

**Бердін Д. В.**

## **ПРО ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ЕЛЕМЕНТІВ КАДРОВОЇ СТРАТЕГІЇ**

Сьогодні питання управління персоналом є ключовим моментом стабільного розвитку будь-якого підприємства. Кадрова політика у сенсі сукупності принципів, методів, форм організації механізмів з формування, відтворення, розвитку та використання персоналу, а також створення оптимальних умов праці, її мотивації та стимулювання стає хіба не важливішою від виробничих проблем на сучасних підприємствах. Вимоги, що пред'являються до персоналу, вимагають все більшої степені освіченості, стратегічного мислення та загальної ерудиції, організація професійного розвитку стала однією з основних функцій управління персоналом. Все вищесказане особливо стосується управлінського персоналу вищої та середньої ланок управління. Менеджери як працівники, що беруть на себе відповідальність за прийняті управлінські рішення, повинні володіти достатнім набором знань, вмінь та бути у певному сенсі патріотами своєї справи. Для реалізації останнього, в останній час дуже широко розвиваються стратегії управління персоналом, в основі яких лежить формування корпоративної культури.

Відомо, що низький або недостатній кваліфікаційний рівень найманих працівників є однією з головних причин слабкої конкурентоспроможності підприємства, що впливає на прибутки підприємства і обмежує фінансові можливості для підвищення кваліфікації і розвитку персоналу. Знання, отримані у вищих навчальних закладах застарівають, наростає необхідність їх оновлення. Один з можливих шляхів вирішення цієї проблеми – система неперервної освіти робітників. Механізм не новий та досить впевнено реалізований на більшості сучасних підприємств, але у сучасних умовах із швидко зростаючими об'ємами інформації, що потрібно обробляти менеджеру, процес підвищення кваліфікації працівників повинен бути адекватним існуючому становищу. На жаль, досить поширена ситуація, коли традиційні методи навчання (лекції, семінари, навчальні відеофільми тощо) є або несвоєчасними або суто формальними. Автори пропонують комплекс стратегічних заходів з вдосконалення підсистеми управління персоналом, що суттєво використовує таке поняття як «період напіврозпаду компетентності». По аналогії із аналогічними поняттями, це проміжок часу, за який половина отриманих знань старіє. В рамках запропонованого підходу у якості одного з

методів навчання пропонується використовувати низку ділових ігор, що моделюють реальні ситуації на виробництві та в управлінні. Переваги комплексного та своєчасного підходу до підвищення кваліфікації працівників очевидні, та дозволяє підприємству підтримувати достатній рівень конкурентоспроможності на ринку навіть в умовах кризової та посткризової економіки, дає змогу постійно залишатися на провідних позиціях у галузі та забезпечує стабільний розвиток у сучасних умовах.

Впровадження новітніх елементів у систему навчання робітників дозволить, на думку авторів, успішно розв'язувати проблеми, пов'язані із новими напрямками діяльності та забезпечить відданість персоналу загальній стратегії та місії підприємства, буде сприяти зниженню плинності і таке інше.

Робота виконана під керівництвом доц. кафедри менеджменту Бабенко К.Є.