

факторів виробництва для розвитку і подальшого зростання. [1, с.9]

Таким чином, призначення планування, як функції управління, полягає в намаганні завчасно врахувати за можливістю всі внутрішні та зовнішні фактори, що забезпечують сприятливі умови для нормального функціонування і розвитку підприємств. Воно передбачає розробку комплексу заходів, які визначають послідовність досягнення конкретних цілей з урахуванням можливостей найефективнішого використання ресурсів кожним виробничим підрозділом і всією фірмою. Тому планування повинно забезпечити взаємозв'язку між окремими структурними підрозділами фірми, які включають всю технологічну ланку: наукові дослідження і розробки, виробництво та збут. Ця діяльність опирається на виявлення та прогнозування споживчого попиту, аналіз й оцінку наявних ресурсів та перспектив розвитку господарської кон'юнктури. Звідси впливає необхідність зв'язку планування з маркетингом та контролем з метою постійного коригування показників виробництва і збут слідом за змінами попиту на ринку.

Список використаних джерел

1. Герасимчук В.Г. Стратегічне управління підприємством (графічне моделювання) / В.Г. Герасимчук. – К.: КНЕУ, 2000. – 360 с.
2. Гук М.М. Планування сільськогосподарського виробництва / М.М. Гук. – К.: Урожай, 1992. – 278 с.
3. Покропивний С.Ф. Бізнес-план: технологія розробки і обґрунтування / Покропивний С.Ф., Соболев С.М., Швиданенко Г.О.. – К.: КНЕУ, - 1998. – 208 с.

Гельовська Аліна Генадіївна

студентка економічного факультету

напряму підготовки 6.030601 «Менеджмент»

Подільського державного аграрно-технічного університету,

м. Кам'янець-Подільський

Науковий керівник: д.е.н., професор Чикуркова А. Д.

СИСТЕМНИЙ ПІДХІД В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ

В теорії управління організаціями відбулися зміни поглядів на загальну систему управління. Персонал організації почали розглядати як стратегічний ресурс підприємства, що визначає в першу чергу успіх діяльності всієї організації. На зміну теорії, яка розглядала персонал як витрати, які треба скорочувати, з'явилася теорія управління людськими ресурсами. Ця теорія визначає, що персонал — це один із головних ресурсів фірми, яким треба грамотно управляти, створювати умови для його розвитку, вкладати у нього капітал. Основні відмінності між підходами до поняття персоналу в системі управління організацією показано на рис. 1.



Рис. 1. Відмінності підходів до поняття персоналу організації*

*Розроблено за дослідженнями автора.

Це призвело до появи стратегічного управління персоналом.

Методологія — це вчення про структуру, логіку організації, методи і засоби діяльності. В праксеологічному аспекті під методологією розуміють систему визначених теорій, виконуючих роль керівного принципу, засобу наукового аналізу, засобу реалізації цього аналізу. Призначення методології — давати чітке системне знання про закони, категорії, за допомогою яких дійсність може адекватно віддзеркалюватися в підсвідомості людей. Відповідно до іншого підходу, методологія — це вчення не просто про засоби, методи мислення і діяльності, а й про форму організації життєдіяльності людей [1, с. 51]. Тобто, стосовно стратегічного управління персоналом підприємств методологія — це вчення, яке дає засоби отримання характеристик об'єкта (персоналу) і підхід до його дослідження.

Об'єкти стратегічного управління досить складні, досліджуються різними науками, мають специфічні предмети, і менеджери повинні враховувати це на практиці управління. Спільна робота різних спеціалістів обумовила необхідність розвитку форм комплексного поліпредметного мислення. Це призвело до пошуку відповідного методологічного забезпечення. Сьогодні цілком виправданою думкою є те, що людині необхідне інше мислення, яке прийде на заміну науковому і філософському, тобто методологічне, управлінське мислення [2, с. 11].

Реалізація методологічної функції у вирішенні проблем теорії і практики стратегічного управління персоналом дозволяє використання системного підходу.

Системний підхід (рис. 2) не виходить із позиції „суб'єкт-об'єкт”, а досліджує системи діяльності і мислення, використовує засоби і методи, техніку і технологію, процедури і операції, які складають структуру формування розумової діяльності і задають основні форми її організації. Суть системного підходу полягає у багатоплановому, багатопредметному представленні об'єкта управління. Для аналізу об'єкта управління, для отримання цілісного результату прогнозування його розвитку системний підхід дозволяє результати, отримані представником одного предмета поєднувати з результатами іншого предмету. Це пов'язане з тим, що з позиції цього підходу предмет методології відрізняється від предметів інших наук і є діяльністю, пізнанням, мисленням, або всією діяльністю людства [3, с. 124].

