

Розмитість, а часто і повна відсутність ідеологічної платформи є чи не ключовою проблемою більшості політичних партій в Україні.

На прикладі західного світу видно, що консервативні цінності можуть поєднуватися з націоналізмом, а принципи соціал-демократії цілком можуть співіснувати з лібералізмом, коли партії знаходяться при владі чергуються з опозицією. Це чітко видно на прикладі німецьких християнських демократів, які не нехтують принципами лібералізму, британських лейбористів, які дотримуються соціал-демократичних постулатів або японських лібералів, які стоять на консервативних позиціях.

В Україні подібні ситуації, як правило, приймають характер партійного популізму спрямованого на прийняття кон'юнктурних політичних рішень і підтримку приватних бізнес інтересів, а також невизначеності самих виборців. Однак саме відсутність елементарних ідеологічних орієнтирів призводить до частого виникнення багатьох, ситуативних партійних проєктів, створених спеціально під виборчі кампанії різного рівня.

Відсутність ідеологічних напрямків в партійній діяльності призвела до значної комерціалізації не тільки самих партій, а й партійної еліти в цілому. Основними фінансовими донорами ключових партій, є фінансово-промислові групи, для яких партія є не тільки ефективним інструментом лобіювання бізнес інтересів, а й легітимізації громадської думки.

В олігархічній системі: бізнес – суспільство – держава, політичні партії не виконують функції посередника між державою, суспільством і владою, зате дуже добре представляють інтереси приватних капіталів в органах державної влади. Партії формують громадську думку щодо подій і тенденцій, які так чи інакше стосуються діяльності своїх інвесторів, а не соціальних груп суспільства.

Це дає можливість утримувати основні важелі управління фінансовими, економічними і політичними процесами в районах, містах або областях за допомогою представництва в органах законодавчої та виконавчої влади, як на регіональному, так і на державному рівні. І той факт, що практично за кожною партією стоять бізнес структури та регіональні групи, вже нікого не дивує.

В межах інвестиційної стратегії зрощення бізнесу з політикою купується не владна послуга, а зобов'язання політичної сили, або окремого політичного діяча, які за умов свого обрання повинні будуть забезпечувати владні аспекти розвитку конкретного крупного капіталу.

Політичний інтерес бізнесу у владі, є інтерес суто прагматичний – тобто головною його метою є отримання «корисних», для себе, результатів. Наявність «своїх» людей у владних структурах є однією з важливих умов заробляння грошових статків, отримання конкурентних переваг, можливість поділу ринків та активів, реалізації масштабних інвестиційних проєктів тощо.

Хортюк Владислав Васильович

Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича

Науковий керівник: Вербівська Людмила Василівна, кандидат економічних наук, доцент

Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича

СТРАТЕГІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Сучасні ринкові умови господарювання, які характеризуються невизначеністю, динамічністю, ризикованістю, підвищенням інтенсивності конкурентної боротьби обумовлюють зміщення акцентів уваги на персонал підприємства, що стає основним фактором забезпечення конкурентоспроможності підприємства. Персонал є стратегічним ресурсом підприємства, який вимагає пошуку нових механізмів управління ним для забезпечення результативності його роботи в довгостроковій перспективі. Виходячи з цього, особливої актуальності набуває вивчення можливостей ефективного управління персоналом підприємства.

Найбільший внесок в розробку теорії стратегічного управління зробили такі відомі зарубіжні та вітчизняні фахівці в сфері менеджменту як І. Ансофф, Х. Мінцберг, А. Томпсон,

А.Дж. Стринкленд, Булеєв І.П., Довгань Д.Є., Мазур І. І, Оборська С.В., Немцов В.Д., Шершньова З.С., та ін.

Модель управління підприємством базується на відповідній концепції. Концепція управління – це система ідей, принципів, уявлень, що зумовлюють мету функціонування організації, механізм взаємодії суб'єкта та об'єкта управління, характер взаємодії між окремими ланками його внутрішньої структури, а також необхідний ступінь урахування впливу зовнішнього середовища на розвиток підприємства.

Реалізація концепції стратегічного управління можлива лише тоді, коли підприємство є стратегічно орієнтованим, в якому персонал має стратегічне мислення, застосовується система стратегічного планування, що дає змогу розробляти та використовувати систему стратегічних планів. До переваг підприємств із стратегічною орієнтацією можна віднести наступні: зменшення до мінімуму впливу можливих негативних змін, а також факторів «невизначеності майбутнього»; можливість враховувати об'єктивні (зовнішні і внутрішні) фактори, що формують зміни, зосередитись на вивченні цих факторів; спрощення роботи по забезпеченню довго та короткострокової ефективності та прибутковості [1].

