

Використана література:

1. Боумэн К. Основы стратегического менеджмента / пер. с англ. под ред. Л. Г. Зайцева, М. И. Соколовой. Москва : Банки и биржи, ЮНИТИ, 1997. 175 с.
2. Немцов В. Д., Довгань Л. Є. Стратегічний менеджмент : навч. посібник. Київ : ТОВ «УВПК», «ЕксОб», 2001. 560 с.
3. Хміль Ф. І. Основи менеджменту : підручник. Київ : Академвидав, 2003. 608 с.
4. Шегда А. В. Менеджмент : навч. посібник. 3-тє вид., випр. і доп. Київ : Знання, 2006. 645 с.

Власенко В., к.е.н., доц.

Ламан В., магістрант

ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі», м. Полтава, Україна

ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ РИНКОВИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ

Вступ. В умовах глобалізації світової економіки, інтернаціоналізації бізнесу та загострення міжгалузевої конкурентної боротьби особливої актуальності набувають питання розробки дієвої стратегії розвитку підприємств різних організаційно-правових форм. Саме адаптивна стратегія розвитку є конкурентною перевагою будь-якого підприємства на сегментах ринку, оскільки вона дозволяє реалізувати внутрішній потенціал соціально-економічної системи відповідно до потреб зовнішнього середовища.

На сучасному етапі важко забезпечити досягнення кінцевої мети господарської діяльності підприємства (організації, установи, корпорації, холдингу, філії чи структурного підрозділу тощо) без розробки цілісної стратегії його розвитку, що дозволяє систематизувати стратегічні альтернативи і обрати окремі тактичні заходи щодо її практичної імплементації.

Питання формування та реалізації ефективної стратегії розвитку підприємства знайшли ґрунтовне висвітлення у фундаментальних працях багатьох науковців, серед яких слід виокремити І. Ансоффа, В. А. Белошапку, К. Боумена, В. Р. Весніна, О. С. Віханського, В. А. Винокурова, В. Г. Герасимчука, О. І. Дачія, Г. В. Загорія, П. Г. Клівець, М. І. Круглова, Ж.-Ж. Ламбена, Г. Мінцберга, В. В. Пастухову, З. Є. Шершньову та інших [1-4].

Мета роботи полягає в обґрунтуванні особливостей формування ефективної стратегії розвитку підприємства у ринкових умовах господарювання.

Основний текст. Фахівці в галузі стратегічного управління подають різнобічні підходи щодо розуміння сутності стратегії розвитку підприємства. Існує думка, що стратегія розвитку підприємства – це генеральна комплексна програма дій, яка визначає пріоритети і напрями вирішення проблем для підприємства (його місію, головні цілі і розподіл ресурсів для їх досягнення). Вона формулює цілі та основні шляхи для їх досягнення, таким чином, що підприємство має спільний напрям розвитку [3, с. 21]. За своїм змістом стратегія розвитку підприємства – це довгостроковий плановий документ, тобто це

результат стратегічного планування. У свою чергу, стратегічне планування – це процес здійснення цілей на певний період та напрямів діяльності підприємства [1, с. 183].

