

Вадим Д. Белік

МЕХАНІЗМ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

У статті удосконалено теоретико-методичні підходи та розроблено практичні рекомендації щодо формування механізму стратегічного управління персоналом на підприємствах харчової промисловості, реалізація якого забезпечить підвищення рівня трудового потенціалу та посилення конкурентних переваг.

Ключові слова: стратегія; управління; персонал; продуктивність праці; харчова промисловість.

Літ. 11.

Вадим Д. Белик

МЕХАНИЗМ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ ПИЩЕВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

В статье усовершенствованы теоретико-методические подходы и разработаны практические рекомендации по формированию механизма стратегического управления персоналом на предприятиях пищевой промышленности, реализация которого обеспечит повышение уровня трудового потенциала и усиление конкурентных преимуществ.

Ключевые слова: стратегия; управление; персонал; производительность труда; пищевая промышленность.

Vadym D. Belik¹

THE MECHANISM OF STRATEGIC PERSONNEL MANAGEMENT AT FOOD-PROCESSING ENTERPRISES

The article presents the improved theoretical and methodological approaches along with practical recommendations concerning the formation of a mechanism for strategic personnel management at the enterprises of food industry, the realization of which would increase the level of labour potential and would also strengthen competitive advantages.

Keywords: strategy; management; personnel; labour productivity; food industry.

Постановка проблеми. Динамічний розвиток підприємств харчової промисловості, високі темпи змін зовнішнього середовища та посилення конкуренції обумовлюють зростання ролі та значення персоналу як чинника підвищення конкурентоспроможності. Для виробників харчової продукції проблема формування персоналу, який би відповідав сучасним вимогам, був зацікавлений у зростанні продуктивності праці та досягненні цілей, є надзвичайно актуальною.

Успішно протистояти впливу негативних чинників оточення і поліпшувати ринкове становище дозволяє стратегія розвитку та взаємопов'язана з нею кадрова стратегія. У зв'язку з цим виникає необхідність формування механізму стратегічного управління персоналом, адекватного ринковим перетворенням.

Науково обґрунтована комплексна стратегія управління персоналом на підприємствах харчової промисловості має стати основою при вирішенні всіх кадрових питань: відбору відповідної чисельності працівників необхідного рівня кваліфікації та освіти, їх адаптації та кар'єрного зростання, оцінки, стимулювання, мотивації та розвитку.

¹ Crimean Humanities University, Yalta, Crimea, Ukraine.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вагомий внесок у розробку теоретичних і практичних засад підвищення ефективності роботи персоналу зробили вітчизняні вчені: Г.Є. Беседіна [1], Л.Н. Бондаренко [2], І.П. Булеев [3], Н.Л. Гавкалова [4], О.В. Григор'єв [5], Н.В. Дегтяр [6], А.В. Доронін [7], А.С. Маловичко [8], С. Мокіна [11], В.В. Томах [9], Е.А. Хандий [10] та деякі ін.

Невирішені частини проблеми. Незважаючи на широкий спектр досліджень, деякі аспекти стратегічного управління персоналом потребують подальшої розробки та органічного інтегрування в загальну стратегію розвитку підприємств харчової промисловості. Так, дослідження стану кадрової політики довело, що питанням формування цілеспрямованої концепції, політики та стратегії управління персоналом не приділяється достатньо уваги. Це негативно позначається на ефективності використання трудового потенціалу.

Метою дослідження є удосконалення теоретико-методичних підходів та розробка практичних рекомендацій щодо формування механізму стратегічного управління персоналом на підприємствах харчової промисловості, реалізація якого забезпечує підвищення рівня трудового потенціалу та посилення конкурентних переваг.

Основні результати дослідження. Головною продуктивною силою будь-якого суспільства є персонал, який у ринковій економіці стає стратегічним чинником успіху підприємств харчової промисловості. Кардинальні зміни уявлень про роль персоналу в діяльності виробників харчової продукції проявляються у розвитку таких процесів та понять, що їх відображають, як «робоча сила», «трудові ресурси», «працездатне населення», «людські ресурси», «трудова потенціал», «персонал» тощо.

Узагальнення теоретичних положень уможливило визначення персоналу як сукупності всіх зайнятих працівників, які беруть участь у господарській діяльності та вирішальною мірою визначають конкурентоспроможність підприємств харчової промисловості. Нами доведено необхідність урахування особливостей ментальності українського робітника (орієнтація на колективізм, взаємодопомогу, патріотизм, трудовий героїзм) при використанні зарубіжного досвіду ефективного управління персоналом.

Пріоритети стратегічного управління персоналом обумовили вибір концепції, мети, принципів та суті кадрової політики, за допомогою яких можлива розробка та реалізація стратегії управління персоналом. Системний підхід до управління персоналом дозволив розробити концептуальну схему механізму стратегічного управління персоналом підприємств харчової промисловості.

Стратегія управління персоналом на підприємствах харчової промисловості є цільовою комплексною програмою ефективного використання людських ресурсів для досягнення стратегічних цілей та набуття конкурентних переваг в умовах нестабільного зовнішнього середовища. Її елементами є: мета діяльності та система планування, економічні показники результативності та досягнення цілей, ставлення вищого керівництва та організаційна структура служб управління персоналом.

Побудова гнучкого та адаптивного механізму стратегічного управління персоналом повинна ґрунтуватися на загальній економічній стратегії, вико-

ристанні найбільш оптимальних технологій та методів роботи з персоналом [1].

