

РОЛЬ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В СТРАТЕГІЧНОМУ УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ

Розглядаючи поняття стратегічного управління підприємством багато вчених дають своє визначення, нижче наведено декілька визначень поняття стратегічного управління, наприклад А. Томпсон, А.Дж. Стрікланд розглядають стратегічне управління як процес, за допомогою якого менеджери встановлюють довгострокове спрямування підприємства, розробляють стратегії для досягнення цілей з урахуванням зовнішніх і внутрішніх обставин, і зобов'язуються виконати вибрані плани дій.; О.С. Віхальський – як управління підприємством, що спирається на людський потенціал як на основу підприємства, орієнтує виробничу діяльність на запити споживачів, гнучко реагує і здійснює своєчасні зміни на підприємстві, які відповідають викликові з боку оточення і дозволяють створювати конкурентні переваги, що в сукупності дає змогу підприємству вижити в довготривалій перспективі, досягаючи при цьому своєї цілі, мети.

Стратегічне управління характеризують наступними критеріями: місією, тобто то яким чином підприємство має можливість виживання в довгостроковій перспективі шляхом встановлення динамічного балансу з оточенням, з допомогою цього є можливість ряду проблем; об'єкт концентрації уваги, полягає в погляді назовні, пошук нових можливостей для перемоги в конкурентній боротьбі, відслідковування і адаптація до змін зовнішнього середовища; фактор часу являє собою орієнтацію на довгострокову перспективу; основа побудови системи управління включає в себе людей, інформаційне забезпечення, ринок; підхід до управління персоналом, персонал розглядається, як ключовий елемент підприємства; критерій ефективності управління проявляється в своєчасності реакції підприємства на зміни в зовнішньому середовищі та умови на ринку [1, ст. 37].

Система стратегічного управління дає змогу досягти таких основних результатів [3, с. 40]:

1. Створити системний потенціал для досягнення цілей підприємства. Цей потенціал складається з фінансових, сировинних і людських ресурсів, що використовує підприємство; виробленої продукції (послуг); сформованого позитивного іміджу підприємства.

2. Сформувані структуру та провести внутрішні зміни на підприємстві, що забезпечують чутливість до змін зовнішнього середовища і відповідну адаптацію.

Принципи стратегічного управління – є теоретичним фундаментом, на базі якого формуються основні його характеристики (властивості), що втілені у загальні правила та положення, регулювальні процеси застосування варіантів стратегічного управління; а також норми поведінки організації в цілому та окремих її членів, якими керуються власники та менеджери у процесі розробки та реалізації стратегічних рішень у конкретних умовах, сформованих у середовищі.

До основних принципів стратегічного управління належать: цілеспрямованість, безперервність; теоретико-методологічна обґрунтованість форм і методів стратегічного управління; системний, комплексний підхід до розробки стратегій та системи стратегічного управління в цілому; наявність необхідної послідовності етапів; циклічність; унікальність систем стратегічного управління конкретними підприємствами; використання невизначеності майбутнього як стратегічних можливостей; гнучка адекватність систем стратегічного управління змін і умов функціонування організацій; результативність та ефективність [4].

Вивчаючи визначення різних вчених можна дійти до загального уявлення про кадровий потенціал, а саме це – наявна сукупність кількісних та якісних характеристик персоналу, які використовуються підприємством для досягнення його цілей.

Під кількісними характеристиками розуміють: чисельність, склад, структуру, вік персоналу.

Під якісними: знання, навички, вміння, здібності, здатність роботи в команді, тобто ті, які важливі безпосередньо в умовах того чи іншого підприємства.

Щоб реалізовувати стратегічне управління на підприємствах обов'язково потрібно звертати увагу на стан кадрового потенціалу, тобто ставлячи мету необхідно знати чи достатній рівень та умінь в наявних працівників задля її досягнення. Наявні знання працівників можуть бути застарілими, що в подальшому не дасть змоги досягти запланованого рівня успіху.

Стратегічне управління є різновидом процесу прийняття управлінських рішень і передбачає такі стадії при впровадженні, яких необхідно враховувати стан наявного кадрового потенціалу: усвідомлення необхідності прийняття рішення, тобто, інтелектуальну стадію, зважаючи на зміни зовнішнього середовища, зміну позиції на ринку або подальші події, які можуть призвести до цього виникає потреба в прийнятті певних рішень для подальших дій, також оцінка можливостей працівників щодо реалізації прийнятих рішень, якщо рівень знань, умінь є недостатнім потрібно вживати дії, які покращать ситуацію; діагностику та структурування проблеми, на цьому етапі потрібно більш глибоко та детальніше вивчити проблему, яка склалась; формування варіантів подальших дій, вивчивши проблему, відбувається так званий мозковий штурм, в якому бере участь персонал, ті варіанти які вони пропонують залежать від рівня їхніх знань, здібностей, тобто чим вищий рівень знань чим більш він сучасніший тим кращими і оригінальнішими будуть пропозиції працівників; наступним етапом є прийняття одного або декількох запропонованих варіантів для реалізації; етап реалізації рішень в першу чергу залежить від професіоналізму працівників, тобто наскільки точно та якісно будуть виконанні заплановані дії щодо впровадження обраних рішень; останній етап контроль за виконанням рішень і оцінку результатів здійснених дій, можна оцінити шляхом порівняння стану підприємства до запровадження нових рішень і відповідно після цього, порівнянням рівню доходів, місця на ринку. В процесі управління підприємством персонал, точніше його знання,

склад, структура, навички здібності, мають займати одне з головних місць, адже діяльність будь-якого підприємства базується на людських ресурсах, і якщо стан цих факторів є не достатнім, то не варто очікувати високого рівня доходів, перемоги в конкурентній боротьбі. Потрібно реалізовувати заходи задля поліпшення такого стану, які в подальшому покращать відданість працівників підприємству та відповідно покращення результатів діяльності підприємства [2].

Водночас процес прийняття стратегічного рішення має певні особливості: складність опису об'єктів аналізу; високий рівень невизначеності отримання результатів при реалізації рішень; наявність великої кількості змінних; критерії рішення наперед чітко не визначені й уточнюються керівником під час їх реалізації; велика трудомісткість і тривалість процесу вимагає значних витрат ресурсів і використання висококваліфікованих фахівців [2].

Таким чином, кадровий потенціал відіграє важливу роль в стратегічному управлінні підприємством, адже навіть цей процес також реалізують працівники, залежно від рівня їх знань, умінь залежить подальший успіх. Розробляючи стратегію управління підприємством, необхідно приділяти увагу стану кадрового потенціалу, його підвищенню, враховуючи зміни в зовнішньому середовищі працівники мають бути готовими до нових розробок, концепцій, удосконалень стратегічного управління підприємством.

Список використаної літератури:

1. Галушка З.І. Комарницький І.Ф. Стратегічний менеджмент. Навч. метод. посіб. – Чернівці: Рута, 2006. – 248 с.
2. Жеребйов Я.І. Стратегія підприємства: конспект лекцій для студ. спец. 0305 «Економіка», напряму підготовки 030504 «Економіка та підприємництво», для спеціальності 6.030504 «Економіка підприємства» (за видами економічної діяльності) / Я.І. Жеребйов. – м. Макіївка 2013 р. – 137 с.
3. Міщенко А.П. Стратегічне управління: навч. посіб. – Київ: Центр навчальної літератури, 2004. – 336 с.
4. Шершньова З. Є. - Підручник. - 2-ге вид., перероб. і доп. - К.: КНЕУ, 2004. - 699 с.