

кордоном є нагальним питанням, адже тільки власними зусиллями можливо знизити високі показники трудової міграції [3].

Сприяння реєстрації мігрантів у консульських установах України за кордоном, також є одним із ключових напрямків діяльності організації. Передумови для укладання міжнародних угод про тимчасову трудову міграцію наших громадян залежать від легалізації їхнього перебування урядами країн в межах яких і працюють наші громадяни.

Підсумовуючи все вищесказане, можна зробити висновок, що хоча ситуація з трудовими мігрантами в країні не найкраща, але все ж таки для її вирішення створюються певні організації, які наполягають на тому, щоб Україна входила в процес світової міграції на правовій основі. Приймаються міри для регулювання процесів трудової міграції шляхом забезпечення держави від потоків нелегальної міграції з третіх країн. Та головне, гарантування легальним мігрантам інтеграцію за кордон на правовій основі, то це сприятиме поверненню їх до України.

#### **Список використаних джерел:**

1. Українська еміграція: причини й наслідки [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://veche.kiev.ua/journal/310>
2. Міжнародна громадська організація українців «Четверта хвиля» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.psychonomy.com.ua/ua/chetvertaya-volna>
3. Австрійський бізнес зацікавлений у співпраці з Україною [Електронний ресурс].- – Режим доступу : <http://veche.kiev.ua/news/205331>

**К. е. н. Олійник Т. І., Копильченко К. І.**

*Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)*

### **СТРУКТУРА ВИРОБНИЧОЇ СИСТЕМИ – ОСНОВА ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СУБ'ЄКТА ГОСПОДАРЮВАННЯ**

Люди, які об'єднуються для спільної виробничої, громадської, політичної та інших видів підприємницької діяльності, утворюють соціальні системи. У цьому випадку поведінка системи спрямовується і регулюється людьми. Важлива та необхідна сфера людської діяльності – виробництво, являє собою складну багато-

рівневу систему, що включає територіальні промислові комплекси, об'єднання підприємств, підприємства, цехи, дільниці, бригади.

Підприємництво є особливим видом соціальної системи. У цій системі проходять виробничі процеси, під час здійснення яких працівник впливає на предмети праці, за допомогою знарядь праці, перетворюючи їх у кінцевий продукт.

Виходячи з цього, виробнича система – сукупність елементів і підсистем, спроектованих і побудованих для виготовлення і випуску промислової продукції або інших видів матеріальних благ.

У загальному, систему виробництва можна зобразити у вигляді схеми «витрати – переробка – випуск», яка функціонує за принципами аналізу, планування і контролю і регулюється управлінськими інструментами [1, с. 54].

Елемент можна розглядати як просту систему, яка не підлягає розчленуванню на даному рівні дослідження. Елементами (складовими компонентами) виробничої системи є матеріальні об'єкти (предмети праці та знаряддя праці, праця, а також організація та технологія виробництва), а також люди, які на них впливають.

Елементи об'єднуються в комплекси, які є частинами системи і підкоряються цій системі. Такі комплекси називаються підсистемами. У виробничій системі виділяються підсистеми: соціальна, виробничо-технічна, інформаційна. У всіх виробничих системах виділяються підсистеми: керуюча і керована.

Виробнича системи будь-якого рівня і ієрархії підприємств включає такі види ресурсів [2, с. 123]:

1. Технічні ресурси: специфічні ознаки виробничого інвентарю, обладнання, основних та допоміжних матеріалів та ін.
2. Технологічні ресурси: наявність унікальних конкурентоспроможних ідей та висока гнучкість технологічних процесів.
3. Кадрові ресурси: наявність кваліфікованого складу працівників, їх здатність підлаштовуватися до зміни цілей виробничої системи підприємства.
4. Ресурси організаційної структури системи управління: гнучкість керуючої системи підприємства, швидкість здійснення керівних процесів.
5. Просторові ресурси: особливості території підприємства та виробничих приміщень, комунікації підприємства, та наявність можливостей для розширення.

