

відсутність фінансування підготовки фахівців з охорони праці, відсутність на підприємстві чіткої організації охорони праці [3; 4].

Щодо причин на рівні працівника, то можна виділити наступні: незадовільний рівень технологічної самодисципліни; неадекватне мислення і ставлення до питань безпеки учасників трудового і виробничого процесу; низький рівень підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів з питань охорони праці, тощо.

Вирішення зазначених проблем в управлінні та організації охорони праці суб'єктів підприємництва в Україні можливе за умови удосконалення нормативно-правової документації застосування штрафних санкцій за порушення законодавства про охорону праці; контролю центральними органами виконавчої влади заходів з підвищення ефективності наглядової функції; формування програми підготовки службовців-інспекторів з питань охорони праці, враховуючи введення інтегрованої системи управління безпекою підприємства, яка дозволяє сформувавши цілісну систему управління професійною, промисловою та екологічною безпеки з меншими витратами.

Література:

1. Охорона праці: навч. посіб. / З. М. Яремко, С. В. Тимошук, О. І. Третяк, Р. М. Ковтун ; за ред. З. М. Яремка. Львів : Видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка, 2010. 69 с. URL: www.franko.lviv.ua/faculty/.../ohorona%20praci_chastyna%20I.pdf (дата звернення: 27.10.2021).

2. Звіт фонду соціального страхування України. Профілактика виробничого травматизму та професійних захворювань за 2020 рік URL: <http://www.fssu.gov.ua/fse/control/main/uk/publish/article/974800> (дата звернення: 27.10.2021).

3. Романів Л. В., Бабух І. Б. Охорона праці в Україні: проблеми, досвід, перспективи. *Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України*. 2014. Вип. 4(108). С. 222–228.

4. Костенко О. М., Лапенко Т. Г., Дрожжана О. У. Стан охорони праці в Україні на сучасному етапі. URL: <http://dspace.pdaa.edu.ua>: (дата звернення: 06.11.2021).

ОСОБЛИВОСТІ ПІДХОДІВ ДО УПРАВЛІННЯ СТРАТЕГІЧНИМ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВА

*Тимошенко Д.В., к.е.н., доцент,
Ожга Г.-Ю.М.*

Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу

Адаптація діяльності підприємств до змін у внутрішньому і зовнішньому середовищі потребує системи взаємопов'язаних поглядів і підходів до раціонального і ефективного управління стратегічним розвитком підприємства.

Забезпечення раціонального і ефективного господарювання на

підприємстві протягом тривалого періоду часу вимагає визначення можливих альтернативних варіантів розвитку бізнесу та вибору серед них оптимальних, враховуючи можливості та загрози зовнішнього оточення підприємства, його внутрішній потенціал, сильні й слабкі сторони. Стратегія для підприємства виступає інтегральним підходом до організації його діяльності та розвитку на перспективу на основі поєднання ресурсів і потенціалу, навичок підприємства, з одного боку, і можливостей та загроз, що існують в навколишньому оточенні і діятимуть в майбутньому, з іншого, при яких підприємство сподівається досягти своєї основної мети.

На думку О.В. Раєвської, «управління розвитком» - це усунення протиріч, що виникають на двох рівнях - між генетичною схильністю підприємства до розвитку й орієнтирами розвитку, та між сформованою моделлю розвитку підприємства і стохастичними флуктуаціями зовнішнього або внутрішнього середовища, що або змінюють уявлення про образ майбутнього розвитку, або провокують несподівану зміну стадії чи фази циклу розвитку підприємства [1, с. 213-216].

Стратегічний розвиток підприємства можна розуміти як безперервний процес цілеспрямованих кількісних і якісних змін, зумовлених трансформацією зовнішнього і внутрішнього середовища, що формують загальний напрям діяльності підприємства у довгостроковій перспективі, спрямований на досягнення поставлених цілей [2, с. 126].

