

СТРАТЕГІЧНА ВІДПОВІДНІСТЬ КОНКУРЕНТНОЇ СТРАТЕГІЇ ТА СТРАТЕГІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Стратегія управління персоналом має відповідати тим задачам і цілям, які визначила обрана конкурентна стратегія підприємства та забезпечувати стратегічну відповідність. Фахівці з управління персоналом підкреслюють, що термін “стратегічна відповідність” означає розробку такої стратегії персоналу, яка б узгоджувалася з конкурентною стратегією підприємства та сприяла її реалізації [1].

Конкурентна стратегія підприємства визначає стратегію розвитку персоналу, яка, в свою чергу, має забезпечити реалізацію конкурентної стратегії.

В умовах конкурентної стратегії лідерства щодо витрат при роботі з персоналом, з метою зменшення витрат на його утримання, та скорочення плинності кадрів необхідно спочатку провести оцінку наявного персоналу, виявити проблемні посади і ділянки. Звертаючи увагу на реально існуючий ринок праці, спрогнозувати можливі варіанти вирішення проблем. При наборі працівників необхідно звертати увагу на відповідальність претендента і такі якості як самостійність і розсудливість. В умовах стабільного виробництва працівники зможуть набути та підтримувати необхідні знання без відриву від виробництва. При цьому важливо культивувати на виробництві сприятливий психологічний клімат. Взаємовідносини між працівниками на “горизонтальному” рівні мають дуже велике значення. Тому має сенс комплектувати колективи персоналом середнього віку або молодшим, однак таким, якому не властиво зайве честолюбство. Співробітники повинні вміти працювати в команді, оскільки цій стратегії притаманна командна робота.

Конкурентна стратегія диференціації ставить найбільш жорсткі вимоги до персоналу. Працівники мають знати технологію виробничого процесу, принципи та особливості діяльності за посадою і психологію управління, вміти аналізувати виробничо-господарську діяльність, відстоювати свою точку зору і слухати контраргументи. У працівників необхідно формувати прихильність інтересам виробництва. Необхідно уважно ставитися до підбору ключових фігур виробничих підрозділів, перелік яких необхідно скласти заздалегідь, спираючись на аналіз наявного персоналу. Важливу роль будуть відігравати переговори з претендентами,

під час яких необхідно особливо звертати увагу на такі навички та вміння, як здатність з'ясовувати головну задачу, вміння прогнозувати розвиток подій, знання ділових комунікацій, вміння здійснювати оцінку роботи підлеглих та суміжних підрозділів, аналізувати причини виникнення проблем на виробництві. Важливою вимогою є вміння працювати з технічною документацією, та знання комп'ютерної техніки. Навчання такої категорії працівників необхідно здійснювати, переважно, на передових підприємствах галузі. Для заохочення таких працівників необхідно залучати всі наявні економічні і психологічні чинники мотивації. Працівники мають вміти будувати оптимальні взаємовідносини між керівництвом і підлеглими, а також знати і вміти впроваджувати заходи щодо зменшення навантаження на навколишнє середовище.

У зв'язку з тим, що конкурентна стратегія оптимальних витрат є компромісною між першими двома, то і вимоги до персоналу є дещо компромісними. Прийняття рішення щодо добору чи комплектування персоналу необхідно починати з оцінки наявного персоналу і можливостей ринку трудових ресурсів. Претенденти повинні вміти визначати головну задачу, прогнозувати розвиток подій на виробництві, об'єктивно оцінювати роботу свого та суміжних підрозділів, працювати з комп'ютерною технікою. Працівник повинен знати технологію виготовлення товару, особливості технології виробничого процесу, методики аналізу і оцінки виробничо-господарської діяльності, психологію управління. Важливі навички ділової комунікації. Необхідними є такі якості як чесність та добросовісність, вимогливість та здатність переконувати. Для адаптації працівників необхідно створювати певні організаційні умови, передбачити можливість навчання на курсах підвищення кваліфікації. Економічні чинники відіграють значну роль в утриманні кадрів. Важливими, при такій стратегії, є взаємовідносини між керівництвом і підлеглими, а також організація правильної взаємодії компетенцій.

Забезпечення відповідності між персонал – стратегією та конкурентною стратегією підприємства має підвищити рівень його конкурентоспроможності, що в сучасних умовах є рушійною силою розвитку суспільства.

Література

1. Wright, P. M. Towards a unifying framework for exploring fit and flexibility in strategic human resource management / P.M.Wright, S.A.Snell // Academy of Management Review. – 1998. – vol.23, p. 756-722.
2. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами / М. Армстронг: пер. с англ. – М.:ИНФРА – М, 2002. – 328 с. – (Серия «Менеджмент для лидера»).