

REFERENCES

Derevianko, O. H. "System of enterprise reputation management". *Biznes Inform*, no. 3 (2014): 381-386.

Derevianko, O. H. "Identification of a company reputation management model". *Ekonomichnyi chasopys – XXI*, no. 9 (2014): 92-94.

"17 ukrainskikh predpriatii mogut eksportirovat v ES produkty zhyvotnovodstva" [17 Ukrainian companies can export to the EU livestock products]. *APK-inform*. http://www.apk-inform.com/ru/news/1041457#.VNR_W9KsV60

Fombrun, Sh. J., and Low, J. "The real value of reputation: it takes just a single incident to shatter a company's reputation. To avoid such situations, communicators need to take a strategic

role in shaping public perception". <http://www.thefreelibrary.com/The+real+value+of+reputation%3A+it+takes+just+a+single+incident+to...-a0272167737>

Grunig, J. E., and Hunt, T. *Managing Public Relations*. New York: Cengage Learning, 1984.

"RepTrak™". <http://www.reputationinstitute.com/about-reputation-institute/the-retrak-framework>

Rushton, C. H. et al. "Application of the Reina trust and betrayal model to the experience of pediatric critical care clinicians". http://connect.gonzaga.edu/asset/file/384/Application_of_Reina_Model_Journal_of_Critical_Care.pdf

"Ukraina voshla v trojku krupneyshikh eksporterov zerna" [Ukraine is among the three largest exporters of grain]. *Agentstvo ekonomicheskoy informatsii «praym»*. <http://1prime.ru/Agriculture/20140728/789025121.html>

УДК 65.016.2:664

ФОРМУВАННЯ МОДЕЛІ УПРАВЛІННЯ СТАЛИМ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВА (ОРГАНІЗАЦІЇ)

© 2015 ГОНЧАРОВА С. Ю., ГОНЧАРОВ А. Б., АГРАМАКОВА Н. В.

УДК 65.016.2:664

Гончарова С. Ю., Гончаров А. Б., Аграмакова Н. В. Формування моделі управління сталим розвитком підприємства (організації)

Стаття присвячена теоретичним і практичним аспектам формування моделі управління сталим розвитком на рівні підприємства або організації. Проаналізовано умови функціонування та розвитку вітчизняних підприємств. У результаті дослідження було визначено економічну сутність поняття «сталий розвиток»; проаналізовано підходи до обґрунтування концепції сталого розвитку; здійснено вертикальну функціональну декомпозицію компонентів сталого розвитку. Уточнено основні етапи процесу розробки структури управління сталим розвитком; обґрунтовано розробку організаційно-функціональної моделі управління сталим розвитком підприємства (організації). У статті доведено, що запропонована організаційно-функціональна модель дозволяє визначити та досягти довготривалої рівноваги між основними компонентами сталого розвитку підприємства (економічним, соціальним, екологічним) з відповідними ланками організаційної структури і функціями управління.

Ключові слова: сталий розвиток, управління сталим розвитком, підприємство (організація), етапи управління сталим розвитком, модель управління сталим розвитком, компоненти сталого розвитку.

Рис.: 3. **Бібл.:** 8.

Гончарова Світлана Юріївна – кандидат економічних наук, доцент, кафедра управління персоналом та економіки праці, Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця (пр. Леніна, 9а, Харків, 61166, Україна)

Гончаров Андрій Борисович – кандидат економічних наук, доцент, кафедра менеджменту і адміністрування, Національний фармацевтичний університет (вул. Пушкінська, 53, Харків, 61002, Україна)

Аграмакова Наталія Володимирівна – кандидат економічних наук, доцент, кафедра управління персоналом та економіки праці, Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця (пр. Леніна, 9а, Харків, 61166, Україна)

УДК 65.016.2:664

UDC 65.016.2:664

Гончарова С. Ю., Гончаров А. Б., Аграмакова Н. В. Формирование модели управления устойчивым развитием предприятия (организации)

Honcharova S. Yu., Honcharov A. B., Agramakova N. V. Building the Model of Control for Sustainable Development of Enterprise (Organization)

Статья посвящена теоретическим и практическим аспектам формирования модели управления устойчивым развитием на уровне предприятия или организации. Проанализированы условия функционирования и развития отечественных предприятий. В результате исследования была определена экономическая сущность понятия «устойчивое развитие»; проанализированы подходы к обоснованию концепции устойчивого развития; осуществлена вертикальная функциональная декомпозиция компонентов устойчивого развития. Уточнены основные этапы процесса разработки структуры управления устойчивым развитием; обоснована разработка организационно-функциональной модели управления устойчивым развитием предприятия (организации). В статье доказано, что предложенная организационно-функциональная модель позволяет определить и достичь долговременного равновесия между основными компонентами устойчивого развития предприятия (экономическим, социальным, экологическим) с соответствующими звеньями организационной структуры и функциями управления.

