

21. Взаємозв'язок стратегії розвитку персоналу зі стратегією управління підприємством

Оксана Старцева, Ярина Юрик

Національний університет харчових технологій

Вступ. Розвиток персоналу – одна з найважливіших складових загального підвищення ефективності діяльності і є однією з умов економічного зростання. Наприкінці XX ст. у теорії менеджменту відбулася зміна загальної парадигми управління. Персонал почали розглядати як основний ресурс підприємства, який забезпечує йому конкурентоспроможність. Саме ці зміни посилили увагу до стратегічних питань управління розвитком персоналу на всіх рівнях менеджменту [1].

Результати. На зміну теорії, яка розглядала персонал у якості витрат, які необхідно скорочувати, з'явилася теорія управління людськими ресурсами. Вона полягає в тому, що персонал є одним з ресурсів підприємства, котрими необхідно раціонально управляти, а також створювати необхідні умови для його розвитку. Існування компанії на ринку визначається тим, на скільки ефективно вона реалізує власну стратегію розвитку персоналу. Остання тісно пов'язана зі стратегією управління персоналом, зі стратегією управління підприємством в цілому. Так, стратегія підприємництва характерна для суб'єктів господарювання, що розвивають нові напрями діяльності. Тобто це підприємства, які або починають своє життя на ринку або можуть собі дозволити вкладати кошти в напрями діяльності з високою часткою фінансових ризиків. Стратегія підприємництва створює значні можливості для професійного розвитку особистості. Підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації персоналу заохочуються всіма наявними у підприємства засобами, оскільки сама стратегія підприємництва ґрунтується на високих індивідуальних можливостях особистості [3].

Стратегія динамічного росту передбачає зміну цілей і структури підприємства. Завдання стратегії в даному випадку полягає у знаходженні балансу між потрібними змінами та стабільністю. В таких умовах працівники компанії повинні швидко адаптуватися до змін, інтенсивно оволодівати необхідними знаннями, уміннями і практичними навичками [2]. Відтак завданнями стратегії розвитку персоналу тут є забезпечення безперервного підвищення кваліфікації працівників, здійснення їх професійної перепідготовки відповідно до змін цілей та структури підприємства.

Стратегія ліквідації обирається підприємством у тому випадку, коли всі або основні напрями діяльності збиткові, товари чи послуги не користуються попитом на ринку. За таких обставин стратегія розвитку персоналу орієнтується, насамперед, на

соціальний захист працівників, підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці, що повинно нейтралізувати негативний вплив очікуваних звільнень.

Стратегія прибутку проводиться підприємствами, що знаходяться на стадії зрілості та розраховують одержувати сталий прибуток за рахунок реалізації товарів чи надання послуг, які користуються стійким попитом на ринку. Основним завданням компанії за такою стратегією управління є збільшення випуску продукції чи надання послуг при мінімізації витрат, а система управління складається з чітких процедур, правил, котрі направлені на регулярний і жорсткий контроль, на максимально можливе усунення невизначеності у виробничому процесі [3]. Відповідно до цих умов стратегія розвитку персоналу ґрунтується на відносно сталих вимогах до рівня професійної майстерності працівників, а завдання кадрової служби зводяться в основному до підтримки цього рівня для недопущення зниження обсягів прибутків або погіршення якості товарів чи послуг шляхом здійснення безперервного підвищення кваліфікації працівників.

Стратегія зміни курсу застосовується підприємствами, що зорієнтовані на швидке зростання обсягів прибутку, освоєння нових або розширення вже наявних ринків збуту своїх товарів чи послуг. Ця стратегія вимагає від компанії зміни всієї системи управління. За таких умов посилюється роль кожного працівника у пошуку нових нестандартних рішень для реалізації обраного стратегічного курсу підприємства [1].

Висновки. Таким чином, стратегія розвитку персоналу на підприємстві має бути активною, гнучкою, здатною змінювати зміст, методи та організаційні форми згідно з потребами виробництва. В той же час досвід застосування компаніями стратегій управління підприємством та стратегій розвитку персоналу засвідчує доцільність не зупиняти свій вибір на якомусь одному варіанті, а задіювати комбінацію певних стратегічних альтернатив.

Література

1. Егоршин О.П. Управление персоналом: учебник. / О. П. Егоршин. – Нижний Новгород: НИМБ, 2009. – 704 с.
2. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом: учебник. / А. Я. Кибанов. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 304 с.
3. Мурашко М.І. Менеджмент персоналу: навч. посіб. / М. І. Мурашко. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2008. – 435 с.
4. Стратегическое управление человеческими ресурсами: учеб. пособие / Лукьянченко Н. Д. [и др.]. – Мелитополь: Издательский дом МГТ, 2012. – 371 с.