

КАДРОВА СТРАТЕГІЯ В СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА

Страшинська Л.В.

д.е.н., професор
Національний університет харчових технологій
vip1967@ukr.net

Ткаченко В.

здобувач
Національний університет харчових технологій
devilmysmile666@gmail.com

На теперішній час розвиток підприємств відбувається в умовах жорсткої конкуренції і нестабільної ринкової ситуації, яка швидко змінюється. Тому вони повинні концентрувати свою увагу не лише на сфері виробництва, але й розроблювати оптимальну кадрову стратегію, оскільки саме персонал є ключовим фактором, який визначає успіх діяльності організації.

В роботі з кадрами настав новий період, який характеризується зростанням уваги до особистості працівника, до пошуку нових стимулів, що висуває проблему створення ефективної системи управління персоналом, яка базується в основному на економічних стимулах і соціальних гарантіях, орієнтованих на зближення інтересів працівника з інтересами підприємства.

Стан персоналу підприємства, рівень його кваліфікації і професіоналізму, здатність найманих співробітників оптимально вирішувати виробничі завдання, які стоять перед ними, з ціллю отримання максимального прибутку напряду залежить від тих теоретичних підходів і практичних методів роботи з людьми, які використовують у своїй повсякденній роботі менеджери компанії. Отже, від ефективності їх діяльності буде залежати успіх реалізації кадрової стратегії, яка сприятиме підвищенню ефективності діяльності підприємства в цілому.

Кадрова стратегія є частиною загальної економічної стратегії підприємства і наслідком перспективного планування його господарської діяльності. Проте значення кадрів як фактору оновлення виробництва і місце кадрової стратегії в загальній економічній стратегії підприємства не завжди в повній мірі усвідомлюється менеджерами.

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

Вся система роботи з кадрами в організації повинна визначатися специфікою самого підприємства: його розмірами; типом і характером виробництва; галуззю економіки, в якій воно функціонує; інформаційним забезпеченням функцій, які виконує; тощо.

Кадрова стратегія підприємства повинна включати два основних елемента:

1. Стратегічні наміри. У сучасному висококонкурентному середовищі на підприємстві необхідно нарощувати кадровий потенціал для реалізації його бізнес-стратегії. Тому менеджер з персоналу повинен приймати участь в розробці і реалізації стратегії підприємства, а також в оцінці досягнутих результатів.

2. Стратегічні напрямки. Цей елемент стратегії розкриває шляхи досягнення стратегічних цілей підприємства. Частка продажів і позиції на ринках, організаційна структура, технології основної і допоміжної діяльності, стиль менеджменту, домінуюча організаційна культура, маркетингова політика, професійні і персональні характеристики кадрового потенціалу в цілому визначають стратегічні напрямки.

Генеральною ціллю реалізації кадрової стратегії підприємства є забезпечення якості його персоналу на рівні, який дозволяє найбільш ефективно реалізовувати стратегічні цілі і завдання підприємства на кожному етапі його діяльності. При цьому під забезпеченням якості персоналу розуміється найбільше досягнення співвідношення його якісних і кількісних характеристик поточним і перспективним потребам підприємства.

Кадрова стратегія підприємства повинна бути пов'язана з інноваційною системою розвитку персоналу, яка являє собою серію впорядкованих зв'язків та рівнів управління, взаємопов'язаних спільною метою, в потрібній кількості і якості.

Сучасній економіці потрібні менеджери інноваційних кадрових систем, які водночас: винахідники, які долають перешкоди, пов'язані з використанням нових рішень не тільки в техніці, а й в організації та бізнесі; підприємці, які беручись за реалізацію чужої ідеї, ініціюють її практичне здійснення; активні консультанти, які орієнтують громадську думку на застосування нововведення. Керівник кадрової інноваційної системи повинен виконувати всі функції управління персоналом, а саме: планування, організацію, мотивацію, адаптацію, оцінку, аналіз тощо.

В результаті стала очевидною роль інновацій в розвитку системи управління персоналом, яка є важливою частиною діяльності всієї організації в тому числі щодо реалізації кадрової стратегії. Розвиток інноваційної системи управління людськими ресурсами сприятиме досягненню організаційної стабільності, підвищенню конкурентоспроможності та ефективності, що сприятиме економічному зростанню як окремого підприємства, так і всієї країни.

Список літератури:

1. Бурмака М. М., Бурмака Т. М. Управління розвитком підприємства: монографія. М. М. Бурмака. Харків: ХНАДУ, 2015. 204 с.

2. Бондар О.В. Актуальні аспекти управління інноваційною діяльністю підприємств в період трансформації економіки України. Регіональні перспективи. 2019. № 3–4. С. 36–37.

3. Грішнова О. А. Розвиток персоналу як інвестиційний проект: методичні підходи до визначення ефективності. Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України: зб. наук. пр. Тернопіль: Економічна думка. 2004. Вип. 9. С. 19.

4. Дунда С. П. Теоретичні підходи до визначення поняття «розвиток підприємства». Проблеми підвищення ефективності інфраструктури. 2017. Вип. 32. С. 70–75.
5. Кулинич Ю. М. Теоретичні аспекти сутності категорії економічний розвиток підприємства в ринковому середовищі. Науковий вісник БДФЕУ. 2016. Вип. 1 (22). С. 426–433.
6. Мала Н. Т., Грабельська О. В. Економічний розвиток підприємства: планування та моделювання. Вісник національного університету «Львівська політехніка». 2012. Вип. 739. С. 22–28.
7. Олійник О. С. Формування, розвиток та ефективність використання персоналу підприємства. Науковий огляд. № 5(26). 2016. С.17.

Таким образом, кадровая стратегия предприятия есть не что иное как генеральная линия в работе с персоналом, которая предполагает разработку состава и последовательности принимаемых решений для достижения системой управления персоналом поставленных целей, это замысел предприятия сво его будущего в области управления персоналом. Кадровая стратегия создает условия для принятия решений, удовлетворяющих и предприятие, и персонал организации. С ее помощью определяется, насколько реализуема общая стратегия предприятия, и что необходимо изменить в работе с персоналом.