

УДК 658.3.07

**Наталія-Марія Юськів, Станіслава Прохоровська**

**Nataliia-Mariia Yuskiv, Svitlana Prokhorovsra**

*Тернопільський національний економічний університет*

## **ПЕРСОНАЛ ЯК ФАКТОР СТРАТЕГІЧНОГО РОЗВИТКУ**

### **ПІДПРИЄМСТВА**

## **THE STAFF AS A FACTOR IN THE STRATEGIC DEVELOPMENT OF THE COMPANY**

Персонал є об'єктом стратегічного управління, тобто персонал-стратегія є однією із функціональних стратегій підприємства. Таке поєднання визначає стратегічну орієнтацію певної функціональної підсистеми управління підприємством, яка забезпечує їй досягнення цілей, а також управління процесами виконання загальних стратегій та місії підприємства.

В діяльності українських підприємств стратегічне управління людськими ресурсами передбачає використання ключових компетенцій працівників, тобто тих унікальних можливостей персоналу, що створюють високу вартість і диференціюють організацію від конкурентів, для збереження та отримання конкурентних переваг організації, що сприяє підвищенню організаційної ефективності. Керівники сучасних підприємств недооцінюють роль персоналу у формуванні та реалізації стратегії діяльності. Адже створення добре мотивованого, кваліфікованого і працездатного колективу, націленого на повноцінну віддачу власного потенціалу, сприяє досягненню підприємством високих результатів діяльності та забезпеченню вигідної позиції на ринку.

На підприємстві потрібно поступово забезпечити:

- 1) справедливий підхід щодо підбору персоналу;
- 2) розвиток персоналу для всіх груп персоналу організації;

- 3) створення резерву персоналу без формального підходу;
- 4) створення системи стимулювання безперервного навчання, підвищення кваліфікації працівників та перепідготовки;
- 5) оцінку персоналу, використовуючи тісний зв'язок з посадовим ростом та матеріальною і нематеріальною винагородою [1].

На нашу думку, управління персоналом повинно відповідати стратегії розвитку підприємства, захищати інтереси працівників і забезпечувати дотримання законодавства про працю при формуванні, закріпленні і використанні персоналу. Крім того, орієнтуватись на тенденції та плани розвитку організації, досягнення основних її цілей і враховувати такі аспекти, як: довгостроковий розвиток організації; забезпечення ринкової незалежності; одержання відповідних дивідендів; самофінансування розвитку підприємства; збереження фінансової рівноваги; закріплення досягнутих позицій на відповідному ринку товарів або послуг.

Однією з причин недостатнього приділення уваги розвитку персоналу є те, що підготовка кадрів у межах підприємства потребує власних засобів, яких не вистачає у підприємства. Крім цього, однією з основних причин недостатнього розвитку підготовки персоналу на підприємстві є небажання управлінців витратити кошти на навчання персоналу, через можливу зміну роботи працівників, тобто керівники бояться втратити вкладені кошти і взаємін не отримати бажаних результатів.

Інтелектуальна діяльність стала домінуючою, тому у зв'язку з цим людський капітал стає вирішальним фактором розвитку підприємства, регіону зокрема та держави в цілому. Згідно з аналітичними даними у США збільшення інвестицій на навчання на 10% збільшує продуктивність праці на 8,5%, водночас збільшення капіталовкладень на 10% збільшує продуктивність праці на 3,9%. На кожен долар, вкладений у розвиток виробництва в США, припадає 85% на розвиток робочої сили [1].

Перед системою управління персоналом на підприємстві стоять такі завдання стосовно підготовки, перепідготовки кадрів і підвищення їхньої кваліфікації:

- 1) вироблення стратегії у формуванні кваліфікованого персоналу;
- 2) визначення потреби в навчанні кадрів по окремих його видах;
- 3) правильний вибір форм і методів підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації;
- 4) вибір програмно-методичного і матеріально-технічного забезпечення процесу навчання як важливої умови якості навчання;
- 5) пошук засобів для фінансування усіх видів навчання в необхідній кількості і з необхідною якістю.

Незалежно від стратегії обираної керівництвом підприємства визначальним у роботі з персоналом є:

- 1) комплектування персоналу відповідної компетенції;
- 2) використання індивідуальних здібностей працівників відповідно до стратегічних цілей підприємства, перш за все, для оволодіння новою технікою й технологіями;
- 3) інтеграція бажань, потреб і мотивів працівників з інтересами фірми.

Система управління та розвитку персоналу в організації має бути гнучкою, здатною змінювати методи, форми і зміст згідно з потребами організації. Тому сьогодні все більше керівників переконані в тому, що конкурентною перевагою підприємства, передусім, є його персонал. Саме знання, рівень підготовки та кваліфікації, особливості організації роботи, постійний розвиток і стимулювання персоналу можуть стати перевагою, яка недосяжна для конкурентів.

Вважаємо, що провадження стратегічного управління персоналом підприємства є нагальною необхідністю, яка обумовлена посиленням конкурентної боротьби. Тому поряд з удосконаленням поточного управління персоналом, на підприємствах доцільно впроваджувати

стратегічне управління, яке спроможне забезпечити формування високоякісного капіталу підприємств та об'єднати всю кадрову роботу для реалізації конкурентної стратегії підприємства, досягнення конкурентних переваг.

Список використаних джерел:

1. Островерхов В. М. Підвищення конкурентоспроможності управління персоналом як напрям інноваційної діяльності підприємства / В. М. Островерхов // Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. Науковий журнал. – Тернопіль: Економічна думка. 2014. - Випуск 19. – С. 100-110.
2. Романюк Л.М. Теоретичні аспекти стратегічного управління підприємством та його персоналом / Л. М. Романюк // Наукові праці КНТУ. – Економічні науки. – 2010. – Вип.17. – С. 210-218.