

организация и методология, М. Финансы и статистика, 1991. 80 с.

4. Вінницька О.А., Шмалюх А.І. Теоретичні аспекти коефіцієнтного аналізу при оцінці фінансового стану підприємства. Економіко-управлінські та інформаційно-аналітичні новації в будівництві: матер. Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 23-24 травня 2019 р. (КНУБА)). С.187-189.

5. Верига Ю., Подольская В. Методология анализа финансового положения потребительского общества, *Бухгалтерский учёт*, 1995, № 1. с. 20 – 23.

6. Гаврилова В.А., Беленькая В.Н. Методика оценки финансового положения предприятия в условиях рынка, Санкт Петербург : СПГФИ, 1992. 89 с.

7. Ковалёв В.В. Финансовый анализ, М.: Финансы и статистика, 1996. 412 с.

8. Корнієнко Т. О., Чвертко Л. А. Механізм управління економічною безпекою як детермінанта забезпечення стійкого розвитку підприємства. Підприємницька модель економіки та управління розвитком підприємства: матер І Міжнародної наук.-практ. конф. (м. Житомир, 08-09 листопада 2018 р.), Житомир, 2018. С. 129 – 132.

9. Коробов М.Я. Фінанси промислового підприємства : Підручник. К.: Либідь, 1995. 160 с.

10. Курсом реформ – облік 2000: Навчально-практичний посібник. Ч.11. Дніпропетровськ : ТОВ “Баланс-клуб”, 2000. 294 с.

11. Поддєрьогін А.М., Буряк Л.Д., Нам Г.Г. та ін. Фінанси підприємств. Підручник. 3-тє видання, перероблене та доповнене. К.: КНЕУ, 2000. 460 с., іл.

12. Розенберг А.Д. Использование баланса для анализа кредитоспособности, *Деньги и кредит*, 1991 с. 37 – 40.

13. Сопко В.В. Методика анализа баланса предприятия. К.: Лоран, 1994. 24 с.

**Гаврилова Н. В.**

канд.екон. наук, доцент кафедри фінансів, банківської справи та страхування  
Центральноукраїнський національний технічний університет  
м. Кропивницький, Україна

## **УПРАВЛІННЯ СТРАТЕГІЧНИМ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВА**

Управління стратегічним розвитком підприємства вкрай складний процес, без реалізації якого неможливий розвиток підприємств, адже воно включає постійний аналіз, моніторинг середовища організації як зовнішнього, так і внутрішнього. Успішне управління стратегічним розвитком підприємства повинно ґрунтуватись на виробленому концептуальному підході з урахуванням стратегічних змін.

Управління стратегічним розвитком підприємства включає в себе зовнішнє середовище, рідше внутрішнє, чітко продумані заходи як відповідь на виклики середовища, і можливість врахування непередбачених обставин. Серед основних обставин на які слід особливо звернути увагу є зміна соціально-економічних і політичних умов, насиченість ринку, поява нових конкурентів у галузі економічної діяльності, законодавчі обмеження, зміна партнерів та постачальників сировини і матеріалів, зміна керівництва підприємства, поглинання іншою компанією. З метою ефективного функціонування

підприємства, його спроможності дотримуватись визначених цілей і при цьому бути гнучким і протистояти усім викликам мінливого середовища система стратегічного управління повинна приділяти особливу увагу наступним заходам:

- своєчасно визначити напрями розвитку підприємства;
- в повній мірі забезпечувати оптимальний розподіл ресурсів;
- досягати достатнього рівня мотивації;
- ліквідувати опір змінам;
- залучати працівників до розробки стратегії розвитку підприємства;
- налагоджувати систему зворотних зв'язків;
- встановлювати контроль за виконанням стратегії.

Розробка та формування стратегії діяльності підприємства здійснюється вищим керівництвом або його топ менеджером, через наявність у них бачення розвитку підприємства і розвинутого стратегічного мислення. Під стратегічним мисленням слід розуміти уміння серед обставин, які склалися, побачити довгострокову перспективу і майбутні вигоди від неї. Стратегічне планування на підприємстві повинно бути зосереджено на прийнятті оптимальних стратегічних рішень, тоді як стратегічне управління пов'язане з досягненням стратегічних результатів: нових ринків, нових товарів, нових технологій [10].

Головними недоліками застосування в практиці діяльності підприємств стратегічного планування є низький рівень обґрунтованості планових документів, відсутність системи контролю і механізму коригування стратегічних планів. Розробка і формування стратегії розвитку підприємства перш за все передбачає процес стратегічного планування, який потребує виконання наступних дій:

- визначення напрямку розвитку організації;
- формулювання загальних стратегій;
- аналіз внутрішнього та зовнішнього середовищ підприємства;
- визначення можливостей та загроз;
- визначення головних питань, які необхідно врегулювати;
- перегляд стратегічного плану та порядок його ухвалення;
- планування впровадження стратегій.

Будь-яке підприємство, яка потребує розвитку з метою збільшення прибутків, охоплення більшої частки ринків, отримання конкурентних позицій чи інвестиційних вливань, повинне спиратись на стратегічне управління.

