

Міністерство освіти та науки України
Національний університет харчових технологій

**Міжнародна наукова конференція,
присвячена 130-річчю
Національного університету
харчових технологій**

**«Нові ідеї в харчовій
науці – нові продукти
харчовій промисловості»**

13-17 жовтня 2014 року

Київ НУХТ 2014

Стратегічний підхід до управління персоналом на підприємствах молочної галузі

Т.П. Панюк

Національний університет харчових технологій

Вплив інноваційного процесу на виробництво молочної продукції, характеризується високою наукоємністю, пріоритетністю питань якості виробництва. Це потребує кваліфікованого рівня працівників пов'язаного з вимоги до основних характеристик персоналу, а саме : кваліфікації, досвіду роботи та інтелектуального капіталу. Стратегічний підхід до управління ресурсами є ключовим чинником в управлінні та основним напрямом в діяльності підприємств молочної галузі. Умови діяльності галузі характеризуються конкурентними позиціями підприємств, динамічністю кон'юнктури ринку та глобалізаційними процесами, тому довгострокове функціонування підприємств можливе тільки за наявності їх розвитку. Розвиток підприємства пов'язаний зі стратегією [1]. Система стратегічного управління будь-якого підприємства включає в себе цілі, стратегії, ресурси на вході системи, зовнішні фактори та результати. Окрім матеріальних ресурсів, вагому роль у розвитку підприємств відіграють трудові ресурси, які забезпечують їх ефективну діяльність.

Нами досліджено один з елементів стратегії – управління персоналом. Аналіз показав, що на більшості підприємств молочної галузі у працівників немає фундаментальної мотивації для ефективної діяльності, вони не беруть на себе повну відповідальність за прийняття і реалізацію управлінських рішень, не ототожнюють себе з підприємством. Саме це зумовлює якісний підбір кадрів і ефективне його використання, а отже необхідність розробки стратегії управління персоналом і використання людського потенціалу.

Керівники при підборі персоналу звертають увагу на його особисті та ділові якості. Економічна цінність працівника визначається кваліфікацією, загальними знаннями, здібностями ефективно вирішувати складні проблеми, які дозволяють працівнику швидко пристосовуватися до економічних і соціальних умов життя.

Стратегічне управління персоналом на підприємствах молочної галузі дозволяє вирішувати наступні завдання: забезпечення підприємств необхідними трудовими ресурсами у відповідності до їх стратегії; формування внутрішнього середовища підприємств; здатність усунення протиріч в питаннях централізації-децентралізації управління персоналом [2].

Отже, на підприємствах молочної галузі Рівненської області, для підвищення їх прибутковості, шляхом раціонального використання трудових ресурсів, варто розробити індивідуальні стратегії управління персоналом, сформувати досконалу політику.

Література

1. Бутнік – Сівєрський О. Б. Стратегія інноваційного розвитку / О. Б. Бутнік – Сівєрський, Г. К. Шматкова // Харчова промисловість. – 2007. - № 1. – С. 4 – 6.
2. Пархоменко Н. А. Середовище стратегічного управління персоналом / Н. А. Пархоменко // Науковий вісник ЛНАУ. – 2010. – №17. – С. 172-180