The article addresses theoretical and practical aspects of forming a model of control for sustainable development at the level of an enterprise or organization. Conditions of functioning and development of domestic enterprises have been analyzed. Resulting from the study, the economic essence of the notion of «sustainable development» is determined; approaches to substantiating the concept of sustainable development are analyzed; a vertical functional decomposition of the components of sustainable development has been carried out. The basic stages in the process of working out the structure of control for sustainable development have been redefined; development of the organizational and functional model of control for sustainable development of enterprise (organization) has been substantiated. As it is proven in the article, the proposed organizational and functional model allows to define and achieve a lasting balance between the major components of sustainable development of enterprise (economic, social, environmental) together with the relevant parts of the organizational structure and control functions.

Ключевые слова: устойчивое развитие, управление устойчивым развитием, предприятие (организация), этапы управления устойчивым развитием, модель управления устойчивым развитием, компоненты устойчивого развития.

Key words: sustainable development, control for sustainable development, enterprise (organization), stages of control for sustainable development, model of control for sustainable development, components of sustainable development.

Рис.: 3. **Библ.:** 8.

Рис.: 3. **Библ.:** 8.

Гончарова Светлана Юрьевна – кандидат экономических наук, доцент, кафедра управления персоналом и экономики труда, Харьковский национальный экономический университет им. С. Кузнеця (пр. Ленина, 9а, Харьков, 61166, Украина)

Гончаров Андрей Борисович – кандидат экономических наук, доцент, кафедра менеджмента и администрирования, Национальный фармацевтический университет (ул. Пушкинская, 53, Харьков, 61002, Украина)

Аграмакова Наталья Владимировна – кандидат экономических наук, доцент, кафедра управления персоналом и экономики труда, Харьковский национальный экономический университет им. С. Кузнеця (пр. Ленина, 9а, Харьков, 61166, Украина)

Honcharova Svitlana Yu. – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, Department of Personnel Management and Labour Economics, Kharkiv National Economic University named after S. Kuznets (pr. Lenina, 9a, Kharkiv, 61166, Ukraine)

Honcharov Andrii B. – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, Department of Management and Administration, National Pharmaceutical University (vl. Pushkinska, 53, Kharkiv, 61002, Ukraine)

Agramakova Nataliia V. – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, Department of Personnel Management and Labour Economics, Kharkiv National Economic University named after S. Kuznets (pr. Lenina, 9a, Kharkiv, 61166, Ukraine)

Соціально-економічні, політичні та екологічні зміни, які відбуваються в сучасному міжнародному просторі, та вектор пріоритетів розвитку України, спрямований на євроінтеграцію, потребують від вітчизняних підприємств та організацій дотримання більш високих європейських стандартів. Особливо це стосується урахування нових концепцій розвитку, зокрема – норм сталого економічного розвитку, прийняття його пріоритетів та принципів. Дослідження даних питань повинно охоплювати не лише мега- та макрорівні, а й мікрорівень – кожне окреме підприємство, організацію, оскільки саме з них починається досягнення триєдиної рівноваги сталого розвитку. Мінливість зовнішніх умов здійснення господарської діяльності, недосконалість законодавчої та нормативної бази, неврегульованість ринкової інфраструктури, жорстка конкуренція ускладнюють умови функціонування та розвитку вітчизняних підприємств та організацій.

В умовах, що склалися, традиційні методи управління підприємством стають неактуальними та неефективними. Тому для вітчизняних підприємств одним з найважливіших чинників забезпечення конкурентоспроможності є сталий розвиток. Управління сталим розвитком підприємства в умовах нестабільності та динамічності економічного середовища являє собою сукупність способів забезпечення взаємопов'язаної діяльності всіх підсистем підприємства, використання яких забезпечує досягнення поставлених цілей.

