

6. Нехай В.В. Чинники розвитку збуту підприємств сільськогосподарського машинобудування та сільського господарства країни. Вісник Хмельницького національного університету. Хмельницький, 2018. №4(260). С. 265 – 265.
7. Нехай В.В. Синергія складових логістичної системи та маркетингу. Вісник СНАУ. Суми, 2018. №8(77). С. 66 – 70.
8. Viktoriia Nekhai, Svetlana Nesterenko, Svetlana Suprunenko, Olena Nesterenko, Tatiana Nikitina. Ecological management in implementation of environmental goals of the region. International Conference on Sustainable Transport System and Maritime Logistics. Publisher: Batumi Navigation Teaching University, 2021. С. 74-78
9. Нехай В.В. Інновації створення маркетингових організацій. Теорія та практика: книга рефератів проблем та перспектив 21-22 травня 2020 року. Маріямполе та Каунас, Литва, С.64-65.
10. Нестеренко С.А. [Організація технічного забезпечення виробництва в фермерських господарствах](#) /Нестеренко С.А., [Агєєва І.В.](#)// Збірник Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки);№ 4 (28) – Мелітополь : ТДАТУ, 2014. – С.220-221
11. Нестеренко С.А. [Основні напрями підвищення конкурентоспроможності підприємств](#) / Нестеренко С.А. // Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки);№ 1 (17) – Мелітополь: Вид-во Мелітопольська типографія «Люкс» -2012. – С.189-190
12. Нестеренко С.А. [Оцінка сталого розвитку Запорізької області](#) / Нестеренко С.А. // Науковий вісник Херсонського державного університету : зб. наук. праць;Вип. 10, ч. 3-Херсон, 2015. – С.337-340

**Вікторія Чертюк, Руслана Жук,**

студентки 2 курсу магістратури, спеціальність «Менеджмент»,  
Таврійський державний агротехнологічний університет ім. Д.  
Моторного, м. Мелітополь, Україна

**Науковий керівник: Олена Шевчук,**

к.е.н., доцент кафедри менеджменту,  
Таврійський державний агротехнологічний університет ім. Д. Моторного,  
м. Мелітополь, Україна

## **КАДРОВА СТРАТЕГІЯ В СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА**

**Постановка проблеми.** Сучасні організації функціонують в умовах швидко мінливого зовнішнього середовища і гострої конкуренції. За таких умов промисловому підприємству недостатньо бути стабільним, для стійкості необхідний безперервний розвиток, що є провідним фактором в конкурентній боротьбі на ринку.

**Мета дослідження.** На сьогодні особливої уваги потребує проблематика стратегічного управління кадровим потенціалом підприємства, як основним елементом досягнення його довгострокової конкурентної позиції.

Недостатність висвітлення даної проблеми покладена в основу дослідження виявлення передумов, тенденцій розвитку та формування наукового підґрунтя для прийняття ефективних стратегічних управлінських рішень щодо розвитку кадрового потенціалу підприємства.

**Основні матеріали дослідження.** Стан персоналу підприємства, рівень його кваліфікації та професіоналізму, здатність найманих працівників оптимально вирішувати виробничі завдання і приносити прибуток підприємству безпосередньо залежать від тих теоретичних підходів і практичних методів роботи з людьми, які використовують в своїй повсякденній роботі менеджери компанії. Іншими словами, вони пов'язані з реалізованою підприємством кадровою стратегією.

Кадрова стратегія є частиною загальної економічної стратегії промислових підприємств і наслідком перспективного планування їх господарської діяльності. Незважаючи на малу кількість інвестиційних коштів і численних формальних і неформальних обмежень для здійснення виробництва, підприємства, як правило, планують свою роботу не тільки на найближче майбутнє, а й на віддалену перспективу. Важливу роль в цих планах грає кадрова стратегія, хоча значення кадрів як чинника оновлення виробництва і місце кадрової стратегії в загальній економічній стратегії підприємств не завжди в повній мірі усвідомлюються менеджерами.[4]

Кадрова стратегія і бізнес-стратегія компанії тісно пов'язані один з одним. Практика успішних організацій показує, що планування роботи з персоналом дозволяє домогтися поставлених цілей з мінімальними витратами матеріальних і людських ресурсів.

