

Формування пріоритетних стратегічних напрямів розвитку кадрового потенціалу торговельного підприємства

*Л. Д. Гармідер, к. е. н., доцент, доцент кафедри маркетингу
Дніпропетровський університет імені Альфреда Нобеля
garm2006@mail.ru*

Методологія дослідження. У процесі розробки пропозицій щодо побудови матриці для обрання оптимальної стратегії управління розвитком кадрового потенціалу торговельного підприємства застосовано методи системного аналізу, вибіркового спостережень, порівняльного аналізу, теоретичного узагальнення, групування, табличний.

Результати. У статті досліджено методичні підходи до стратегічного управління персоналом. Обґрунтовано основні недоліки вітчизняної теорії стратегічного менеджменту персоналу. Узагальнено напрями й мотивовано пропозиції зі стратегічного вибору розвитку кадрового потенціалу торговельного підприємства з урахуванням концепції життєвого циклу, що забезпечує обґрунтованість управлінських рішень і враховує наявність певного співвідношення змін факторів, що впливають на рівень його розвитку.

Новизна. Автором виділено чотири головні фактори, що визначають стратегію розвитку кадрового потенціалу підприємства, а саме: рівень розвитку кадрового потенціалу, розмір підприємства, стадія розвитку кадрового потенціалу, фаза життєвого циклу підприємства. На підставі їх використання автором запропоновано двохрозмірну матрицю.

Практична значущість. Запропоновану матрицю можна рекомендувати як інструмент діагностики стратегічних напрямів розвитку кадрового потенціалу підприємства під час обґрунтування стратегії розвитку кадрового потенціалу торговельного підприємства.