Метою даної роботи є обґрунтування та побудова моделі управління сталим розвитком підприємства (організації).

Праці багатьох зарубіжних та вітчизняних науковців, серед яких Герман Е. Дейлі, Герасимчук З. В., Поліщук В. Г., Хумарова Н. І., Стукало Н. В., Фоміна М. В. та ін., присвячені дослідженню проблем сталого розвитку. Однак малодослідженими та такими, що потребують подальшого вивчення, залишаються питання сталого розвитку на мікроекономічному рівні. Потреба таких досліджень обумовлена тим, що досягти економічного, соціального та екологічного балансу можливо лише при активній участі вітчизняних підприємств та організацій, оскільки від кожного з них залежать податкові та соціальні відрахування у бюджет, рівень зайнятості та якість життя економічно активного населення, розміри соціальних відрахувань, дотримання екологічної безпеки тощо.

За економічною сутністю поняття «сталий розвиток» почало своє походження з 1972 р. як поняття «екорозвиток» (вперше використав Моріс Стронг). У науковому товаристві використовуються також схожі за визначенням поняття «стійкий розвиток», «збалансований розвиток», «сталий розвиток». Що стосується безпосередньо терміна «сталий розвиток», то вперше він був використаний на конференції ООН з питань природного середовища та розвитку в Ріо-де-Жанейро (1992 р.) у рамках прийняття документу «Порядку денного на XXI століття» [3]. На даній конференції «сталий розвиток» було визначено як «розвиток, що задовольняє потреби теперішнього часу, не ставлячи під загрозу здатність майбутніх поколінь задовольняти свої власні потреби» [1]. У подальших дослідженнях за основу береться саме

це його тлумачення. З. В. Герасимчук та В. Г. Поліщук вважають, що «саме конференцію Ріо-де-Жанейро можна вважати відправною точкою у формуванні всесвітньої концепції сталого розвитку» [1]. Н. В. Стукало відзначає, що «протягом цієї Конференції було одностайно проголошено, що основою розв'язання гострих соціально-економічних і ресурсо-екологічних проблем є перехід до моделі сталого розвитку, яка є стратегічним напрямом забезпечення матеріального, соціального і духовного прогресу суспільства» [6]. Лоґічним продовженням цього документу стало прийняття на Всесвітньому саміті по сталому розвитку в Йоганнесбурзі у 2002 р. «Плану виконання рішень на найвищому рівні» [3].

Більшість економістів дотримується розуміння «сталого розвитку», як гармонійного об'єднання трьох складових: економічної, соціальної та екологічної [2]. М. В. Фоміна наголошує, що «соціально-економічний розвиток має бути спрямований на гармонізацію еколого-економічного простору з урахуванням поточних інтересів і потреб кожної особистості та суспільства в цілому без загрози для інтересів і потреб майбутніх поколінь» [7]. Крім того, вона виокремила такі підходи до обґрунтування концепції сталого розвитку:

- ✦ суспільно-соціальний (має глобальний характер і спрямований на вирішення проблем розвитку особистості та суспільства з використанням природних джерел та економіки);
- ✦ еколого-економічний (найважливішою складовою вважається екологічна, вона є основною метою і головним інструментом реалізації сталого розвитку);
- ✦ економіко-екологічний (акцентується увага на досягненні мети екологічного розвитку, проте як інструмент його досягнення головним чином використовується економічна складова) [7].

Практична реалізація концепції сталого розвитку у вітчизняних організаціях потребує всебічної адаптації на різних рівнях управління.

Н. І. Хумарова зазначає, що «складність концептуальної реалізації сталого розвитку підтверджується дуже незначним прогресом по його втіленню, досягнутим світовим суспільством загалом, і окремими країнами зокрема за період визначення основних його завдань та програми дій, затвердженої у «Порядку денному на XXI сторіччя»» [8].

