

## **Формирование приоритетных стратегических направлений развития кадрового потенциала торгового предприятия**

*Л. Д. Гармидер, к. э. н., доцент, доцент кафедры маркетинга  
Днепропетровский университет имени Альфреда Нобеля  
garm2006@mail.ru*

**Методология исследования.** При разработке предложений по построению матрицы для выбора оптимальной стратегии развития кадрового потенциала торгового предприятия применены методы системного анализа, выборочных наблюдений, сравнительного анализа, теоретического обобщения, группирования, табличный.

**Результаты.** В статье исследованы методические подходы к стратегическому управлению персоналом. Обоснованы основные недостатки отечественной теории стратегического менеджмента персонала. Обобщены направления и мотивированы предложения по стратегическому выбору развития кадрового потенциала торгового предприятия с учетом концепции жизненного цикла, что обеспечивает обоснованность управленческих решений и учитывает наличие определенного соотношения факторов, влияющих на уровень его развития.

**Новизна.** Автором выделены четыре главных фактора, определяющих стратегию развития кадрового потенциала предприятия: уровень развития кадрового потенциала, размер предприятия, стадия развития кадрового потенциала, фаза жизненного цикла предприятия. На основании их использования автором предложена двухразмерная матрица.

**Практическая значимость.** Предложенную матрицу можно рекомендовать как инструмент диагностики стратегических направлений развития кадрового потенциала предприятия в процессе обоснования стратегии развития кадрового потенциала торгового предприятия.