

РОЛЬ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ В ПЛАНУВАННІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Планування діяльності підприємства є процесом, який передбачає розроблення планових документів для визначених часових періодів його функціонування шляхом встановлення цілей та окреслення способів їхнього досягнення на основі результатів дослідження ресурсного потенціалу підприємства, можливостей, які пропонує ринок, а також наявної інформації про майбутній розвиток подій у внутрішньому і зовнішньому середовищі.

Ефективність планування діяльності підприємства значною мірою залежить від компетентності та досвідченості персоналу. Працівники різних структурних підрозділів можуть мати власне бачення моделі розвитку підприємства, їхньої ролі у практичній реалізації затверджених перспективних планів, підходів до внесення пропозицій і виконання доручених завдань, проте, ключову роль у забезпеченні ефективного планування діяльності підприємства відіграє саме управлінський персонал.

Висококваліфіковані фахівці у сфері управління та персонал, задіяний у процесі планування, спроможні вирішувати важливі питання та складні проблеми у діяльності підприємства, використовуючи сучасні наукові дослідження та методики планування. Проте, на ефективність процесу планування впливають не лише компетентність управлінського персоналу у конкретних сферах діяльності підприємства та обізнаність особливостей його розвитку, їх рівень кваліфікації та досвідченість, а й власні цілі, взаємовідносини з колегами та особисті якості.

Важливу роль у плануванні діяльності підприємства відіграють лідерські якості управлінців. Перешкодою на шляху ефективного планування може бути проблема неефективного лідерства. Керівники, які не прислуховуються до пропозицій працівників, не здатні помітити і розвинути цікаві ідеї, не можуть заохотити підлеглих до високопродуктивної праці, бояться втратити посаду в результаті планування певних змін на підприємстві, не сприяють забезпеченню ефективного планування діяльності підприємства.

У сучасних динамічних і непередбачуваних умовах більше шансів перемогти у конкурентній боротьбі мають ті підприємства, які у процесі планування проявляють ініціативність і винахідливість. Тому необхідно заохочувати персонал підприємства до пошуку нових напрямів розвитку, застосовуючи творчий підхід, пропонуючи нестандартні та креативні ідеї, виявляючи й використовуючи нові можливості.

Досить часто керівники остерігаються змін у майбутній діяльності підприємства. Управлінський персонал може ігнорувати формування

перспективних середньострокових чи довгострокових планів, зосереджуючи свою увагу на виконанні короткострокових завдань і вирішенні поточних проблем на основі доступної на даний час інформації. Страх перед потенційними змінами та імовірність недосягнення бажаного успіху в майбутньому перешкоджають об'єктивному оцінюванню потенціалу підприємства та зовнішніх можливостей для використання нових підходів у процесі планування розвитку підприємства у довгостроковій перспективі.

Негативно на ефективність планування діяльності підприємства впливає прагнення керівників приділяти значну увагу вирішенню термінових завдань, надавати пріоритет досягненню короткострокових цілей і показників. Значні зусилля та витрати часу на вирішення питань, що виникають під час поточної діяльності, відволікають управлінців від розроблення нових перспективних планів. Підприємство продовжує працювати і розвиватися по інерції, не використовуючи нові можливості, або втрачає свої конкурентні позиції через негативний вплив загроз, що виникають у результаті змін у зовнішньому середовищі. Тому управлінському персоналу необхідно зосереджуватися не лише на реалізації поточних завдань і проектів, а й здійснювати перспективне планування на основі прогнозування майбутнього.

Працівникам, задіяним у процесі планування, надзвичайно важливо бути далекоглядними, володіти здатністю розпізнавати потенційні можливості та загрози, передбачати їхні наслідки. Прийняті рішення стосовно конкретних напрямків розвитку підприємства чи бездіяльність управлінського персоналу породжують відповідні наслідки. Невикористані можливості чи непередбачені загрози знижують ефективність діяльності підприємства та призводять до втрати конкурентних переваг.

Отже, у сучасних динамічних умовах розвитку економічних відносин процес планування на підприємстві повинен бути спрямований не лише на підвищення ефективності його діяльності на основі використання ресурсного потенціалу, а й досягнення сталого розвитку в довгостроковій перспективі на основі передбачення та урахування змін у зовнішньому середовищі. Для цього управлінський персонал підприємства повинен: володіти необхідними лідерськими якостями, щоб заохотити працівників до підвищення особистого професійного рівня та внесення власного вкладу в розвиток підприємства; проявляти ініціативність і винахідливість у процесі пошуку нових можливостей для перспективної діяльності підприємства; не боятися змін і не очікувати невдач, а планувати перспективну діяльність підприємства, використовуючи усю доступну інформацію та наявні можливості; приділяти значну увагу не лише поточній діяльності, а й плануванню майбутнього розвитку підприємства; бути далекоглядним, передбачати наслідки прийнятих рішень, уміти розпізнавати потенційні можливості та зовнішні загрози, щоб не лише зберегти досягнутий рівень конкурентоспроможності, а й мати змогу випереджати конкурентів.