

Електронне наукове фахове видання "Ефективна економіка" включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Наказ Міністерства освіти і науки України від 29.12.2014 № 1528)

Ефективна ЕКОНОМІКА

Дніпропетровський державний аграрно-економічний університет



№ 1, 2014 [Назад](#) [Головна](#)

УДК 304:331

*Н. Г. Челядінова,
к. е. н., доцент кафедри «Економіка, бізнес та управління персоналом на транспорті»,
Українська державна академія залізничного транспорту*

ФОРМУВАННЯ МАРКЕТИНГОВИХ СТРАТЕГІЙ ПІДПРИЄМСТВ У СПІВВІДНОШЕННІ З ЕФЕКТИВНІСТЮ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

*N. G. Chelyadinova,
c. e. n., associate Professor in Economics, business and human resource management on transport»,
Ukrainian state Academy of railway transport*

DEVELOPMENT OF MARKETING STRATEGY OF THE ENTERPRISES IN THE RATIO WITH THE EFFICIENCY OF PERSONNEL MANAGEMENT

У статті визначено необхідність удосконалення управління персоналом при формуванні маркетингових стратегій підприємства як синтезу найбільш ефективних методів і технологій кадрового менеджменту. На сучасному етапі підприємства та організації стикаються з нездатністю реалізувати обрану перспективну і досить виважену маркетингову стратегію, у зв'язку з відсутністю відповідних спеціалістів. У зв'язку з цим виділено необхідність поєднання індивідуальних цілей працівників і спільної стратегічної мети підприємства. Це здійснюється завдяки проектуванню діяльності колективу на основі закону синергетики, що означає появу у колективі нової якості, якої немає у його окремих членів. Для цього запропоновано правильно визначити спонукальні фактори, встановити міцні зв'язки, траєкторії взаємодії в процесі функціонування. Досягнута таким чином ефективність управління персоналом при формуванні маркетингової стратегії підприємства дасть змогу підвищити рівень результативності та ефективності цих стратегій.

The article identified the need to improve the HR management at the formation of the marketing strategies of the enterprise as a synthesis of the most effective methods and technologies of personnel management. At the present stage enterprises and organizations are faced with the inability to implement your perspective and a fairly balanced marketing strategy, due to the lack of relevant specialists. In this regard the necessity of a combination of individual goals workers and the General strategic goals of the enterprise. This is accomplished with a design activity on the basis of the law of synergetics, which means the appearance of the team of the new quality, which is not in its individual members. For this proposed correctly identify the drivers of, and to forge, the trajectory of interaction in the process of functioning. Achieved in this way the efficiency of HR management at the formation of a marketing strategy of the enterprise will allow to increase the level of efficiency and effectiveness of these strategies.

Ключові слова: управління персоналом, підприємства, маркетингові стратегії, управління людськими ресурсами, розвиток, кадровий менеджмент.

Keywords: human resource management, enterprise, marketing strategy, human resource management, development, HR management.

На сучасному етапі розвитку Україна досягла загальнодержавного розуміння необхідності створення системи стратегічного управління, що є важливим фактором успішного функціонування підприємств в складних ринкових умовах. Але, в сучасних умовах в діяльності підприємств часто можна спостерігати відсутність стратегічної спрямованості на досягнення конкретних цілей, зокрема і в сфері управління персоналом. Причому, не тільки вітчизняні, але і закордонні підприємства стикаються з нездатністю реалізувати обрану перспективну і досить виважену маркетингову стратегію, у зв'язку з відсутністю відповідних спеціалістів. Це спричинено тим, що менеджери, намагаючись досягти високих результатів роботи у короткостроковий період, значно відхиляються від прийнятої на підприємстві маркетингової стратегії, і цим ставлять під загрозу її реалізацію. Також не завжди їх досвід і вміння є достатніми для швидкого реагування на проблеми, питання або потенційні можливості оточуючого середовища на шляху реалізації стратегії.

Найбільший внесок у розробку теорії стратегічного управління зробили такі відомі західні та вітчизняні вчені як І. Анософф, Х.Мінцберг, А.Томпсон, А. Файоль, І.І. Мазур, М. Армстронг та ін. [1,2,3,4,5,6]. Однак, сутність теоретичних аспектів потребує подальших досліджень.

Мета статті полягає в обґрунтуванні необхідності удосконалення управління персоналом при формуванні маркетингових стратегій підприємства як синтезу найбільш ефективних методів і технологій кадрового менеджменту, виділено необхідність поєднання індивідуальних цілей працівників і спільної стратегічної мети організації з метою підвищення ефективності роботи сучасного підприємства.