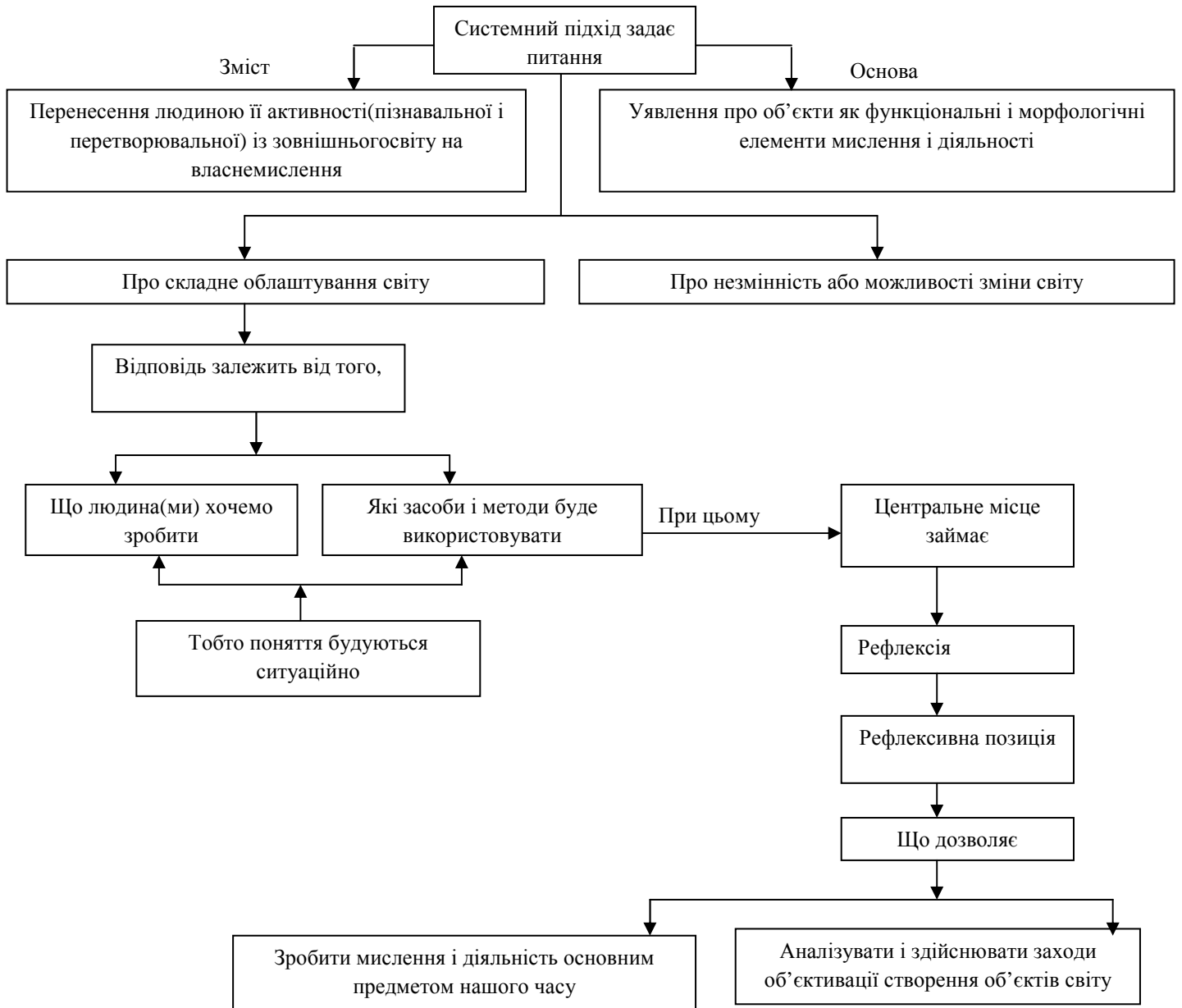


Рис. 2. Системний підхід у стратегічному управлінні персоналом*

*Розроблено за дослідженнями автора.

Системний підхід до управління персоналом підприємства дає можливість з'ясувати сутність та зміст цієї діяльності в цілому, а також окремих компонентів, із яких складається система управління персоналом: цілей, функцій, організаційної структури, технічних засобів управління, інформації, методів управління людьми, технології управління. Важливо також зрозуміти багатопланові взаємозв'язки між цими компонентами, їх залежність від зовнішнього оточення.

Список використаних джерел

1. Белогуров В.П. Основы управления: [учеб.пособ.] / Белогуров В. П.— Х.: Консум, 2003. — 240 с.
2. Дмитренко Г.А. Стратегический менеджмент: целевоеуправление персоналом организации / Дмитренко Г.А. —

Головатинська Ольга Василівна

студентка економічного факультету
спеціальності 8.03060101 «Менеджмент організацій
і адміністрування (за видами економічної діяльності)»
Подільського державного аграрно-технічного університету,
м. Кам'янець-Подільський
Науковий керівник: д.е.н., професор Чикуркова А. Д.

