

різкого вжиття заходів для результативної діяльності організації в умовах ризику настання економічної кризи. Проте, для того, щоб вчасно втрутитися в систему управління топ-менеджменту варто отримати інформацію стосовно фінансово-економічного стану компанії. Базовими показниками виступають: оцінювання рентабельності, платоспроможності, фінансової стійкості, а також ліквідності. У разі моніторингу фінансового стану та виявлення ним ознак кризового впливу, у подальшому здійснюється визначення глибини кризи. На наступному етапі варто виокремити чинники, які підсилюють розвиток кризи на підприємстві, і лише після цього розпочати розроблення та втілення плану антикризового менеджменту. Мета антикризового менеджменту зосереджена на розробці та впровадженні найбільш оптимального плану виведення організації з стану кризи [2].

Результативність використання превентивного антикризового менеджменту підкреслюється тим, що організація отримує здатність раннього визначення імовірних загроз діяльності або застосування можливостей для нарощення результативності функціонування. Базовим завданням превентивного менеджменту є визначення початкової фази настання будь-якої негативної зміни у середовищі діяльності для формування передумов ефективного, стабільного функціонування організації.

Список використаної літератури:

1. Шевчук В. В. Використання превентивного антикризового управління для стабілізації ринкової позиції підприємства. Бізнес Інформ. 2015. № 5. С. 264-268.
2. Балаш Л., Бінерт О., Лисюк О. Система раннього попередження та реагування як елемент системи антикризового управління підприємством. Вісник Львівського національного аграрного університету. Серія : Економіка АПК. 2020. № 27. С. 44-47.

Бровченко А.А.

здобувач вищої освіти, група МЕ-21МЗ

Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький

МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ СТРАТЕГІЧНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

В умовах нестабільного економічного середовища, у якому нині функціонує економіка України, стратегічний розвиток підприємства та управління ним все ще не отримав належного розповсюдження. Майбутній результативний розвиток українського підприємництва, продовження роботи по імплементації елементів ринкової економіки, інфраструктурна модернізація підприємств, утілення більшої кількості інноваційних проєктів та інші бажані зміни вимагають використання нових методів управління стратегічним розвитком підприємств.

Проблемам розвитку підприємств, вироблення ними стратегій, організаційно-методичним аспектам стратегічного розвитку підприємств, аспектам стратегічного розвитку персоналу присвячено багато робіт вітчизняних науковців, серед яких: Андрєєва Л., Дубінський С., Заярнюк О., Лисак О., Ніколайчук О., Сторожук О., Шведкий В.

Стратегія - це план дій, спрямований на формування та розвиток довгострокових конкурентних переваг економічної системи (підприємства, регіону, галузі, країни тощо), які здійснюються в умовах невизначеності навколишнього середовища на основі ефективного використання потенціалу економічної системи.

Стратегічний розвиток - це процес кількісних та якісних змін, який спрямований на формування та розвиток довгострокових конкурентних переваг економічної системи (підприємства, регіону, галузі, країни тощо) та характеризується цілеспрямованими, незворотними, закономірними, структурно-функціональними зрушеннями у цій системі, що призводить до більш вищого рівня системи, її реорганізації та оновлення.

Стратегічний розвиток є складовою розвитку економічної системи, оскільки впроваджується в рамках певної економічної системи, однак націлений на досягнення її стратегічних цілей. Він спрямований на досягнення бажаного стану економічної системи [5, с. 216].

Функціонування підприємств в умовах ринкових відносин неможливо без розробки та реалізації цілого комплексу функціональних та підфункціональних стратегій, які становлять загальну стратегію бізнесу.

Загалом система стратегій містить три рівні прийняття стратегічних рішень: 1) загальний або корпоративний; 2) діловий або конкурентний; 3) функціональний [1, с. 229]

Слід зазначити, що більшість керівників промислових підприємств України ігнорують процес розробки стратегічних орієнтирів розвитку соціальної сфери підприємств, пояснюючи це відсутністю актуальності, браком часу і фінансових ресурсів. Соціальна діяльність у них в основному будується на оперативній оцінці існуючого стану справ і короткострокових цілях і завданнях, не передбачаючи стратегічного аналізу і проведення перспективних змін у зовнішньому і внутрішньому соціальному середовищі підприємства [4].

Зовнішні соціальні програми промислових підприємств у цей час орієнтовані більшою мірою на безсистемну взаємодію зі стратегічними суб'єктами та реагуванням на події у соціальній сфері, що вже фактично відбулися.

Оскільки соціальна стратегія може реалізовуватися як у внутрішньому, так і зовнішньому середовищі підприємства нами виділено два її основні види: а) внутрішня, спрямована на розвиток соціальної сфери самого підприємства; б) зовнішня, така, що визначає організаційну поведінку фірми щодо її оточення [2, с. 157].

Оскільки процес реалізації будь-якої стратегії, у тому числі і стратегії розвитку персоналу, займає досить тривалий час, існує вірогідність, що на одному із заключних етапів її реалізації виникнуть нові або будуть скориговані старі стратегічні цілі, обрані нові пріоритетні напрями розвитку підприємства, зміниться його фінансовий стан або ситуація на ринку, що стане причиною невідповідності цілей стратегії розвитку персоналу HR-стратегії та корпоративної стратегії загалом [3, с. 152].

