

**Анна СУХОПУКОВА**

кандидат наук з державного управління,  
доцент кафедри менеджменту та маркетингу  
Миколаївський національний аграрний університет  
м. Миколаїв

## **ФОРМУВАННЯ КАДРОВОЇ СТРАТЕГІЇ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ ЗА УМОВ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ВИКЛИКІВ**

Висока динаміка змін у зовнішньому середовищі, процеси глобалізації та зростаюча конкуренція за ресурси та споживачів стимулюють необхідність розробки сучасними підприємствами довгострокових стратегій. Ці стратегії мають спрямовуватися на підтримку стійкої конкурентоспроможності та максимізацію віддачі від вкладених капіталовкладень. Відсутність стратегічного управління призводить до неможливості не лише досягти розвитку і зростання, але й забезпечити збереження раніше займаних позицій у конкурентній боротьбі за ресурси, частку ринку та доступ до передових технологічних рішень.

Кадрова стратегія є специфічним набором основних принципів, правил та цілей управління персоналом, які конкретизуються з урахуванням типів організаційної стратегії, організаційного та кадрового потенціалу, а також типу кадрової політики [3, с. 235].

Створення кадрової стратегії підприємства вимагає активного використання можливостей сучасного ринку праці, формування активної кадрової політики та вдосконалення механізмів інноваційного управління персоналом. При цьому важливо враховувати всі аспекти роботи з персоналом, такі як підбір, оцінювання, розвиток та мотивація.

Під час розробки кадрової стратегії слід враховувати п'ять основних факторів: економічний, соціальний, політичний, правовий та фактор зовнішнього середовища.

Для досягнення ефективної кадрової стратегії важливо керуватись певними принципами: стратегічною орієнтацією (врахування впливу короткострокових ефектів на майбутній розвиток підприємства), комплексністю заходів (розробка взаємодоповнюючих стратегій), системним підходом (планові зміни в управлінні кадрами), логічністю та послідовністю методів (використання непротивітливих методів) та економічною ефективністю (баланс якості праці та її вартості) [2, с. 345].

Сформульована кадрова стратегія підприємства має на меті вирішення завдань, пов'язаних як з підтриманням конкурентоспроможності бізнесу, так і з управлінням людськими ресурсами. Ці завдання включають утворення команди стратегічних менеджерів, спроможних розробити та впровадити програму розвитку конкурентних переваг підприємства; виявлення та збереження ключових кадрів, які мають велику цінність; реструктуризацію кадрового потенціалу для впровадження інноваційних процесів, реорганізації та диверсифікації бізнесу.

У процесі формування кадрової стратегії підприємства корисним є зіставлення етапів життєвого циклу працівника з процесами управління людськими ресурсами, такими як планування, підбір, адаптація, розвиток, оцінка та контроль, мотивація та утримання, розпорядження.

Оскільки кадрова стратегія підприємства підпорядковується загальній стратегії, важливе їх узгодження, що сприяє посиленню конкурентоспроможності. Вона повинна бути гнучкою, стабільною в аспектах, що стосуються інтересів персоналу та організаційної культури, але динамічною для коригування стратегії відповідно до змін у тактиці підприємства та виробничо-економічних умов [1, с. 20].

Таким чином, кадрова стратегія підприємства повинна сприяти: збільшенню можливостей підприємства протистояти конкурентам на ринку праці, максимально ефективно використовувати свої сильні і слабкі сторони в зовнішньому середовищі; посиленню конкурентних переваг підприємства за допомогою створення умов для ефективного використання і розвитку трудового

потенціалу, формування компетентного і кваліфікованого персоналу; розкриттю здібностей працівників до інноваційного і творчого розвитку, для досягнення не тільки цілей підприємства, а й особистих цілей співробітників.

### **Список використаних джерел**

1. Балусєва О. В., Снопєнко Г. В. Трансформація функції управління персоналом: сучасні тренди. Ефективна економіка. 2020. № 12. С.16-24.
2. Ніжник О. Кадрова політика організації в системі функціональної підготовки управлінського персоналу. Український журнал прикладної економіки. 2020. Том 5. №1. С. 342-348.
3. Сухорукова А. Л. Роль і місце кадрової політики в державній діяльності. Вісник Дніпропетровського університету. №9/2. Т. 20. Вип. 22 (3). Дніпропетровськ. 2012. С. 231-236.