

ЄВРОПЕЙСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Уманська філія

ФОРМУВАННЯ СУЧАСНОЇ СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

**Збірник матеріалів п'ятнадцятої
Всеукраїнської
науково-практичної конференції**



ЄВРОПЕЙСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Уманська філія

**ФОРМУВАННЯ
СУЧАСНОЇ СТРАТЕГІЇ
ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ
ДІЯЛЬНОСТІ**

Збірник матеріалів п'ятнадцятої Всеукраїнської науково-практичної конференції

29 листопада 2012 року

Умань 2013

УДК 334.72 (063)

ББК 65.29 (4 Укр) я 431

Ф 79

Оргкомітет конференції

Голова оргкомітету – д.е.н., Уланчук В.С., професор кафедри економіки та менеджменту філії;

Члени оргкомітету:

Харківський Д.Ф., д.е.н., проф., завідувач кафедри фінансів Одеської національної академії харчових технологій;

Кукуруза І.І., д.е.н., професор кафедри економічної теорії міжнародної економіки Черкаського національного університету імені Б.Хмельницького;

Музиченко А.С., д.е.н., проф., завідувач кафедри економіки підприємств Уманського державного педагогічного університету;

Кучеренко Т.Є., к.е.н., доцент кафедри обліку і аудиту Уманського державного аграрного університету;

Дякон В.М. – к.ф.-м.н., доцент; Лисенко Н.О. – к.е.н., доцент; Мельничук Н.Ю. – к.е.н.; Демченко Т.А. – к.е.н.; Печерська С.П. – пом. директора з виховної роботи

Лисенко Н.О. – к.е.н., доцент (відповідальний за випуск).

Формування сучасної стратегії підприємницької діяльності : матеріалів п'ятнадцятої Всеукраїнської науково-практичної конференції Умань, 29 листопада 2012 р. / редкол. В.М. Дякон (голова) та ін. – Київ: АГРУП, 2013. – 472 ст.

Збірник містить тексти наукових доповідей учасників п'ятнадцятої Всеукраїнської науково-практичної конференції “Формування сучасної стратегії підприємницької діяльності”, яка відбулася 29 листопада 2012 року в м.Умані.

ISBN 978-966-97259-2-9

ВСТУПНЕ СЛОВО

Формування стратегії - це одне з функцій управління, що дає процес вибору цілей організації та шляхів її досягнення. Стратегічне планування забезпечує основу всім управлінським рішенням. Тому, більшість підприємств орієнтовані на вироблення стратегічних планів розвитку. Динамічний процес стратегічного планування є тією прасолькою, під якою переховуються всі управлінські функції, не використовуючи переваги стратегічного планування, організації в цьому. Тому окремі люди позбавлені чіткого способу оцінки мети і напрямків підприємства. Процес формування стратегії забезпечує основу управління членами організації. Проектуючи усе наведене вище на реальні обставини в нашій країні, можна сказати, що стратегічне планування стає дедалі актуальним для українських підприємств, що містяться у жорсткій конкуренції як між собою, так і з іншими об'єктами господарської діяльності.

У науковій літературі до процесу формування стратегії підприємницької діяльності існують різноманітні підходи, що відбуваються зміни середовища функціонування, економіки галузі й країни, розвитку наукової думки. У зв'язку з цим, можна назвати багато різних підходів до стратегічного процесу. Однак жоден з них, жодна з цілей розробки стратегії неспроможна розглядатися як іверсальний інструмент стратегічного управління.

Необхідність використання альтернативних підходів і моделей формування стратегій розвитку диктує потреба у теоретичних і практичних розробках у цій сфері. Дослідження проблем стратегічного управління підприємством, і навіть розгляду суті доповнень і різноманіття стратегій позначилася на роботах іноземних авторів: Соффа І., Дел Д., Градова А. П., Корабельникова У. М, Котлера Ф., Рлофа Д., Гуркова І. Б., Панова А. І. та інших.

Досягненню цієї мети сприяє наша науково-практична диференція «Формування сучасної стратегії підприємницької діяльності», яка об'єднує ось уже вкотре цікаві альтернативні погляди на дальший розвиток нашої країни в різних галузях економіки. Результати цих чисельних досліджень і об'єднані в дану монографію.

К.е.н., доцент Лисенко Н.О.

необхідно створити сприятливе для сільського населення, прозоре та дієве нормативно-правове поле, а також механізми контролю за виконанням чинних законів.

Отже, у світі зокрема в Україні формується економічна основа для організації зеленого туризму Відновлення діяльності закладів соціально-культурного призначення поступово формуватиме сферу нетрадиційних для села видів підприємницької діяльності та сферу розваг.

Розвиток туризму не є надскладним завданням. Усе, що треба, ми вже маємо: чудову природу навколо, чисте повітря, мальовничі місця природи, лікувальні джерела, доброзичливих мешканців і цікаві традиції та історії. Тож варто докласти зусиль і знань, щоб поділитися цим з іншими, заробити собі при цьому на вищий рівень особистого киття.

