

СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ СФЕРИ ПОСЛУГ В КОНТЕКСТІ ДЕРЖАВНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ

Статтю присвячено стратегічному управлінню персоналом сфери послуг та його зв'язку з державною кадровою політикою

Ключові слова : кадрова політика , стратегія , персонал

Сучасна сфера послуг – це сфера економіки , у межах якій провадяться блага , корисний ефект яких виявляється у процесі їх створення [6]. Слід зазначити , що за результатами статистики , сфера послуг сьогодні – це , так званий , третинний сектор економіки , який як повноцінна частина виробництва , рівнозначна таким галузям як сільське господарство й промисловість . Для сфери послуг характерні вищі прибутку , ніж для промислового й сільськогосподарського секторів економіки . Особливе значення надається підвищенню рівня роботи з кадрами сфери послуг і постановки цієї роботи з міцним науковим фундаментом . Кадрова політика в організаціях сфери послуг - це генеральний напрям кадрової роботи , сукупність принципів , методів , форм , організаційного механізму з вироблення цілей і завдань , вкладених у збереження , зміцнення та розвитку кадрового потенціалу [2]. Основні напрямки кадрової політики організації , виробленими на основі стратегії управління персоналом сфери послуг , є: проведення маркетингової діяльності в області персоналу ; планування потреби організації в персоналі ; прогнозування створення нових робочих місць з урахуванням впровадження нових технологій ; організація залучення , відбору , оцінки та атестації кадрів , профорієнтація і трудова адаптація співробітників ; розробка систем стимулювання і мотиваційних механізмів підвищення зацікавленості і задоволеності працею , заробітною платою ; раціоналізація витрат на персонал компанії ; розробка програм розвитку персоналу з метою вирішення не тільки сьогоднішніх , а й майбутніх завдань організації на основі вдосконалення систем навчання , просування та підготовки резерву для висування на керівні посади ; організація праці і робочих місць ; розробка проектів вдосконалення управління персоналом організації та оцінка соціальної та економічної ефективності [3]. Кадрова політика передбачає насамперед формування стратегії управління персоналом у створенні , що враховує стратегію розвитку організації сфери послуг . Стратегія управління персоналом сфери послуг - це плани , напрями дій , послідовність прийнятих рішень і методи , що дозволяють дати оцінку , провести аналіз і розробити ефективну систему впливу на персонал для реалізації стратегії розвитку організації . Стратегія управління персоналом виробляється з урахуванням , як інтересів керівників компанії , так і інтересів її персоналу [4]. Стратегія управління персоналом сфери послуг передбачає : визначення цілей управління персоналом , при прийнятті рішень у сфері управління персоналом повинні бути враховані як економічні аспекти (прийнята стратегія управління персоналом) , так і потреби та інтереси працівників (гідна зарплата , комфортні умови праці , можливості розвитку і реалізації здібностей працівників) ; формування ідеології і принципів кадрової роботи , тобто ідеологія кадрової роботи повинна бути відображена у вигляді документа і реалізуватися в повсякденній роботі усіма керівниками структурних підрозділів організації ; визначення умов для забезпечення балансу між економічною і соціальною ефективністю використання трудових ресурсів в компанії ; стратегія управління

персоналом у сфері послуг залежить від стратегії кадрової політики . Більше того , стратегія кадрової політики визначає стратегію управління персоналом організації [4].

Загальна стратегія управління персоналом розробляється з урахування державної кадрової політики . Державна кадрова політика - це стратегія держави з формування й раціонального використання кадрового потенціалу суспільства [1]. Стратегією державної кадрової політики на 2012-2020 роки , визначено , що « держава створює умови для здійснення громадянами права на працю , гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності , реалізовує програми професійно -технічного навчання , підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб » [5]. Серед головних причин , які обумовили необхідність розроблення Стратегії вказано : « стримування розвитку та функціонування системи кадрового забезпечення в державі ; відсутність ефективної системи моніторингу потреб суспільства і держави у фахівцях із відповідним освітньо -кваліфікаційним рівнем підготовки , недосконалість механізму формування державного замовлення на підготовку фахівців ; відсутність збалансованої системи управління професійною орієнтацією молоді , об'єктивних принципів її відбору і навчання , повільні темпи впровадження сучасних технологій професійного розвитку ; недостатнє застосування наукових підходів , результатів наукових досліджень при формуванні та реалізації державної кадрової політики » [5]. Отже , сучасний етап розвитку України характеризується тривалим оновленням всіх сфер життєдіяльності суспільства . Саме тому , стратегія управління персоналом сфери послуг повинна формуватися у відповідності до державної кадрової політики. Саме за рахунок удосконалення організаційних , управлінських та правових засад можна вирішити кадрові питання та в певному аспекті проблему зайнятості населення .

ЛІТЕРАТУРА : 1 – Державна кадрова політика [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://te.zavantag.com/docs/226/index-35037.html> 2 – Кадрова політика в організаціях сфери послуг [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.kazedu.kz/referat/122255> 3 – Основні напрямки кадрової політики організації [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://passportzu.ru/psihologiya/napryami-i-otsinka-viboru-kadrovoyi-politiki/> 4 – Стратегія управління підприємством . – К.: Центр навчальної літератури , 2004. 5 – Стратегія державної кадрової політики на 2012-2020 роки [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.president.gov.ua/documents/14429.html> 6 – Сучасна сфера послуг [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://ukreferat.com/37974-Kadrovaya-politika-v-organizatsiyah-sfery-uslug.html>