

загального потоку і оптимізації загальних витрат для здійснення процесу постачання, виробництва та збуту продукції.

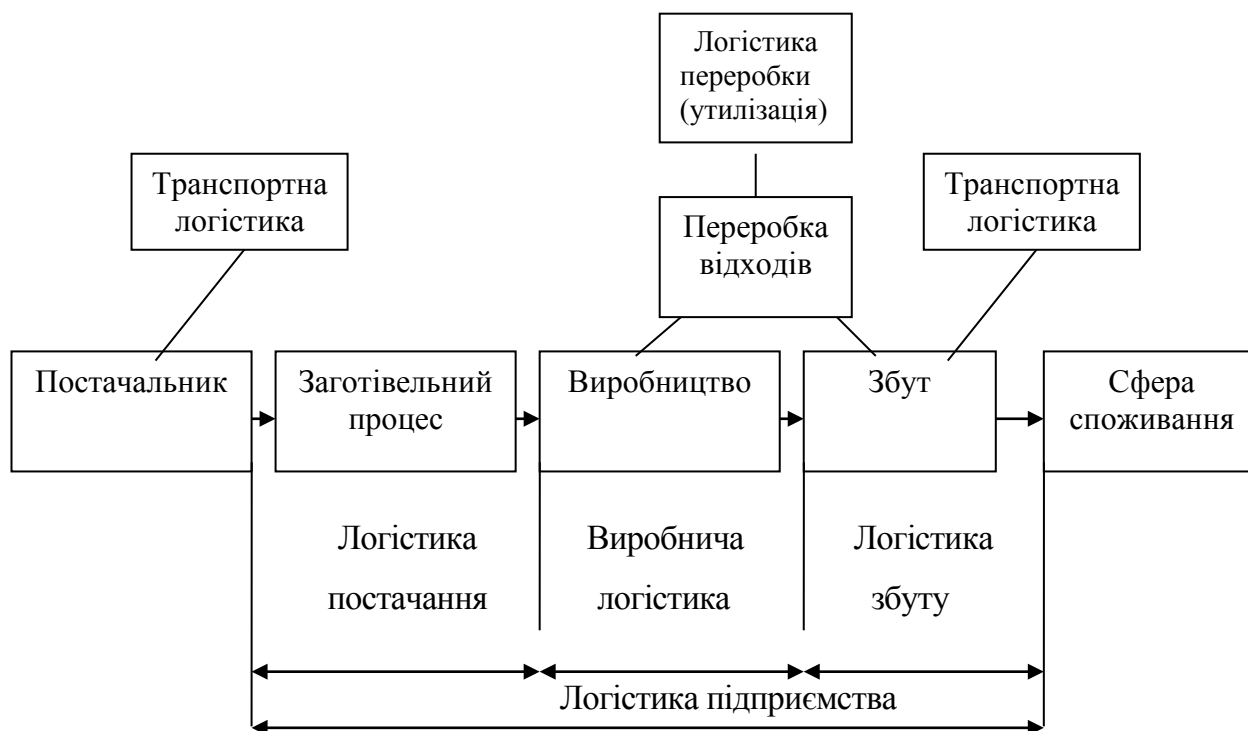


Рис. 1. Функціональна структура логістичної системи підприємства [2]

Отже, логістика сприяє тому, щоб підприємство як замкнена система при мінімальних витратах та за мінімальний час реалізувало свої завдання.

Список використаних джерел:

1. Алькема В.Г. Система економічної безпеки логістичних утворень: монографія / В.Г. Алькема. – К.: Дорадо-Друк, 2011. – 470 с.
2. Амелькін В.І. Теоретичні засади функціонування логістичної системи підприємства / В.І. Амелькін // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. Економіка та підприємництво. 2009. № 4 (8). С. 46-49.
3. Крикавський Є.В. Процесне управління і парадигми логістики / Є.В. Крикавський, Н.В. Чернописька, З.С. Люльчак // Актуальні проблеми розвитку галузевої економіки та логістики: матеріали II науково-практ. конференції. – НФаУ. – Харків, 2013. – С. 31–33.

Гайдай К. В.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ІННОВАЦІЙНІ СТРАТЕГІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Сьогодні інноваційні стратегії управління персоналом стали невід'ємною частиною управління інноваціями в галузі HR. За допомогою інноваційної стратегії вирішуються проблеми планування та реалізації інноваційних проектів персоналу, які зосереджуються на якісних змінах у суспільстві, виробництві та бізнесі організації. Люди часто відмовляються

приймати всілякі нововведення, які знаходять своє відображення в таких аспектах, як почуття втрати, невпевненість і впевненість у тому, що стара система краща і що нова система може спричинити кризи. У зв'язку з цим більшість керівників вважає, що перед введенням інновацій, працівники повинні бути готовими до змін [1]. Це може бути відображено в таких управлінських рішеннях:

- підвищення рівня освіти персоналу. Високоосвічені, кваліфіковані працівники та новатори будуть продукувати інноваційні ідеї;
- технікалізація управління та виробництва. Забезпечення персоналу технічним обладнанням;
- надання працівникам свободи висловлення своєї думки щодо змін. Обговорення та консультація працівників щодо інновацій в організації;
- надання працівникам необхідної інформації та ресурсів для досягнення організаційних цілей.

