

**Вихристюк М.О.**

## **ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ І СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА**

Визначальною у виборі кадрової політики є стратегія (концепція) розвитку підприємства (фірми) як виробничо-господарської системи. Більш того, вдало обрана і реалізована кадрова політика сприяє перетворенню в життя і самої стратегії. Складовими частинами такої стратегії є:

- виробнича діяльність підприємства - реорганізація виробництва в ув'язуванні з попитом на його продукцію;
- фінансово-економічна - можливе залучення грошових ресурсів у виробництво, а отже, і в розвиток робочої сили;
- соціальна, зв'язана з задоволенням потреб персоналу підприємства.

Найбільш яскраво взаємозв'язок розвитку підприємства і кадрової політики виявляється при класифікації стратегій, що враховує ситуаційні фактори. Відповідно до даного підходу, розрізняють кілька ситуаційних стратегій, зв'язаних з визначеними стадіями розвитку підприємства:

1. Організація нового бізнесу: придбання ресурсів, необхідних для переходу від ідеї до прибуткового виробництва, підготовка до запеклої конкуренції в умовах ринку. Формування кадрів у цьому випадку повинне відповідати на наступні принципові питання: які кадри потрібні, кого набирати, де готувати, чи потрібна спеціальна підготовка, її обсяги стосовно до специфіки виробництва.

2. Концентрація на одному напрямку підприємницької діяльності. Тут в основі лежить виняткова компетентність фірми в якій-небудь одній області, у виробництві одного або декількох продуктів у порівнянні з конкурентами.

3. Вертикальна інтеграція, коли має бути визначити, що більш вигідно - закуповувати компоненти або робити їхній самостійно. Кадрова політика в даному випадку вирішує задачі по формуванню кадрів як по чисельності, так і за професійною структурою в зв'язку з освоєнням (включенням) нових виробництв.

4. Диверсифікованість - вторгнення діючого підприємства в нові області виробничої діяльності (щодо сформованої спеціалізації) з метою підвищення економічної стійкості підприємства. При розширенні компанії за рахунок підприємств, не зв'язаних прямо з її основним профілем,

корпоративне керування буде здійснюватися не на рівні конкретних планів виробничої діяльності, а на рівні загальних фінансових показників.

5. Стратегія переносу капіталу. Вона складається в жорсткості контролю за витратами і їхнім усіляким скороченням, вилученні ресурсів зі збиткових сфер і переміщенні їхній у прибуткові сфери діяльності, у заміні керівництва. Стосовно до кадрової політики реалізація даної стратегії може викликати й економію засобів на залучення і зміст робочої сили, вивільнення працівників зі збиткових виробництв, і, навпаки, збільшення чисельності робочої сили в прибуткових сферах діяльності.

6. Вилучення капіталів і припинення діяльності. У випадку невдачі якого-небудь з напрямків діяльності застосовуються: переорієнтація на нові сегменти ринку, скорочення масштабного бізнесу і залучення в справу всіх резервів, ліквідація підприємства або продаж його.