

## ФОРМУВАННЯ КАДРОВОЇ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА ПРИ РЕАЛІЗАЦІЇ МАРКЕТИНГОВОЇ СТРАТЕГІЇ

Вінницький національний технічний університет

**Анотація:** В роботі розглянуто теоретичні підходи до формування та реалізації кадрової стратегії розвитку підприємства. Розкрито сутність даної категорії та мету кадрової стратегії управління. Проаналізовано основні завдання кадрової стратегії підприємства. Охарактеризовано маркетингові стратегії управління та їх взаємозв'язок із кадровою стратегією підприємства.

**Ключові слова:** кадри; персонал; кадрова стратегія; управління персоналом; маркетингова стратегія.

**Abstract:** Theoretical approaches to the formation and implementation of the personnel strategy of the enterprise's development are considered in the work. The essence of this category and the purpose of personnel management strategy are disclosed. The main tasks of the personnel strategy of the enterprise are analyzed. The marketing management strategies and their relationship with the personnel strategy of the enterprise are characterized.

**Keywords:** personnel; personnel; personnel strategy; personnel management; marketing strategy.

В кризових умовах господарювання, зумовлених військовою агресією та невизначеністю ринкового середовища, економічний розвиток вітчизняних підприємств неможливий без стратегічного підходу до управління персоналом. Кадри доцільно розглядати як основний стратегічний ресурс підприємства, що вимагає формування відповідних принципів і методів управління персоналом.

Кадрова стратегія полягає у визначенні шляхів розвитку компетенцій персоналу організації і повинна забезпечити стимулювання працівників із врахуванням їх професійних якостей та кваліфікації. Як і стратегія розвитку підприємства, стратегія управління персоналом розробляється з урахуванням внутрішніх ресурсів, традицій підприємства, можливостей і обмежень, що визначаються зовнішнім середовищем.

Традиційно стратегія управління персоналом формується вертикально, оскільки визначальна роль у розробці кадрової стратегії підприємства належить вищому керівництву. Стратегічне управління має бути пов'язане з визначенням цілей підприємства, з підтримкою взаємовідносин з оточуючим середовищем, яке дозволяє йому досягти поставлених завдань та відповідає внутрішнім можливостям. Потенціал підприємства та стратегічні можливості визначаються наявним станом кадрового потенціалу, тобто спостерігається взаємодія з процесом управління персоналом.

Кадрова стратегія (стратегія управління персоналом) в сучасних умовах розглядається як специфічний набір основних принципів, правил і цілей роботи з персоналом, конкретизованих з урахуванням типів організаційної стратегії, організаційного і кадрового потенціалу, а також типу кадрової політики.

В сучасному підприємстві застосовують два типи кадрових стратегій:

- стратегії організацій, головним напрямом діяльності яких є безпосередньо кадри (освітні установи, фірми по підбору персоналу тощо);
- стратегії організацій, в яких персонал є одним з чинників їхньої діяльності, при чому кадрова стратегія належить до групи функціональних, тобто залежних задач реалізації місії організації.

Маркетингові стратегії підприємства поділяються на такі види:

- наступальна (характерна для стратегії росту і помірного росту);
- наступально-оборонна (характерна для комбінованої стратегії);
- оборонна (характерна для стратегії скорочення діяльності).

Відповідно до характеру маркетингової стратегії, що використовується підприємством, в процесі управління персоналом здійснюється підбір менеджерів, які володіють визначеним набором якостей. Це забезпечить як успішність реалізації маркетингової стратегії, так і ефективність управління

персоналом підприємства.

Під час реалізації кадрової стратегії підприємства вирішуються наступні завдання:

- формування вимог до професійних якостей персоналу на основі аналізу зовнішнього і внутрішнього середовища і прогнозу перспектив розвитку підприємства;
- проектування нових кадрових підрозділів і розробка організаційних механізмів управління персоналом;
- розробка системи організації оплати праці, матеріального і морального стимулювання працівників в контексті стратегії розвитку підприємства;
- оцінка і вибір варіантів залучення, використання, розвитку, переміщення і звільнення персоналу;
- визначення шляхів розвитку і підвищення кваліфікації кадрів у зв'язку з переходом до нової технології виробництва, виходом на нові ринки, проникненням у нові сфери бізнесу;
- стимулювання своєчасного звільнення підприємства від осіб, які не відповідають сучасним вимогам і не спроможні опанувати нові напрямки і технології праці;
- покращення морально-психологічного клімату в колективі, залучення персоналу до участі в управлінні організацією.

Реалізація кадрової стратегії впливає на підвищення ефективності діяльності підприємства за рахунок оптимізації використання персоналу, що передбачає оцінку і результативне використання потенціалу працівників шляхом розширення посадових обов'язків, делегування повноважень, ротації кадрів, реорганізації виробничих процесів.

Також реалізація кадрової стратегії дає можливість здійснювати підбір персоналу на планово, що сприяє зменшенню витрат на пошук кадрів та запобіганню втрат через дефіцит працівників необхідної кваліфікації.

Таким чином, формування кадрової стратегії підприємства створює передумови для успішного планування, підбору, професійного навчання та перепідготовки персоналу згідно встановлених цілей розвитку. Якісна розробка кадрової стратегії дозволяє забезпечити необхідну кваліфікацію працівників і реалізацію бізнес-проектів з найменшими витратами, сприяє зміні чисельності та кваліфікаційної структури персоналу, дає можливість професійного зростання та реалізації ефективної системи стимулювання працівників.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Єфанова І. Ю., Панкова В. Д., Ткачук Л. М. Стратегічне управління ризиками в системі управління персоналом. *Вісник Хмельницького національного технічного університету*. 2021. № 6. С. 12-15.
2. Величко Я.І. Оцінка кадрових ризиків у системі управління персоналом. *Економіка транспортного комплексу*. 2018. № 32. С. 123–136.
3. Мізік Ю. І., Писаревська Г. І. Особливості антикризового управління персоналом у процесі забезпечення кадрової безпеки на підприємстві. *Актуальні проблеми економіки*. 2014. № 7. С. 365–372.
4. Yepifanova I., Dzhedzhula V., Pankova V. Hierarchical classification of factors influencing the personnel management system of an industrial enterprise. *Економіка і організація управління*. 2021. № 3. Р. 82–89.

**Ткачук Людмила Миколаївна**, кандидат економічних наук, доцент кафедри фінансів та інноваційного менеджменту, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: ludatkachuk2017@gmail.com

**Побережський Іван Олександрович**, студент групи МФК-196, факультет менеджменту та інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: poberezhskiy@gmail.com

**Tkachuk Liudmyla M.** - Candidate of economic sciences, Associate Professor of Finance and innovation management, Vinnitsa National Technical University, Vinnitsa, e-mail: ludatkachuk2017@gmail.com

**Poberezhskiy Ivan O.** - student, Faculty of Management and Information Security, Vinnitsa National Technical University, Vinnitsa, e-mail: poberezhskiy@gmail.com