

горію – фінансові та економічні стимули, а такі стимули, як професійні, трудові, престиж та соціальний статус, а також стимули, пов'язані з кар'єрою, в даних системах не фігурують узагалі, що також є недоліком вітчизняних систем стимулювання праці персоналу підприємства.

Наук. керівн. Малюкіна А. О.

**Література:** 1. Безтелесна Л. Удосконалення механізму мотивації продуктивності найманих працівників / Л. Безтелесна, Г. Мішук, С. Мартинюк. – К. : Ірпінь, 2006. – № 1. – С. 42–48. 2. Варданян И. Мотивационная система персонала / И. Варданян. – К. : Освіта, 2006. – № 5. – С. 21–24. 3. Городецька Л. О. Економічне обґрунтування системи мотивації праці на підприємстві [Електронний ресурс] / Л. О. Городецька, В. О. Журба. – Режим доступу : [http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/prpe/2010\\_26/Gurba.pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/prpe/2010_26/Gurba.pdf). 4. Єськов О. Мотивація і стимулювання праці / О. Єськов. – К. : Омега-л, 2007. – С. 82–85. 5. Волнухина Е. Модель "Мотивація – стимул" являється системою індивідуального підходу к каждому работнику / Е. Волнухина. – К. : Кондор, 2005. – С. 61–64. 6. Гольда А. В. Формування системи мотивації та стимулювання трудової діяльності з орієнтацією на кінцевий результат / А. В. Гольда. – К. : Прогрес, 2006. – С. 158–161. 7. Концептуальні засади менеджменту в інформаційній економіці : монографія / Т. І. Лепейко, О. І. Пушкар, О. М. Миронова та ін. ; за заг. ред. докт. екон. наук, професора Т. І. Лепейко. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2010. – 252 с. 8. Куликов Г. Т. Мотивація труда наемных работников : монографія / Г. Т. Куликов. – К. : Інститут економіки НАН України, 2002. – 339 с.

УДК 658:005.21

**Степук А. О.**

Студент 4 курсу  
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ

## **ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВА**

*Анотація. Розглянуто різноманітні погляди на визначення поняття стратегії, головні складові стратегії, визначено правила прийняття рішень, спрямованих на подальшу діяльність підприємства, а також досліджено особливості формування стратегії підприємства.*

*Аннотация. Рассмотрены разнообразные взгляды на определение понятия стратегии, главные составляющие стратегии, определены правила принятия решений, направленных на дальнейшую деятельность предприятия, а также исследованы особенности формирования стратегии предприятия.*

*Annotation. The article describes the various approaches to the definition of the concept of strategy, the main components of a strategy, the decision-making rules based on the further activities of the company are determined, and the peculiarities of the formation of the company strategy are studied.*

*Ключові слова: стратегія підприємства, стратегічне планування, конкуренція.*

Стратегія є узагальненою моделлю дій, необхідних для досягнення поставлених цілей. Цілі – це ключові результати, до яких прагне підприємство у своїй діяльності. Ставлячи певні цілі, керівництво формує ті головні орієнтири, на яких повинна бути сфокусована вся діяльність підприємства і його колективу.

Метою даної статті є огляд визначення стратегії як поняття та розкриття значення формування стратегії у розвитку і функціонуванні підприємства.

Серед вчених, які досліджували дане питання, можна виділити таких, як: І. Ансофф, А. Чендлер, Г. Мінцберг, М. Портер, Б. Карлоф та ін. [1 – 6].

Дослідження існуючих концепцій стратегії дало можливість виділити основні погляди до визначення поняття "стратегія". Одним із головних підходів можна назвати ототожнення стратегії з набором правил прийняття рішень. Так, Г. Мінцберг описував стратегію не лише як план, а і як комплекс дій та рішень, що є відправною точкою в розробці планів [4].

М. Портер визначав стратегію як взаємодію різних складових частин підприємства з метою визначення того, як і де збільшується цінність. Стратегія полягає у створенні позиції, у відмові від деяких видів діяльності та погодженні обраних напрямів діяльності [5].

І. Ансофф розглядав стратегію як довгостроково якісно визначений напрям розвитку організації, спрямований на закріплення її позицій, задоволення споживачів та досягнення поставлених цілей, та виділяв такі правила:

- правила аналізу зовнішнього середовища та його вплив на функціонування організації;
- правила аналізу внутрішнього середовища підприємства;
- правила оцінки результатів діяльності організації на даний момент та в перспективі;
- правила щоденної діяльності підприємства [1].



