

**УДК 658.3**

**ЕЛЕМЕНТИ ТА ВИДИ СТРАТЕГІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ  
У СУЧАСНИХ УМОВАХ**

**ELEMENTS AND TYPES OF PERSONNEL MANAGEMENT  
STRATEGY IN MODERN CONDITIONS**

*А.С. Недобор, К.Ю. Лемента*

*Харківський національний автомобільно-дорожній університет (м. Харків)*

*A.S. Nedobor, K.Y. Lementa*

*Kharkiv National Automobile and Highway University (Kharkiv)*

Можна говорити, що стратегія управління персоналом має 6 базових елементів, які відображають усі напрями роботи з персоналом усередині підприємства і взаємодію цього сектора із зовнішнім середовищем.

Базові елементи стратегії управління персоналом:

1. Ефективний розподіл і використання людського капіталу;
2. Профорієнтація і адаптація;
3. Ефективна система мотивації і стимулювання;
4. Технологічні фактори праці;
5. Організаційні фактори внутрішнього середовища;
6. Соціально-психологічний клімат в колективі.

Зміст елементів відображає абсолютно всі дії щодо персоналу, напрями кадрової роботи підприємства, стан соціально-економічного становища суспільства.

Нині єдиного підходу до стратегічного управління персоналом не існує. Їхнє різноманіття можна з достатнім ступенем умовності розділити на три групи. Кожна група тією чи іншою мірою співвідноситься з найпоширенішими стратегіями розвитку організацій, прийнятих в управлінні та стратегічному менеджменті.

Перший підхід «Підпорядкування» являє собою підпорядкування стратегії управління персоналом стратегії організації. У цьому випадку, тільки після остаточного розроблення загальної стратегії починається деталізована робота над кадровою стратегією. За ситуації виявлення будь-яких нестыковок, зміни вносять у стратегію управління персоналом. У цьому разі працівники служби управління персоналом повинні пристосовуватися до дій, визначених керівниками організації, підкоряючись інтересам загальної стратегії. Найчастіше такий підхід реалізується під час створення підприємства, на початкових етапах його життєвого циклу.

Другий підхід «Домінування», абсолютно протилежний. У ньому

стратегія управління персоналом первинна, тому що саме люди реалізовуватимуть загальну стратегію, отже, оцінка і стан цього ресурсу, його можливості – найважливіша умова для всього стратегічного управління організацією.

Цей варіант прийнятний не для всіх сфер діяльності і передбачає одразу наявність висококваліфікованого, вмотивованого персоналу, який знає, чого він хоче, і як за допомогою своїх знань, умінь вивести організацію на вищий економічний рівень.

Третій підхід «Рівноправність» – рівнозначність двох стратегій і єдність. Кожна не може бути реалізована самостійно, а тільки за одночасного планування і розроблення. З урахуванням тенденцій економічних змін і державної політики, вона видається найбільш перспективною. За такого підходу, фахівці служби управління персоналом виявляються залученими до процесу визначення і досягнення стратегічних завдань розвитку організації з самого першого дня. Цьому сприяє їхня висока компетентність, яка дозволяє їм самостійно вирішувати завдання, що стосуються персоналу, враховуючи перспективи розвитку всієї організації.

Це найскладніший варіант, що вимагає високого рівня організованості всіх структурних підрозділів організації, ефективно налагодженого комунікаційного процесу, злагодженої роботи всіх працівників, проведення постійного моніторингу за ключовими напрямками в кожній стратегії та аналізу на їхню сумісність.

Залежно від стану справ в організації та її ринкової позиції керівництво обирає спрямованість у бік одного з підходів.

Таким чином, процес стратегічного планування є невід'ємною частиною функціонування організації в сучасних економічних умовах.

Розглянувши теоретичні аспекти формування стратегії управління персоналом організації, можна дійти висновку про те, що незважаючи на безліч праць науковців у цьому напрямі, актуальність необхідності дослідження не зменшується. Стратегія управління персоналом є невід'ємною і найважливішою частиною загального стратегічного розвитку організації. Вона забезпечує успішність роботи підприємства та його конкурентоспроможність. За допомогою стратегічного управління персоналом організація прагне мінімізувати втрати і негативні наслідки від несприятливих зовнішніх умов або будь-яких змін середовища, що порушують запланований процес роботи.