

Процес управління включає об'єкт та суб'єкт управління. Що стосується об'єкта управління персоналом, то ним вступає трудовий колектив у цілому, а також усі категорії працюючих, окремі групи та структури; предметом є основні закономірності й рушійні сили, які формують поведінку персоналу в умовах їх спільної трудової діяльності. Суб'єктами виступають керівники усіх рівнів та кадрові служби. Отже, управління персоналом, що включає підбір, найм, навчання персоналу та оцінку є, з одного боку, видом діяльності та обов'язком кожного керівника, а з іншого – окремим завданням спеціальних працівників, які входять до складу кадрових служб.

Отже, сучасна система управління персоналом повинна бути орієнтованою на зростання конкурентоспроможності підприємства, його стабільний розвиток у довгостроковій перспективі, вихід на максимальну прибутковість. Сьогодні більшість науковців вважає, що запорукою успішності будь-якого бізнесового виду діяльності є людські ресурси, тому їх цінність зростає з кожним днем. Відповідним чином змінюються і методи управління персоналом, витісняючи та руйнуючи усталені стереотипи. Вітчизняні підприємства сьогодні потребують впровадження прогресивних, інноваційних підходів до управління, розвитку персоналу та оцінювання ефективності його діяльності, залежно від поставлених цілей діяльності.

Список використаних джерел:

1. Лелі Ю. Г. Сучасні системи управління персоналом та їх вплив на ефективність роботи підприємства / Ю. Г. Лелі // Теоретичні та практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності: Збірник наукових праць. – Маріуполь: ДВНЗ «ПДТУ», 2013. – Вип. 1, Т.2. – С. 344–348.

Сітенко Н. Ю.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

РОЛЬ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЕФЕКТИВНОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Процеси європейської інтеграції, що відбуваються в Україні сьогодні, захоплюють підприємців до співпраці з бізнес-структурами за кордоном, розвиваючи таким чином міжнародний бізнес. Процес входження вітчизняних підприємств на міжнародний ринок є досить складним і вимагає системного підходу до формування та реалізації міжнародної інтеграційної стратегії [1, с. 39]. На практиці ми спостерігаємо ситуацію, коли підприємці фокусуються на двох ключах успіху: знаходження перспективної бізнес-ідеї та фінансових ресурсів

для її реалізації. Недооцінка двох інших важливих факторів не дозволяє досягти очікуваних результатів.

Стратегічне управління є важливою частиною загальної системи управління на підприємствах. Воно включає стратегічний аналіз, планування, безпосередню розробку стратегії розвитку, її реалізацію, реалізацію та моніторинг [3, с. 110]. Організацію контролює генеральний директор компанії. Він або вона визначає стратегічний напрямок бізнесу. У європейській моделі управління розробка стратегії розвитку є обов'язком генерального директора. Генеральний директор знаходиться на вершині ієрархії управління, а всі підпорядковані менеджери відповідають за різні сегменти: фінанси, маркетинг, HR, R&D, IT та реалізують стратегічні цілі.

В американській моделі системи менеджменту керівник генерального директора контролює стратегію розвитку та подальшу роботу, але у великих компаніях такі рішення узгоджуються радою директорів. В американській моделі рада директорів знаходиться на вершині ієрархії управління, до її складу входять засновники компанії, колишні менеджери генерального директора, спеціалісти з різних сфер управління. Видатними прикладами ефективного управління є моделі, засновані на General Electrics, Walmart, Coca-Cola та інших великих американських компаніях. Серед них генеральний директор – генеральний директор і одночасно член ради директорів визначає стратегічні пріоритети та напрямки діяльності всієї компанії.

В українських великих компаніях останнім часом з'явилися моделі, подібні до європейських. Однак однією з проблем, що затягують процес економічного розвитку суб'єктів в Україні, є низький рівень культури стратегічного управління. Більшість підприємств, установ та організацій нашої країни не мають реальної стратегії, що визначає напрямок їх розвитку. Багато підприємств ставлять перед собою спільну мету – отримувати дохід і не хочуть деталізувати конкретні напрямки досягнення цієї мети.

Для досягнення очікуваних позитивних результатів сучасні підприємці незалежно від розміру або типу компанії повинні забезпечити чіткий процес стратегічного управління. Всі етапи стратегічного управління повинні виконуватися в цьому певному порядку. Якщо попередній крок не виконується належним чином або не повністю виконано, наступний не дасть очікуваних результатів [2, с. 143].

Не применшуючи важливість кожного етапу процесу стратегічного управління та беручи до уваги міжнародні особливості ведення бізнесу, слід приділити більше уваги стадії стратегічного аналізу. Це пояснюється тим, що компанія, яка виходить на міжнародну арену, повинна володіти інформацією про сучасний стан ринку [4, с. 81]. Тому питання конкуренції, індивідуальної

конкурентоспроможності підприємства та можливостей виходу на нові ринки потребують особливої уваги.

Сучасна теорія і практика стратегічного управління – це ряд методів стратегічного аналізу, більшість з яких представлені у вигляді матриць. Кожна матриця описує конкретні параметри компанії або середовища. Менеджер повинен оцінити всі варіанти на трьох рівнях для забезпечення ефективного стратегічного управління:

– мікрорівень, тобто оцінка внутрішнього середовища компанії, вивчення її внутрішніх проблем і можливостей;

– мезорівень, тобто аналіз галузі, в якій працює компанія, оцінка попиту та пропозиції в певній галузі, вивчення конкурентів, відображення стратегічних груп конкурентів;

– оцінювання середовища підприємства, а саме економічних, організаційних, правових та інших факторів, що впливають на розвиток суб'єктів господарювання.

Отже, застосування наведених інструментів стратегічного управління може забезпечити високу ефективність у процесі визначення та реалізації стратегії розвитку компанії. Проведений аналіз перспектив розвитку зовнішньоекономічної діяльності підприємств України показав, що існує високий потенціал для активізації досліджуваного процесу, якщо вирішується ряд економічних, технологічних і політичних питань.

Список використаних джерел:

1. Гвініашвілі Т. З. Пріоритетні напрями та тенденції розвитку підприємств сфери послуг в Україні / Т. З. Гвініашвілі // *Economic activity management: problems and prospects: Collective monograph.* – Taunton, MA, United States of America: Aspekt Publishing., 2016. – С. 36–46.
2. Гринько Т. Опір персоналу щодо впровадження організаційних змін на підприємстві / Т. Гринько, Т. Гвініашвілі // *Economics, management, law: socio-economic aspects of development: Collection of scientific articles.* – Roma : Edizioni Magi, 2016. – Р. 142–144.
3. Інноваційні підходи адаптації організаційних структур управління підприємств до принципів корпоративного управління / І. Ігнат'єва, В. Кудлай, О. Євлах // *Вісник Хмельницького національного університету. Серія «Економічні науки».* – 2008. – Т. 2. – № 3. – С. 108–111.
4. Grynko T. Organisational and economic mechanism of business entities' innovative development management / T. Grynko, T. Gviniashvili // *Economix annals-XXI,* 2017. – №165 (5-6). – Р. 80–83.