

HR-МЕНЕДЖМЕНТ В МОДЕЛЮВАННІ БІЗНЕСУ

В практиці управління сучасними підприємствами в останні роки активно використовуються новітні для вітчизняних товаровиробників засоби та інструменти стратегічного управління, бізнес-моделювання, проектування й автоматизації бізнес-процесів тощо. Це об'єктивно пов'язане з принципово новими викликами розвитку соціально-трудових відносин – пристосуватися до непередбачуваних, а подекуди й хаотичних змін ринкового середовища, може лише компетентний, мобільний, лояльний, здатний до постійного розвитку персонал. На наш погляд, це потребує переосмислення сучасних підходів до побудови моделі бізнесу підприємств.

Бізнес-моделювання розглядається нами як концептуальний інструментарій, який дозволяє підприємцям «проекувати» свою майбутню справу, допомагає керівникам аналізувати і вдосконалювати свої поточні проекти, робити їх життєздатними у майбутньому. Бізнес-модель як важливий інструмент управління підприємством – це:

- 1) спрощений опис організації та способу ведення бізнесу, спрямованого на створення цінності (якісна бізнес-модель дозволяє визначити ціннісні уподобання споживачів та знайти способи їх задоволення);
- 2) правила ведення бізнесу (ув'язування стратегічного бачення бізнесу і практичної його реалізації),
- 3) визначення основних бізнес-процесів (оптимізація процесів та ресурсів, які споживаються цими процесами).

На думку теоретиків та практиків управління досягнення комерційного успіху найчастіше залежить не стільки від технологічних нововведень, скільки від якості побудови оптимальної бізнес-моделі. В умовах динамічних змін сьогодення та невизначеності бізнес-середовища ефективне конструювання комплексу бізнес-процесів є підґрунтям продуктивного управління, що орієнтоване на результат. Мінімізація кількості випадкових та неконтрольованих факторів зовнішнього оточення, оперативне реагування на них та своєчасне оновлення всіх складових системи управління є важливим джерелом конкурентних переваг, здатних за рахунок забезпечення адаптивності оптимізувати діяльність підприємства. Втім створення та надання споживачеві унікальної пропозиції, здатної задовольнити його потребу чи вирішити існуючу проблему, швидке реагування на зміни бізнес-середовища здійснюють не підприємства, а люди, які працюють в них. В щоденній практиці підприємства намагаються оптимізувати системи управління фінансами, маркетингом та збутом товарів і послуг, матеріально-технічними запасами, виробничими процесами тощо. До HRM-процесів вдаються лише тоді, коли явні резерви підвищення ефективності діяльності майже вичерпані, проте бажані результати не досягнуті.

Конкурентні переваги підприємствам створюють унікальні ресурси та можливості, проте в першу чергу – працівники. В бізнес-моделі для досягнення бажаних результатів HR-менеджмент відповідає за наявність необхідних людських ресурсів (залучення та утримання) та ефективне використання їх потенціалу (управління ефективністю). Відтак HR-менеджмент відповідає за управлінські рішення, що пов'язані з людьми, виконання бізнес-показників і зростання доходів підприємства; регулювання соціально-трудових відносин, що відповідає цінностям і цілям підприємства, його бізнес-стратегії; ініціює організаційні зміни; знаходить внутрішні ресурси розвитку; надає послуги (створює цінності) зовнішнім та внутрішнім клієнтам-стейкхолдерам: споживачам, конкурентам, співробітникам підприємства, інвесторам, акціонерам. До основних цінностей, які створюють працівники HRM, насамперед відносяться: формування організаційних можливостей (вибудовування організаційного, трудового потенціалу); розвиток ключових компетенцій, які мають забезпечити успіх підприємства в бізнес-середовищі; розробка HR-стратегії, сприяння трансформаційному лідерству; створення відповідної організаційної культури; побудова ефективних систем мотивування та «виховання» лояльності персоналу. Розробка бізнес-моделі підприємства вимагає використання інструментарію стратегічного управління людськими ресурсами.

Список літератури:

1. Розман А. Механізм управління адаптивністю бізнес-моделі підприємства роздрібною торгівлі / А. Розман, І. Денисенко // Економіст. – 2014. – № 4. – С. 56-60.
2. Zott C. The Business Model: Theoretical Roots, Recent Developments, And Future Research [Electronic resource] / Christoph Zott, Raphael Amit, Lorenzo Massa // WR-862 IESE Business School University of Navarra. – June 2010. – Access mode: <http://www.iese.edu/research/pdfs/DI-0862-E.pdf> (last access: 20.11.16).