

Олег ПАВЛЮК

здобувач освітньо-професійної
програми «Управління персоналом», ЗУНУ
Науковий керівник – к. е. н., доцент,
доцент кафедри менеджменту,
публічного управління
та персоналу ЗУНУ Андрій КОЦУР

МЕХАНІЗМ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В УМОВАХ СУЧАСНИХ ВИКЛИКІВ

Стрімкий розвиток ринкових відносин в Україні обумовлює необхідність пошуку нових підходів і ефективних методів управління на виробничих підприємствах, що вимагає забезпечення їх конкурентоспроможності, оперативного реагування на зміни та здатності адаптуватися до мінливих умов зовнішнього середовища, а також гарантувати стійкий економічний і соціальний розвиток у довгостроковій перспективі. Досягнення цих завдань можливе лише за умови розробки чіткої та обґрунтованої стратегії розвитку, яка є основою стратегічного управління кожного підприємства [1, с. 56].

Аналіз наукової літератури свідчить, що сучасні дослідники розглядають стратегічне управління як таку систему управління підприємством, яка базується на максимальному використанні людського потенціалу, орієнтації виробничої діяльності на потреби споживачів, здатності до гнучкого регулювання діяльності та своєчасного реагування на виклики зовнішнього середовища, що забезпечує довгострокове функціонування і розвиток. Таким чином, можна стверджувати, що ефективність стратегічного планування та реалізації стратегії залежить передусім від мобілізації та раціонального використання трудового потенціалу, оскільки саме працівники стають вирішальним чинником успіху підприємства.

Якщо в межах оперативного управління працівників розглядають переважно як ресурс, що виконує окремі функції, то у

стратегічному контексті персонал виступає головною цінністю організації та джерелом її конкурентних переваг. Управління персоналом у стратегічній площині є однією з основних функціональних стратегій підприємства, що логічно продовжує загальне стратегічне управління через комплексну роботу з людськими ресурсами. Такий взаємозв'язок проявляється у тому, що саме працівники є як організаторами, так і виконавцями всіх виробничих процесів.

Тому стратегія управління персоналом забезпечує не лише формування трудового потенціалу відповідно до змін у зовнішньому та внутрішньому середовищі, але й здійснення підбору, професійної підготовки, оцінки, розвитку персоналу, підтримання безпеки праці й соціальної захищеності співробітників. Всі процеси, що стосуються персоналу – від залучення і розвитку до оцінювання і мотивації – мають будуватися на засадах перспективного підходу, що обумовлює необхідність створення ефективної системи стратегічного управління персоналом як складника загальної стратегії підприємства.

Управління персоналом розглядається як стратегічна функція, що включає розробку кадрової стратегії, добір працівників відповідно до філософії організації, стимулювання командної роботи, заохочення якісної індивідуальної праці, оптимізацію трудових витрат та створення сприятливого соціально-психологічного клімату на підприємстві. Отже, сучасна концепція управління персоналом має бути стратегічно орієнтованою і спрямованою на ефективне використання людського потенціалу відповідно до умов як зовнішнього, так і внутрішнього середовища задля забезпечення сталого розвитку підприємства у довгостроковій перспективі.

Стратегічне управління персоналом має розглядатися ширше: як комплексний процес управління сукупним трудовим потенціалом підприємства, його розвитком, використанням і відтворенням, із застосуванням відповідних технологій і методів,

що спираються на принципи стратегічного управління організацією загалом.

Центральною ланкою в системі стратегічного управління персоналом є розробка та впровадження стратегії управління кадрами, від якої безпосередньо залежить ефективність функціонування підприємства у довгостроковій перспективі.

Варто зазначити, що впровадження системи стратегічного управління персоналом передбачає не лише організацію, але й ефективну реалізацію професійної діяльності з розробки, впровадження, контролю та постійного вдосконалення кадрової стратегії. При цьому важливим елементом є застосування системи збалансованих показників, яка виступає інтегрованим інструментом для оцінювання досягнення стратегічних цілей. Оцінюючи фактичні результати через порівняння із запланованими, організація може визначити ефективність реалізації стратегії управління персоналом.

Отже, стратегічне управління персоналом слід розглядати як багаторівневий комплексний процес визначення довгострокових напрямів кадрової роботи з метою формування, розвитку та раціонального використання трудового потенціалу підприємства для забезпечення його сталого функціонування та зростання у майбутньому.

Список використаних джерел:

1. Гудзь Ю. Ф. Стратегія розвитку промислового підприємства на основі сценарного управління ресурсним забезпеченням. *Економіка і управління*. 2023. № 1. С. 55-64.

2. Прохоровська С. А. Напрями мотивування персоналу в умовах сучасних викликів. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України* [наук. журнал]. Вип. 27 Тернопіль. Економічна думка, 2022. С. 73-79. URL: <http://rarrpsu.wunu.edu.ua/index.php/rarrpsu/article/view/440>

3. Шкільняк М., Мельник А., Желюк Т., Васіна А., Дудкіна О. Менеджмент та публічне управління в умовах сучасних викликів. *Вісник економіки*. 2023. Вип. 2. С. 233-248.