Отже, з метою задоволення життєвих потреб нинішнього і майбутніх поколінь, потрібне збалансоване вирішення існуючих економічних і соціальних проблем зі збереженням екосистеми. Для досягнення поставленої мети потрібна розробка ефективної моделі управління сталим розвитком підприємства (організації). Реорганізація існуючих моделей управління спричиняє необхідність перебудови існуючої практики, відповідно до триєдиної системи компонент сталого розвитку: економічної, соціальної та екологічної. Головним завданням організаційних проектів у даній сфері є перетворення ієрархічної моделі організаційної структури в матричне відображення. Таке сприймання дозволяє більш повно та раціонально відобразити не тільки

комплексний підхід до розуміння сталого розвитку як сукупності областей, але й пов'язати процеси, які реалізуються при її функціонуванні, з управлінським циклом і закріпити функції управління сталим розвитком за відповідними організаційними ланками.

Вибір саме організаційно-функціональної моделі для відображення процесу управлінських перетворень з урахуванням концепції сталого розвитку обумовлюється її можливістю в сукупності відображати графічні та текстові описи, що дозволяють із заданою точністю розуміти й імітувати процес управління організацією. Організаційна модель дозволяє охарактеризувати організаційну структуру організації та ролі, що здійснюються в системі управління її співробітниками [5]. Функціональна модель відображає бізнес-процеси і події, а також вихідні результати. Організаційно-функціональна модель визначає функціональні області, базові структури організації й організаційні ланки [4].

Застосування моделі необхідне: при перерозподілі функцій у разі скорочення (збільшення) числа організаційних ланок (зокрема за наслідками організаційного аналізу й уточненні функціональної завантаженості) або найму (звільнення) співробітника; при будь-яких змінах в організаційній структурі, пов'язаних з реалізацією стратегічного плану розвитку підприємства або реорганізації діяльності; при змінах в управлінні підприємством [4].

При цьому необхідно відзначити, що організаційно-функціональна модель повинна будуватися на підставі використання функцій управління і відповідати стадіям управлінського циклу.

На думку С. Сокура і О. Коваленко, «така структура бізнес-моделі представляється найбільш вдалою, оскільки при її простоті враховується інтегрованість всіх елементів бізнес-системи» [5]. Якщо змінюється організаційна модель, то виникає потреба в оцінці впливу цих змін на функціональну модель і, відповідно, на процес управління сталим розвитком організації.

Розробку організаційно-функціональної моделі управління сталим розвитком підприємства (організації) доцільно розпочати з дослідження її функціональної складової. Завданням даного етапу є трансформація компонент сталого розвитку у вертикальну декомпозицію з виділенням відповідних їм функцій (рис. 1).



Рис. 1. Вертикальна функціональна декомпозиція компонент сталого розвитку

Таким чином, для розробки моделі управління сталим розвитком підприємства (організації) була проведена вертикальна декомпозиція функціональних компонент і відповідних ним функцій, що є метою формування функціональної складової зазначеної моделі.

Розробка організаційної моделі здійснюється на основі організаційної структури підприємства. При цьому необхідно описати склад та ієрархію організаційних ланок, що забезпечують виконання функцій сталого розвитку [5]. С. Сокура і О. Коваленко відзначають, що «організаційну модель треба розглядати не як графічне відзеркалення штатного розкладу, а як систему елементів об'єднаних відносинами та функціями управління» [5].

Основні етапи процесу розробки структури управління сталим розвитком підприємства (організації) представлені на рис. 2.

Наведена схема, в укрупненому вигляді, характеризує процес розробки організаційної складової організаційно-функціональної моделі управління сталим розвитком організації. На кожному з етапів розробки організаційної структури можуть виникати зворотні зв'язки між наступними та попередніми етапами, що відображається у необхідності коригування управлінських рішень, прийнятих на попередніх етапах, виходячи з отриманих результатів.

Загальне визначення проблем, які спричинили перебудову організаційної структури (**1 етап**) передбачає чітке її формулювання.

Визначені проблеми є основою виконання **2 етапу** розробки організаційної структури управління – формування цілей. Даний етап є початком саме процесу проєктування структури.

Третій етап розробки організаційно структури управління сталим розвитком організації – аналіз існуючої системи з точки зору досягнення цілей та вирішення проблем.

Наступним етапом розробки організаційної структури управління сталим розвитком організації є розподіл функцій за організаційними ланками.

Відповідно до запропонованого розділення розподіляються і функції.

