**Чобіток В.І.**

**ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

Складні процеси, які відбуваються сьогодні в економіці України, що повʼязані з переходом до нових, ринкових умов господарювання, ставлять перед сучасним керівником комплексні проблеми підвищення ефективності роботи організацій. Людський фактор при цьому відіграє все більшу роль, адже основна конструктивна перевага будь-якого підприємства, яке намагається зміцнити свої позиції на ринку, – його кадровий потенціал, пошук шляхів активізації якого і врахування психологічних особливостей персоналу стають одними з основних факторів підвищення ефективності діяльності підприємства.

В основі сучасних концепцій управління людина виступає як найважливіший ресурс процесу виробництва та одночасно як особистість з її потребами, мотивами, інтересами, цінностями. Підхід до персоналу як ресурсу означає індивідуальний підхід до кожного робітника в межах поєднання інтересів підприємства і робітника, розуміння стратегічного виміру в управлінні персоналом.

Стратегічне управління персоналом повинне ґрунтуватися на принципах системного підходу, що дасть змогу розглядати його як систему, яка складається з сукупності складових взаємозалежних та взаємодіючих підсистем (постановка завдань, планування, контроль, оцінка), та означає ув’язування конкретних рішень у межах підсистем з урахуванням їх впливу на всю систему загалом, аналіз і прийняття рішень щодо персоналу з урахуванням зовнішнього, внутрішнього середовища та загального напряму розвитку підприємства.

Формування, розвиток та використання є основними функціями управління персоналом. У зв’язку з цим під стратегічним управлінням персоналом можна розуміти комплексну систему, що забезпечує формування конкурентоспроможного кадрового потенціалу, його розвиток і раціональне використання за умови своєчасного й адекватного реагування на зміни навколишнього середовища, що дозволяє підприємству розвиватися та досягати довгострокових цілей.

Стратегію управління персоналом доцільно розглядати як сукупність функціональних стратегій (формування, розвитку й використання), що діють одночасно та сприяють посиленню можливостей підприємства протистояти конкурентам, ефективно використовувати свої сильні сторони, розширенню конкурентних переваг за рахунок формування конкурентоспроможного персоналу, створення умов для його розвитку та ефективного використання кадрового потенціалу, а отже, спрямовані на досягнення стратегічних цілей управління персоналом і підприємства в цілому.

Отже, здійснення на підприємстві стратегічного управління персоналом дозволить вирішити такі завдання, як забезпечення підприємства висококваліфікованими та конкурентоспроможними працівниками в необхідних обсягах, створення умов для більш повного розкриття їх творчого потенціалу та ефективного його використання, забезпечення умов для високопродуктивної праці, мотивації, розвитку всіх робітників, збалансування інтересів підприємства та робітників, що, в свою чергу, дозволить істотно підвищити ефективність господарювання та досягти стійких конкурентних переваг підприємства на ринку.