Україна на даний час не має єдиної моделі менеджменту. Це твердження не означає, що країна взагалі не орієнтована на державне управління суспільним виробництвом у поєднанні з самоврядуванням регіонів. Це пов'язано з тим, що перехід до ринку здійснювався спонтанно, при низькому рівні управління суспільним виробництвом. Також, для розвитку менеджменту стали перешкодою протиріччя, закладені в законодавчому визнанні соціальної спрямованості держави, а існуючі методи управління не дають можливості для створення раціональної моделі управління підприємством з урахуванням специфіки країни [7,8].

Будь-яке підприємство по-перше це колектив працівників, пов'язаних спільною дією, тому кадровий чинник є основним у всіх сферах і аспектах його діяльності. Ефективність роботи персоналу визначає не тільки результати діяльності підприємства, але і формує потенційні можливості його розвитку, створює передумови для успішної реалізації сформованих планів.

На сучасному етапі розвитку в кадровому менеджменті все більшу роль займають концепції управління людськими ресурсами [6, с.117-132; 8]. В умовах жорсткої конкуренції стає неможливо поділити кадрову політику і загальну стратегію управління людськими ресурсами. Робочий персонал завжди є фундаментом будь-якого бізнесу, саме він визначає успішність або не успішність майбутнього компанії. Саме тому, кожен керівник прагне до того, щоб його штат співробітників формувався тільки з якісних кадрів. Проте, часто зустрічається протилежний результат - процес прийому на роботу нових співробітників націлений на усунення плінності кадрів, а не на формування ефективного штату.

У зв'язку з цим, останнім часом, пріоритет отримала система менеджменту, орієнтована на розвиток людського капіталу. На відміну від управління

персоналом, яка являє собою цілеспрямований вплив на людську складову організації, орієнтоване на приведення у відповідність можливостей персоналу і цілей, стратегій, умов розвитку організації управління людськими ресурсами передбачає переорієнтацію з потреб персоналу на потреби організації, її стратегічні цілі, проєктовані робочі місця. Збільшуються вкладення у відтворення робочої сили, приділяється увага постійному професійному зростанню співробітників, поліпшенню умов праці. Кадрова політика стає більш активною і цілеспрямованою, вибудовується в систему, яка включає керівників всіх рівнів, у тому числі і вищої ланки [6, с.162; 7; 8].

Слід зазначити, що управління людськими ресурсами так само як і будь-який інший підхід має свої переваги і недоліки, які проявляються в певній еkleктичності підходів. Причому найбільші труднощі проявляються в самому ключовому моменті управління, інтеграції індивідуальних цілей працівників і спільної стратегічної мети організації. Розуміючи пріоритетність індивідуального підходу до персоналу, важливість індивідуалістичних цінностей, сучасний менеджер повинен їх трансформувати в систему цінностей організації, що враховує інтереси усіх сторін і їх взаємну відповідальність.

У зв'язку з цим важливого значення набуває корпоративна культура, яка викликає стимулювати атмосферу співробітництва найманих працівників і роботодавців їх загальну зацікавленість у процвітання організації [8].

Але, все-таки найбільш значимим питанням управління людськими ресурсами на сучасному етапі є обґрунтування якостей особистості та знань, необхідних для виконання робіт, серед яких: фізичні, розумові, моральні, загальний розвиток, спеціальні знання, досвід. А.Файоль наполягав на професійній освіті менеджерів і розглядав управління не тільки як процес, але і як науку, і навчальну дисципліну. Він підкреслював, що необхідно постійно нагадувати персоналу «про його обов'язки по відношенню до підприємства і до всіх частин соціального організму». У цих умовах службовці починають ототожнювати себе з організацією, прагнуть свідомо працювати в її інтересах [4].

Таким чином, створюється згуртований колектив, що має спільні інтереси і який керується принципами взаємної підтримки. Створення такої неформальної групи змінює психологію праці та робить вирішальний вплив на підвищення його продуктивності.

Також, в останні роки теорія управління персоналом поповнилася оригінальними концепціями, які отримали широке визнання. Багато в чому це обумовлено зміною уявлень про об'єкт управлінської діяльності, в результаті якого в центрі уваги дослідників виявилися люди, їх діяльність і сама організаційна культура [9, с.35-38].

Людський ресурс став розглядатися як основний для підвищення ефективності роботи сучасної організації. Частка інвестицій, яка вкладається в людський потенціал, навіть перевищила вкладення в інші ресурси. Це стало засадою для створення теорії людського капіталу, яка розглядає можливості людини в економічних поняттях «вартості» і «ціни». Людський капітал включає в себе знання, навички, вміння, мотивацію, фізичний і психологічний стан і інші параметри. Всі ці компоненти можна розвинути шляхом відповідних інвестицій в освіту, охорону здоров'я, соціальні інститути, систему інформації та інші засоби забезпечення життєвості та праці.