Третім етапом розробки організаційно-функціональної моделі управління сталим розвитком підприємства (організації) є дослідження її управлінської складової. Для цього необхідно здійснити горизонтальну декомпозицію функціональних областей (організаційних ланок) і відповідних ним функцій за стадіями управлінського циклу. Для цього можливо використати матричне проєктування.

На **4 етапі** розробки організаційно-функціональної моделі управління сталим розвитком проводиться аналіз повноти виділення та реалізації як функцій сталого розвитку, так і загальних функцій управління.

На **5 етапі** проводиться розробка базових організаційних регламентів сталого розвитку, що містять систематизований опис структури сталого розвитку організації та її компонент.

Розробка організаційно-функціональної моделі

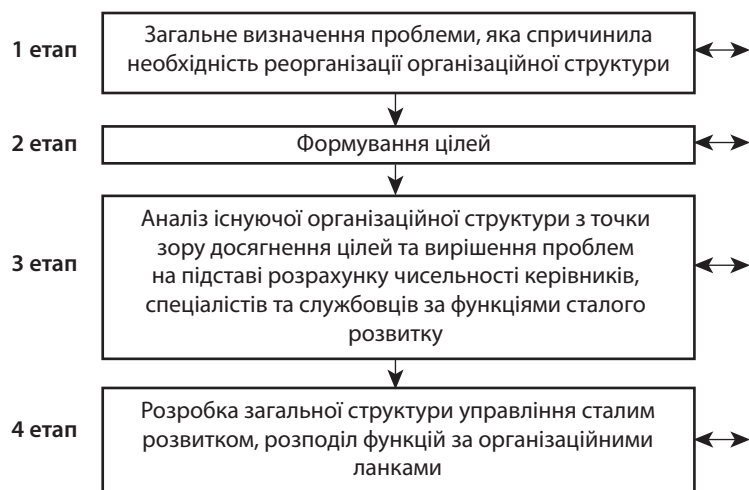


Рис. 2. Основні етапи розробки організаційної структури управління сталим розвитком підприємства (організації)

ділення в ній складових: функціональної, організаційної та управлінської. Організаційна складова характеризує організаційно-економічний вплив на об'єкт управління за допомогою методичного, інформаційного, програмного, технічного, фінансового і кадрового забезпечення. Функціональна складова базується на спеціальних функціональних блоках, які включають управління господарськими зв'язками підприємства, науково-технічним прогресом і маркетинговими дослідженнями, а також якістю товарів і послуг. Управлінська складова ґрунтується на регламентації управлінської діяльності, економічних та психологічних методах управління. Поєднання всіх трьох елементів дозволяє вирішити існуючі проблеми сталого розвитку підприємства на

підставі їх чіткого виділення й прийняття відповідних управлінських рішень.

завершується **6 етапом** – затвердженням регламентів управління сталим розвитком.

Окремим питанням (**7 етапом**) є технологія доведення інформації про організаційні зміни до персоналу підприємства. Дане рішення також належить до «організаційних», і тому його реалізацію необхідно розглядати в рамках побудови організаційно-функціональної моделі управління сталим розвитком. Для його здійснення необхідно:

1) скласти повний перелік документів, що регламентують впровадження організаційно-функціональної моделі управління сталим розвитком;

2) ознайомити персонал зі змінами, що вводяться. Для цього необхідно організувати збори і довести інформацію до працівників підприємства (організації). Окрім цього, додатково необхідно провести розсилку через офіс-менеджера, по локальній мережі, по e-mail. При необхідності розсилки частині (або всіх) документів через офіс-менеджера йому передаються необхідне число копій і список для розсилки. При необхідності розсилки по локальній мережі або по e-mail ці функції можуть бути покладені або на системного адміністратора (тоді йому передаються відповідні файли самих документів і список розсилки), або на помічника директора з трудових питань;

3) окремо повинні бути розглянуті питання зберігання оригіналів, електронних і паперових копій документів, а також їх заміни й облік розсилки;

4) залежно від прийнятих рішень відповідні функції повинні бути додані та розподілені в організаційно-функціональній моделі управління сталим розвитком організації.

Організаційно-функціональна модель управління сталим розвитком підприємства (організації) представлена на *рис. 3*.

