

Матеріали XIV міжнародної науково-практичної конференції
«Сучасні проблеми менеджменту»

підприємства щодо досягнення конкурентних переваг та успіху діяльності. Крім того, в сучасних трактуваннях стратегії акцентується увага на таких особливостях, як тривалість дій застосування, як інструменту реакції на непередбачувані події в умовах конкуренції та активної взаємодії із зовнішнім оточенням, а також створенні унікальної позиції підприємства на ринку шляхом вибору видів діяльності, відмінних від конкурентів [1–3].

Парадигма стратегії підприємства у сучасних умовах отримала нове дихання. Критичний аналіз найпоширеніших концепцій і підходів у теорії стратегічного менеджменту дозволяє зробити висновок про те, що на сьогодні склалися усі необхідні передумови для формування нової методологічної платформи стратегії підприємства постіндустріальної епохи, що слугуватиме надійною опорою у визначенні та реалізації результативних стратегічних рішень.

Стратегія необхідна будь-якому підприємству, що претендує на успіх, щоб визначити, в якому напрямку воно розвиватиметься. Вдало розроблена стратегія є основою підвищення конкурентоспроможності підприємства, сильної конкурентної позиції та формування такої організації, яка за допомогою удосконалення структури управління та підвищення організаційної культури зможе успішно працювати в умовах сучасних викликів та загроз.

Список літератури

1. Востряков О. В. Стратегічне управління підприємством: навч. посіб. / О.В.Востряков, О. М. Гребешкова. — К. : Київ. нац. екон. ун-т, 2014. — 211 с.
2. Порохня В.М. Стратегічне управління: навч. посіб. / В.М. Порохня, Т.О. Безземельна, Т.А. Кравченко. — К. : ЦНЛ, 2012. — 224 с.
3. Смоленюк П.С. Обґрунтування конкурентної стратегії підприємства / П.С. Смоленюк // Інноваційна економіка. — 2012. — № 3 (29). — С. 86–93.

**ОСОБЛИВОСТІ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ
ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ НА
ПІДПРИЄМСТВАХ**

*Варава А.А., к.е.н., ст. викладач кафедри
менеджменту і адміністрування
Криворізького національного університету*

Активізація інноваційної діяльності та створення цілісної системи її фінансового забезпечення має ґрунтуватися на залученні

Матеріали XIV міжнародної науково-практичної конференції
«Сучасні проблеми менеджменту»

інвестиційних ресурсів різних джерел походження. У даному дослідженні інноваційно-інвестиційна діяльність (ІІД) розглядається як діяльність, що спрямована на впровадження і використання, за умов вкладення інвестиційних ресурсів, результатів наукових досліджень і розробок, забезпечує випуск конкурентоспроможних товарів і послуг та удосконалення організаційно-управлінських, виробничих, комерційних, логістичних та інших процесів.

Основою практичної реалізації ІІД на підприємствах є розробка відповідної функціональної стратегії, яка за своїми цілями і завданнями повинна відповідати спрямуванню загальної стратегії розвитку. Створення і послідовна реалізація процесу стратегічного управління ІІД, що відповідає сучасним економічним і соціальним реаліям та забезпечує великомасштабний приплив капіталу для технічного переозброєння та модернізації виробництва, є необхідним.

З огляду на те, що результати ІІД в більшості випадків спрямовані на стратегічні перспективи розвитку підприємств і організацій, у даному дослідженні було розроблено відповідний алгоритм її реалізації, який може бути рекомендований для практичного застосування. Алгоритм урахує основні особливості прийняття рішень щодо впровадження окремих інновацій на підприємствах. Він включає сім взаємозалежних етапів.

На першому етапі на основі обґрунтування, що надається інноваційно-інвестиційним відділом підприємства, вище керівництво ухвалює рішення з приводу розгляду та доцільності впровадження інновації.

На етапі визначення очікуваних результатів (етап 2) уточнюються обсяги необхідних інвестиційних ресурсів та здійснюється попередня оцінка позитивних для підприємства наслідків впровадження інновації.

На третьому етапі перевіряється відповідність інновації, що розглядається, напрямам прийнятої загальної та інноваційно-інвестиційної стратегій підприємства.

Якщо інновація за результатами реалізації відповідає стратегічним перспективам розвитку підприємства, то розробляється інноваційно-інвестиційний проект (ІІП), в якому формується можливий складові синергетичного ефекту, що отримується від реалізації управлінських рішень з удосконалення сфер діяльності підприємства (етап 4).

Визначаються джерела інвестування на окремих етапах, можливості використання власного капіталу, співвідношення

Матеріали XIV міжнародної науково-практичної конференції
«Сучасні проблеми менеджменту»

позикового й акціонерного капіталу. В результаті здійснюється перевірка достатності інвестиційних коштів (етап 5).

Визначається ефективність та строки окупності ІПП, а також в кінцевому варіанті перевіряється відповідність запланованих фінансових результатів стратегічним цілям підприємства. За умов невідповідності передбачається повернення до етапу розробки ІПП для внесення необхідних змін (етап 6).

На сьомому етапі передбачена реалізація ІПП та отримання кінцевих результатів від інновації.

Використання розробленого алгоритму дозволяє підвищити ефективність процесів планування та впровадження ІПП у стратегічній перспективі на підприємствах, а також оптимізувати перспективні управлінські рішення щодо здійснення ІД.

АУТСОРСИНГ ПЕРСОНАЛУ ЯК АКТУАЛЬНИЙ НАПРЯМ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ

*Васильєва М.О., асистент кафедри менеджменту
Української інженерно-педагогічної академії, м. Харків*

В сучасних умовах одним з вирішальних чинників ефективності і конкурентоспроможності підприємства є забезпечення високої якості кадрового потенціалу. У будь-якій компанії найціннішим з ресурсів є персонал. Однак набір постійного штату пов'язаний з певними труднощами. Сформувати штат, не витративши зайвих грошей і часу, можна за допомогою аутсорсингу персоналу.

Аутсорсинг персоналу - це передача організацією функцій, пов'язаних з кадровим діловодством, компанії-підряднику, що займається підбором і наймом персоналу на тимчасовій або постійній основі [1, с.88]. Найчастіше такі ділові відносини носять тривалий характер.

Адміністративна рутинна гальмує процес трансформації служби управління персоналом. Трудомістка робота займає основну частину робочого часу, і на рішення головних завдань залишається все менше часу. Саме на вивільнення ресурсів для досягнення стратегічних ланцюгів бізнесу і спрямований аутсорсинг.

Українські підприємства ставляться до розуміння необхідності передачі частини своїх функцій у сфері управління трудовими ресурсами досить складно і ставляться до цієї ідеї з недовірою.