

Скібіцький О. М.,

канд. екон. наук,
доцент,
Національний авіаційний
університет, Україна

Skibitskiy A. N.,

candidate of economic sciences,
associate professor
National aviation university,
Ukraine

КАДРОВА ПОЛІТИКА ПІДПРИЄМСТВ

Окреслено нові підходи до кадрової політики підприємств і відповідні задачі стратегічного планування

Говорячи про кадрову політику підприємств важливо чітко визначити джерело інформації, яка б дозволила судити про те, яка саме політика проводиться підприємством.

Традиційними методами вивчення кадрової ситуації є статистичні, тобто аналіз цифрових даних про працівників підприємства і їхні характеристики. Дані про прийняття на роботу і відстеження внутрішніх кадрових переміщень могли дати уяву про те, яка модель кадрової політики використовується тут. Але тут треба обмовитися, що це було в той час, коли умови були приблизно однакові для всіх підприємств.

Поява терміна «трудовий потенціал» не є випадковим. Це є наслідком еволюційного розвитку усвідомлення ролі та місця людини у створенні матеріальних і духовних благ. На відміну від понять «робоча сила», «трудові ресурси», «людський капітал», економічна категорія «трудовий потенціал» є інтегральним, узагальнюючим визначенням кількісних і якісних можливостей ресурсів праці індивіда, організації, суспільства, тобто потенціал можливості та джерела, які можуть бути використані. Отже, нагальною проблемою конкретних підприємств стає опрацювання кадрової політики і стратегії її виконання.

В нових умовах стали з'являтися й нові підходи до кадрової політики.

Використовувати стратегічне планування для вдосконалювання управління людським потенціалом підприємства можна таким чином:

- забезпечити кращий облік і контроль результатів діяльності, погодити винагороду з результатами роботи;
- впровадити більше програм формального планування й зажадати здійснення планування на рівні підрозділів;
- об'єднати стратегічні плани з оперативними (в т. ч. фінансовими);

SKILLED POLITICS OF ENTERPRISES

The new going near skilled politics of enterprises and corresponding tasks of the strategic planning is outlined

- більше думати й зосереджуватись на стратегічних питаннях;
- одержати більше розуміння й підготовку в області стратегічного планування;
- підвищити рівень участі й обов'язковості вищого керівництва;
- підвищити увагу до конкуренції, сегментів ринку й зовнішніх факторів;
- удосконалити систему передачі інформації від головної штаб-квартири фірми до підрозділів;
- забезпечити можливість кращого виконання планів;
- більше реалізму, менше роздумів і коливань;
- розробити кращі стратегії;
- установити більш досконалі цілі й інформувати про них колектив;
- звертати менше уваги на голі цифри.

Висновки.

1. Стратегічне планування являє собою процес вибору цілей для організації й рішень про те, що слід зробити для їхнього досягнення.

2. Стратегічне планування забезпечує основу для всіх управлінських рішень.

3. Стратегічні плани повинні розроблятися із загально-фірмових, а не з індивідуальних позицій.

4. Існує стійка позитивна кореляція між формальним плануванням й успіхом організації.

5. Ключовими компонентами стратегічного планування є цілі, вказівки для прийняття рішень і основні етапи процесу планування.

6. Першим і, ймовірно, самим вирішальним плановим рішенням є вибір цілей для організації — її місії й конкретних цілей, що забезпечують її виконання.

7. Першорядною метою організації є здійснення її місії, тобто змісту її існування. Місія повинна бути офіційно сформульована і про неї повинне бути повідомлено співробітникам організації. Місія служить як орієнтир, на якому керівники засновують свої рішення. Вибір занадто вузької мети може звузити можливості керівництва знаходити альтернативи при прийнятті рішень. Вибір занадто великої місії може зашкодити успіху організації.

8. Цілі повинні бути конкретними й вимірними, орієнтованими в часі, довгостроковими або короткостроковими, досяжними й перехресно підтримуючими.

9. Важливе значення має зв'язок між цінностями, яких дотримується вище керівництво, і загально-фірмовими цілями. Цінності керівництва проявляються з метою організації.

10. Аналіз зовнішнього середовища являє собою процес, за допомогою якого керівництво оцінює його зміни і вивчає зовнішні можливості й небезпеки, що можуть допомогти або утруднити досягнення цілей організації.

11. Керівництво повинне визначити внутрішні сильні й слабкі сторони організації, щоб ефективно здійснювати планування. Управлінське обстеження являє собою методичну оцінку функціональних зон організації.

12. У розпорядженні організації є чотири стратегічні альтернативи: обмежений ріст, ріст, скорочення й комбінація цих варіантів.

13. Керівництво вибирає стратегію після того, як проведе аналіз зовнішніх можливостей і небезпек, внутрішніх сильних і слабких сторін й оцінить усі свої альтернативи та варіанти.

Література

1. *Аверин А. Н.* Социальная политика и социальная ответственность предприятия. — М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2008.

2. *Колпаков В. М., Дмитренко Г. А.* Стратегический кадровый менеджмент: Учеб. пособие. — 2-е изд. — К.: МАУП, 2005.

Шульженко Л. Є.,

канд. екон. наук, доцент,
Східноукраїнський національний
університет імені
Володимира Даля, Україна

Shulzhenko L. Y.,

PhD on economics, assistant
professor, East-Ukrainian
national university named by
Volodimir Dal, Ukraine

КОНКУРЕНЦІЯ У СТРАТЕГІЧНИХ АЛЬЯНСАХ: МІФ ЧИ РЕАЛЬНІСТЬ

Показано доцільність створення стратегічних альянсів з псевдоконкурентами. Надано поняття «псевдоконкуренція».

THE COMPETITION IN STRATEGIC ALLIANCES: MYTH OR REALITY

The expediency of making the strategic alliances with quasi-competitors is shown. The notion of «quasi-competition» is considered.

Тісна співпраця кількох підприємств у стратегічному альянсі здійснюється у будь-якій сфері діяльності і передбачає вирішення поточних і стратегічних завдань. Саме цим пояснюється розмаїття стратегічних альянсів, які створюються на практиці, та їхньої конфігурації. Це прагматичний союз, у якому в кожного з учасників є свої інтереси.