Запропонована організаційно-функціональна модель дозволяє визначити та досягти довготривалої рівноваги між основними компонентами сталого розвитку підприємства (економічної, соціальної, екологічної) з відповідними ланками організаційної структури і функціями управління. Це стає можливим за рахунок ви-

ВИСНОВКИ

Таким чином, здійснений аналіз сутності сталого розвитку дозволив узагальнити його зміст, розглянути концептуальні підходи щодо його реалізації, виділити фактори впливу на функціонування сучасних підприємств, провести вертикальну декомпозицію з виділенням функцій управління сталим розвитком. Це дало можливість розробити та обґрунтувати відповідну організаційно-функціональну модель, що закладає перспективи для її подальшої апробації у практичній діяльності вітчизняних підприємств (організацій). ■

ЛІТЕРАТУРА

- 1. Герасимчук З. В.** Концептуальні засади стимулювання сталого розвитку регіону / З. В. Герасимчук, В. Г. Поліщук // Економіка і регіон. – 2010. – № 1 (24) : ПолтНТУ. – С. 18.
- 2. Дейлі Г. Е.** Сталий розвиток: визначення, принципи, політики / Герман Е. Дейлі // Науковий вісник Національного лісотехнічного університету України. – 2005. – Вип. 15.6. «Теоретичні положення екологізації економіки». – С. 27 – 39 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.nbu.gov.ua/portal/chem_biol/nvnltu/15_6/27_Dejli_15_6.pdf
- 3.** Порядок денний на XXI століття («Agenda 21»). – К. : Інтелсфера, 2000. – 359 с.
- 4.** Рекомендации по использованию организационно-функциональной модели в управлении предприятием [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.iso-9001.ru/index.php3?id=516&mode=>
- 5. Сокур С.** Как строить систему управления: прагматичный подход / С. Сокур, О. Коваленко // Корпоративные системы. – 2005. – № 1. – С. 24.
- 6. Стукало Н. В.** Глобальні виміри сталого розвитку / Н. В. Стукало // Збірник наукових праць ЛНТУ. Економічні науки. Серія «Економічна теорія та економічна історія». – Випуск 7 (28). – Ч. 2. – Луцьк, 2010. – С. 33.
- 7. Фоміна М. В.** Сталий розвиток в умовах глобалізації: протиріччя та чинники / М. В. Фоміна // Сталий розвиток економіки. – 2011. – № 7. – С. 6 – 12.
- 8. Хумарова Н. І.** Основні проблеми та напрями розвитку економічної теорії з урахуванням принципів сталого розвитку / Н. І. Хумарова // Економічний форум. – 2011. – № 4. – С. 56 – 59.

