

РОЛЬ КОМПЕТЕНЦІЙ В СТРАТЕГІЧНОМУ УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ

Студ. Павлюк К.М.

Наук. керівник ст. викл. Будякова О.Ю.

Київський національний університет технологій та дизайну

Стратегічне управління персоналом – це сукупність цілеспрямованих дій довгострокового характеру, які направлені на формування та розвиток продуктивних здібностей персоналу, їх ефективне використання, що забезпечує підприємству досягнення переваг в конкурентній боротьбі.

Формування стратегії управління персоналом передбачає визначення бачення підприємства, стратегії, організаційних компетенцій, плану дій та їх реалізації. Вибір конкретної стратегії здійснюється, виходячи з довгострокових цілей підприємства, внутрішніх ресурсів та традицій. В межах стратегічного управління людський капітал організації можна виміряти здатністю або компетенцією працівника, що визначають результат, та мотивацію до праці, досягнення ж мети визначає мотив та поведінка працівника. Здатність підприємства досягати визначених результатів та здатність до інновацій формують організаційну компетенцію, джерелами якої є технічні можливості, ресурси та персонал. Стратегія розвитку повинна забезпечувати розвиток чи оволодіння компетенціями. Стратегію управління персоналом можна розглядати як плани використання можливостей зовнішнього оточення для збереження та підвищення конкурентоспроможності підприємства за допомогою її співробітників. Стратегія управління персоналом спрямована на підтримку та досягнення конкурентних цілей підприємства, визначає напрямки робіт, їх зміст, строки та показники оцінки ефективності реалізації. Виходячи з визначених стратегічних установок система управління персоналом розробляє відповідні методи, процедури та програми з підбору, розвитку, оцінки, винагороди персоналу та організаційної комунікації. Система оцінки організаційно-технічних заходів стратегічних планів передбачає встановлення вимірників розвитку на основі показників, які дозволяють визначити як організації в цілому, так і кожному підрозділу та реалізували стратегії, оволоділи базисними компетенціями. Таким чином, в існуючих умовах постійних змін та підвищення конкуренції важливо формувати ефективну стратегію, яка на основі визначеної динаміки змін зовнішнього оточення, стану внутрішніх ресурсів, їх взаємодії визначає реальні можливості реалізації організаційного розвитку.

У напрямку забезпечення стійкого розвитку підприємства по відношенню до персоналу підприємствами використовуються стратегії інвестування, стимулювання, залучення. Нові стратегії до управління персоналом повинні також забезпечувати можливість реалізації управління на основі передбачення змін, гнучких першочергових рішень, прийняття стратегічних рішень в умовах низької визначеності та змін. Розробка та реалізація стратегії управління персоналом повинна враховувати напрямки змін та здійснюватися з використанням нових управлінських технологій, а саме розробки програм формування компетенції, реалізації стратегії підприємства, відповідних організаційних змін та формування системи мотивації у відповідності з визначеною стратегією.