

кожному підприємству потрібно застосовувати повний комплекс заходів для стимулювання збутової діяльності.

Список використаних джерел:

1. Шереметинська О.В., Невмержицька Ю. Стимулювання збуту: заходи та засоби, які допомагають при формуванні маркетингової діяльності підприємства при здійсненні ЗЕД. *Ефективна економіка*. 2016. № 2. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4785>
2. Марищук Я.В. Удосконалення стимулювання збуту на підприємстві. *«Молодий вчений»*. № 1 (28) Ч. 1. 2016. С. 117-120.
3. Пацалюк К.О. Суть, цілі та завдання стимулювання збуту як елементу маркетингових комунікацій. *Економіка. Управління. Інновації*. 2014. № 1(11). С. 106-113.
4. Гринько Т.В. Інноваційний розвиток збутової сфери машинобудівного підприємства. *Економічна кібернетика: Міжнародний науковий журнал*. 2010. №4-6 (64-66). С. 67-73.
5. Гринько Т.В., Шапран Г.О. Особливості формування виробничо-збутової діяльності сучасного підприємства. Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Сучасні проблеми та перспективи розвитку підприємництва та фінансово-економічного потенціалу регіону»: у 2-х частинах. (м. Запоріжжя, 11 листопада 2016 р.). Запоріжжя: ЗДІА, 2016. Ч. 1. С. 162-164.

Телєгін О. П.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Стратегія розвитку підприємства забезпечує його набором засобів адаптації до змін зовнішнього середовища, забезпечуючи перетворення його конкурентних переваг в ефективні засоби управління. Стратегія розвитку повинна гарантувати максимальне використання потенційних можливостей при обмежених ресурсах і стимулювати ділову активність.

В сучасних економічних умовах одним із головних завдань будь-якого бізнесу є забезпечення ефективної діяльності, стабільного, довгострокового функціонування та постійного розвитку. Для досягнення цих цілей вигідно застосувати механізми стратегічного управління та планування, обґрунтувати та успішно реалізувати стратегію розвитку підприємства. Сама стратегія є сучасним інструментом конкурентоспроможності та успіху підприємства незалежно від форми власності та виду діяльності.

Існує незліченна кількість стратегій розвитку, які можна сформулювати для досягнення тих самих стратегічних цілей. Однак при формуванні цих стратегій підприємства повинні враховувати основу наявних і потенційних конкурентних переваг, ринкові умови та їх потенціал, рівень менеджменту, соціальні, економічні, політичні та інші фактори, що впливають на організацію, а також загальні та специфічні принципи розвитку. Підприємства повинні формувати та реалізовувати стратегії розвитку, вказувати напрямок розвитку процесів управління та виробництва, ефективно використовувати зовнішні та внутрішні умови для здійснення господарської діяльності та організаційної роботи, щоб сформулювати загальний план дій довгострокового розвитку [1].

Реалізація стратегії дозволить підприємству досягти на довгостроковий період конкурентних для підприємства переваг, найбільш раціонально та продуктивно використовувати наявні ресурси, можливості та потенціал, мінімізувати негативний вплив факторів зовнішнього середовища та підвищити ступінь захисту від можливих загроз, встановити бажаний рівень прибутковості. На сьогодні турбулентність бізнес-середовища зумовлює необхідність вирішення проблем гнучкої адаптації підприємств до зовнішніх змін в процесі досягнення цілей їх розвитку. Відповідно до цих змін та умов функціонування підприємств змінюються методи прийняття рішень та нагальною стає потреба щодо визначення стратегічних пріоритетів розвитку підприємства [1].

Отже, виходячи з теоретичних засад формування та реалізації стратегії розвитку підприємства в сучасних умовах господарювання, встановлено, що будь-яка стратегія – є стратегією розвитку підприємства. Також можемо запропонувати більш розширене та вдосконалене поняття «стратегія розвитку підприємства» – це комплексне поняття, що включає в себе плани, засоби і методи досягнення визначених цілей, виходячи із наявних ресурсів, чітко й конкретно сформульована, систематизована, сформована з урахуванням можливостей та мети система заходів, що розробляються на певний період часу для забезпечення ефективної діяльності підприємства, довгострокового його розвитку, враховує сучасні умови господарювання й забезпечує адаптацію до змін у зовнішньому середовищі.

Отже, на основі теоретичних основ формування та реалізації стратегії розвитку підприємства в сучасних комерційних умовах встановлено, що будь-

яка стратегія є стратегією розвитку підприємства. Ми також можемо надати більш розширене і повне поняття «стратегія розвитку» – це комплексне поняття, що включає плани, засоби і методи досягнення поставлених цілей, засноване на наявних ресурсах, чітко сформульоване, системне та систематизоване з урахуванням можливостей, сформульовані в певний період цільові заходи для забезпечення ефективної діяльності підприємства, його довгострокового розвитку з урахуванням сучасних умов господарювання та забезпечення адаптації до змін зовнішнього середовища.

Список використаних джерел:

1. Наливайко А.П. Теорія стратегії підприємства. Сучасний стан та напрямки розвитку: монографія. Київ: КНЕУ, 2001. 227 с.

Шушара О. Д.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИ МОТИВАЦІЇ ТА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Управління персоналом є надзвичайно важливою складовою успіху будь-якої організації. Успішна компанія повинна знати, як працювати зі своїми працівниками, щоб забезпечити високий рівень мотивації та продуктивності. Інноваційні методи мотивації та управління персоналом дозволяють компанії підтримувати високий рівень продуктивності, привертати та утримувати талановитих працівників, а також збільшувати задоволеність клієнтів. У цій доповіді я розгляну деякі з інноваційних методів мотивації та управління персоналом.

Сучасні організації дедалі більше звертають увагу на важливість розвитку та мотивації свого персоналу. Недостатня увага до цих питань може призвести до зменшення продуктивності, зростання відтоку кадрів та загальної незадоволеності працівників. Серед сучасних тенденцій управління персоналом можна виділити такі:

1. Фокус на розвиток. Більшість компаній докладает зусиль для забезпечення можливостей розвитку своїх працівників. Це може включати навчання та