

Щербак В. Г.

**УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ
ПІДПРИЄМСТВА**

Наукове видання

Харків, ХНЕУ, 2005

ББК 65.290-64-21

Щ61

УДК 658.012.32

Рецензенти: докт. екон. наук, завідувач кафедри організації і виробництва та управління персоналом Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" *Перерва П. Г.*; докт. екон. наук, професор кафедри економіки Харківського національного технічного автомобільно-дорожнього університету *Горелов Д. О.*; докт. екон. наук, професор Харківського регіонального інституту Національної академії державного управління при Президенті України *Амосов О. Ю.*

Рекомендовано до видання рішенням вченої ради Харківського національного економічного університету.

Протокол №7 від 14.03.2005 р.

Щербак В. Г.

Щ61 Управління персоналом підприємства. Наукове видання. — Харків: Вид. ХНЕУ, 2005. — 220 с. (Укр. мов.)

ISBN 966-676-110-6

Присвячено вдосконаленню процесу формування стратегії управління персоналом підприємства. Подано сучасний підхід до управління персоналом підприємства шляхом використання та вдосконалення існуючих і придбаних конкурентних переваг кадрового складу підприємства.

Рекомендовано для фахівців підприємств, науковців, аспірантів і студентів.

ББК 65.290-64-21

ISBN 966-676-110-6

© Щербак В. Г.
2005

ВСТУП

Для більшості українських підприємств розвиток ринкових відносин робить необхідним переглядання стереотипів господарювання, що стає однією з умов виживання й успішного функціонування підприємства. В першу чергу це відноситься до характеру управління персоналом як діяльності, що визначає розвиток підприємства. При цьому забезпечення ефективності такого управління вимагає вміння передбачати ймовірний майбутній стан підприємства і середовища, в якому воно існує, вчасно попередити можливі перебої та зриви в роботі. Це досягається за допомогою створення, підтримки й реалізації конкурентних переваг кадрового складу підприємства.

Підприємству необхідно виробляти конкурентоспроможну продукцію для отримання стійкої конкурентної позиції на ринках збуту, досягти якої неможливо без адаптації кадрового складу підприємства і його своєчасного реагування на зміни зовнішнього середовища, що має нестабільний та стохастичний характер у ринковій економіці.

Розмаїття проблем, які виникають при управлінні персоналом підприємства, приводить до появи великої кількості різних концепцій щодо стратегічного управління кадрами підприємства. Оскільки сучасна економічна наука має у своєму розпорядженні безліч таких методів, кожен менеджер і фахівець із управління персоналом повинен володіти навичками прикладного прогнозування можливих потреб у трудових ресурсах, а керівник, відповідальний за прийняття стратегічних рішень, повинен до того ж уміти зробити правильний вибір методу наймання, звільнення та підвищення якісного рівня існуючого кадрового складу.

Сутність концепції стратегічного управління персоналом заключається у відповіді на запитання, як слід здійснювати управління кадрами підприємства в умовах динамічного, мінливого та невизначеного середовища. Діяльність з розробки управлінських рішень щодо управління персоналом включає в себе необхідність проведення аналізу та оцінки як внутрішнього, так і зовнішнього середовища функціонування підприємства й прогнозування можливості зміни його в майбутньому.

Для зайняття більш стійкої конкурентної позиції на ринку керівництву підприємства треба приймати обґрунтовані рішення щодо точного фор-

мулювання стратегічних цілей підприємства, визначення стратегічних напрямків розвитку, а також розробки оперативних і тактичних завдань, виконання яких забезпечить швидке й повне досягнення поставлених цілей. Одним з головних стратегічних завдань, що стоїть перед підприємством, є розвиток власного стратегічного трудового потенціалу для досягнення високого конкурентного статусу підприємства в цілому.

Вирішенню окремих завдань цієї проблеми присвячені дослідження багатьох вітчизняних та закордонних вчених, однак ряд аспектів проблеми розробки стратегії управління персоналом підприємства потребує подальшого теоретичного і практичного обґрунтування. Крім того, особливості функціонування підприємств у сучасних умовах обумовлюють необхідність переосмислення методів управління персоналом підприємства, що застосовувалися раніше, та використання нових принципів, які покладені в основу виробленої автором даної роботи концепції.

У зв'язку з цим проблема розробки стратегії управління персоналом підприємства актуальна, тому що в ринкових умовах для досягнення високого конкурентного статусу підприємства потрібно використовувати всі можливості, у тому числі ефективне управління трудовим потенціалом підприємства.

Метою монографії є дослідження процесу формування стратегії управління персоналом підприємства, його конкурентного потенціалу та наявних конкурентних переваг персоналу, реалізація яких допомагає зайняти підприємству кращу конкурентну позицію на ринку.

Таке сполучення матеріалу дозволяє виробити в читачів системне уявлення про категорії управління персоналом, а також ознайомити їх з основними методами оцінки трудового потенціалу підприємства та конкурентних переваг його кадрового складу.

ЗМІСТ

Вступ.....	3
Розділ 1. СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА.....	5
1.1. Процеси управління персоналом.....	5
1.2. Стратегія розвитку підприємства та управління персоналом	16
1.3. Економічна сутність і класифікація стратегій керування персоналом підприємства.....	31
Розділ 2. РЕАЛІЗАЦІЯ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ ПЕРСОНАЛУ – ОСНОВНА УМОВА ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ.....	53
2.1. Поняття конкурентних переваг персоналу	53
2.2. Методи оцінки конкурентних переваг персоналу підприємства.....	69
2.3. Конкурентоспроможність персоналу підприємства.....	91
Розділ 3. УПРАВЛІННЯ ПОТЕНЦІАЛОМ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА.....	109
3.1. Дослідження стратегічного потенціалу персоналу підприємства.....	109
3.2. Оцінка рівня розвитку потенціалу персоналу підприємства.....	115
3.3. Внутрішні і зовнішні конкурентні переваги персоналу підприємств, їхня стратегічна реалізація на регіональному рівні.....	135
Розділ 4. ВИКОРИСТАННЯ СУЧАСНИХ ТЕХНОЛОГІЙ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В РОБОТІ ПІДПРИЄМСТВ.....	153
4.1. Управління персоналом підприємства залежно від стадії його розвитку.....	153
4.2. Методи оптимізації кадрового складу і реорганізації структури управління персоналом.....	169
Висновки.....	194
Література.....	196
Додатки.....	203