Література:

1. Звіт про роботу сектору ліцензування управління правової та ліцензійної політики Державної служби туризму і курортів / [Електронний ресурс]. / – Режим доступу: <http://www.tourism.gov.ua/PublicationsList.aspx?id=39-15.03.2012>

ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ТА УМОВ РОЗВИТКУ КАР'ЄРИ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Богашко О.Л., к.е.н., доцент

Панченко В., студент

Уманська філія ПВНЗ «Європейський університет»

Розвиток кар'єри на підприємстві й управління цим процесом покладено в основу дослідження кар'єри в системі розвитку кадрового потенціалу в організації. Підприємства, які функціонують на ринку України, з погляду досліджуваного об'єкта доцільно умовно розділити на дві групи:

підприємства з чітким детермінуванням кар'єрного процесу (армія, вузи);

підприємства з обмеженою можливістю детермінування.

У першу групу входять організації, де правила і критерії кар'єрного росту чітко обговорені. Як правило, їх співробітники знають усі можливі «сценарії» розвитку кар'єри і перелік вимог, що висуваються до тієї чи іншої посади. Наприклад, звання доцента у вузі в одному з варіантів «сценарію» припускає: захист кандидатської дисертації, стаж роботи на цій посаді, 5 публікацій у відкритому друці та розробку методичних посібників. Тому будь-який співробітник організації, який бажає зберегти звання доцента, знає, що йому необхідно для цього робити.

Друга група підприємств становить більший інтерес для дослідника, тому що тут критерії та правила кар'єрного росту чітко не

визначені. Новачок на підприємстві, співробітник зі стажем і навіть велика частина управлінського персоналу не в змозі спрогнозувати можливі сценарії та варіанти розвитку кар'єри. У системі роботи з персоналом формально відсутня така підсистема, як „управління кар'єрою” чи планування кар'єри. Зазначені вище процеси є випадковими складовими в загальній системі формування і розвитку кадрового потенціалу організації.

Управління розвитком кадрів різних спеціальностей складає основний зміст кадрового менеджменту. Сучасному управлінню персоналом властивий системно-ситуаційний підхід до кадрового регулювання і кадрової політики.

На вітчизняних підприємствах немає механізму, який би дозволяв відслідковувати, наскільки повно реалізуються кар'єрні можливості того чи іншого співробітника. Кар'єрний процес і управління кар'єрою все ще залишаються „нічийми”, стратегія кар'єри вимагає як теоретично-концептуальних розробок, так і практичного втілення в управлінні персоналом. Крім того, система кар'єрного розвитку знаходиться в постійній динаміці, реагуючи на впливи факторів зовнішнього і внутрішнього середовища. Схематично це представлено на рис. 1.