Впровадження стратегії на підприємстві неможливе без стратегічного мислення. Його сутність полягає в розумінні мети розвитку підприємства, шляхів її досягнення, в адаптивності підприємства до змін, що відбуваються у зовнішньому середовищі, у формуванні і реалізації стратегій. Стратегічне мислення передбачає вивчення потреб споживачів, пошук нових можливостей для організації, створення для неї сприятливих умов функціонування, а також уміння бачити в довгостроковій перспективі перешкоди та шляхи їх нівелювання [3, с. 345].

Концептуальний контур управління стратегічним розвитком підприємства складається з наступних елементів [4, с. 46]:

- взаємозв'язок тріади підходів: системного, ситуаційного та цільового;
- ідентифікація основних внутрішніх та зовнішніх чинників впливу на функціонування та розвиток підприємства;
- ресурсне забезпечення управління стратегічним розвитком підприємства;
- необхідність інформаційно-комунікаційної підтримки управління стратегічним розвитком підприємства;
- прогнозування наслідків управлінських рішень та заходів;
- встановлення ефективних взаємодій та формування конкурентної поведінки підприємства;
- відповідне науково-методичне забезпечення управління стратегічним розвитком підприємства: стратегічний набір, портфель стратегій розвитку, моделювання, проектування, контролінг тощо.

Таким чином, управління стратегічним розвитком підприємства

втілюється у процесі, за допомогою якого менеджери здійснюють довгострокове управління підприємством, виокремлюють специфічні цілі діяльності, щоб розробити стратегії для досягнення цих цілей, враховуючи найсуттєвіші зовнішні та внутрішні умови, а також контролюють виконання розроблених планів, які постійно оновлюються та змінюються.

Управління стратегічним розвитком підприємства - це не лише певна кількість концепцій, підходів і методів, це динамічний процес аналізу, вибору стратегій, планування, забезпечення і здійснення розроблених планів підприємством, що полягає в повторюваному циклі розв'язання таких основних завдань: визначення майбутнього бізнесу компанії, формування стратегічного бачення напрямку розвитку організації; перетворення стратегічного бачення і місії у вимірні цілі і завдання виконання; розробка стратегії для досягнення бажаних цільових результатів; реалізація і виконання обраної стратегії кваліфіковано і ефективно; оцінка рівня досягнень поставлених цілей, розгляд нових напрямків розвитку і пропозицій з коректуванням довгострокових напрямків, цілей, стратегії чи її виконання у світлі накопиченого досвіду, зміни умов, нових ідей і нових можливостей [5, с. 186].

Література:

1. Раєвська О. В. Управління розвитком підприємства: методологія, механізми, моделі: монографія. Харків: ІНЖЕК, 2006. 496 с.
2. Meier G. M. *Leading Issues in Economic Development*. Oxford University press, 2005. 672 p.
3. Федюнін С. А., Плевако Н. О., Філоненко М. Ю. управління стратегічним розвитком підприємства. *Економіка. Менеджмент. Бізнес*. 2020. № 3(33), С. 45-49.
4. Гуржій Н. М., Колтунік А. Ю. Особливості сучасних підходів до стратегічного управління розвитком підприємства. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2016. №14, С. 344-347.
5. Виханский О. С. *Стратегическое управление: Учебник*. 5-е изд., перераб. и доп. М.: Гардарики, 2011. 296 с.

СУЧАСНИЙ ВЕКТОР РОЗВИТКУ ЕКОНОМІЧНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ТОП-МЕНЕДЖЕРІВ ПІДПРИЄМСТВ

*Тугова А.С.,
Ястремська О.М., д.е.н., професор
Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця*

У сьогоднішній роботі будь-якого підприємства неможлива без використання ефективної системи стимулювання персоналу. Управління персоналу має 4 рівні: оперативний, тактичний, стратегічний та політичний. Кожен рівень управління має свою домінуючу складову, які представлені у табл. 1.