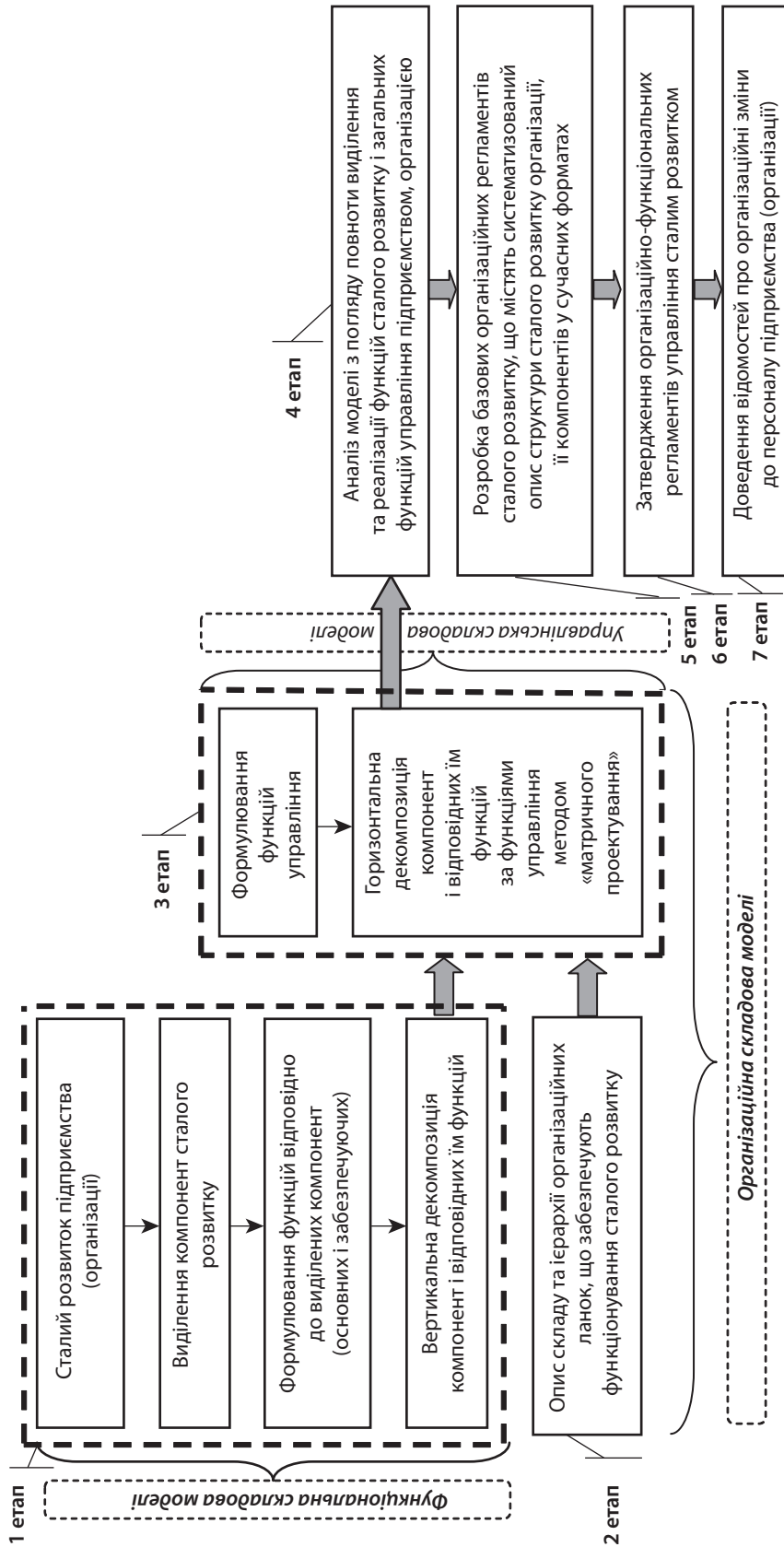


Рис. 3. Організаційно-функціональна модель управління сталим розвитком підприємства (організації)

REFERENCES

Deili, H. E. "Stalyi rozvytok : vyznachennia, pryntsyipy, polityky" [Sustainable development: definition, principles and policies]. *Naukovyi visnyk. «Teoretychni polozhennia ekolohizatsii ekonomiky»*, no. 15.6 (2005): 27-39.

Fomina, M. V. "Stalyi rozvytok v umovakh hlobalizatsii: pryrychchia ta chynnyky" [Sustainable development in the context of globalization, conflict and factors]. *Stalyi rozvytok ekonomiky*, no. 7 (2011): 6-12.

Herasymchuk, Z. V., and Polishchuk, V. H. "Kontseptualni zasady stymuliuвання staloho rozvytku rehionu" [Conceptual Foundations of promoting sustainable development]. *Ekonomika i rehion*, no. 1 (24) (2010): 18-.

Khumarova, N. I. "Osnovni problemy ta napriamy rozvytku ekonomichnoi teorii z urakhuvanniam pryntsyip staloho rozvytku"

[Main problems and areas of economic theory based on sustainable development principles]. *Ekonomichnyi forum*, no. 4 (2011): 56-59.

Poriadok dii «Poriadok denniy na XXI stolittia» («Agenda 21») [Procedure "Agenda for the XXI century" («Agenda 21»)]. Kyiv: Intelsfera, 2000.

"Rekomendatsii po ispolzovaniiu organizatsionno-funktsionalnoy modeli v upravlenii predpriatiem" [Recommendations for the use of organizational and functional model in enterprise management]. <http://www.iso-9001.ru/index.php?id=516&mode=>

Sokur, S., and Kovalenko, O. "Kak stroit sistemu upravleniia : pragmatichnyy podkhod" [How to build a management system: a pragmatic approach]. *Korporativnye sistemy*, no. 1 (2005): 24-.

Stukalo, N. V. "Hlobalni vymiry staloho rozvytku" [The global dimension of sustainable development]. *Zbirnyk naukovykh prats LNTU. Seriya «Ekonomichna teoriia ta ekonomichna istoriia»*, vol. 2, no. 7 (28) (2010): 33.

