

Однак, на жаль, аналіз основних показників системи недержавного пенсійного забезпечення засвідчує, що розвиток недержавних пенсійних фондів знаходиться на початковому етапі, а страховий ринок України, як незалежної держави, ще не досить розвинутий.

Деякі українські економісти підтримують інший проект пенсійної реформи, який передбачає перехід до 5-рівневої пенсійної системи за стандартами Світового банку. Зокрема, на думку Т. Козака, така реформа передбачає наступні рівні: нульовий (базовий гарантований дохід), перший (збережена частина поточної солідарної системи з підвищеною залежністю від стажу та кваліфікації), другий і третій (обов'язковий та добровільний, який дозволяє зберігати гроші так, як особа вважатиме за доцільне, незалежно від держави), четвертий (нефінансовий рівень, в т. ч. створення інфраструктури для комфорту літніх людей). Добровільний рівень накопичувальної системи – головний у проекті реформи. Запровадження такої системи передбачає повну реформу Пенсійного фонду [4].

Отже, пенсійна система України на сьогодні дійсно перебуває у вкрай складному фінансовому стані. Підвищення пенсійного віку чи збільшення стажу не зможуть вирішити проблему дефіциту Пенсійного фонду. Найбільш прийнятним та дієвим засобом вирішення проблеми та подальшого проведення пенсійної реформи є, по-перше, відмова від однорівневої солідарної пенсійної системи, а по-друге, перехід на трирівневу накопичувальну, де другий рівень – це загально-обов'язкове державне пенсійне страхування (коли від зарплати щомісяця на особистий рахунок в банку перераховується певний відсоток), а третій – добровільне недержавне пенсійне забезпечення (коли працівник сам вирішує, чи потрібно йому додатково відкладати кошти і в якому розмірі).

Використані джерела

1. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 р. № 1058-IV. Дата оновлення: 14.08.2021 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text>.
2. Грицина О.В., Шолудько О.В., Содомо Р.І. Пенсійна реформа в Україні: реалії та перспективи. *Економічний вісник*. 2019. Вип.4. С. 185-190.
3. Минюк О.Ю., Минюк Д.І. Пенсійна реформа в Україні: реалії та вимоги сьогодення. *Юридичний вісник*. 2017. Вип. № 1 (42). С. 103-109.
4. Завдання нової Ради – справжня пенсійна реформа. 16.11.2019 р. URL: <https://www.epravda.com.ua/columns/2019/07/30/649579>.
5. Януль І.Є. Особливості реформи пенсійної системи в Україні. *Фінансові послуги*. 2017. № 2. С. 45-48.

Надвичинний Олександр
Західноукраїнський національний університет

(науковий керівник: кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Коцур А. С.)

МІСЦЕ СТРАТЕГІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ У СИСТЕМІ СТРАТЕГІЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

В умовах постійної трансформації ринкового середовища система стратегічного управління підприємством має забезпечувати не лише досягнення спільної мети діяльності з відповідною гнучкістю, а й визначення загальних напрямів свого розвитку, і обов'язково правильний вибір його стратегій з вигідним розподілом ресурсів.

Крім того, важливим є пошук комбінацій конкурентних можливостей, наданих потенціалом виробництва, які можуть виникати у зовнішньому середовищі, який взаємопов'язаний з виробничою потужністю, яка являє собою максимальний річний випуск продукції в номенклатурі для поточного періоду, що відповідає фактичному випуску для майбутнього періоду, встановленого планом, при повному використанні виробничого устаткування та площ, із урахуванням заходів щодо організації праці і впровадження сучасної технології виробництва.

Обсяг виробничого потенціалу залежить від низки чинників. Кожен із яких може бути «проблемним аспектом» виробництва та приводити до його зниження. Тому очевидним є те, що найбільшого розміру потенціал підприємства досягне тільки тоді, коли усі його складові не будуть знижувати його величини, а навпаки будуть відповідати більш раціональному функціонуванню виробничого процесу.

У теперішніх умовах розвитку економіки України результативна діяльність підприємства неможлива без стратегічного спрямування в потенціалі підприємства. Насамперед, це може бути спричинено збільшенням значимості зовнішнього середовища і його безпосереднього впливу на підприємство. Загострення конкуренції в результаті інтенсивного входження на внутрішній ринок імпортованих товарів, які відмінні від вітчизняних якістю, асортиментом, пакуванням або ціною, а головне зміни у зовнішньому середовищі, що викликані послабленням або й розривом зв'язків між постачальниками і споживачами з країнами-сусідами, необхідність пошуку новітніх каналів збуту, жорстка система оподаткування товаровиробників тощо змушують підприємства акцентувати увагу не лише на внутрішніх проблемах, але й на питаннях взаємодії із зовнішнім оточенням, та ще більше розвивати можливості швидкого реагування та пристосування до змін мікро та макросередовища. Це підтверджується світовим досвідом. Такі відомі вчені економісти, як Т. Пітерс та Р. Уотермен, аналізуючи діяльність провідних компаній, підкреслюють, що при зміні смаків та уподобань покупців підвищується впевненість

конкурентів, відбувається перебудова міжнародної торгівлі та змінюються урядові постанови, в результаті таких змін компанії можуть змінювати напрямок своєї діяльності, при цьому пристосовуються та адаптуються до різних ринкових ситуацій. Провідне місце у вирішенні таких важливих задач посідає стратегічне управління. [1].