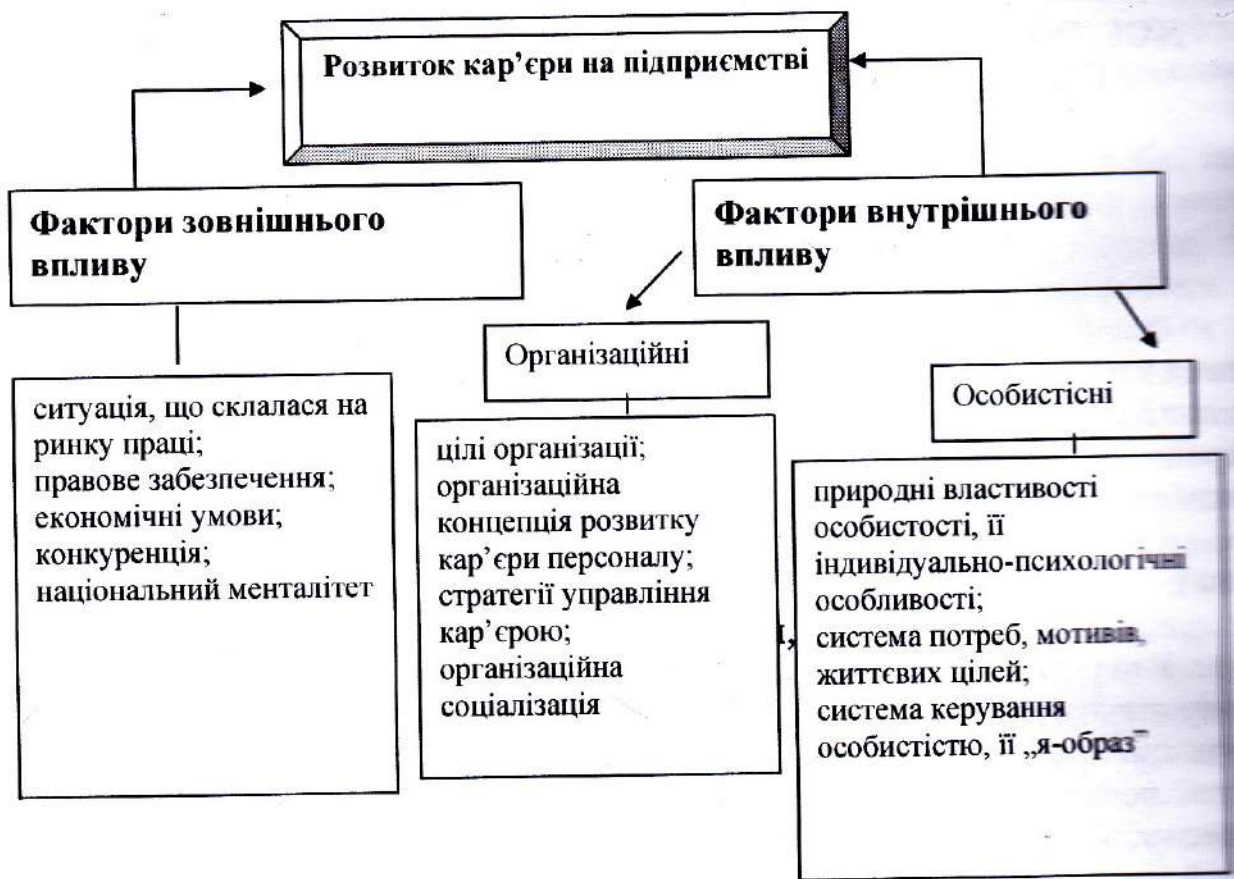


Рис. 1. Фактори, що впливають на розвиток кар'єри на підприємстві

До факторів зовнішнього впливу належать ті фактори, які не підлягають корекції з боку підприємства чи індивіда, але їх необхідно

вивчати й адаптувати до них кадрову політику. Фактори внутрішнього впливу поділяються на особистісні й організаційні. Вони можуть як створювати сприятливі умови для кар'єрного розвитку на підприємстві, так і мати негативний вплив.

Оскільки фактори взаємозалежні, взаємообумовлені і часто діють одночасно, не завжди легко визначити, який з них справляє найбільший вплив, установити межі їх впливу. Оскільки мета дослідження полягає в розробці найбільш ефективних способів управління кар'єрою, то особливу увагу необхідно звернути на фактори внутрішнього впливу, які піддаються контролю з боку підприємства.

Активність виражається у прагненні людини до різного роду діяльності, прояву себе, силі та швидкості протікання психічних процесів, руховій реакції, тобто виступає як властивість діяльності індивіда. Емоційність виявляється в різному ступені нервової збудливості, динаміці емоцій і почуттів, що характеризують відношення до навколишнього світу. Природні властивості особистості, її індивідуально-психологічні особливості складають такі компоненти як здібності, темперамент, характер. Здібності визначаються динамікою придбання індивідом знань, умінь і навичок та його можливістю виконувати певний вид діяльності [1, с.112].

Література:

Бем-Баверк Е. Основы теории ценности хозяйственных благ // Австрийская школа в политической экономии: К. Менгер, Е. Бем-Баверк, Ф. Визер. – М.: Экономика, 1992. – 355 с.

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Подолян В.В.

Науковий керівник: Дякон Л.Л. к.е.н.

Уманська філія ПВНЗ «Європейський університет»

Управління підприємством є динамічним процесом, який відбувається відповідно до впливу чинників зовнішнього середовища, виникнення нових умов досягнення конкурентоспроможності підприємства. Персонал підприємства являє собою особливий вид ресурсів, що мають провідне значення в системі ресурсного забезпечення діяльності будь-якого підприємства. Саме персонал підприємства, будучи невичерпним резервом підвищення ефективності його діяльності, впливає на конкуренто-спроможність підприємства, визначає напрями його подальшого розвитку. Персонал підприємства зглядається сьогодні як основний стратегічний ресурс підприємства, що зумовлює необхідність формування відповідних принципів та методів управління цим ресурсом, тобто стратегії управління

**ЄВРОПЕЙСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ
УМАНСЬКА ФІЛІЯ**

**ФОРМУВАННЯ
СУЧАСНОЇ СТРАТЕГІЇ
ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ
ДІЯЛЬНОСТІ**

Збірник матеріалів п'ятнадцятої Всеукраїнської науково-практичної конференції

29 листопада 2012 року

Підп. до друку 19.02.2013.
Формат 60x84/16. Папір офс. Гарнітура Georgia. Друк офс.
Ум. друк. арк. 27,435 Обл.-вид. арк. 24,38
Тираж 300 пр. Вид. № 1
Зам. №012

Інформація про видавця:

АНФ ГРУП, ТОВ

07400, Київська обл, м. Бровари, вул. Декабристів 46, к. 149

тел.: + 38 044 221 29 60, + 38 050 953 21 39

e-mail: info@anf-group.com.ua

anf-group.com.ua

Свідоцтво про внесення до Державного реєстру суб'єктів видавничої справи
ДК № 4329 від 24.05.2012