ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ, РОЗВИТОК ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ

УДК 005.95

В. Д. БЄЛІК
Республіканський вищий навчальний заклад «Кримський гуманітарний університет»

ПІДВИЩЕННЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

Персонал є стратегічним ресурсом виробників харчової промисловості, який вимагає пошуку нових механізмів управління ним для забезпечення результативності його роботи в довгостроковій перспективі. Виходячи з цього, особливої актуальності набуває вивчення можливостей ефективного управління персоналом на підприємствах харчової промисловості, що зумовлює необхідність формування системи стратегічного управління персоналом, яка б забезпечувала конкурентоспроможність та життєздатність конкретного виробника харчової продукції. У статті розроблено шляхи підвищення результативності стратегічного управління персоналом на підприємствах харчової промисловості. Встановлено, що процес стратегічного управління персоналом може складатися з трьох основних етапів: стратегічне планування діяльності щодо управління персоналом, стратегічна організація діяльності, стратегічний контроль діяльності.

Ключові слова: результативність, стратегія, управління, персонал, підприємство, харчова промисловість.

V. D. BELIK
Crimean Humanitarian University

THE INCREASE OF PRODUCTIVITY OF STRATEGIC MANAGEMENT OF PERSONNEL AT THE ENTERPRISES OF THE FOOD-PROCESSING INDUSTRY

The personnel is a strategic resource of manufacturers of the food-processing industry which demands search of new mechanisms of management by it for maintenance of productivity of work in long-term prospect. Proceeding from this, special urgencies are got with studying opportunities of efficient control by the personnel at the enterprises of the food-processing industry that predetermines necessity of formation of system of strategic management of the personnel which would provide competitiveness and viability of the concrete manufacturer of food production. The ways of increase of productivity of strategic management by the personnel at the enterprises of the food-processing industry are developed. It is established, that process of strategic management by the personnel can consist of three basic stages: strategic planning of activity on management of the personnel, the strategic organization of activity, the strategic control.

Keywords: productivity, strategy, management, the personnel, the enterprise, the food-processing industry.

Постановка проблеми. Сучасні ринкові умови господарювання, які характеризуються невизначеністю, динамічністю, ризикованістю, підвищенням інтенсивності конкурентної боротьби обумовлюють зміщення акцентів уваги на персонал, що стає основою забезпечення конкурентоспроможності підприємств харчової промисловості.

Персонал є стратегічним ресурсом виробників харчової промисловості, який вимагає пошуку нових механізмів управління ним для забезпечення результативності його роботи в довгостроковій перспективі. Виходячи з цього, особливої актуальності набуває вивчення можливостей ефективного управління персоналом на підприємствах харчової промисловості, що зумовлює необхідність формування системи стратегічного управління персоналом, яка б забезпечувала конкурентоспроможність та життєздатність конкретного виробника харчової продукції.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. В сучасній економічній літературі значна увага приділяється управлінню персоналом. Це відображено в роботах Л.В. Балабанової, О.А. Борисової, А.Я. Кібанова, Л.І. Михайлової, Є.Б. Моргунова, О.В. Сардак, С.А. Сухарева та інших вчених.

Проте, проблеми використання стратегічного підходу до управління персоналом сучасними вченими вивчено недостатньо, існуючі підходи і методики не враховують специфіку українського менталітету, а розроблені стратегії управління персоналом часто мають безсистемний характер. Існує об'єктивна необхідність обґрунтування концептуальної основи стратегічного управління персоналом на підприємствах харчової промисловості на основі комплексного та системного підходу.

Постановка завдання. Метою статті є розробка шляхів підвищення результативності стратегічного управління персоналом на підприємствах харчової промисловості.

Результати дослідження. Процес стратегічного управління персоналом на підприємствах харчової промисловості складається з трьох основних етапів: стратегічне планування діяльності щодо управління персоналом, стратегічна організація діяльності щодо управління персоналом, стратегічний контроль діяльності щодо управління персоналом.

Для проведення дослідження стратегічного управління персоналом на підприємствах харчової промисловості нами виділено чотири дослідницьких сегменти залежно від конкурентних позицій підприємств: сегмент D (dominating) – підприємства, які займають домінуючу конкурентну позицію; сегмент

S (strong) – підприємства, які займають міцну конкурентну позицію; сегмент A (appreciable) – підприємства, які займають помітну конкурентну позицію; сегмент W (weak) – підприємства, які займають слабку конкурентну позицію.

Результати оцінки забезпеченості підприємств харчової промисловості інформацією щодо стратегічного управління персоналом, здійсненої за допомогою розробленої нами комп'ютерної програми, свідчать про те, що при максимальній оцінці 5 балів високий рівень забезпеченості інформацією щодо стратегічного управління персоналом мають лише підприємства сегменту D (3,9 балів), а підприємствам інших сегментів притаманний середній рівень забезпеченості інформацією щодо стратегічного управління персоналом: сегменту S – 3,0 бали, сегменту A – 2,8 балів, сегменту W – 2,4 бали.