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

Найважливіша проблема будь-якого українського підприємства, що працює в ринкових умовах, – це проблема його виживання і забезпечення безупинного розвитку. Ефективне вирішення цієї проблеми полягає у створенні і реалізації конкурентних переваг, що значною мірою можуть бути досягнуті на основі правильно розробленої й ефективної стратегії розвитку підприємства. Проблеми стратегічного розвитку підприємств аграрного сектору досліджували такі науковці, як Саблук П.Г. [1], Завадський Й.С. [2], Гудзинський О.Д., [3], Андрійчук В.Г. [4] та інші.

Формування стратегії розвитку аграрних підприємств повинно ґрунтуватися на: забезпеченні перманентного підвищення якості продукції, її привабливості для споживача; оптимізації пропозиції товарів і доступних споживачеві цін; створенні ефективної збутової мережі на основі стабільних контактів з посередницькими торговими фірмами та агенціями; врахування національних особливостей та специфіки запитів споживачів у різних регіонах.

У більшості сільськогосподарських підприємств не має розробленої ефективної системи стратегічного управління, а існує лише орієнтація на розмиті цілі. Рівень стратегічного управління у сільськогосподарських підприємствах Полтавської області знаходиться на низькому рівні. У сучасних умовах його можна назвати задовільним, оскільки він забезпечує виживання господарств, проте, для подальшого розвитку аграрного сектору та їх розширеного відтворення керівництву підприємств необхідно головну увагу зосередити саме на стратегічному управлінні.

У світовій практиці виокремлюють три основних види стратегій розвитку підприємства, кожний з яких повністю обґрунтований специфікою виробництва: 1) стратегія зростання (розвитку) відображає намір підприємства збільшувати обсяги продажу, прибутку, капіталовкладень; 2) стратегія стабілізації (сталості) характеризує прагнення підприємства зберегти досягнуті обсяги виробництва в умовах суттєвої нестабільності обсягів продажу і прибутку; 3) стратегія виживання – оборонна стратегія в умовах глибокої кризи діяльності підприємства.

Для сільськогосподарських підприємств Хмельницької області бажано застосувати стратегію зростання, хоча більшість підприємств використовують стратегію виживання. Стратегію розвитку можна реалізувати на основі аналізу таких можливостей: інтенсивного розвитку, або інтенсифікації зусиль підприємства в межах його діяльності; інтеграційного розвитку, або розширення діяльності підприємства через контроль чи приєднання до нього інших підприємств; диверсифікації, або розширення сфер діяльності підприємства на ринках нових товарів за межами галузі.

Для здійснення запропонованої нами стратегії необхідні додаткові вкладення в розвиток перспективних галузей виробництва, завоювання більшої частки ринку, повніше використання державної підтримки, використання засобів формування попиту і стимулювання збуту, застосування передових досягнень в техніці, технології, організації управління та маркетингу.

З метою оптимізації фінансового стану підприємств, що є необхідним для реалізації завдань стратегічного управління, необхідно розробити систему моніторингу поточної фінансової діяльності, основною метою якої є своєчасне визначення фактичних результатів фінансової діяльності від передбачених, що викликають погіршення фінансового стану підприємства; визначення причин цих відхилень та розробка заходів із коригування, нормалізації та підвищення ефективності фінансової діяльності підприємства. Для покращення діяльності аграрних підприємств пропонується створювати відділи системного програмування для стратегічного планування діяльності.

Основними шляхами стратегічного розвитку сільськогосподарських підприємств має бути: науково обґрунтована система ведення господарства відповідно до природно-кліматичних та економічних умов з урахуванням розвитку на перспективу; створення міцної матеріально-технічної бази відповідно до обсягу і структури виробництва продукції, системи машин для забезпечення комплексної механізації виробничих процесів, переведення виробництва продукції на промислову основу; розроблення раціональної системи хімізації у рільництві; селекція і насінництво, виведення нових і поліпшених районуваних сортів культур, проведення робіт для одержання високоякісного насіння сільськогосподарських культур; впровадження науково-обґрунтованих систем землеробства; усунення або максимальне зменшення витрат при збиранні врожаю, транспортуванні, зберіганні, переробці та реалізації продукції; спеціалізація сільськогосподарського виробництва як умова концентрації фінансово-матеріальних і трудових ресурсів на виробництві основних видів продукції; створення інформаційно-обчислювальної системи планування, обліку, звітності та оперативного управління виробництвом на базі сучасної комп'ютеризації.

Список використаних джерел

1. Саблук П.Г. Основні напрями розробки стратегічного розвитку АПК в Україні / П.Г. Саблук // Економіка АПК. – 2004. – №12. – С. 3-15.
2. Завадський Й.С. Управління сільськогосподарським виробництвом у системі АПК: підручник / Й.С. Завадський. – К.: Вища школа, 1992. – 367 с.