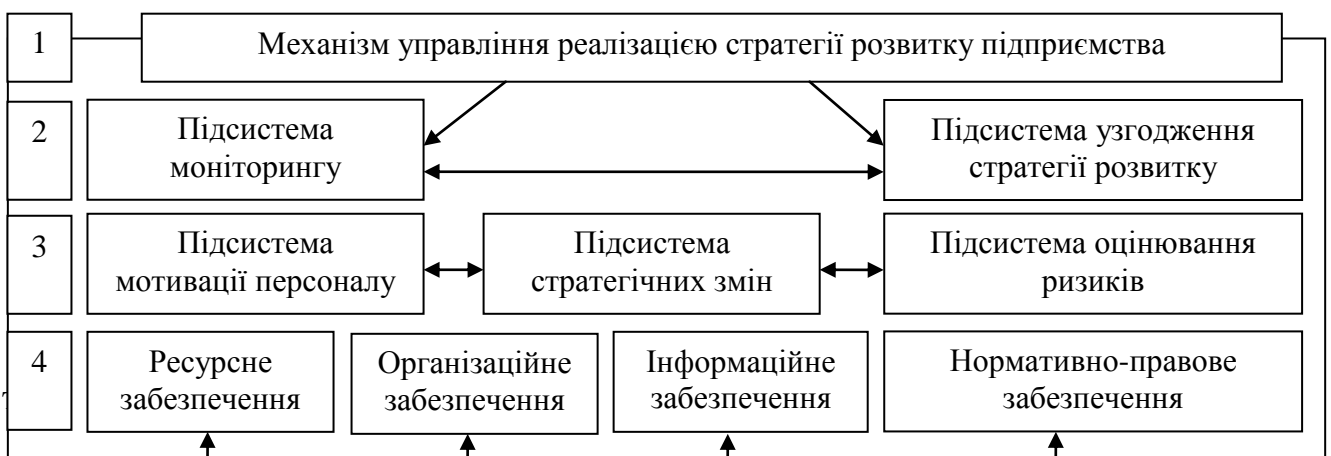
З іншого боку, стратегія розвитку підприємства – це систематичний план його потенційної поведінки в умовах неповноти інформації про майбутній розвиток середовища та підприємництва, що включає формування місії, довгострокових цілей, а також шляхів і правил прийняття рішень для найбільш ефективного використання стратегічних ресурсів, сильних сторін і можливостей, усунення слабких сторін та захист від загроз зовнішнього середовища задля майбутньої прибутковості [2, с. 53]. Отже, необхідність розробки підприємствами стратегії розвитку викликана нестабільністю ринкового середовища, неповнотою інформації про його майбутній стан і вплив на підприємство.

Необхідно відзначити, що стратегії розвитку пов'язані із діяльністю підприємств на ринкових сегментах і спрямовані на розвиток їх внутрішнього потенціалу. До складу цих стратегій традиційно включають: 1) стратегії зростання (прискорене або концентроване, інтегроване і диверсифіковане); 2) стратегії помірною або обмеженого зростання (стабілізації); 3) стратегії скорочення (ліквідації або виживання); 4) комбіновані стратегії [4, с. 154-155].

На думку автора, розробка та практична реалізація ефективної стратегії розвитку на підприємстві відіграє важливу роль у загальному механізмі управління. Оцінка ефективності формування та реалізації стратегії розвитку на підприємстві має розглядатися як сукупність взаємопов'язаних елементів, кожен із яких буде виконуватиме певну роботу, а їхня спільна дія за певних умов забезпечить досягнення мети – формування системи елементів організації управління за реалізацією загальної стратегії розвитку підприємства.

Варто наголосити на тому, що об'єктом управління цього механізму є всі елементи управління процесом формування та реалізації стратегії розвитку на підприємстві: програма управління, структура управління, технології управління, інформаційне, методичне та матеріально-технічне забезпечення.

З метою практичного впровадження ефективної стратегії розвитку підприємства пропонується авторський варіант структури механізму організації процесу формування та реалізації стратегії розвитку на підприємстві (рис. 1).



Запропонований механізм організації процесу формування та реалізації стратегії розвитку на підприємстві складатиметься із механізму управління реалізацією стратегії розвитку підприємства та окремих підсистем (моніторингу, мотивації персоналу, стратегічних змін, узгодження стратегії розвитку, оцінювання ризиків). Зміна стану елементів організації управління у результаті дії механізму, який розглядається, потребує також певного ресурсного забезпечення на основі використання матеріального, фінансового, соціального, організаційного та інформаційного потенціалів підприємства.

Тобто, можемо зробити висновок, що механізм організації процесу формування та реалізації стратегії розвитку на рівні підприємств повинен мати блочну структуру, а кожен із блоків – різне завдання та результат дії. Підготовчий блок покликаний сформувавши програмно-цільову та ресурсну базу механізму управління реалізацією стратегії шляхом декомпозиції стратегічних цілей розвитку на підприємстві як сукупності тактичних і оперативних завдань та забезпечити їх вирішення необхідними ресурсами. В межах базового блоку механізму вирішуватимуться завдання організаційно-структурного та нормативно-правового характеру. Його мета – сформувавши структуру управління реалізацією стратегії і тактики шляхом визначення функцій і робіт для реалізації стратегічних, тактичних та оперативних завдань, встановлення суб'єктів їх виконання, формування взаємостосунків між суб'єктами, відображення всіх організаційних змін у нормативно-правовій базі управління підприємством. Третій (виконавчий блок) буде орієнтований на забезпечення суб'єктів управління адекватним їх функціям і місцю у структурі управління набором управлінських технологій, а також інформаційними, методичними та матеріально-технічними умовами для розробки та реалізації управлінських рішень.

