

## СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Шматько Н.М., Брусенцева Г.С.

*Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут», м. Харків*

У зв'язку з суттєвими змінами у, не тільки зовнішньому середовищі, а й у внутрішньому, роль персоналу на підприємствах суттєво виросла. Персонал, як носій товарно-грошових відносин, що складаються в процесі формування, розподілу і використання людських ресурсів, є головною продуктивною силою при вирішенні питань конкурентоздатності, економічного зростання і забезпечення ефективної роботи. Таким чином необхідно змінювати та підвищувати ефективності системи управління персоналом з урахуванням змін сучасної ринкової економіки. Є певні властивості існуючих форм і методів роботи з персоналом, тому що управління персоналом, це дуже специфічний, складний та багатогранний процес. Необхідність швидкого пристосування до мінливих умов зовнішнього середовища підсилює потребу в більш високому рівні загальної та професійної освіти, безперервному навчанні працівників, підвищенні їх кваліфікаційно- професійного рівня, розвитку в них здібностей до творчості. Загострення конкуренції на світовому ринку потребує наявності в персоналу організацій саме таких якостей. У цих умовах персонал та його професійно- кваліфікаційний, компетентісний рівень усе частіше стають вирішальним фактором перемоги в конкурентній боротьбі. До того ж, такий персонал забезпечує швидшу адаптацію до мінливих умов зовнішнього середовища. Виділяють основні завдання довготривалого, стратегічного управління персоналом, такі як, впровадження на підприємстві підвищення кваліфікації без відриву від виробництва та розробка стратегії індивідуального навчання. Саме стратегія організаційного навчання може покращити та підвищити ділову активність робітників, підвищить рівень управління знаннями, сформує «здорову» конкуренцію серед працівників (розуміється впровадження такого виду навчання серед кращих працівників). Саме головне, що це прекрасна можливість кар'єрного росту для робітників. Це в сукупності створює етичну компетентність персоналу та «емоційну культуру», які здатні створити сприятливий позитивний клімат у колективі й уникнути конфліктів).

### Література:

1. Пожуєва Т.О. Стратегія управління персоналом – один з основних засобів підвищення продуктивності праці / Т.О. Пожуєва // Гуманітарний вісник ЗДІА. Вип 43. 2010. С. 247-254;
2. Shmatko N. The large-scale economic and industrial systems structural and organizational sustainability ensuring through enterprise engineering methodology / N. Shmatko // Nauka i Studia. – 2018. – № 14 (194). – Р. 3-13.
3. Шматько Н. М. Концептуальні засади підтримки стійкості функціонування великомасштабних економіко-виробничих систем / Н. М. Шматько // Економіка розвитку = Economics of development. – 2017. – № 4 (84). – С. 16-27.
4. Пантелєєва І.В. Реалізація задач розрахунків та аналізу техніко-економічних показників теплових електричних станцій, НПВНТУ, № 4, Груд 2017.
5. Олійник Ю.С. Управління енергозбереженням та енергоспоживанням на промислових та господарських підприємств / Ю.С. Олійник // Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка – Х.: 2016. Вип. 176 С. 87-88.