Призначення стратегічного управління полягає у забезпеченні виживання підприємства у майбутньому шляхом встановлення динамічного балансу потенціалу підприємства з перш за все з зовнішнім оточенням. Стратегічне управління спрямовано на врахування впливу зовнішніх факторів, пошук шляхів нових перспектив в конкурентній боротьбі, відслідковування та пристосування до змін в оточенні. Так, стратегічне управління розглядає працівників як основу підприємства та орієнтоване на довгострокову перспективу. Результативність його відображається в тому, наскільки своєчасно і точно підприємство реагує на зміни зовнішнього середовища.

Стратегічне управління власне базується на створюваному потенціалі підприємства, для збільшення якого цільовим призначенням розподіляються ресурси. Таким чином, категорія «оцінювання стратегічного потенціалу підприємства» спричинює потребу врахування не лише існуючих виробничих та трудових можливостей, а й впливу факторів, що характеризують рівень їх використання. Покращення використання стратегічного потенціалу робить можливим якісне стратегічне управління підприємством.

Оцінювання стратегічного потенціалу достатньо тісно пов'язане з особливостями функціонування підприємства у зовнішньому середовищі. Більшість існуючих нині концепцій управління базуються на системному підході та розглядає підприємство як «відкриту систему», що постійно знаходиться у взаємодії з елементами зовнішнього середовища та дає йому можливість підтримувати стійкий стан за різних змінних умов.

Різні автори звертають увагу на різні принципи стратегічного потенціалу підприємства щодо проблем стратегічного управління. І. Ансофф об'єднав характерні риси стратегічного управління, і визначає цей процес як діяльність щодо стратегічного управління, яка пов'язана із визначенням цілей та задач підприємства, а також з підтримкою взаємовідносин між підприємством та його оточенням, які дозволяють підприємству досягати своїх цілей, відповідають його внутрішнім можливостям, і при цьому залишатися вразливим до зовнішніх вимог [2].

Для удосконалення процесу стратегічного управління підприємством, успішного його функціонування в умовах середовища, що постійно змінюється, одним із основних питань є оцінювання стратегічного потенціалу підприємства і підвищення рівня його використання.

На використання стратегічного потенціалу підприємства впливають такі елементи

[3]:

- можливості формування унікальних якостей комбінацій ресурсів підприємства на основі їх координованого розміщення; .
- компетенції, які створюються на основі механізмів інтеграції ефективних організаційних процесів, проектування адекватній цілям організаційної структури та корпоративної культури підприємства;
- здатність стратегічного бачення, створення інновацій та стратегічної гнучкості для досягнення цілей підприємства на основі управління, яке визначає та інтегрує усі його можливості й здатності.

Отже, спостерігається чітка інтеграція статичних аспектів (стану ресурсів та компетенцій) з динамічними процесами розвитку стратегічного потенціалу (здатності бачення перспективи, стратегічна гнучкість, інновації тощо). Другий та третій рівні впливу на використання стратегічного потенціалу, з одного боку, визначають задачі та умови для нижчого рівня, а з іншого, – спираються на нього. На кожному із цих трьох рівнів ресурсів підприємство може формувати стійкі статичні або динамічні конкурентні переваги, формуючи необхідний рівень використання стратегічного потенціалу для досягнення цілей підприємства.

Використані джерела

1. Питерс Т. Уотерман. Р. В поисках совершенства. М.: Издательский дом «Вильямс», 2005.
2. Ансофф И. Стратегический менеджмент. Санкт-Петербург : Питер, 2009. 581 с.
3. Шелегеда Б. І. Стратегічне управління потенціалом підприємства: монографія / Б. І. Шелегеда, Н. В. Касьянова, А. Я. Берсуцький та ін. Донецьк : ДонУЕП, 2006. 219 с.

Надь Олександр

Західноукраїнський національний університет

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Чикало І.В.)

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ РЕСУРСНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Ефективне функціонування закладу охорони здоров'я потребує належного ресурсного забезпечення, оскільки саме наявність ресурсів дозволяє організації досягти цілей своєї діяльності. Водночас, вибір оптимальних підходів до управління ресурсним