З метою розробки інноваційної стратегії управління персоналом слід здійснити діагностику внутрішнього та зовнішнього середовища. Методи аналізу PEST та SWOT досить широко використовуються для оцінки внутрішнього та зовнішнього середовища. Ідея методу аналізу PEST – це глобальний вимір політики та законодавства, економіки, соціальних факторів, науково-технічного прогресу. Основна увага приділяється підвищенню ролі організацій у галузевій структурі. Суть цього методу полягає в тому, що він допомагає визначити ключові зони та сили впливу, розділити позитивні, негативні та альтернативні впливи та створити план оцінки стабільності та гнучкості. Ідея методу SWOT-аналізу полягає в конкурентному аналізі у таких сферах: внутрішній аудит (сильні, слабкі сторони) та зовнішній аудит (можливості, загрози). Цей підхід охоплює всі важливі аспекти організації, такі як її динаміка, мобілізація ресурсів розвитку, офіційні та неформальні структури прийняття рішень тощо. За результатами проведеної діагностики слід обрати тип стратегії. Основними типами інноваційних стратегій є:

1. Імітаційна стратегія, що використовується компаніями з потужними технологіями та позиціями на ринку. У той же час копіюються всі основні споживчі атрибути всіх інновацій, що випускаються на ринок іншими компаніями. Ця стратегія є найближчою та самобутньою стратегією великих компаній.

2. Для форми діяльності, що базується на принципі підприємницької конкуренції, характерною є наступальна стратегія. Притаманна невеликим інноваційним компаніям, які спеціалізуються на проривних інноваціях.

3. Оборонна стратегія, розроблена для того, щоб забезпечити збереження позиції компанії на існуючому ринку. Основною функцією цієї стратегії є співвідношення витрат і вигод. Водночас ця стратегія також вимагає інтенсивних НДДКР. Ця стратегія може бути застосована до великих та середніх компаній.

4. Патентна стратегія є типовою умовою адаптації до вузької частини широкого ринку, і її метою є завоювання ринку, витіснення конкурентів на основі випуску існуючих або нових

продуктів. Патентна стратегія полягає в тому, щоб максимально зосередитись на вузьких ринкових областях і зосередити увагу на диференціації продукції.

Обираючи інноваційну стратегію, керівники повинні спочатку врахувати ринкову позицію компанії, її науково-технологічну політику та стадію життєвого циклу товару або послуги. На основі різних моделей інноваційних стратегічних планів існує безліч варіантів вибору стратегічних позицій. Інноваційна стратегія, заснована на тісній співпраці між командами [2]. У компаніях, які обирають цю стратегію, менеджери з персоналу повинні забезпечувати працівників робочими місцями, щоб вони могли накопичувати або набувати навичок на інших посадах в тій же організації. Завдяки набутим навичкам та вмінням, інноваційна стратегія може сприяти подальшому розвитку до розвитку кар'єри. Особливістю цієї стратегії є сертифікація, яка дозволяє детально проаналізувати роботу команди та її результати. Стратегія лідерства – орієнтація на результати самої роботи, наприклад, на результат. У галузі управління персоналом цей тип в основному зосереджений у короткостроковій перспективі, лише поміркована увага до якості та відсутність толерантності до ризиків. Ця стратегія має ключову функцію. План-аналіз поліпшення якості – показує, що всі проблеми зосереджені не тільки на всьому робочому процесі, але й на його якості. Організації, що характеризуються цією стратегією, прагнуть приймати менш ризиковані рішення. У такій організації відданість і відданість працівників високо цінуються.

Сьогодні інновації стають дедалі популярнішими, що може багаторазово підвищити ефективність компанії. Це тому, що всі організації перебувають у глобальному конкурентному середовищі. Недостатньо впроваджувати інновації в компанії, необхідно мати можливість чітко керувати ними та використовувати їх, щоб принести користь організації в майбутньому.

Список використаних джерел:

1. Grynko T., Nviniashvili T. Innovative strategies of business entities staff management. Управління розвитком суб'єктів підприємництва в умовах викликів XXI століття: Колективна монографія: за заг. ред. Т.В. Гринько. Дніпро: Біла К.О., 2019. С. 174-203.
2. Nviniashvili T. The role of staff motivation in the conditions of reducing the economic security of business entities. Журнал «Актуальные научные исследования в современном мире», Переяслав-Хмельницький, 2019. Вып. 10(54), Ч. 4. С. 157-159.

Гайдай К. В.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ

В сучасних ринкових умовах під час своєї діяльності перед підприємством постають різноманітні завдання, які в кінцевому рахунку впливають на зміни в системі управління. Головною об'єктивною проблемою є постійне підвищення динамізму зовнішнього середовища, а фактичні зміни вимагають розробки більш складних і деталізованих управлінських рішень [3].