

на оцінці за шістьма ключовими чинниками: взаємовідносини з колегами і керівництвом, зміст і характер роботи, оплата праці і пільги, навчання і розвиток, зміни та інновації, цінності і корпоративна культура.

Підвищення рівня задоволеності працівників дасть їм можливість легше засвоювати та дотримуватись заданих стандартів роботи, легше адаптовуватись до змін та нововведень, підвищувати свою віддачу роботі, зменшити плинність кадрів, створити комфортну атмосферу на робочому місці. Можна зробити висновок, що задоволені працівники – це ефективні працівники, а ефективні працівники – це ефективне підприємство.

Перелік використаних джерел:

1. Верещагіна Л.А. Оцінка задоволеності роботою. Практикум з психології менеджменту та професійної діяльності. 2007.

2. Пучкова С.І. Використання інструментів управління персоналом у системі маркетингу відносин. *ЕКОНОМІКА: реалії часу*. №20(30). 2017. С. 97-108. URL:<https://economics.opu.ua/files/archive/2017/No2/97.pdf> (Дата звернення 25.02.2021).

Литвин Роман

Західноукраїнський національний університет
м. Тернопіль

УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ ПІДПРИЄМСТВА ПРИ ЗДІЙСНЕННІ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

В умовах високої динаміки змін зовнішнього середовища кожне підприємство самостійно приймає рішення щодо здійснення власної діяльності, одним з головних завдань практики управління стає пошук шляхів пристосування вітчизняних організацій до цих змін. При здійсненні зовнішньоекономічної діяльності важливу роль відіграє управління змінами, яке у будь-якому випадку настає у процесі діяльності компанії. Тому постає проблема вивчення процесу управління змінами і особливості його введення при виході на зовнішні ринки, шляхи його правильної реалізації [2].

Організаційні зміни – це освоєння компанією нових ідей або моделей поведінки (Дафт) (поєднання змістовної та процесної складових) [1].

Зміни в організації обумовлені реакцією організації на розвиток навколишнього середовища (зв'язку, вимоги і можливості). Організації змушені постійно пристосовуватися до середовища, в якому існують. Самі вони також генерують зміни в зовнішньому середовищі, розробляючи і випускаючи на ринок нові товари і технології, які стають домінуючими і знаходять широке поширення.

Процес управління змінами складається з таких етапів:

1. етап – планування, що передбачає визначення об'єкту змін, формулювання необхідних змін, забезпечення підтримки змін.

2. етап – реалізація, що передбачає експериментальне впровадження. В період цього етапу відбувається експериментальне впровадження зміни, дослідження усіх процесів, їх злагодженість, функціонування тощо;

3. етап – контроль, що передбачає перевірку результатів реалізації змін.

4. етап – регулювання, що передбачає моніторинг зовнішнього середовища.

5. етап – координування, що передбачає впровадження перевірених змін [3].

Отже, при здійсненні зовнішньоекономічної діяльності, підприємство стикається із глобальними проблемами, і, відповідно, бізнес вимагає адекватного їх вирішення. Відповідно до цього потрібні зміни, що залишається єдиним ключовим чинником для виживання та розвитку в глобальному конкурентному середовищі. Практика функціонування провідних підприємств розвинутих країн показує, що їхні успіхи пов'язані з розробкою стратегії, пошуком та освоєнням нових ідей, системи управління, постійним та безперервним розвитком відповідно до змін як підприємства, так і зовнішнього середовища.

Перелік використаних джерел:

1. Пічугіна Т. С. Управління змінами : навч. пос. Х: ХДУХТ, 2017. 226 с.
2. История развития теории организационных изменений. Сайт «О системе проектирования». URL: http://kompas3d.msk.ru/readarticle.php?article_id=306.
3. Петрова І. Управління змінами: навч. Посібник. Львів: ЗУКЦ, 2008. 66 с.

Лібич Ірина

Західноукраїнський національний університет
м. Тернопіль

КЛЮЧОВІ СТРАТЕГІЇ ВИХОДУ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ НА ЗОВНІШНІЙ РИНОК

У зв'язку із посиленням конкуренції на національних ринках та трансформацією глобальних економічних процесів більшість вітчизняних підприємств змушені шукати шляхи інтеграції в міжнародне середовище та способи виходу на зовнішні ринки. Однак, успішне функціонування підприємств у глобальному світовому господарстві неможливе без розвинутих зовнішньоекономічних зв'язків. Вихід підприємства на зовнішній ринок є однією з найперспективніших форм сталого розвитку національної економіки, сприяє раціональному використанню ресурсного потенціалу підприємства, підвищує його конкурентоспроможність та технічний рівень виробництва.

Дослідження ключових стратегій виходу підприємств на зовнішні ринки займають важливе місце у колі наукових інтересів та висвітлюються у роботах таких зарубіжних та вітчизняних науковців: Ф. Котлера, М. Портера, Ж. Жаннета, І. Ансоффа, А. Бальманна, Р. Фатхутдінова, А. Мазаракі, Є. Панченка, І. Бураковського, О. Чайкова, А. Афоніна, В. Поліванова, Р. Шинкаренка.