Розглянуті три блоки мають бути послідовно пов'язаними між собою. Основною метою четвертого блоку (блоку моніторингу) є спостереження за результатами роботи сформованого механізму. Його завдання полягатиме у відстеженні збалансованості елементів організації управління реалізацією стратегії розвитку, як усередині кожного із трьох розглянутих блоків, так і блоків елементів між собою. Тому блок моніторингу тісно пов'язаний з іншими блоками механізму прямим і зворотним зв'язком, що надасть механізму організації процесу формування та реалізації стратегії розвитку підприємства циклічного характеру функціонування.

Висновки та пропозиції. Таким чином, функціональний зміст стратегії розвитку на підприємстві повинен визначатися та переглядатися кожного року у зв'язку із необхідністю постійної адаптації суб'єкту ринкових відносин до умов зовнішнього середовища. Запропонований у роботі механізм організації процесу формування та реалізації стратегії розвитку на підприємстві дозволить систематизувати зовнішні несприятливі чинники та мінімізувати їхній негативний вплив. Рекомендований механізм сприятиме практичному втіленню дієвих стратегічних альтернатив, підвищенню стійкості стратегічного потенціалу підприємства та нарощуванню його конкурентних переваг у майбутньому.

Питання формування ефективних стратегій розвитку та реалізації окремих тактичних заходів у межах окремих підприємств вимагають проведення подальших наукових досліджень у даному напрямі.

Використана література:

1. Клівець П. Г. Стратегія підприємства : навч. посібник. Київ : Академвидав, 2007. 320 с.
2. Минцберг Г., Куинн Дж. Б., Гошал С. Стратегический процесс / пер. с англ. под. ред. Ю. Н. Каптуревского. Санкт-Петербург : Питер, 2011. 688 с.
3. Пастухова В. В. Стратегічне управління підприємством: філософія, політика, ефективність : монографія. Київ : Ноулідж, 2011. 302 с.
4. Шершньова З. Є., Оборська С. В. Стратегічне управління : підручник. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ : КНЕУ, 2011. 699 с.

Власенко В., к.е.н., доц.
Логвинова О., магістрант
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет
економіки і торгівлі», м. Полтава, Україна

ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНИХ СИСТЕМ МОТИВАЦІЇ ТА ОПЛАТИ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЙНИХ ЗМІН

Вступ. Глибинні трансформаційні перетворення у політичній, економічній та соціальній сферах, що відбуваються на рівні національної економіки в цілому та окремих суб'єктів господарювання, призвели до формування нової економічної системи, заснованої на ринкових відносинах. В цих умовах змінюється не лише діюча парадигма управління, але й формуються нові системи стимулювання, мотивації та оплати праці персоналу підприємств, що зорієнтовані на всебічне урахування інтересів роботодавців, найманих працівників і місцевого суспільства.

Особливої актуальності питання мотивації та оплати праці набувають на тих підприємствах, керівництво яких прагне зайняти нові ринкові ніші, позиціонувати себе на ринку як соціально-відповідальний бізнес, реалізувати амбітні стратегічні плани і програми розвитку, сформувати стабільну структуру трудового колективу у довгостроковому періоді.

Питанням розробки та практичної імплементації ефективних систем мотивації та оплати праці персоналу підприємств присвячені фундаментальні праці провідних науковців, серед яких слід виокремити М. Альберта, В. Р. Весніна, О. В. Виноградову, Г. А. Дмитренка, П. Ф. Друкера, П. В. Журавльова, Г. Т. Завіновську, А. М. Колота, О. А. Марченко, М. Х. Мескона, М. М. Новікову, Ю. Г. Одегова, В. М. Петюха, Л. І. Фудулову, Ф. Хедоурі, А. В. Шегду та інших [1-6].

Мета роботи полягає в обґрунтуванні особливостей формування ефективних систем мотивації та оплати праці персоналу підприємства в умовах здійснення ринкових трансформацій.

Основний текст. Питання мотивації працівників є предметом наукового дискурсу вже майже протягом цілого сторіччя, але й досі вони викликають