Результати оцінки використання підприємствами харчової промисловості джерел інформації щодо стратегічного управління персоналом, здійсненої за допомогою розробленої нами комп'ютерної програми, свідчать, що при максимальній оцінці 3 бали високий рівень використання джерел інформації щодо стратегічного управління персоналом мають підприємства сегментів D і S (2,7 і 2,4 бали відповідно), а підприємствам інших сегментів притаманний середній рівень використання джерел інформації щодо стратегічного управління персоналом: сегменту A – 2,3 бали, сегменту W – 2,1 бали.

У межах діагностики процесу стратегічного управління персоналом підприємств харчової промисловості було досліджено основні його етапи: стратегічне планування діяльності щодо управління персоналом, стратегічна організація діяльності щодо управління персоналом і стратегічний контроль діяльності щодо управління персоналом. При здійсненні аналізу використано шкалу оцінок від 1 до 3 балів.

Діагностику процесу стратегічного планування діяльності щодо управління персоналом необхідно проводити за такими етапами: аналіз якості розробки стратегічних цілей щодо управління персоналом підприємства; аналіз відповідності кадрової стратегії місії підприємства; аналіз відповідності кадрової стратегії підприємства його корпоративній стратегії; аналіз якості стратегічного планування діяльності щодо управління персоналом [2, с. 35].

Результати аналізу відповідності кадрової стратегії місії підприємства, проведеного за допомогою розробленої нами комп'ютерної програми, свідчать про те, що високий ступінь відповідності кадрової стратегії місії підприємства характерний лише для підприємств сегменту D (2,7 бали), а для підприємств інших сегментів характерний середній ступінь відповідності кадрової стратегії місії підприємства (сегменту S – 2,1 бали, сегменту A – 2,0 бали, сегменту W – 1,7 бали).

Якість стратегічного управління персоналом на підприємствах харчової промисловості залежить від якості інформаційно-комунікаційного забезпечення, якості організаційної діяльності, ступеню використання системи мотивації, рівня стратегічного розвитку персоналу, розвиненості корпоративної культури.

Модель узагальнення результатів оцінки якості стратегічного управління персоналом повинна включати наступні показники: коефіцієнт якості інформаційно-комунікаційного забезпечення стратегічного управління персоналом; ступінь забезпеченості процесу наймання персоналу; ступінь використання джерел наймання персоналу; якісний рівень персоналу; результативність трудової адаптації персоналу; ступінь використання системи мотивації персоналу; рівень стратегічного розвитку персоналу; рівень розвитку корпоративної культури.

Удосконалена комплексна система стратегічного управління персоналом підприємств харчової промисловості повинна складатися з трьох систем: системи інформаційно-комунікаційної підтримки; системи реалізації процесу стратегічного управління персоналом; системи забезпечення конкурентоспроможності стратегічного управління персоналом.

Для кожної системи нами пропонуються відповідні підсистеми та їх елементи. Система інформаційно-комунікаційної підтримки стратегічного управління персоналом повинна забезпечувати ефективну взаємодію із зовнішнім середовищем стосовно персоналу та налагодження внутрішніх комунікаційних зв'язків між персоналом.

Ця система повинна складатися з двох підсистем: підсистеми інформаційної підтримки (включає такі елементи, як інформаційний банк, забезпечення якості інформації, інформаційні технології) та підсистеми комунікаційної підтримки (охоплює горизонтальні та вертикальні комунікації).

Аналіз якості інформації доцільно здійснювати за наступними показниками: своєчасність інформації; достатність інформації; корисність інформації; адресність інформації; багатогранність використання інформації; швидкість збору та обробки інформації; актуальність інформації; порівнянність інформації.

Якість застосування інформаційних технологій у стратегічному управлінні персоналом на підприємствах харчової промисловості доцільно оцінювати за наступними показниками: рівень автоматизації процесу стратегічного управління персоналом; рівень використання сучасних засобів збору, обробки і передачі інформації; надійність інформаційних технологій; рівень володіння персоналом навичками роботи з інформаційними технологіями; уміння персоналу користуватись засобами Internet; рівень оновлення програмного забезпечення.

Аналіз якості комунікацій в системі стратегічного управління персоналом на підприємствах

харчової промисловості доцільно проводити за наступними показниками: рівень якості організаційних аспектів комунікацій; рівень якості психологічних аспектів комунікацій.

Система реалізації процесу стратегічного управління персоналом на підприємствах харчової промисловості може складатися з трьох підсистем: підсистеми стратегічного планування (охоплює такі елементи: стратегічні цілі щодо управління персоналом, кадрова стратегія, аналіз якості стратегічного планування діяльності щодо управління персоналом); підсистеми стратегічної організації (охоплює організаційну структуру управління та методи управління персоналом); підсистеми стратегічного контролю (включає оцінку ділових якостей персоналу та оцінку ефективності стратегічного управління персоналом).

