

Удосконалення системи стратегічного управління на підприємстві

Дорофєєв М. Д., здобувач вищої освіти 2 курсу спеціальності

«Менеджмент організацій та адміністрування»

Національного фармацевтичного університету

Світлична К. С., к.фарм.н., доцент кафедри менеджменту та публічного адміністрування Національного фармацевтичного університету

1998maks.df@gmail.com

Актуальність теми обумовлена тим, що одним з головних завдань в умовах діяльності інноваційної організації на ринках є підвищення рівня конкурентоспроможності підприємства, що залежить не тільки від технічного озброєння тієї чи іншої компанії, наявності сучасної техніки, ефективно налагодженої системи контролю якості продукції, досліджень в сфері маркетингу ринкового середовища та послідовного втілення концепції збуту товарів, а й від кваліфікації співробітників компанії, ефективної системи стратегічного управління на підприємстві. Відповідно до вищевикладеного стратегічне управління персоналом організації набуває дедалі більшого значення як чинник покращення показника конкурентоспроможності підприємства, досягнення успіху в реалізації його стратегії розвитку.

В сучасних умовах світової ринкової економіки серед низки проблем, пов'язаних із забезпеченням ефективного розвитку організації, однією із головних є проблема управління персоналом. Зміна принципів функціонування сучасної економіки, створення інноваційних організацій, конкуренція, глобальні структурні й технологічні зміни у виробництві, його інформатизація обумовили істотну зміну ролі людських ресурсів. На даному етапі управління персоналом визнається як одна з найважливіших сфер життєдіяльності інноваційної організації, здатної підвищити її ефективність та продуктивність існування.

Система стратегічного управління на підприємстві – це сукупність способів, технік та методів здійснення впливу, націлених на пошук та розкриття потенційних унікальних особливостей людини на базі розширення обов'язків, покращення якісних особливостей персоналу з ціллю досягнення максимального рівня соціально-економічного розквіту компанії.

Кадрова стратегія (стратегія управління персоналом) – це специфічний набір ключових принципів, правил і цілей роботи з персоналом, розроблених з урахуванням типу організаційної стратегії, організаційного і кадрового потенціалу, а також типу кадрової політики [2].

Характерними рисами менеджменту персоналу організації є:

- націлення на висококваліфікований персонал;
- особливі вимоги до психологічних компетенцій працівників;
- наявність у співробітників унікальних здібностей;
- дієва система відбору працівників;
- зможу реалізації потреб вищого ступеня [3, с. 160].

Основні задачі щодо управління персоналом на рівні інтенсивного зростання компанії:

- переформатування підприємства;
- прийом нового персоналу;
- зміна принципів менеджменту;
- утримання і покращення корпоративної культури, подолання проблем її розмивання новими співробітниками.

Ключовими задачами щодо управління персоналом на рівні вже стабілізації організації:

- зменшення рівня затрат на персонал;
- оцінка ефективності діяльності персоналу, пошук резервів росту продуктивності і якості праці;
- планування системи кар'єри, формування кадрового резерву, організації навчання і просування персоналу;
- вибір між орієнтацією на функціонування (підтримка працездатності підприємства у нинішній технології і обсязі) і розвитком (підготовкою підприємства до наступної зміни, запобігання кризи).

Спосіб реалізації кадрової політики підприємства є системою планів, норм і нормативів, організаційних, адміністративних, соціальних, економічних і інших заходів, націлених на вирішення кадрових проблем і задоволення потреб підприємства в персоналі.

Ключові вимоги до кадрової політики в сьогоdnішніх мінливих умовах зводяться до такого [3, с.57]:

1. Кадрова політика має бути взаємопов'язана зі стратегією розвитку організації в цілому. В даному вимірі вона є кадровим забезпеченням реалізації зазначеної стратегії.

2. Кадрова політика має бути досить гнучкою. Тобто вона повинна бути, з одного боку, стабільною, так як саме зі стабільністю пов'язані деякі очікування працівника, з іншого – динамічною, тобто корегуватись згідно зі змінами тактики компанії, виробничої і економічної ситуації. Стабільними повинні бути ті її сторони, котрі направлені на облік інтересів персоналу і пов'язані з організаційною культурою підприємства.

3. Так, як формування кваліфікованої робочої сили пов'язане з певними затратами для підприємства, кадрова політика повинна бути економічно доцільною, тобто виходити з його реальних фінансових можливостей.

4. Кадрова політика має створювати індивідуальний підхід до своїх співробітників.

Кадрова політика є складовою частиною всієї управлінської діяльності і виробничої політики організації. Вона має на меті створити згуртовану, високорозвинену і високопродуктивну робочу силу [4].

Формування ефективної системи стратегічного управління на підприємстві в сучасних умовах ведення бізнесу має важливе значення, адже ефективно організована кадрова політика забезпечує своєчасне комплектування кадрами робочих місць, ефективне функціонування виробництва, вчасне виведення на

ринок нової продукції, створення необхідного рівня трудового потенціалу колективу компанії. Система стратегічного управління формується в загальній концепції організації, наряду з виробничою, фінансовою, економічною та маркетинговою.

Використана література:

1. Гриньова В. М., Писаревська Г. І. Управління кадровим потенціалом підприємства : монографія. Х. : ХНЕУ, 2012. 228 с.

2. Зось-Кіор М. В., Стрільков О. Ю. Особливості формування кадрової політики сучасної організації. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2016. Вип. 13. С. 259–263.

3. Никифорова В. Г. Управління персоналом : навч. посіб. Одеса : Атлант, 2013. 275 с.

4. Савіцький В. В. Організаційно-економічний механізм реалізації кадрової політики підприємства. *Тези Всеукраїнської науково-практичної on-line конференції аспірантів, молодих учених та студентів, присвяченої Дню науки*. Т.2, ЖДТУ, 2014 с. 345–346.

Оцінка ефективності управління фінансовими ризиками підприємств машинобудування

*Єніфанова І. Ю., д.е.н., професор кафедри фінансів та інноваційного менеджменту Вінницького національного технічного університету
yepifanova@vntu.edu.ua*

*Белінський Ю. Я., здобувач вищої освіти другого рівня 1 курсу ОПП
«Менеджмент фінансово-кредитної діяльності»
Вінницького національного технічного університету*

Проблема управління фінансовими ризиками, зменшення ступеня невизначеності є актуальною для всіх галузей економіки. Незалежно від рівня (макро, мезо- мікро-) будь-який суб'єкт господарської діяльності відчуває на собі вплив неординарних ситуацій та непередбачених обставин, які потребують адекватної та швидкої реакції.

Фінансові ризики створюють можливість виникнення збитків, що спричинене неспроможністю досягнути фінансової мети. Ризик відображає невизначеність щодо курсів іноземних валют, відсоткових ставок, цін на товари, цін на акції, кредитної якості, ліквідність, та доступу організації до фінансування [1].

Ефективне управління фінансовими ризиками передбачає їх врахування на усіх етапах управління господарською діяльністю, особливо на етапі вибору стратегії розвитку. Основним критерієм аналізу в процесі вибору стратегії розвитку підприємств в сучасних умовах є матриці Ансоффа, Бостонської консалтингової групи, Мак Кінсі Дженерал Електрик, SWOT-аналіз, система збалансованих показників [2].