Стратегія управління персоналом на відміну від управління іншими економічними ресурсами потребує особливих методів і технологій формування, оцінки, мотивації та розвитку персоналу, що цілеспрямовано мотивують робітників до високопродуктивної праці та забезпечення конкурентних переваг.

Механізм стратегічного управління персоналом на підприємствах харчової промисловості націлений на досягнення таких результатів: формування персоналу необхідного професійно-кваліфікаційного рівня за умов оптимізації витрат; підвищення ефективності використання персоналу; стабілізація колективу на основі врахування інтересів працівників і працедавців, формування та управління корпоративною культурою; формування більш високого рівня мотивації високопродуктивної праці; підвищення внутрішньої та зовнішньої привабливості підприємств як працедавця.

Зарубіжний та вітчизняний досвід у сфері стратегічного управління персоналом дозволяє сформулювати умови його ефективності на підприємствах харчової промисловості: урахування специфічних особливостей галузі та конкретного виробника; адаптивність до змін внутрішнього та зовнішнього середовищ; комплексний характер системи управління персоналом; відповідність стратегії управління персоналом концепції стратегічного розвитку; забезпечення необхідного рівня стабільності ключових елементів системи управління персоналом; забезпечення багатопланового впливу на об'єкт управління: використання максимально широкої номенклатури адміністративних та економічних методів.

Підвищити рівень конкурентоспроможності підприємств харчової промисловості можливо за умов посилення уваги до проблем у кадровій сфері та переходу до стратегічного управління персоналом. Нами обґрунтовано необхідність діагностики стратегічного потенціалу підприємств харчової промисловості.

Підприємства харчової промисловості з високим рівнем стратегічного потенціалу переходять до розробки стратегії управління персоналом, помірний рівень потребує проведення роботи стосовно кожного напрямку діяльності за такими рекомендаціями: підвищення ефективності управління діяльністю; підвищення ефективності управління персоналом; підвищення ефективності управління маркетингом.

Проведений аналіз стану підприємств харчової промисловості дозволяє визначити їх стратегічні цілі як: розробку та реалізацію корпоративної стратегії прибутку, що сприяє закріпленню позицій на існуючому ринку та максимізації прибутку на основі виробництва, реалізації добре зарекомендованої продукції; забезпечення необхідного рівня фінансових показників; проведення кадрової політики, яка забезпечить виробників кваліфікованим персоналом, зацікавленим у досягненні високих результатів. Формування системи стратегічного управління персоналом допускає внесення суттєвих змін до цілей, функцій та організаційної структури існуючої системи управління персоналом.

Висновки. Формування механізму стратегічного управління персоналом на підприємствах харчової промисловості як всебічно обґрунтованої сукупності взаємоузгоджених компонентів засноване на поступовому русі від концепції та принципів управління персоналом до кадрової політики, а від неї — до розробки стратегії управління персоналом. Побудова та реалізація гнучкого механізму стратегічного управління персоналом на підприємствах харчової промисловості дозволить більш ефективно використовувати людський потенціал у рамках загальної стратегії розвитку.

1. *Бесєдіна Г.Є.* Фактори мотивації до ефективної праці та механізм їх формування // Вісник ХДАУ.— Серія: Економіка АПК і природокористування.— 1999.— №3. — С. 147–153.
2. *Бондаренко Л.Н., Славгородская О.Ю.* Взаимозависимость уровней оплаты и предложения труда в свете теорий мотивации // Вісник ХДЕУ.— 1999.— №4. — С. 34–35.
3. *Булеев И.П., Синельник В.В.* Проблемы управления персоналом на предприятии // Проблемы повышения эффективности функционирования предприятий различных форм собственности: Сб. науч. трудов / НАН Украины. Ин-т экономики пром-сти. — Донецк, 2003. — С. 19–25.
4. *Гавкалова Н.Л.* Соціально-економічний механізм ефективності менеджменту персоналу: методологія та концепція формування: Наук. видання. — Харків: ХНЕУ, 2007. — 400 с.
5. *Григор'єв О.В., Селевко Г.О.* Інформаційна система підтримки прийняття рішення при доборі персоналу на вакантне місце // Торгівля і ринок України.— 2004.— Вип. 16, Т. II. — С. 49–53.
6. *Дегтяр Н.В.* Контролінг як стратегічний інструмент управління персоналом // Проблеми підвищення ефективності інфраструктури: Збірник наук. праць.— 2009.— Вип. 22. — С. 163–165.
7. *Доронін А.В.* Поведінка персоналу виробничої організації. Оцінка, управління, розвиток. — Харків: ІНЖЕК, 2008. — 320 с.
8. *Маловичко А.С.* Розробка рішень в умовах невизначеності й ризику // Торгівля і ринок України.— 2001.— Вип. 12, Т. II. — С. 108–112.
9. *Томах В.В.* Розроблення цільової комплексної програми з підвищення якості трудового життя // Економічні науки: Зб. наук. праць. — Вип. 19. — Черкаси: ЧДТУ, 2008. — С. 225–231.
10. *Хандий Е.А.* О роли самоорганизации в системе управления персоналом // Економіка: проблеми теорії та практики: Збірник наук. праць.— 2003.— Вип. 185, Т. 2. — С. 462–471.
11. *Mokina, S.* (2014). Place and Role of Employer Brand in The Structure of Corporate Brand. *Economics and Sociology*, 7(2): 136–148.

Стаття надійшла до редакції 16.07.2014.