

Редька І.Ю.

ОБГРУНТУВАННЯ СТРАТЕГІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Стратегія управління персоналом – це розроблений керівництвом організації пріоритетний, якісно визначений напрям дій, необхідних для досягнення довгострокових цілей по створенню високопрофесійного колективу, які враховують стратегічні завдання організації, її ресурсні можливості.

Стратегія управління персоналом і стратегія організації взаємодіють наступним чином:

1. Стратегія управління персоналом як залежна похідна від стратегії організації. У такій ситуації працівники служби управління персоналом повинні пристосовуватися до дій керівників підприємства, підкорюючись інтересам загальної стратегії.

2. Загальна стратегія організації і стратегія управління персоналом розвиваються як єдине ціле, що означає залучення фахівців служби управління персоналом у вирішення стратегічних завдань на корпоративному рівні.

Економічний ефект від реалізації проекту вдосконалення управління підприємством має наступні напрямки:

1. Економічний ефект у сфері управління досягається за рахунок зниження трудомісткості виконання функцій управління в результаті позбавлення від зайвих, невласливих і дубльованих функцій, зв'язків, документації; зайвих витрат в результаті вибору найбільш економічних способів виконання функцій.

2. Економічний ефект у сфері експлуатації продукції (послуг) утворюється за рахунок зменшення поточних витрат по використанню продукції (наприклад, питомих витрат на ремонт, витрати пального) і т.п.

Аутстафінг - один з інструментів в управлінні персоналом, що дозволяє регулювати число працівників, не змінюючи при цьому офіційну чисельність персоналу. Це схема, при якій компанія-роботодавець оформлює в штат іншої компанії (провайдера) свій вже працюючий, перевірений персонал, який сама компанія з тих чи інших причин не може тримати у своєму штаті. Такий механізм прийшов на зміну відпусткам «без збереження заробітної плати» та набору безробітних низькооплачуваних співробітників.

Як результат, зниження витрат від плинності кадрів, зниження простоїв через пошук працівників на ринку праці, раптове звільнення.

Основними напрямками оптимізації чисельності працівників і видатків на персонал є: безпосереднє скорочення чисельності персоналу; стимулювання звільнення працівників (замість прямого скорочення чисельності); застосування технології аутстафінгу та лізингу персоналу.

Робота виконана під керівництвом проф. кафедри ЕПОД Домбровської Г.П.