

-
3. Череп А.В. Управління собівартістю : монографія / А.В. Череп. – Харків: ІНЖЕК, 2005. –С. 376
4. Мізюк Б. М. Стратегічне управління / Мізюк Б.М. – Львів : Магнолія, 2007. –С. 392.
5. Довгань Л.Є. Стратегічне управління : навч. посіб. / Л.Є. Довгань, Ю.В. Каракай, Л.П. Артеменко. – К. : Центр учбової літератури, 2009

Остапенко Максим,
студент факультету агротехнологій та економіки
спеціальності «Менеджмент»

Дворник Інна,
к.е.н., старший викладач кафедри менеджменту та аграрної економіки
ВП НУБІП України «Ніжинський агротехнічний інститут»

УДОСКОНАЛЕННЯ СИТЕМИ УПРАВЛІННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Управління – це вплив на колектив, який спрямований на досягнення мети, і необхідні для цього взаємопов'язані заходи: організація, важелі та регулювання цього процесу за допомогою зворотного зв'язку; керівництво людьми, розробка, прийняття та реалізація рішень; найкращий розподіл ресурсів та цілеспрямована переробка інформації тощо. [1, с. 3]. Всі ці чинники при якісній взаємодії і складають ефективну систему управління на підприємстві.

Високий організаційний ефект від колективної діяльності можуть забезпечити: узгодження цілей і засобів діяльності учасників, синхронізація їхніх зусиль, правильний підбір і розстановка кадрів, диспетчеризація виробництва, підвищення кваліфікації працівників з питань раціональної організації праці тощо.

За визначенням голландського вченого Х. Віссеми: «Стратегічне управління – це стиль управління (мотивований споживачами, орієнтований на майбутнє, спрямований на конкуренцію) та методи комунікації, передачі інформації, прийняття рішень і планування, за допомогою яких апарат управління й лінійні керівники своєчасно приймають і конкретизують рішення щодо цілей підприємницької діяльності. Стратегічне управління передбачає стратегічну орієнтацію всіх працівників і синхронізацію планів підрозділів, які відповідають за реалізацію цілей компанії» [3, с.109].

Планування в підприємстві здійснюється за підходом «від досягнутого», тобто розробка планових заходів по підвищенню конкурентоспроможності базується на оцінці окремих показників конкурентних позицій, рівні їх керованості і мінливості, а також з урахуванням ресурсних можливостей їх зміни. Даний підхід добре зарекомендував себе на практиці та забезпечив підприємство короткостроковими конкурентними перевагами за весь період його використання, але основним недоліком його виступає неможливість забезпечення довгострокових конкурентних переваг.

Для успішного розвитку організація повинна управляти кадровим плануванням, набором, адаптацією, навчанням, оцінкою, винагородами, а також мотивацією, контролінгом персоналу та створенням відповідних умов праці [2, с. 22]. Тобто керівництво має створити, а потім удосконалювати методи, підходи,

Discussion panel 2. «Protection of agricultural producers and economic policy of protectionism of agro-industrial complex. Social disintegration and stratification of society in the face of rising food prices Management and finance in agriculture»

процедури організації цих процесів. Поєднання і єдність методів, процедур, програм являють собою систему управління персоналом.

Важливе значення в управлінні має правовий вплив на об'єкт управління. При цьому в управлінні вноситься необхідна міра нормативного регулювання, формальної визначеності і упорядкування, закріплюється обсяг повноважень і відповідальності ланок управління, а також чіткий порядок їх взаємовідносин. Успішність функціонування всіх рівнів і ланок управління залежить від додержання законності та державної дисципліни. Кадри є центральним фактором у будь-якій моделі управління. На підприємстві відзначається висока продуктивність праці, яка забезпечується сумлінним відношенням працівників до роботи. В той же час існує недостатня мотивація персоналу, відсутній кар'єрний ріст, а також навчання по підвищенню кваліфікації працівників. Головним недоліком є низька організаційна культура персоналу, незацікавленість у роботі, відсутність ентузіазму та ініціативи у пошуках шляхів підвищення прибутковості, творчого підходу до вирішення поставлених завдань, присутня нездорова конкуренція між деякими працівниками, інформація викривлюється, відсутній синергетичний ефект [2, с.77].

