

ри. Партнери мають зрозуміти користь для кожного із них від співпраці у сфері використання спільних логістичних центрів. Менеджмент домінуючих ланок ланцюга повинен донести до кожного окремого підприємства позицію про те, що співпраця з іншим підприємством дасть можливість отримати додатковий прибуток за рахунок економії логістичних витрат, кращого доступу до ринків і підвищення попиту на вироби та послуги. Тому варто з допомогою аналізу підприємницької діяльності визначити шанси на інтегрований успіх логістичного ланцюга з позиції витрат і прибутку. Кількісний вираз та ідентифікація цілей, яких можна досягти з допомогою кооперації, дозволяють визначити

and similar papers at [core.ac.uk](http://core.ac.uk)

provided by Institutional Repository of Vadym Hetma

бажаний стиль управління. Важливим кроком є створення проекту організації процесів у спільних логістичних центрах.

*Т. М. Сидоренко*, аспірант,  
Київський національний університет технологій та дизайну,  
e-mail: [Sydorenko\\_tanya@ukr.net](mailto:Sydorenko_tanya@ukr.net)

## **СТРАТЕГІЧНИЙ РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВ ТА ЇХ КАДРОВЕ ПЛАНУВАННЯ**

**Сидоренко Татьяна**  
**Стратегическое развитие**  
**предприятий и их кадровое**  
**планирование**

**Tetyana Sydorenko**  
**Strategic development**  
**of enterprises and their human**  
**resource planning**

Важливе місце в сучасних ринкових умовах господарювання для кожного підприємства має не тільки забезпечення ресурсами, які необхідні для досягнення поставлених цілей та ефективність діяльності підприємства в цей період, але й стратегічний розвиток на перспективу, без якого неможливе ефективне функціонування в ринковому конкурентному середовищі.

На сьогоднішній день у діяльності підприємств дедалі ширше запроваджується стратегічне планування і саме при розробці стратегічних планів розвитку підприємства визначаються найважливіші пріоритети кадрової політики підприємства, завдання та напрями їх досягнення. А отже, основні пріоритети кадрової політики підприємства і є важливими складовими стратегічного плану розвитку підприємства.

В основі стратегічного планування кадрового потенціалу підприємства лежить організаційно-кадровий аудит, що являє оцінку відповідності структурного і кадрового потенціалу організації її цілям і стратегії розвитку. Необхідно провести оцінку трьох основних аспектів організаційної діяльності: кадрових процесів — напрямки діяльності організації стосовно персоналу; структури організації — співвідношення і співвідпорядкованість основних елементів, ступінь жорсткості (гнучкості) організаційної конфігурації; якісних і кількісних характеристик персоналу [4].

Підбір кадрів на підприємствах є важливою та необхідною складовою ефективною системою управління персоналом. Оскільки підприємства є відкритою соціальною системою, їх потреби у висококваліфікованому персоналі обумовлюються стратегією розвитку самого підприємства. Ефективне оцінювання працівників має дуже великий значення, надаючи собою основу для багатьох процедур: прийом на роботу, винагороду за виконану роботу, стимулювання та мотивування, зростання по кар'єрі.

Кадрове планування персоналу — процес забезпечення підприємства необхідною кількістю кваліфікованого персоналу, прийнятим на планові посади в планований час; система відбору кваліфікованих кадрів при використанні двох видів джерел — внутрішніх і зовнішніх, що має на меті забезпечити потреби організації в необхідній кількості фахівців у конкретні часові рамки; спрямована діяльність підприємства по підготовці кадрів, забезпеченню пропорційного і динамічного розвитку персоналу.

Ефективне кадрове планування позитивно впливає на результати діяльності підприємств саме завдяки:

- оптимізації використання персоналу. Ефективне використання персоналу шляхом створення робочих місць, реорганізації виробничих процесів;
- удосконалення процесу наймання на роботу;
- організації професійного навчання;
- скорочення загальних витрат на робочу силу за рахунок послідовної та активної політики на ринку праці.

Труднощами процесу планування кадрів, обумовленими складністю прогнозування трудової політики, можливістю виникнення конфліктів тощо, оскільки можливості використання кадрів у майбутньому важко спрогнозувати, як і важко спрогнозувати ставлення персоналу до роботи.

Під стратегічним плануванням розвитку кадрового потенціалу підприємства розуміється сукупності заходів, які спрямовані на формування конкурентоспроможного кадрового потенціалу під-

приємства, слугують провідною ланкою стратегії управління конкурентоспроможністю підприємства.

Отже на сьогодні персонал виступає основним чинником діяльності будь-якого підприємства, а також ефективність його свідчить про рівень досягнення стратегічних цілей підприємства. Необхідно відмітити, що стратегічне планування, завжди спрямоване на те, щоб забезпечили успішну роботу підприємства, закріпити конкурентні позиції на ринку, визначити перспективи для подальшого розвитку.

### *Література*

1. Селезньова Г. О. Стратегія підприємства : навч. посібн. / Г. О. Селезньова. — Харків: Вид-во ХНЕУ, 2007. — 240 с.
2. Міщенко А. П. Стратегічне управління: навч. посібн. / А. П. Міщенко. — К.: ЦУЛ, 2004. — 336 с.
3. Саєнко М. Г. Стратегія підприємства : навч. посібн. / М. Г. Саєнко. — Тернопіль : Вид-во «Економічна думка», 2007. — 352 с.
4. Семенов Г. А. організація труда в период перехода к рынку: монография / Г. А. Семенов. — Запорожье: ЗГИА, 2000. — 187 с.

*Г. С. Скитьова, к.е.н.,  
старший викладач кафедри стратегії підприємств,  
ДВНЗ «Київський національний економічний університет  
імені Вадима Гетьмана»,  
e-mail: askit@kneu.edu.ua*

## **СТРАТЕГІЧНЕ ПРОЕКТНО-ОРІЄНТОВАНЕ УПРАВЛІННЯ ІКТ-ПІДПРИЄМСТВОМ В УМОВАХ ПОСТІНДУСТРІАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ**

**Скитёва Анна**  
**Стратегическое проектно-**  
**ориентированное управление**  
**икт-предприятием в условиях**  
**постиндустриальной экономики**

**Skytova Ganna**  
**Strategic project-oriented**  
**management of the itc-company**  
**in the terms of postindustrial**  
**economy**

Розвиток парадигми стратегічного управління підприємством сьогодні обумовлений глобальними соціально-економічними трансформаціями. Інформатизація суспільства та збільшення амплітуди технологічних «стрибків», що відбуваються за життя одного покоління, виявили суперечливість і недостатню результативність «класичних» формалізованих управлінських концепцій [1].