Суб'єктом кадрової стратегії управління персоналом підприємства є система управлінських органів та персонал. В сучасних умовах впровадження кадрового управління персоналом підприємства є нагальною необхідністю, яка обумовлена посиленням конкурентної боротьби. Формування персоналу з високим рівнем продуктивних здібностей, здатного до ефективної взаємодії в рамках трудового колективу, потребує значного часу та інструментів (рис. 1).



Рис. 1. Інструменти реалізації кадрової стратегії

Аналіз кадрової стратегії показує, що вона охоплює широке коло інструментів: кадрове планування, мотивація, заходи щодо оцінки та навчання персоналу та ін. Її головною метою є забезпечення підприємства продуктивними працівниками. Кадрова стратегія управління персоналом більш відповідає сучасним умовам діяльності підприємства в ринковій системі, оскільки вона спрямована на розвиток персоналу, підвищення його конкурентоспроможності та ефективності використання [2].

Вітчизняні науковці З.Шершньова, С. Оборська стверджують, що у виробничому потенціалі людські ресурси – найбільш активний фактор, який дає змогу адаптуватися виробничому потенціалу до змін і розвиватися. З іншими ресурсами персонал об'єднує те, що він повинен відповідати вимогам тих напрямків діяльності, які має та планує до освоєння підприємство.

Таким чином, стратегічне управління персоналом – це сукупність цілеспрямованих дій довгострокового характеру, які направлені на формування та розвиток продуктивних здібностей персоналу, їх ефективне використання, що забезпечує підприємству досягнення переваг в конкурентній боротьбі. Стратегічне управління підприємством реалізується через розробку ефективної стратегії управління персоналом. Об'єктом стратегії управління персоналом підприємства є сукупність фізичних осіб, які мають трудові відносини з підприємством, що є роботодавцем та називає їх співробітниками, мають певні кількісні та якісні характеристики, що визначають їхню здатність до діяльності в інтересах підприємства. Поряд з удосконаленням поточного управління персоналом, на підприємствах доцільно впроваджувати стратегічне управління, яке спроможне забезпечити формування високоякісного капіталу підприємств та об'єднати всю кадрову роботу для реалізації конкурентної стратегії підприємства, досягнення конкурентних переваг.

Список використаних джерел

1. Мазур І.І. Управління проектами / Довідковий посібник/ І.І. Мазур, В.Д. Шапіро та ін. – М.: Вища школа. 2001. – 875 с.
2. Стратегія підвищення ефективності функціонування підприємства / І.П. Булев, Н.Д. Прокопенко, М.В. Мельникова та ін.: моногр./ НАН України. – Донецьк, 2004. – 278 с.

Кліщук Юлія Олександрівна

*Вінницький торговельно-економічний інститут
Київського національного торговельно-економічного університету*
Науковий керівник: Менчинська Олена Миколаївна
*Вінницький торговельно-економічний інститут
Київського національного торговельно-економічного університету*

ПРОБЛЕМА ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ЕМІГРАЦІЇ З УКРАЇНИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

В умовах глобалізації державні кордони стають все більше відкритими, що призводить до вільного переміщення населення. У зв'язку з цим посилюються міграційні процеси. Особливо гостро в нашій країні постало питання інтелектуальної міграції. Таким чином, інтелектуальна міграція є досить актуальною проблемою для сучасної України і потребує, по-перше, детального аналізу міграції висококваліфікованих кадрів, яка в умовах глобалізації набуває масштабних обертів і, по-друге, вдосконалення державного регулювання у напрямку зменшення обсягів інтелектуальної міграції.

Дану тему висвітили у своїх працях М. Шульц, З. Бараник, Я. Верхогляд, О. Білорус, О. Грудзинський, Т. Драгунова, Ж. Зайончковська, Е. Лібанова, Т. Тимашова, А. Попова, А. Соболевська, С. Рязанцева та інші.

Метою дослідження є аналіз сучасних тенденцій процесу міжнародної інтелектуальної міграції України.

Україна є потужним донором інтелектуальних мігрантів для багатьох розвинених країн світу. Особливо посилились міграційні процеси з 2014 року, що в свою чергу обумовлено напруженою економіко-політичною ситуацією в країні.

За результатами соціологічного опитування, що було проведено групою «Рейтинг» серед 1000 вчених з 35 наукових установ у п'яти містах (Київ, Харків, Дніпро, Одеса, Львів), станом на 2017 рік – 26% українських науковців розглядають можливість виїзду за кордон для наукової роботи. Серед основних очікувань від еміграції, які мають ті, хто розглядає таку можливість, найчастіше називали фінансову винагороду за свою роботу (43%). Про бажання практичного втілення результатів своєї роботи як мотивацію до виїзду говорили 28%, наукове визнання – 14%, моральне задоволення – 10% [3].

Серед інших факторів «переміщення» українських вчених на роботу за кордон можна назвати наступні [4]: бажання і можливість покращити своє економічне становище за рахунок