Вся система роботи з кадрами в організації визначається специфікою самого підприємства: його розмірами; типом і характером виробництва; галуззю економіки, в якій воно функціонує; інформаційним забезпеченням виконуваних функцій і т.п.

Кадрова стратегія підприємств повинна включати два основних елементи: 1. Стратегічні наміри. У сучасному висококонкурентному середовищі на підприємстві необхідно нарощувати кадровий потенціал, щоб реалізувати його бізнес-стратегію. Тому менеджер по персоналу повинен брати участь в розробці і реалізації стратегії підприємства, а також в оцінці досягнутих результати. 2. Стратегічні напрямки. Цей елемент стратегії розкриває шляхи досягнення стратегічних цілей підприємства. Частка продажів і позиції на ринках, організаційна структура, технології основної та допоміжної діяльності, стиль менеджменту, домінуючі організаційні культури, маркетингова політика, професійні і персональні характеристики кадрового потенціалу багато в чому зумовлюють стратегічні напрямки. [1]

В даний час всі українські підприємства і компанії знаходяться в умовах жорсткої конкуренції і мінливої ринкової ситуації, тому вони повинні концентрувати свою увагу не тільки на сфері виробництва, але і виробляти оптимальну кадрову стратегію, так як саме персонал є ключовим фактором, що визначає успіх діяльності будь-якого підприємства.

Генеральною метою реалізації кадрової стратегії підприємства є забезпечення

якості його персоналу на рівні, що дозволяє найбільш ефективно реалізувати стратегічні цілі та завдання підприємства на кожному етапі його діяльності (під забезпеченням якості персоналу розуміється найбільше досягнення відповідності його якісних і кількісних характеристик поточним і перспективним потребам підприємства). [2]

Для формування в Україні ринкових відносин характерно підвищення ролі кадрової стратегії на підприємствах і в організаціях усіх форм власності. Зростання ролі стратегії управління персоналом пояснюється корінними змінами соціальних і економічних умов, суть яких полягає в переході від командно-адміністративних методів управління персоналом до використання економічних, соціальних і морально-психологічних стимулів. На сьогоднішній день в роботі з кадрами настав новий період, який характеризується зростанням уваги до особистості працівника, до пошуків нових стимулів, що висуває проблему створення системи управління персоналом, що базується в основному на економічних стимулах і соціальних гарантіях, орієнтованих на зближення інтересів працівника з інтересами підприємства. [3]

**Висновки.** Таким чином, кадрова стратегія підприємства є не що інше як генеральна лінія в роботі з персоналом, яка передбачає розробку складу і послідовності прийнятих рішень для досягнення системою управління персоналом поставлених цілей, це задум підприємства свого майбутнього в галузі управління персоналом. Кадрова стратегія створює умови для прийняття рішень, що задовольняють і підприємство, і персонал організації. З її допомогою визначається, наскільки можна реалізувати загальну стратегію підприємства, і що необхідно змінити в роботі з персоналом.

#### Список використаних джерел:

1. Шаповал О.А. Кадрова політика та шляхи її покращення. *Науковий посібник*. 2017. С. 712–715.
2. Хром'як Н. В. Сутність кадрової стратегії підприємства та особливості її формування. *Науковий посібник №4*. 2017. С. 61- 63
3. Крючко О.С. Теоретичні аспекти кадрової політики на підприємстві в сучасних умовах. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі*. 2011. С. 275–279.
4. Бучинська Т.В. Конкурентоспроможність персоналу як основний чинник підвищення ефективності діяльності підприємства. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2016. С. 74–77.

**Анастасія ШИЛО**

студентка 2 курсу магістратури

Таврійський державний агротехнологічний університет ім. Д. Моторного,

м. Мелітополь, Україна

## УПРАВЛІННЯ КАР'ЄРОЮ ПЕРСОНАЛУ

Задоволеність персоналу своєю роботою, як правило, підвищується, коли вони розуміють, що роботодавець зацікавлений в їх індивідуальному кар'єрному