

Кавердій Ю.В., Книш С. Ю.
**ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ
СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА**

Динамічний розвиток економіки України, високі темпи змін зовнішнього середовища та посилення конкуренції обумовлюють зростання ролі та значення персоналу як фактора підвищення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств. Успішно протистояти впливу негативних факторів зовнішнього оточення і поліпшувати ринкове становище дозволяє відповідна стратегія розвитку підприємства та взаємопов'язана з нею кадрова стратегія. Не викликає сумнівів що в сучасних умовах науково обґрунтована комплексна стратегія управління персоналом має стати основою при вирішенні всіх кадрових питань: відбору відповідної чисельності працівників, необхідного рівня кваліфікації та освіти, їх адаптації та кар'єрного зростання, оцінки, стимулювання, мотивації та розвитку.

Незважаючи на широкий спектр досліджень в області управління персоналом промислових підприємств, деякі аспекти стратегічного управління персоналом сьогодні ще потребують подальшої розробки та органічного інтегрування в загальну стратегію розвитку підприємств. З урахуванням викладеного в роботі здійснено аналіз стану системи управління персоналом підприємства Харківський машинобудівний завод «Світло Шахтаря». Доведено необхідність створення ефективного організаційно-економічного механізму стратегічного управління персоналом заводу. Зроблені висновки про те, що організаційні заходи що до формування стратегічного управління персоналом заводу повинні базуватися на всебічно обґрунтованій сукупності взаємно узгоджених компонентів і ґрунтуватися на поступовому русі від концепції та принципів управління персоналом до кадрової політики, а від неї – до обґрунтування і розробки стратегії управління персоналом. Побудова та реалізація гнучкого механізму стратегічного управління персоналом заснованого на таких принципах дозволить найбільш ефективно використовувати людський потенціал у рамках загальної стратегії розвитку підприємства, сприятиме максимальному використанню кадрового потенціалу.

В рамках рішення питань формування механізму стратегічного управління персоналом заводу «Світло Шахтаря» в роботі запропоновано методику діагностики стратегічного потенціалу підприємства, яка дозволяє визначити напрями розвитку кадрової стратегії органічно інтегрованої у загальну стратегію розвитку підприємства. Рівень використання потенціалу управління персоналом в запропонованій методиці оцінюється інтегральним показником що враховує фактори ринкової орієнтації персоналу, взаємодії

вищого керівництва та персоналу, ступінь відкритості системи управління персоналом зовнішньому середовищу, ефективність діяльності підсистем системи управління персоналу (планування, мотивації, оцінки, розвитку, інформаційного забезпечення, ін.). В роботі зроблені висновки про можливість і доцільність використання прийнятих принципів оцінки рівня стратегічного потенціалу підприємства для вирішення пріоритетних задач формування персоналу: визначення необхідної його кількості та якісного складу, удосконалення системи оплати, мотивації та оцінки працівників з точки зору створення сприятливих умов щодо реалізації стратегічних заходів по підвищенню конкурентоспроможності підприємства.