Таким чином, продуктивним видається проєктування діяльності колективу на основі закону синергетики (від гр synergeia - співпраця, співдружність, спільні дії). У застосуванні до управління персоналом це означає, що потенціал колективу є більшим, ніж потенціал всіх його співробітників. Звідси переваги бригад, товариств та інших форм об'єднання перед індивідуальною працею в ряді галузей господарства і культури. Виникає ефект взаємодопомоги, заповнення індивідуальних недоліків, корпоративних дій. Синергетичний ефект означає появу у колективу нової якості, якого немає у його окремих членів. Він виникає, якщо правильно визначаються спонукальні фактори, встановлюються міцні зв'язки, траєкторії взаємодії в процесі функціонування.

Таким чином, маркетингова та кадрова служба підприємства повинні взаємно узгоджувати свої дії як на етапі формування своїх функціональних стратегій, так і на етапах їх реалізації та оцінювання результатів. Ефективність управління персоналом при формуванні маркетингової стратегії підприємства дасть змогу підвищити рівень результативності та ефективності цих стратегій.

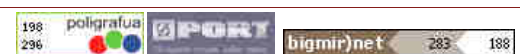
Література.

1. Анософф, И. Стратегическое управление [Текст]/ И.Анософф: сокр.пер.с англ./науч.ред. и авт.предисл. Л.И.Евченко.-М.: Экономика, 1989. – 519 с.
2. Минцберг, Г. Школы стратегий, стратегическое сафари [Текст]/ Г. Минцберг, Б.Альстренд, Дж. Лемпел – Спб.: Питер, 2000. – 875 с.
3. Томпсон, А. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации [Текст]/ А.Томпсон, Дж.Стрикленд. – М.: Юнити, 1998. – 576 с.
4. Принципы управления Анри Файоля [Электронный ресурс]: – Режим доступа: <http://www.grandars.ru/college/ekonomika-firmy/anri-fajol.html>
5. Мазур, И.И. Управление проектами / Справочное пособие/ И.И.Мазур, В.Д.Шапиро и др.. – М.: Высшая школа. 2001. – 875 с.
6. Армстронг, М. Стратегическое управление людскими ресурсами [Текст]/ М.Армстронг: пер.с англ. – М.: ИНФРА – М, 2002. – 328 с. – (Серия «Менеджмент для лидера»)
7. Бібліотека навчальної й наукової літератури, 2012-2013 Управління персоналом [Електронний ресурс]: – Режим доступу: <http://sbiblio.com/BIBLIO/archive/uprperson/7.aspx>
8. Наукова організація праці в системі управління персоналом компанії (Чашина О.) ("Управління персоналом", 2007, n 12) [Електронний ресурс]: – Режим доступу: <http://www.lawmix.ru/bux/65612>
9. Дейнека, О.Г. Позднякова, Л.О. Управління сприятливим кліматом ділового спілкування на підприємстві [Текст]/ Дейнека О.Г., Позднякова Л.О. // Управління персоналом у системі менеджменту організацій: тенденції та перспективи розвитку – М.Львів, Національний університет «Львівська політехніка», 2013р. – С.35-38.

References.

1. Anosoff, Y. (1989), Stratehycheskoe upravlenye [Strategic management], Ekonomyka, Moscow, Russia.
2. Myntsberh, H. Al'strend, B. and Lempel, Dzh. (2000), Shkoly stratehyj, stratehycheskoe safary [School strategies, strategic Safari], Pyter.
3. Tompson, A. and Stryklend, Dzh. (1998), Stratehycheskyj menedzhment. Ysskustvo razrabotky u realyzatsyy [Strategic management. The art of the development and implementation of], Yunyty, Moscow, Russia.
4. Pryntsyru upravleniya Anry Fajolia [Management principles Anry Fajolia], – Rezhym dostupu: <http://www.grandars.ru/college/ekonomika-firmy/anri-fajol.html>
5. Mazur, Y.Y. (2001), Upravlenye proektamy / Spravochnoe posobyey/ [Project management / reference book/], Vysshhaia shkola, Moscow, Russia.
6. Armstronh, M. (2002), Stratehycheskoe upravlenye liudskymy resursamy [Strategic human resources management], YNFRA, Moscow, Russia.
7. Biblioteka navchal'noi j naukoivoi literatury, 2012-2013 Upravlinnia personalom [Library of educational and scientific literature, 2012-2013 personnel Management], – Rezhym dostupu: <http://sbiblio.com/BIBLIO/archive/uprperson/7.aspx>
8. Naukova orhanizatsiia pratsi v systemi upravlinnia personalom kompanii (Chashyna O.) ("Upravlinnia personalom", 2007, n 12) [Scientific organization of labour in the management staff of the company (Chashyna O.) ("personnel Management", 2007, n 12)]: – Rezhym dostupu: <http://www.lawmix.ru/bux/65612>
9. Dejneka O.H. and Pozdniakova L.O. (2013), “ Management of favorable climate for business communication at the enterprise”, Natsional'nyj universytet «L'vivs'ka politekhnika», pp.35-38.

Стаття надійшла до редакції 14.01.2014 р.



ТОВ "ДКС Центр"