6. Інформаційні ресурси: інформація про виробничу систему і зовнішнє середовище підприємства, можливості до підвищення її достовірності та розширення меж.

7. Фінансові ресурси: стан та ліквідність активів підприємства, наявність кредитних ліній та ін.

Кожен із цих видів ресурсів являє собою важливу складову виробничої системи для досягнення поставлених цілей. Це значить, що, маючи в розпорядженні ті чи інші засоби виробництва, виробничі приміщення, кадри з певними характеристиками, споруди, виробнича система підприємства здатна в тій чи іншій мірі задовольняти мінливі запити та потреби потенційних покупців.

Якість виробничої системи зазвичай знаходить вираження в ефекті синергії, який проявляється в тому, що результат функціонування системи в цілому значно вище, ніж сума одиничних результатів окремих елементів (складових системи). На практиці це показує, що з одних і тих самих елементів можна отримати системи з різними або однаковими властивостями, але різного рівня ефективності залежно від того, як будуть взаємодіяти ці елементи пов'язані між собою, тобто, як буде організована система в цілому.

Виробнича система визначається еволюцією, поведінкою і набором наявних структур. Структура виробничої системи визначається складом і взаємодією її елементів та підсистем.

Сутність управління підсистемами в рамках виробничої системи організації наступна: необхідно розробляти і втілювати стратегію і плани роботи підприємства; формувати і впроваджувати операційну систему, виробничі процеси, приймати рішення про територіальному розміщенні ресурсів і потужностей; прогнозувати і контролювати актуальний стан всієї системи [3, с. 46].

Отже, результативність системи виробництва залежить від того, наскільки доцільно використовують наявні на підприємстві ресурси (сировину і матеріали, працю, капітал, та ін.) з урахуванням підприємницької діяльності та особливостей зовнішнього економічного середовища.

**Список використаних джерел:**

1. Фатхутдинов Р. Л. Организация производства : учеб. / Р. Л. Фатхутдинов – М. : ИНФРА-М, 2000. – 480 с.
2. Петрович Й. М. Організація виробництва : підруч. / Й. М. Петрович, Г. М. Захарчин. – Львів : Магнолія плюс, 2006. – 400 с.
3. Гончаров В. М. Формування стратегії управління розвитком промислового підприємства на основі показників ефективності : монографія / В. М. Гончаров, М. В. Макаренко, В. Ю. Припутень. – Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2007. – 136 с.

**К. е. н. Олійник Т. І., Лебідь К. П.**

*Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)*

**КОРПОРАТИВНА КАДРОВА ПОЛІТИКА ПАТ «УКРТЕЛЕКОМ»**

Останні роки в економіці України все частіше на підприємствах замислюються над побудовою корпоративної політики, як важливого чинника забезпечення ефективної діяльності. Під корпоративною політикою підприємства розуміють «систему організаційно-економічних, правових, соціальних й управлінських відносин між економічними суб'єктами, інтереси яких пов'язані з діяльністю та розвитком підприємства» [1, с. 74]. Основними складовими елементами корпоративної політики підприємств є корпоративна культура, кадрова корпоративна політика та корпоративна соціальна відповідальність.

Ефективна кадрова корпоративна політика не тільки виступає ключовим елементом корпоративної політики, а й важливою умовою успішної результативної діяльності підприємства в цілому. Особливої актуальності це набуває у сучасних умовах стрімкого науково-технічного прогресу, який прискорює процеси «старіння» фахових знань та професійних навичок.

Кадровою корпоративною політикою прийнято вважати «сукупність принципів, методів, форм організаційного механізму з формування, відтворення, розвитку та використання персоналу, створення оптимальних умов праці, її мотивації та стимулювання» [2, с. 66].

Побудова кадрової політики як частини загальної корпоративної політики підприємства дозволяє формувати кадровий потенціал на основі персоналу, що розуміє корпоративну ідеологію, цінності, принципи, норми, правила