

техніки й технологій режимно-секретної та іншої спеціальної діяльності.

Науково-методична функція реалізується шляхом нагромадження й поширення передового досвіду забезпечення оптимальності логістичної стратегії підприємств, організації навчання його штатного контингенту, наукової розробки виникаючих перед підприємством проблем забезпечення безпеки логістичної системи й методичний супровід логістичної діяльності.

Інформаційно-аналітична функція реалізується шляхом цілеспрямованого збору, нагромадження й обробки інформації, що відноситься до сфери логістичної стратегії, створення й використання необхідних для цього технічних і методичних засобів аналітичної обробки інформації, організації інформаційного забезпечення зацікавлених підрозділів і окремих осіб системи логістичної діяльності у відомостях, наявних у підприємства.

Освітня функція реалізується шляхом навчання топ-менеджерів та іншого персоналу, основам і правилам підтримки логістичної системи.

Зазначені функції відображають важливу роль логістичної діяльності на підприємстві. Основні позиції логістики забезпечують стабільне функціонування підприємства, процесу оптимізації витрат, залучення нових дистриб'юторів та споживачів, а також дозволяють мінімізувати витрати на етапі виводу товару з ринку.

**Кузьо Діана, Музичка Олег**

Тернопільський національний економічний університет  
(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,  
публічного управління та персоналу Островерхов В. М.)

## **ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА**

Розуміння стратегічного управління персоналом підприємства неможливе без визначення терміна «стратегічне управління підприємства» взагалі. Більш того, стратегічне управління підприємством є вихідною передумовою для стратегічного управління його персоналом. Необхідність стратегічного управління в сучасних умовах пояснюється наступними причинами.

По-перше, за останні двадцять років радикально змінилося середовище, в якому діють вітчизняні підприємства. Нестійкий економічне становище багатьох підприємств пов'язано з відсутністю у більшості керівників глибоких економічних знань, управлінських навичок і досвіду роботи в умовах конкуренції, необхідністю пристосування підприємства до постійно мінливих умов зовнішнього середовища. По-друге, відхід від централізованого

планування, приватизація і весь хід економічних перетворень вимагають від керівників уміння передбачення, формулювання стратегії, визначення достоїнств і конкурентних переваг, ліквідації стратегічних загроз і небезпек, тобто використання всіх інструментів стратегічного управління. По-третє, застосування ідей і принципів стратегічного управління, необхідність змін в системі управління є актуальними не тільки для великих компаній, з якими було пов'язане поява стратегічного управління, а й для середніх і навіть малих підприємств.

Стратегічне управління – це таке управління підприємством, яке спирається на людський потенціал як основу підприємства, гнучко реагує на виклик з боку зовнішнього оточення, проводить своєчасні зміни на підприємстві, що дозволяють домагатися конкурентних переваг, орієнтуючись у своїй діяльності на потреби покупців, що в сукупності дає можливість підприємству виживати в довгостроковій перспективі, досягаючи при цьому своїх цілей.

Основними принципами стратегічного управління є:

- довгостроковість оцінюваних перспектив і прийнятих рішень;
- спрямованість управлінських впливів на зміну потенціалу об'єкта
- управління і створення можливостей більш ефективної реалізації;
- першочерговим облік при розробці та прийнятті управлінських рішень стану і можливих змін зовнішнього середовища;
- альтернативність вибору управлінських рішень в залежності від стану внутрішнього і зовнішнього середовища підприємства;
- здійснення постійного контролю над станом і динамікою зовнішнього середовища і своєчасного внесення змін в управлінські рішення.

Процес стратегічного управління включає в себе 5 взаємопов'язаних етапів. Вони логічно впливають один з іншого. При цьому існує стійкий зворотній зв'язок і зворотний вплив кожного етапу на всі інші.

1. Аналіз зовнішнього і внутрішнього середовища. Це вихідний етап стратегічного управління, так як він служить базою для визначення місії і цілей підприємства, так і для вироблення стратегії поведінки в навколишньому конкурентному середовищі, що дозволяє здійснити місію і досягти цілей.

2. Визначення місії підприємства, стратегічних цілей і завдань їх виконання.

3. Формулювання і вибір стратегії для досягнення намічених цілей і результатів діяльності.

4. Ефективна реалізація стратегій, виконання наміченого плану.

5. Оцінка і контроль над ходом реалізованої стратегії, коригування напрямів діяльності і методів її здійснення.

Стратегічне управління персоналом базується на тих же принципах і засадах, що і стратегічне управління всім підприємством в цілому, тому що є його невід'ємною частиною.

Єдине, що сьогодні не змінюється, – це самі зміни. Саме тому підприємства, що успішно діють, управляють власними змінами з метою постійної адаптації до зовнішнього середовища, що змінюється. Секрет успіху – вже не стільки в передбаченні майбутнього, скільки в створенні підприємства, яка могла б процвітати в непередбачуваному майбутньому. Стратегія – це діяльність в потенціалі, що вимагає вирішень на вищому рівні управління і значних ресурсів підприємства. Важливо не тільки мати стратегію, не менш важливий її послідовно реалізувати.