Зростання динамічності та невизначеності зовнішнього середовища обумовлює необхідність удосконалення інструментарію стратегічного управління підприємства. В таких умовах актуальним є забезпечення стратегічної стійкості підприємства, що дозволяє забезпечити йому стійкі конкурентні позиції. Стратегічну стійкість слід визначати як здатність підприємства досягати місії та поставлених стратегічних цілей за умов постійного розбалансування та впливу чинників зовнішнього та внутрішнього середовищ, зберігаючи свою цілісність, гармонійність та стабільний розвиток.

Таким чином, стратегічне управління можна розглядати як концепцію

виживання в невизначених умовах. Стратегічне управління дає змогу уявити, якою повинна бути підприємство в майбутньому: в якому оточенні йому необхідно буде працювати, яку позицію займати на ринку, які мати конкурентні переваги, які зміни слід здійснити в організації. Стратегічне управління є основою управління, доцільність формування якого полягає у наступному:

- стратегія відображає місію та систему цінностей підприємства, погляди вищого керівництва, його бачення майбутнього, яке допомагає зорієнтувати колектив в потрібному напрямі;

- сформована стратегія є інструментом координації, що забезпечує узгодження цілей, а у випадку виникнення конфліктів чи протиріч сприяє досягненню компромісів, допомагає здійснювати діагностику діяльності організації, визначаючи причини відхилень між цілями та результатами.

- наявність сформованої стратегії підвищує готовність організації реагувати на непередбачені зміни, демонструє зв'язок між функціями посадових осіб, сприяє ґрунтовному управлінню [2].

Розроблена стратегія розвитку загального управління стосується таких напрямів:

- розвиток і перебудова загальної структури управління підприємства, окремими виробництвами, цехами та іншими ланками;

- удосконалення системи роботи з керівними кадрами;

Вихідними даними для розробки стратегії загального управління були:

- загальні цілі, стратегії та критерії розвитку підприємства, конкретизовані для кожної з підсистем управління;

- аналітичні матеріали для дослідження системи управління підприємством, техніко-економічні розрахунки щодо різних напрямів і можливостей розвитку організаційної системи підприємства;

- законодавчі документи, норми та нормативи для побудови системи управління підприємств різного типу [3].

Стратегічне управління на підприємстві дасть змогу досягнути таких основних результатів:

1. Створити системний потенціал для досягнення цілей підприємства, складовими частинами якого є:

- фінансові, сировинні і людські ресурси, що входять до організаційної структури підприємства;

- вироблена продукція, або надані послуги, що запропоновані на ринок;

- сформований позитивний імідж підприємства.

2. Удосконалити структуру підприємства та його внутрішні зміни, що забезпечують чутливість до змін зовнішнього середовища і відповідну до них адаптацію [3].

Досліджуючи стратегічне управління розвитком підприємства, можна дійти до висновку, що воно спрямоване на створення конкурентних переваг підприємства і зміцнення ефективної стратегічної позиції, що забезпечить майбутню життєздатність підприємства в мінливих умовах. Отже, вибір стратегії в стратегічному управлінні пов'язаний зі станом ключових факторів, до яких відносяться сильні сторони галузі і підприємства, мета, місія, інтереси

вищого керівництва, кваліфікація працівників. Динамічний процес стратегічного управління підприємства є тією захисною силою, під якою підприємство може рухатись впевнено до поставленої мети, незважаючи на несприятливі впливи навколишнього середовища.

### **Література:**

1. Парій І.В. Стратегічне управління організацією в умовах швидких змін середовища / Національний університет Львівська політехніка”, кафедра менеджменту організацій [Електронний ресурс] Режим доступу до журналу : <http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/11164/1/35.pdf>. – Заголовок з екрану.
2. Петров В.В. Оцінка інноваційного потенціалу регіонів України / В.В. Петров, А.А. Сидоров // Економіка і наука. – 2015. – № 1. – С. 201-216.
3. Судомир С.М. Стратегічне управління розвитком підприємства / С.М. Судомир, С.В. Герчанівська // Агросвіт. - №13 -14 . – 2011. С.33 – 35.

**Гайналій А. О.**

студентка

*Науковий керівник:* **Гарашенко Н.О.**, викладач

Кропивницький інженерний коледж

Центральноукраїнського національного технічного університету

м. Кропивницький, Україна

## **СУЧАСНІ ФОРМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ: ПЕРЕВАГИ І НЕДОЛІКИ**

Заробітна плата як одна з найважливіших економічних категорій повинна виконувати низку функцій, що тісно пов'язані з принципами її організації. Проте в сучасних умовах розвитку ринкових відносин в Україні заробітна плата не виконує їх у повному обсязі. [1]

Заробітна плата залежить від умов виробництва від ринкової кон'юнктури, від стану економіки в той або інший період часу. Відмінності в заробітній платі визначаються перш за все рівнем розвитку виробництва. Разом з тим розмір заробітної плати в ринкових умовах визначається якістю праці, кваліфікацією, професійною підготовкою працівника, досвідом його роботи.

На жаль, діючі системи оплати праці на підприємстві володіють рядом недоліків: зростання оплати праці не пов'язано із зростанням ефективності; діюча система не орієнтована на співпрацю; система оплати не є достатньо гнучкою; низька продуктивність праці.[2] Отже, виникає потреба в підборі відповідного до економічного стану країни зручних та ефективних систем оплати праці. Розглянемо деякі з них.

У західних фірмах в даний час спостерігається тенденція до індивідуального встановлення заробітної плати, яка зводиться до:

– визначення певного розміру мінімального річного заробітку кожному працівнику з урахуванням усіх винагород;