

ДО ПИТАННЯ КАДРОВОЇ СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВА

***Анотація.** Проаналізовано сутність та значення кадрової стратегії підприємства. Виділено зовнішні та внутрішні фактори впливу на розробку кадрової стратегії.*

Підвищення ефективності функціонування підприємств потребує якісного управління підприємством з урахуванням особливостей виробництва, завдань, які відповідають сучасному стану розвитку економіки. Розвиток підприємств визначається кадровою стратегією підприємства, а його рівень впливає на ефективність виробництва на основі підвищення його конкурентоспроможності.

Розглядаючи кадрову стратегію підприємства як набір дій, які націлені на розвиток та ефективне використання кадрового потенціалу підприємства, визначають завдання кадрової стратегії, які включають: підняття престижу та створення сприятливого іміджу підприємства, дослідження атмосфери всередині підприємства, аналіз перспектив розвитку потенціалу робочої сили, узагальнення й попередження причин звільнень із роботи, підвищення активності персоналу, забезпечення розумного балансу між дисципліною та ініціативністю [1].

Ефективне використання персоналу підприємства сприяє досягненню головних цілей підприємства. Для цього необхідне виконання таких специфічних функцій: планування й формування персоналу, атестація кадрів, навчання та розвиток персоналу, створення ефективної системи стимулювання та мотивації, вдосконалення системи комунікацій, створення сприятливого морально-психологічного клімату на підприємстві.

На розробку кадрової стратегії на підприємстві, як показує аналіз, впливають зовнішні та внутрішні фактори. Так, до зовнішніх факторів впливу на кадрову стратегію відносять: трудове законодавство в

країні, стан економічної кон'юнктури на ринку праці, політична ситуація в країні, демографічні фактори, міграційні процеси в країні, регіональна структура ринку праці, система підготовки фахівців в країні. Внутрішні фактори, що впливають на розробку кадрової підприємства – це інноваційна політика підприємства, рівень заробітної плати, корпоративна культура, мотивація праці, його загальна корпоративна стратегія, організаційна структура управління, чисельність персоналу, система оплати праці, фінансовий стан підприємства, морально-психологічний клімат в колективі, організація трудового процесу.

Таким чином, розробка кадрової стратегії підприємства спрямована на основний результат діяльності підприємства – прибуток.

Література

1. Балабанова Л.В. Управління реалізацією стратегій підприємства: маркетинговий підхід: монографія/ Л.В. Балабанова, І.С. Фоломкіна; М-во освіти і науки України, ДонНУЕТ. Донецьк, 2009. - 402 с.
2. Управління персоналом/ В.А.Рудьов, С.О.Гуткевич, Т.Л.Мостенська. – К.: Кондор, 2013.