Система забезпечення конкурентоспроможності стратегічного управління персоналом повинна складатися з трьох підсистем: підсистеми корпоративної культури (охоплює зовнішній, базовий та внутрішній рівні корпоративної культури); підсистеми розвитку персоналу (включає соціальний, професійний та особистісний розвиток персоналу); підсистеми мотивації персоналу (охоплює професійні, трудові стимули, престиж і соціальний статус, стимули, пов'язані з кар'єрою і просуванням по службі, фінансові та економічні стимули) [4].

Стратегічне управління персоналом на основі маркетингу є процесом розробки, реалізації і контролю маркетингових програм у сфері управління персоналом, спрямований на забезпечення стабільності і задоволеності колективу та досягнення на цій основі довгострокових цілей.

Аналіз забезпеченості процесу наймання персоналу на підприємствах харчової промисловості доцільно проводити за наступними показниками: ступінь науково-методичного забезпечення; ступінь фінансового забезпечення; ступінь матеріально-технічного забезпечення; ступінь організаційного забезпечення; ступінь правового забезпечення; ступінь інформаційного забезпечення; ступінь кадрового забезпечення.

Результативність трудової адаптації персоналу на підприємствах харчової промисловості доцільно оцінювати за рекомендованою моделлю за наступними показниками: якісний рівень роботи з професійної орієнтації потенційних працівників; об'єктивність ділової оцінки персоналу; відпрацьованість організаційного механізму управління процесом трудової адаптації; престиж і привабливість професії, роботи з певної спеціальності саме у цьому підприємстві; особливості організації праці, що реалізують мотиваційні установки працівника; наявність відпрацьованої системи впровадження інновацій; гнучкість системи навчання персоналу; особливості соціально-психологічного клімату в колективі.

Висновки. Стратегічне управління персоналом на підприємствах харчової промисловості визначено як процес розробки, реалізації і контролю програм у сфері управління персоналом, спрямованих на забезпечення стабільності і задоволеності колективу та досягнення на цій основі довгострокових цілей виробників харчової продукції.

Встановлено, що процес стратегічного управління персоналом на підприємствах харчової промисловості може складатися з трьох основних етапів: стратегічне планування діяльності щодо управління персоналом; стратегічна організація діяльності щодо управління персоналом; стратегічний контроль діяльності щодо управління персоналом (передбачає здійснення оцінки ділових якостей персоналу і оцінки ефективності стратегічного управління персоналом).

Результати проведених досліджень інформаційно-комунікаційного забезпечення стратегічного управління персоналом на підприємствах харчової промисловості за розробленою моделлю за допомогою розроблених нами комп'ютерних програм свідчать про те, що висока якість інформаційно-комунікаційного забезпечення стратегічного управління персоналом притаманна лише підприємствам сегменту D (2,8 бали), а підприємствам інших сегментів – середня (сегменту S – 2,3 бали, сегменту A – 2,3 бали, сегменту W – 1,9 бали).

Література

1. Бессмертная В.В. Принципиальные основы прогнозирования рынка труда в системе управления персоналом предприятия / В.В. Бессмертная // Вісник Східноукраїнського національного університету. – 2003. – № 3 (61). – С. 9–11.

2. Бондаренко Л.Н. Взаимозависимость уровней оплаты и предложения труда в свете теорий мотивации / Л.Н. Бондаренко, О.Ю. Славгородская // Вісник ХДЕУ. – 1999. – № 4 (12). – С. 34–35.

3. Миронова О.М. Соціально-психологічні елементи антикризової діяльності підприємства / О.М. Миронова // Управління розвитком. – 2005. – № 2. – С. 98–99.

4. Селевко Г.О. Вибір методу оптимального розподілу кадрів на малому підприємстві / Г.О. Селевко, В.С. Заболотникова // Наукові праці ДНТУ. – 2003. – Вип. 70. – С. 47–53.

References

1. Bessmertnaya, V.V. (2003) "The basic of basis of forecasting of labor market in control system of the personnel of the enterprise", Vistnik chidnoukrainskogo nacionalnogo universitetu, vol. 3, pp. 9-11.

2. Bondarenko, L.N. and Slavgorodskaja, O.J. (1999) "The levels of payment and the offer of work within the framework of theories

of motivation", Vistnik HDEU, vol. 4, pp. 34-35.

3. Mironova, O.M. (2005) "The social elements of anti-recessionary activity of the enterprise", Upravlinnya rozvitkom, vol. 2, pp. 98-99.

4. Selevko, G.O. and Zabolotnikova, V.S. (2003) "The choice of method of optimum distribution of the staff on a small enterprise", Naukovi praci DNTU, vol. 70, pp. 47-53.

Надійшла 21.08.2014; статтю представляє к. е. н. Бєлік В. Д.