

## **СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОЇ ГАЛУЗІ**

Основою і головним багатством будь-якого підприємства є люди. В умовах нової економіки роль і значення людини в організації не тільки не впали, але навіть і збільшилися. Стрімке розширення інформаційно-технологічної сфери економіки, впровадження засобів інформатизації у всі сфери життєдіяльності суспільства приводить до необхідності формування працівників нового рівня. При цьому людина стала не тільки ключовим і найціннішим «ресурсом» підприємства, але і самим дорогим. До сучасного працівника ринком пред'являються досить високі вимоги: відповідальність, комунікабельність, високий рівень інтелекту, вміння відшукувати, аналізувати і використовувати інформацію, здібність до творчої, самостійної роботи, підвищення зацікавленості в праці і т.д. Якість трудових ресурсів безпосередньо впливає на конкурентні можливості підприємства і є однією з найважливіших сфер створення конкурентних переваг. Ефективне підприємство прагне максимально ефективно використовувати своїх працівників, створюючи всі умови для найбільш повної віддачі праці і інтенсивного розвитку їхнього потенціалу.

Розглядом сутності економічної категорії «персонал» займалися такі вітчизняні та зарубіжні науковці, як А. Калина, А. Колот, В. Воронкова, В. Герасимчук, В. Гончаров, В. Шаповал, Г. Слезінгер, І. Семенча, Н. Єсінова, Н. Ніколенко, О. Єгоршин, О. Кендюхов, О. Крушельницька та інші. Деякі науковці, зокрема О. Єгоршин, ототожнюють такі категорії, як «кадри» та «персонал». Але поняття «кадри» застосовують, як правило, лише до характеристики штатних працівників підприємства, у той час, як «персонал» охоплює повністю усіх працюючих (штатних, нештатних, сезонних тощо). Таким чином, «персонал» є ширшим поняттям, аніж кадри. Науковці Г.Т. Завіновська, В.М. Данюк, В.М. Петюх, С.О. Цимбалюк, В.С. Савельєва та О.Л. Єськов, О.А. Грішнова, О.І. Іляш та С.С. Гринкевич розрізняють поняття «персонал», «трудова ресурси» та «кадри».

Стратегічна мета системи управління персоналом полягає в забезпеченні розвитку підприємств за рахунок ефективного використання людського капіталу.

Стратегією управління персоналом В.Г. Щербак визначає як пріоритетний якісно і кількісно визначений напрям дій у зовнішньому та внутрішньому середовищі підприємства, необхідний для досягнення довгострокових цілей зі створення високопрофесійного, відповідального і згуртованого колективу з урахуванням стратегічних цілей розвитку підприємства і його ресурсних можливостей.

Стратегічне управління персоналом дозволяє вирішувати наступні завдання:

- 1) забезпечення підприємства необхідними людськими ресурсами у відповідності до його стратегії;
- 2) формування внутрішнього середовища підприємства таким чином, що внутрішньоорганізаційна культура, ціннісні орієнтири, пріоритети у потребах створюють умови та стимулюють відтворення та реалізацію людських ресурсів та власне стратегічного управління;
- 3) здатність усунення протиріч в питаннях централізації-децентралізації управління персоналом.

Стратегічне управління персоналом підприємств сільськогосподарської галузі повинне ґрунтуватися на принципах системного підходу, що дасть змогу розглядати його як систему, яка складається з сукупності складових взаємозалежних і 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 напрямку розвитку підприємства.

Процес стратегічного управління персоналом підприємств сільськогосподарської галузі складається з трьох основних етапів:

- стратегічне планування персоналом;
- стратегічна організація персоналу;
- стратегічний контроль персоналу.

Стратегічне планування персоналом підприємств є одним з найважливіших етапів стратегічного управління персоналом, оскільки саме на цьому етапі встановлюються цільові орієнтири в сфері управління персоналом на довгостроковий період, вибирається кадрова стратегія підприємства, організаційне забезпечення досягнення встановлених стратегічних цілей з управління персоналом.

Важливою складовою стратегічного управління персоналом є кадрова політика. Суттю кадрової політики підприємства є робота з персоналом, що відповідає концепції розвитку даного підприємства.

Ціль кадрової політики – забезпечення оптимального балансу збереження і оновлення кадрів у відповідності з потребами підприємства і станом ринку праці.

Дослідження ролі і місця стратегії управління персоналом у системі управління персоналом підприємства дали можливість визначити стратегічні напрями управління персоналом підприємства, до яких можна віднести такі напрями, які визначають завдання кадрової політики підприємства з урахуванням стратегічних цілей його розвитку:

- формування і ефективне використання кадрового потенціалу підприємства;
- маркетинг персоналу, що включає аналіз ринку праці, формування системи найму і використання персоналу, дослідження суб'єктів цього ринку, визначення вимог до персоналу;
- формування форм і методів підбору, оцінки й атестації персоналу;
- розробка концепції розвитку персоналу підприємства, яка включає нові форми і методи навчання персоналу, планування ділової кар'єри, формування кадрового резерву з метою випереджувального проведення цих заходів відносно до термінів появи потреби в них;
- вдосконалення форм і методів регулювання трудових відносин;
- формування напрямів соціального розвитку підприємства;
- вдосконалення інформаційного забезпечення всієї компанії досягнутого рівня стратегічного управління персоналом підприємства.

Отже, стратегічне управління персоналом підприємства – це багатогранний процес, здійснення якого дозволить забезпечити підприємство висококваліфікованими та конкурентоспроможними працівниками, створити умови для більш повного розкриття їх потенціалу та ефективного його використання, забезпечити умови для продуктивної праці, мотивації, розвитку всіх працівників, збалансувати інтереси підприємства та працівників, що, в свою чергу, дозволить об'єднати всю кадрову роботу для реалізації конкурентної стратегії підприємства, істотно підвищити ефективність господарювання та досягти конкурентних переваг.

Для вдосконалення процесу стратегічного управління персоналом підприємств сільськогосподарської галузі необхідно забезпечити комплексне бачення проблем і цілісний підхід до людських ресурсів у взаємозв'язку зі стратегічними установками підприємства та створення корпоративної культури інноваційного типу. Основний науковий результат дослідження полягає у чіткому окресленні взаємозв'язку стратегії розвитку підприємства і стратегії управління персоналом підприємства та розробленні теоретичних та практичних рекомендацій щодо вдосконалення стратегічного управління персоналом підприємства.