Для підвищення ефективності системи управління підприємством, на нашу думку, буде доцільно використати підхід, який базується на принципово нових довгострокових стійких конкурентних перевагах. Цей підхід використовує концепцію управління конкурентоспроможністю підприємства на основі інноваційної моделі. При цьому спочатку визначається ідеально скомпонований майбутній стан підприємства з високим потенціалом конкурентоспроможності за рахунок маневреності та інноваційності, а потім «від майбутнього» формується траєкторія розвитку.

Отже, стратегія удосконалення системи управління зосереджується на: цілях розвитку і порядку удосконалення комплексної системи управління підприємством і його складовими частинами для забезпечення ефективних рішень і взаємного погодження інформаційних потоків і процесів прийняття рішень, а також організаційних, кадрових і технічних рішень; впровадження сучасних засобів і методів керування в межах вибраної комплексної концепції системи керування (інтегроване керування автоматизованим процесом виробництва); удосконалення організаційних структур керування підприємством головним чином шляхом використання сучасних гнучких форм (адаптивні, програмно-цільові та інші структури); покращення інформаційної системи для керування підприємством з метою покращення якості інформаційного масиву і розширення можливостей його швидкого використання; використання засобів автоматизації і обчислювальної техніки для вдосконалення техніко-економічного рівня і якості виробництва (роботизація, гнучкі виробничі ділянки).

Список використаних джерел:

1. Економічні проблеми сталого розвитку: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції імені проф. Балацького О.Ф., м. Суми, 11-12 травня 2016р.: у 2-х т. Т.1 / за ред. Ред. О. В. Прокопенко. Суми, 2016. 296 с.
2. Малиновський А. С. Кадрово-управлінський потенціал аграрних формувань. *Економіка АПК*. 2011. № 7. С.97. 104.
3. Кузьмін О.С. Теоретичні та практичні засади менеджменту : навчальний посібник. Львів, 2002. 228 с.

Петруха Сергій

к.е.н., доцент

Київський національний університет будівництва і архітектури

Петруха Ніна

к.е.н., доцент

Київський національний університет будівництва і архітектури

**ІНСТИТУТИ СІЛЬСЬКОГО РОЗВИТКУ В УМОВАХ ВОЄННОГО
СТАНУ ТА БІОІМПЕРАТИВИ ПОСТВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ**

Нова соціально-економічна реальність, обумовлена в першу чергу збройною агресією Російської Федерації проти України характеризується стагнацією сільського розвитку, «затуханням» процесів імплементації підойм до сталого і всеохоплюючого онтогенезу аграрних продуцентів на засадах біоцентризму, виводячи на перший план необхідність локалізації аграрної кризи, забезпечення фізичної й економічної доступності населення до продовольства, вирішення проблем із залученням в господарський обіг сільгоспземель деокупованих територій, ведення агровиробництва на локаціях наближених до зон активних бойових дій. Тобто сучасні, раніше невідомі, взагалі недосліджувані навіть в економічній фантастиці, воєнні віхи аграрної кризи [1–2], яка бере свій початок з середини 1990-х років перетворює аграрний сектор національної економіки з локомотива в провайдера загострення й дестабілізації ситуації в сільській економіці, підсилюючи соціально-економічні диспропорції, антагоністичність поведінкової моделі агро-підприємницьких інститутів в межах балансу суспільних інтересів й приватного сільгоспкапіталу у забезпеченні продовольчої безпеки в умовах воєнного стану [3]. Потенційно такий стан сільської економіки в короткостроковій перспективі додатково породить скорочення інваріантності працевлаштування у сільській місцевості, активізує процеси відтоку і деградації робочої сили, повністю нівелює біоімперіальне цілеорієнтування, фактично звівши нанівець, в середньостроковому вимірі, досягнення у сільському розвитку за весь період незалежності України. Якщо слідувати духу теорії політичного ділового циклу М. Калецького [4] якщо сільський розвиток зануриться у фазу інституційного супротиву та політичної неспроможності до антикризової регуляції діяльності інститутів сільської економіки, в підсумку отримаємо нові раніше невідомі (в декілька разів вищі ніж в 1990-х роках) нам масштаби соціально-економічних диспропорцій у сільській місцевості та появу замість територій депресивного сільського розвитку, нових