УДК 658.5

УДОСКОНАЛЕННЯ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ

© 2015 НАУМЕНКО М. О., МОРОЗОВА Л. В.

УДК 658.5

Науменко М. О., Морозова Л. В. Удосконалення стратегічного управління організацією

У статті проаналізовано сутність стратегічного управління організацією та розроблено заходи щодо його вдосконалення. Визначено фактори, що чинять вплив на систему стратегічного управління організацією. Доведено, що стратегічне управління в сучасних умовах виконує ряд важливих функцій у процесі управління підприємством (організацією). Удосконалення стратегічного підходу в управлінні значною мірою обумовлено необхідністю забезпечення найоптимальнішого використання наявних ресурсів для досягнення цілей функціонування підприємства. Вибір заходів щодо вдосконалення стратегії управління підприємством (організацією) напряму залежить від мети його існування, сфери діяльності, впливу зовнішніх і внутрішніх факторів і спрямований на підвищення конкурентоспроможності підприємства в сучасних умовах.

Ключові слова: стратегічне управління, фактори впливу, стратегія підприємства, стратегічний підхід, організація.

Рис.: 1. Табл.: 2. Бібл.: 13.

Науменко Марія Олександрівна – кандидат економічних наук, професор, кафедра менеджменту та військового господарства, Національна академія Національної гвардії України (пл. Повстання, 3, Харків, 61001, Україна)

Морозова Лариса Вячеславівна – старший викладач кафедри економічних дисциплін, Національна академія Національної гвардії України (пл. Повстання, 3, Харків, 61001, Україна)

УДК 658.5

UDC 658.5

Науменко М. А., Морозова Л. В. Усовершенствование стратегического управления организацией

Naumenko M. O., Morozova L. V. Improvement of the Strategic Management of Organization

В статье проанализирована сущность стратегического управления организацией и разработаны мероприятия по ее усовершенствованию. Определены факторы, оказывающие влияние на систему стратегического управления организацией. Доказано, что стратегическое управление в современных условиях выполняет ряд важных функций в процессе управления предприятием (организацией). Совершенствование стратегического подхода в управлении в значительной степени обусловлено необходимостью обеспечения оптимального использования имеющихся ресурсов для достижения целей функционирования предприятия. Выбор мероприятий по совершенствованию стратегии управления предприятием (организацией) напрямую зависит от цели его существования, сферы деятельности, влияния внешних и внутренних факторов и направлен на повышение конкурентоспособности предприятия в современных условиях.

In the article the essence of strategic management of organization is analyzed, measures to its improvement are elaborated. The factors of influencing the strategic management of organization are identified. It has been proven that the strategic management in today's context provides a number of important functions in the management of enterprise (organization). Improvement of the strategic approach to management in large part is determined by the need to ensure the optimal use of available resources to achieve the goals of enterprise. Choice of measures to improve the management strategy of enterprise (organization) directly depends on the purpose of its existence, scope of activities, influence of external and internal factors and is aimed at improving the competitiveness of the enterprise in the contemporary contexts.

Key words: strategic management, factors of influence, strategy of enterprise, strategic approach, organization.

Рис.: 1. Табл.: 2. Библ.: 13.

Ключевые слова: стратегическое управление, факторы воздействия, стратегия предприятия, стратегический подход, организация.

Рис.: 1. Табл.: 2. Библ.: 13.

Науменко Мария Александровна – кандидат экономических наук, профессор, кафедра менеджмента и военного хозяйства, Национальная академия Национальной гвардии Украины (пл. Восстания, 3, Харьков, 61001, Украина)

Naumenko Mariia O. – Candidate of Sciences (Economics), Professor, Department of Management and the War Economy, The National Academy of the National Guard of Ukraine (pl. Povstannya, 3, Kharkiv, 61001, Ukraine)

Морозова Лариса Вячеславовна – старший преподаватель кафедры экономических дисциплин, Национальная академия Национальной гвардии Украины (пл. Восстания, 3, Харьков, 61001, Украина)

Morozova Larysa V. – Senior Lecturer, Department of Economic Disciplines, The National Academy of the National Guard of Ukraine (pl. Povstannya, 3, Kharkiv, 61001, Ukraine)