

СТРАТЕГІЧНІ ЗМІНИ ПОЛІТИКИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Березянюк Т.В., д.е.н.,

Кафедра економіки праці та менеджменту

Навчально-науковий інститут економіки та управління

Національний університет харчових технологій

XVII International Scientific Conference «Problems of management of enterprises in modern conditions»: Book of abstracts. – 21-22 April 2021. – К.: National University of Food Technologies, 2021. – 112 p.

Сучасні концепції управління персоналом базуються на визнанні зростаючої значущості особистості співробітника, на вивченні його мотивацій, умінні правильно формувати їх і коригувати відповідно до стратегічних завдань, що стоять перед компанією. Незважаючи на те, що з точки зору керівництва основною метою бізнесу є отримання прибутку, сучасна теорія і практика управління персоналом чималу увагу приділяє необхідності задоволення не тільки матеріальних, а й соціальних потреб співробітників. Управління персоналом повинно мати системний характер, тобто необхідний скоординований підхід до всіх напрямків формування і регулювання кадрового складу компанії: набору персоналу, розстановці керівних кадрів, підготовці і підвищенню кваліфікації, відбору та працевлаштування.

Є дві основні характеристики стратегії управління персоналом. Перша - це довгостроковість. Стратегію, яка передбачає розробку і зміна психологічних установок, мотивації, всієї структури персоналу і навіть самої системи управління кадрами, не можна реалізувати за короткий термін.

Друга характеристика - це тісний зв'язок із загальною стратегією (концепцією розвитку) компанії, облік факторів зовнішнього і внутрішнього середовища. Зміна останніх обов'язково тягне модифікацію або навіть зміну стратегії підприємства і вимагає відповідних коригувань чисельності та структури кадрового складу, його кваліфікації, навичок, стилю і методів роботи.

Існує п'ять типів стратегії організації, з якими тісно пов'язана і сучасна стратегія управління персоналом:

Підприємницька стратегія. Вона характерна для компаній, що займаються новим видом діяльності, в центрі уваги яких задоволення всіх вимог замовника без ретельного опрацювання наслідків.

Стратегія динамічного зростання. У цьому випадку ступінь ризику значно менша, закладається фундамент для майбутнього компанії, всі рішення приймаються на основі зіставлення цілей і засобів, необхідних для їх досягнення.

Стратегія прибутковості. Центром її уваги є збереження існуючого рівня прибутку підприємства.

Стратегія ліквідації. Продаж активів компанії з метою усунення збитків. У майбутньому можливе скорочення штату, оскільки очікується подальше падіння прибутку.

Стратегія кругообігу. Основна мета - порятунок компанії. З метою виживання нерідко вживаються заходи щодо скорочення штатів.

Відповідно до означених стратегій виокремлюють співвідносні технології управління персоналом:

Традиційна технологія, яка ґрунтується на системі обліку персоналу.

Галузева технологія, використовується в діяльності спеціалізованих галузевих служб та органів. При використанні галузевих технологій управління розробляється спеціальне технологічне супроводження діяльності галузі, що стосується кадрових питань.

Професійна технологія, що створюється на замовлення крупних виробничих та бізнесових організацій спеціалізованими консалтинговими агенціями. Їх перевагою є можливість врахувати специфіку конкретної організації і особливості періоду, для якого створюється технологія.

Інноваційні технології. Створюються кадровою службою підприємства для вирішення актуальних проблем. Для того щоб розробити і впровадити в компанії подібні технології, необхідна висока кваліфікація фахівців HR-відділу.

Специфічність етапу розвитку стратегії та технології управління персоналом потребує відповідного коригування методів управління.

Наука і практика менеджменту виробили три групи методів управління персоналом організації:

- Економічні методи. До них відносяться всі методи матеріальної стимуляції співробітників. Основний економічний метод - це заробітна плата, а також отримання частки прибутку, система заохочень за якість праці і його ефективність, система покарань у вигляді відрахувань і штрафів. У цю ж групу входять деякі елементи соціального забезпечення співробітників - оплата харчування, проїзду, надання медичного страхування. Застосування економічних методів базується на їх окупності.

- Адміністративні, або організаційно-розпорядчі методи. В їх основі лежить застосування влади і нормативне забезпечення трудової діяльності співробітників.

- Соціально-психологічні методи впливу на інтереси особистості або колективу засновані на законах психології і соціології. Один з найбільш важливих результатів застосування психологічних методів - мінімізація особистісних конфліктів.

Система управління персоналом компанії з одного боку залежить від кадрової служби, а з іншого - покладає на неї відповідальність за рішення маси кадрових питань. Останні тісно переплетені з бізнес-стратегією компанії. В цілому ряді випадків неоціненною буває допомога професійних HR-консультантів.

Література

1. Управление персоналом. URL: <https://blog.iteam.ru/category/upravlenie-personalom/>
2. Стратегии управления персоналом. URL: <https://hurma.work/rf/blog/strategiya-upravleniya-personalom-kak-ee-sostavit-primery-2/>