

Антипцева О.Ю., Карлюк Ю.М.

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО РОЗРОБКИ КАДРОВОЇ СТРАТЕГІЇ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

Забезпечення конкурентоздатності промислового підприємства значною мірою обумовлено параметрами його кадрового корпусу, що повинен складатися з сукупності досвідчених, висококваліфікованих, соціально-активних фахівців, здатних до ефективної реалізації організаційних цілей. Вчасне залучення, розвиток, та закріплення професіоналів врешті-решт залежать від обраної кадрової стратегії та системи заходів по адекватному перетворенню кадрової сфери підприємства, що підкреслює актуальність обраної тематики. Витікаючи із загальноорганізаційної стратегії розвитку, кадрова стратегія повинна бути орієнтована на забезпечення підприємства робочою силою, що має кількісні та якісні характеристики, які відповідають реальним умовам його діяльності; гнучкості та структурної адаптації персоналу, що дозволяє своєчасно реагувати на зміни у системі внутрішніх та зовнішніх чинників впливу на умови здійснення виробничо-господарської діяльності суб'єкту економіки; організаційної інтеграції; формування поля узгодження цілей та ціннісних орієнтирів організації з потребами працівників шляхом вибору адекватних очікуваням останніх стратегії мотивації та впровадження інноваційних кадрових технологій. З урахуванням вище висловленого, та спираючись на загальну схему стратегічного планування, модель формування кадрової стратегії, з нашої точки зору, повинна включати наступні етапи:

1. Стратегічний аналіз із застосуванням процедури аудиту підсистеми кадрового планування, що спрямована на оцінку таких аспектів, як: чинники макро- та мікросередовища, що впливають на результативність кадрової роботи, кадрова стратегія, система кадрового планування в цілому та за функціональними елементами, оргструктура кадрової служби, ефективність кадрового планування.
2. Прогнозування чисельності та професійно-кваліфікаційної структури кадрів на основі програми стратегічного розвитку підприємства.
3. Визначення загальної потреби в кадрах по спеціальностях, обсягів та зовнішніх джерел додаткового залучення персоналу.
4. Формулювання базових цілей у кадровій сфері та пріоритетів розподілу людських ресурсів.
5. Розробка альтернативних варіантів кадрової стратегії.
6. Вибір варіанту кадрової стратегії.

7. Розробка програми підтримки та реалізація кадрової стратегії. Кадрове планування.
8. Формування механізму адаптації затверджених планів, що забезпечує при необхідності регулювання чисельності та професійно-кваліфікаційної структури кадрів.
9. Контроль та оцінка ефективності виконання планів.

На наш погляд, зазначений підхід дозволяє більш комплексно вирішувати кадрові проблеми підприємства відповідно до перспектив розвитку підприємства.