Іншим концептуальним підходом є визначення стратегії як засобу досягнення цілей підприємства. Даний підхід ґрунтується на тому, що визначення стратегічних цілей організації тісно пов'язане з формуванням шляхів їх досягнення. Наприклад, Б. Карлоф визначав стратегію як узагальнену модель дій, які необхідні для досягнення встановлених цілей шляхом координації та розподілу ресурсів компанії [2].

А. Чендлер трактував стратегію як генеральну програму визначення головних довгострокових цілей і задач підприємства, прийняття курсу дій та розподіл ресурсів, необхідних для виконання поставлених цілей. При цьому основним процесом у виборі та формуванні стратегії він визначав раціональне планування [6].

Д. Куїнн розглядав стратегію як патерн, або план, що інтегрує головні цілі організації, її політику і дії в узгоджене ціле. Правильно сформульована стратегія дозволяє впорядковувати та розподіляти завжди тією чи іншою мірою обмежені ресурси організації гранично ефективним і єдино правильним чином на основі внутрішньої компетентності, передбачення змін у зовнішньому середовищі й обліку можливих контрдії опонентів [3].

Таким чином, основними складовими частинами стратегії підприємства є заздалегідь розроблений план дій. Підприємство має бути готовим до будь-яких непередбачуваних обставин, які можуть виникнути як у зовнішньому, так і внутрішньому середовищі підприємства. Швидкий темп економічного розвитку України призводить до зростання конкуренції, необхідності здійснення глибоких структурних зрушень у виробництві та його широкого технологічного оновлення з використанням новітніх досягнень науково-технічного прогресу. Все сказане обумовлює пошук нових шляхів у розробці та вдосконаленні стратегії підприємства задля невідмінного досягнення тих цілей, які дійсно стратегічно важливі для організації, і досягнення успіху підприємства в довгостроковій перспективі.

*Наук. керівн. Мазоренко О. В.*

**Література:** 1. Ансофф И. Новая корпоративная стратегия / И. Ансофф ; пер. с англ. – СПб. : Наука, 1991. – 519 с. 2. Карлоф Б. Деловая стратегия / Б. Карлоф ; пер. с англ. – М. : Экономика, 2011. – 239 с. 3. Куїнн Д. Стратегический процесс. Концепции, проблемы, решения / Д. Куїнн, Г. Минцберг, С. Гошал. – СПб. : Питер, 2001. – 567 с. 4. Минцберг Г. Стратегический процесс / Г. Минцберг, Дж. Куїнн ; пер. с англ. под ред. Ю. Каптуревского. – СПб. : Питер, 2010. – 688 с. 5. Портер М. Стратегія конкуренції / М. Портер ; пер. з англ. – К. : Основи, 1997. – 390 с. 6. Чендлер А. Стратегія і структура / А. Чендлер ; пер. с англ. – М. : Мир, 1988. – 488 с.

---

**Жавко М. М.**

УДК 331.101.262:631

Студент 4 курсу  
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ

## ТЕОРЕТИЧНЕ ОБҐРУНТУВАННЯ ОЦІНКИ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

*Анотація. Розкрито сутність оцінки праці персоналу на підприємстві. Вказано групи цілей системи оцінки праці персоналу, а також показники, за якими оцінюється праця персоналу, методи оцінки праці на підприємстві.*

*Аннотация. Раскрыта сущность оценки работы персонала на предприятии. Представлены группы целей системы оценки работы персонала, а также показатели, по которым оценивается работа персонала, методы оценки работы на предприятии.*

*Annotation. The essence of the evaluation of enterprise personnel work is revealed. The groups of purposes of the system of staf evaluation, as well as indicators for evaluating the work of staff and evaluation methods at an enterprise are presented.*

*Ключові слова: оцінка праці, цілі системи оцінки, методи оцінки праці.*

Оцінка праці персоналу підприємства – це важлива складова управлінського контролю щодо людських ресурсів організації. У загальному вигляді оцінку роботи персоналу можна описати як збір, аналіз і оцінку інформації щодо ефективності роботи персоналу. Це багатоцільова процедура, яка при правильному застосуванні впливає на оптимізацію ряду бізнес-процесів компанії.

Група адміністративних цілей, які стоять перед системою оцінки персоналу, включає в себе основу для прийняття ряду адміністративних рішень, що стосуються оплати праці, кадрових перестановок на підприємстві, збільшення або скорочення чисельності персоналу підприємства [1].

---

© Жавко М. М., 2013