

актуалізація мотивів досягнення; зростання потреби в самореалізації та саморозвитку; нагромадження досвіду та підвищення кваліфікації і компетентності; розвиток та розширення вмінь і навичок; освоєння нових алгоритмів вирішення професійних завдань; зростання креативності діяльності; розвиток складних власних здібностей і загальних професійно важливих якостей; підвищення психологічної готовності (В.Толочек)».

Список використаних джерел

1. Хриков Є.М. Етична система публічної служби України. URL: http://www.dy.nayka.com.ua/pdf/3_2020/8.pdf

2. Василевська Т.Е. Етика державного управління: підручник. Т.Е.Василевська, В.О.Саламатов, Г.Б.Марушевський; за заг. ред. Т.Е.Василевської. К. : НАДУ, 2015. 204 с.

Ірина ГАДЖАЛА

здобувачка освітньо-професійної програми
«Менеджмент закладів охорони здоров'я», ЗУНУ

Назар ВОРОБЕЦЬ

здобувач освітньо-професійної програми
«Менеджмент», ЗУНУ

Науковий керівник – к. е. н., доцент, доцент кафедри
менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Андрій КОЦУР

СУТЬ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Успішне подолання впливу несприятливих факторів зовнішнього середовища та досягнення ринкової рівноваги можливе шляхом переорієнтації організаційного розвитку підприємств на стратегічні засади управління. Стратегічна інтеграція дозволить глибоко дослідити негативні чинники впливу зовнішнього середовища, розробити ефективні заходи їх нейтралізації та коригувати перспективні цілі відповідно до прогнозів розвитку вітчизняної економіки.

Як вважають певні науковці, ідеологія стратегічного управління базується на певному синтезі теорій менеджменту щодо діяльності підприємства, допомагає прогнозувати наслідки рішень, які приймаються, впливаючи на ситуацію відповідним розподілом ресурсів, встановленням ефективних зв'язків та формуванням стратегічної поведінки персоналу, передбачає застосування певних інструментів і методів розвитку підприємств (цілей, стратегій, «стратегічного набору», стратегічного планування та контролю), забезпечує його існування в довгостроковій перспективі тощо.

Одночасно, стратегічне управління персоналом підприємства є процесом формування, розвитку людського потенціалу та ефективного використання для досягнення стратегічних цілей діяльності суб'єкта господарювання з урахуванням характеру взаємовідносин, потреб і інтересів усіх його працівників.

Під стратегічним управлінням персоналом підприємства розуміється управління формуванням конкурентоспроможного трудового потенціалу організації з урахуванням змін, що відбуваються зараз і майбутньому, в її структуру та чисельність персоналу, удосконаленням методів управління персоналом.

Зазначимо, що використання на вітчизняних підприємствах зарубіжного досвіду стратегічного управління персоналом є доцільним за умов, якщо методики стратегічного управління, механізми, концепції використовуватимуться з урахуванням умов конкретного підприємства і будуть для адаптування до змін зовнішнього оточення достатньо гнучкими. Негативними моментами провадження технологій стратегічного управління персоналом і західних моделей будуть такі: використання далеко не найкращої зарубіжної практики стратегічного кадрового менеджменту або перенесення цілковито непридатних для вітчизняних умов методів і підходів.

Процес стратегічного управління персоналом підприємства складається з трьох основних етапів:

- стратегічного планування діяльності щодо управління персоналом – встановлення цільових орієнтирів у галузі управління на довгостроковий період, вибір найбільш прийнятної стратегії управління персоналом;
- стратегічної організації діяльності щодо управління персоналом – здійснення стратегічних змін у системі управління персоналом, що склалася на підприємстві;
- стратегічного контролю діяльності щодо управління персоналом, зокрема проведення оцінки ділових якостей працівників.

Як видно з даного малюнку, першим і, як ми вважаємо, етап стратегічного планування діяльності щодо управління персоналом є головним етапом стратегічного управління персоналом підприємства. На даному етапі формується «дерево цілей» щодо управління персоналом, тобто стратегічні цілі у сфері управління персоналом, і обирається відповідна кадрова стратегія, тобто модель забезпечення реалізації встановлених довгострокових цілей щодо управління персоналом.

Зазвичай, встановлення стратегічних цілей щодо управління персоналом здійснюється відповідно до конкурентної позиції підприємства на ринку. Так, умовою «домінування» підприємства на ринку є досягнення таких стратегічних цілей щодо управління персоналом:

- підвищення кваліфікації персоналу;
- удосконалення систем розвитку та мотивації персоналу;
- підтримання корпоративної культури підприємства тощо.

Умовами встановлення стратегічних цілей щодо управління персоналом мають стати: його загальними і функціональними стратегічними цілями, узгодженість з місією підприємства, відповідність конкурентній позиції підприємства. Як вважають науковці, концепція управління людськими ресурсами і стратегічне управління можуть підвищити конкурентноздатність підприємства, сформувати ефективне управління підприємством, створити його додаткові цінності.

Персонал є основним джерелом підвищення конкурентоспроможності підприємства на ринку, і якщо його конкурентна позиція є дуже слабкою, то причини такого становища насамперед криються саме в системі управління персоналом.

Якісні зміни в роботі з персоналом в рамках стратегічного підходу до управління ним, перш за все, завбачати заміну традиційних напрямів кадрової роботи на інноваційні, в основу яких покладено стратегічний аспект. Як наслідок – планування потреби в персоналі, навчання, оцінка, відбір, виступають як складові стратегії управління персоналом, набувають єдину цільову спрямованість на досягнення стратегічних цілей розвитку підприємства і нову якість.

Список використаних джерел:

1. Кравченко О. І. Стратегічне управління у сфері публічного управління та адміністрування: навч.-метод. посіб. Харків: Вид-во Іванченка І. С., 2019. 137 с.
2. Балан В. Г. Стратегічне управління. Практикум: [навч. посіб.] 2-ге вид. перероб. і допов. Київ : Наукова столиця, 2018. 523 с.

Вікторія ГАБРИЛЕЦЬКА

здобувачка освітньої програми

«Публічне управління та адміністрування», ЗУНУ

Науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,

публічного управління та персоналу ЗУНУ Наталія КРИВОКУЛЬСЬКА

ОБ'ЄКТИВНА НЕОБХІДНІСТЬ КЕРІВНИЦТВА ПУБЛІЧНОЮ ОРГАНІЗАЦІЄЮ

Розвиток будь-яких організацій, в тому числі, публічних, і їх результативна робота неможливі без ефективною управлінської діяльності, в першу чергу, керівника. Саме керівник виробляє стратегію управління, консолідує зусилля