Важлива характеристика процесу стратегічного управління – неупередженість осіб, що беруть участь у виробленні ефективної стратегії. Готовність і бажання розглядати нові точки зору, нові ідеї, і нові можливості – необхідна межа стратегічного процесу [2 с. 87]. Процес стратегічного управління включає три стадії – стратегічне планування, реалізація стратегії, стратегічний контроль (рис. 1.)

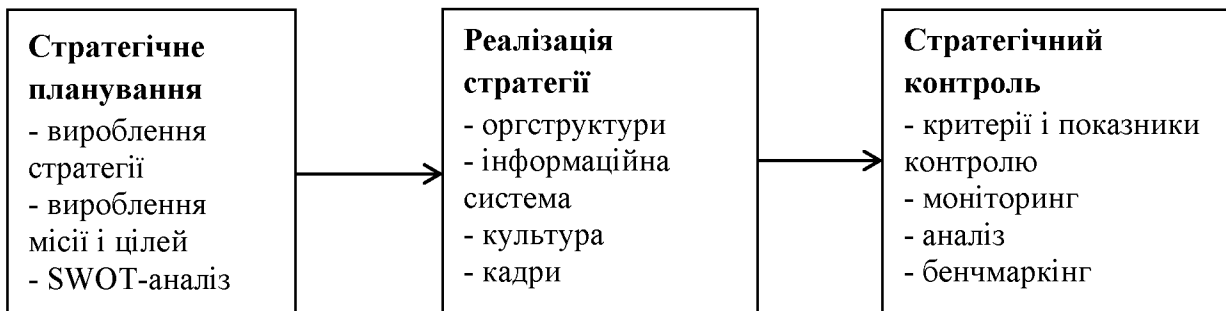


Рис. 1. Складові елементи стратегічного управління [2 с.87]

Стратегічний план – це послідовність укрупнених дій для досягнення поставлених цілей. Стратегічне планування визначає основні цілі і напрями дій організації, забезпечує досягнення вибраних цілей шляхом використання наявних переваг і створення нових.

Стратегічне планування визначає, які продукти випускатиме підприємство, на яких ринках присутній, які ресурси залучати, а також які технології використовувати на перспективу. Етап реалізації стратегії не менш важливий, чим етап її формування в рамках стратегічного планування. Сформульована, але не реалізована стратегія – це не просто безглузда витрата часу, це абсурдна ситуація.

Отже, кожна стратегія формується для її втілення. Реалізація стратегії припускає, що організація встановлює тактичні цілі, мотивує працівників і розподіляє ресурси так, щоб могла бути досягнута стратегічна мета.

### Використані джерела

1. Дяків О. П., Островерхов В. М. Управління персоналом: навчально-методичний посібник. Тернопіль : ТНЕУ, 2018. 288с.
2. Кібанов, А.Я. Основи управління персоналом: Підручник. / А.Я. Кібанов. – К. : ИНФРА 2005. – 627 с.
3. Прохоровська С. А, Гринчуцький В. І. Конкурентоспроможність персоналу промислових підприємств регіону //Вісник Хмельницького національного університету. Науковий журнал 3, 2016. Економічні науки. Том 1, Хмельницький, 2016. С. 80-87
4. Шкільняк М.М., Овсянюк-Бердадіна О.Ф., Крисько Ж.Л., Демків І.О. Менеджмент: Навчальний посібник. Тернопіль: Крок, 2017. 252 с.

**Ленько Василь**

Тернопільський національний економічний університет  
(науковий керівник: к. г. н., доцент, доцент кафедри менеджменту,  
публічного управління та персоналу Ілляш І.Д.)

### **ПРОФЕСІЙНА ОРІЄНТАЦІЯ ЯК ОСНОВА РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ**

У сучасному світі важливою частиною життя кожної людини є зайнятість; з іншого боку – зайнятість є важливим соціально-економічним явищем, що потребує регулювання на індивідуальному, локальному, регіональному та національному рівнях, глобальні аспекти зайнятості також мають вплив на всі попередньо згадані рівні управління. Таким чином, зайнятість і можливість її регулювання актуальні на рівнях суспільства та індивіда. На сьогодні досвід успішних економік та підприємств свідчить про важливість початкового регулювання зайнятості: ще на рівні прийняття рішення про отримання освіти чи вибору професії.

Як доводить досвід високорозвинених країн світу, основною умовою зростання є реалізація людського потенціалу, що безпосередньо проявляється у ефективній зайнятості, передумовою якої є правильний вибір професії ще у підлітковому віці. Важливого значення профорієнтація набуває і в процесі працевлаштування. Якісна освіта, низький рівень безробіття і високий рівень життя населення є показниками злагодженої і дієвої профорієнтаційної роботи на світовому рівні [1, с. 115].

Одним із найуспішніших способів такого регулювання є професійна орієнтація, яка на думку Єгорової Є. В. та ін. [3, с. 23] є комплексом науково-обґрунтованих форм, методів та засобів допомоги особистості щодо вибору чи зміни професії, працевлаштування на основі врахування її індивідуально-психологічних особливостей, інтересів, можливостей та потреб ринку праці в