Як підсумок, зазначимо, що на наш погляд, з розвитком цифрових технологій віддалена робота у перспективі буде набувати все більшого поширення. За таких умов для пошуку точок перетину між інтересами бізнесу і мотивацією персоналу необхідними будуть подальші пошуки новітніх підходів до управління персоналом. Організації, які стимулюватимуть залучення персоналу, демонструватимуть організаційну адаптивність, дбайливо формуватимуть корпоративну культуру, зберігатимуть спільне розуміння цілей і методів і, нарешті, забезпечуватимуть успішну командну роботу матимуть перевагу над конкурентами [6, с. 193].

Література:

1. Андреева Л.О., Лисак О.І. Методичні аспекти стратегічного розвитку підприємств. *Бізнес Інформ*. 2016. №6. С. 227-231.
2. Дубінський С.В. Стратегічний розвиток соціальної сфери промислових підприємств. *Економічний нобелівський вісник*. 2014. №1 (7). С. 155-160.
3. Ковальська К.В., Солодаренко-Літковська Р.А. Організаційно-методичні аспекти реалізації стратегії розвитку персоналу підприємства. *Економіка та держава*. 2020. №7. С. 150-154.
4. Крушельницька О. Менеджмент персоналу. навч. посіб. / О.Крушельницька, А.Котвицький. - К.: Знання України, 2008.
5. Ніколайчук О.А. *Щодо сутності дефініції "стратегічний розвиток"*. Вісник ХНТУ. 2020. №4 (75). С. 210-219.

6. Сторожук О.В., Заярнюк О.В. Сучасні інноваційні технології в управлінні персоналом. Напрями економічного зростання та інноваційного розвитку підприємства // Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції студентів, аспірантів та молодих учених. 16 квітня 2021 р. - Кропивницький : РВЛ ЦНТУ, 2021. - 230 с., С. 191-193.

7. Шведкий В.А. Стратегічний розвиток енергетичних компаній в умовах глобальної енергетичної трансформації. *Ефективна економіка*. 2022. №10.

Бровченко Г.В.

здобувачка вищої освіти, група МЕ-21М
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький

ОСОБЛИВОСТІ МЕНЕДЖМЕНТУ ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Війна росії проти України вимагає перегляду сукупності підходів до управління роботою закладів охорони здоров'я з тим, аби надати гідну відповідь як воєнним, так і післявоєнним викликам. Цілі сталого розвитку [6] ухвалені на саміті ООН на період від 2015 до 2030 року та нараховують 17 глобальних цілей. Відповідно до них, ціль №3 передбачає міцне здоров'я та благополуччя. Поза сумнівом, в умовах ведення війни, протистояння російській агресії, тисячам вбитих і поранених військових та мирних жителів, вкрай важко уявити собі досягнення цієї цілі. Разом із тим, українські лікарі сумлінно тримають медичний фронт рятуючи найцінніше - людські життя.

На сьогоднішній день система охорони здоров'я України постала перед серйозними викликами та стикається із великою кількістю проблем.

Сучасні напрацювання в галузі менеджменту, а також його особливостей у сфері охорони здоров'я розглядаються в роботах багатьох українських учених, серед яких Гладун З., Никонюк К., Сторожук О. [1, 4, 5].

Україна вступила у XXI ст. з одним з найгірших у Європі показників життєдіяльності і тягарем багатьох соціально-економічних та демографічних проблем. Кардинальні зміни соціально-економічної системи призвели до деструктивних процесів в економіці, скорочення виробництва, зменшення внутрішнього валового продукту та дефіциту бюджету. Гальмування економічних та соціальних реформ, неповна трудова зайнятість або безробіття, низький рівень заробітної плати та пенсій, несвоєчасна їх виплата, недостатня правова і соціальна захищеність громадян, соціально-політичне напруження сприяли погіршенню життя більшості населення. Особливо складним стало матеріальне становище літніх людей, які змушені жити на мізерну пенсію. Серйозні соціальні проблеми постали також перед молоддю, особливо перед молодими сім'ями, які не завжди мають гідну роботу і заробітну плату, не здатні придбати житло і тому не можуть дозволити собі народження дитини [2, с. 24].

Система охорони здоров'я є особливою сферою державного управління адже вміщує в собі сукупність соціально-економічних відносин та є взаємопов'язаною із іншими галузями національної економіки та сферами державного управління. На такому взаємозв'язку наголошується в Національній стратегії реформування системи охорони здоров'я на період 2015-2020 років: "Під час реформування та модернізації системи охорони здоров'я України повинні бути окреслені цілі та завдання виконання яких допоможе реалізувати соціальні цінності та прагнення в дусі традицій сучасної, демократичної Європи. Право людини на здоров'я повинно базуватися на економічному та соціальному розвитку і політичній стабільності. Україна потребує ефективного функціонування юридичних, фінансових, економічних, структурних, управлінських, організаційних, інформаційних і комунікаційних інститутів із метою досягнення найкращих результатів для здоров'я" [3].

Реальним досягненням за часів незалежності України стало створення сучасного