

І.А. Грузіна

Національний фармацевтичний університет

Стратегічне управління персоналом як передумова економічного розвитку підприємства

Більшість сучасних вітчизняних підприємств працюють у середовищі, яке швидко змінюється та є важко передбачуваним, що вимагає від керівників свідомого управління змінами на основі науково обґрунтованої процедури їх передбачення, регулювання та пристосування до цілей підприємства [1]. Інструментом вирішення даної проблеми в умовах наростаючих змін у зовнішньому середовищі і пов'язаної з цим невизначеності є стратегічне управління, що, на думку багатьох фахівців [2], спирається на людський потенціал як основу підприємства. Відсутність ентузіазму, відповідальності, бажання активно працювати у співробітників робить неможливим ефективну реалізацію на практиці обраної стратегії. З огляду на це, процес управління персоналом потребує інтеграції у стратегію підприємства.

Керівники розуміють, що опанування технологіями стратегічного управління дозволить досягти максимальних результатів діяльності підприємства, адже існуючі підходи до управління людськими ресурсами виявилися недостатніми у швидкозмінних умовах зовнішнього середовища. Вирішення таких найважливіших завдань, як набір, відбір, підготовка, винагорода та мотивація персоналу у сучасних умовах є неможливим у рамках застосовуваних підходів. Отже, створення концепції стратегічного менеджменту персоналу, яка була б заснована на прогнозах розвитку підприємства та його оточення, стало особливо актуальним для України, оскільки тільки на її засадах можливий економічний розвиток підприємства.

Необхідність переходу до стратегічного управління викликана ще й прискоренням темпів науково-технічного та соціально-економічного розвитку, посиленням впливу факторів невизначеності та непередбачуваності у зовнішніх взаємовідносинах. Крім того, існування деяких недоліків у практиці управління

персоналом та невідповідність теорії новим умовам, що склалися в економіці та трудових відносинах, змушує керівників сучасних підприємств приділяти більше уваги виробленню та реалізації стратегії, яка б могла найкращим чином відповідати сучасним умовам.

На сьогоднішній день до робітників, що мають вищу освіту та займаються в основному творчою працею, має бути застосований інший підхід, ніж до колишніх виконавців. Отже ефективним стає управління без наказів, що сприяє виникненню зацікавленості робітників у праці, розкриттю їх творчого потенціалу, застосуванню здібностей, знань та навичок у процесі досягнення цілей підприємства. Подібне ставлення робітників до праці має бути обов'язково підкріплене відповідною системою мотивації, адже навіть високопрофесійне, але незацікавлене ставлення може призвести до величезних втрат підприємства, обумовлених високою плінністю кадрів, слабкою дисципліною та низькою продуктивністю.

Відсутність на більшості вітчизняних підприємств стратегічної спрямованості процесу управління персоналом, не можуть сприяти їхній ефективній діяльності. У зв'язку з усвідомленням важливості стратегічного управління максимум уваги слід приділяти перегляду якісних та кількісних характеристик всієї системи управління персоналом на підприємстві – необхідно підвищувати професійний рівень служб з управління персоналом, залучати до кадрової роботи досвідчених фахівців у галузі трудових відносин, методів ділової оцінки та навчання, консультантів з планування кар'єри, соціологів та психологів, що дозволить робітникам кадрової служби ефективно вирішувати вкрай складні завдання управління сучасним персоналом.

Література:

1. Гончарова С.Ю. Стратегічне управління /С.Ю. Гончарова, І.П. Отенко. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2004. – 164 с.
2. Виханский О.С. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс / О.С. Виханский, А.И. Наумов. – М.: «Фирма Гардарика», 1996. – 416 с.

