

Слід зазначити, що виявлені фактори роблять різноспрямований вплив на результативність управління людськими ресурсами. В останні роки спостерігається підвищення номінальної заробітної плати у всіх сферах господарювання, зростає частка заробітної плати у ВВП. Однак залишається значною різниця в оплаті праці працівників різних галузей, що викликає почуття соціальної несправедливості, оплата праці перестає виконувати стимулюючу функцію.

Негативний вплив на ставлення до трудової діяльності надає низький рівень організації: високий відсоток зносу основних фондів, яке використовується обладнання та технології не відповідають сучасним вимогам. Тенденції в сфері праці носять негативний характер. Для зміни ситуації необхідно досліджувати соціально-трудова процеси, що протікають в організації, і розробити заходи щодо підвищення ефективності управління людськими ресурсами.

Література.

1. Вальчук Т.Л. Типології персонала : монографія. Київ : Дельта, 2005. 575 с.

ПОСЛІДОВНІСТЬ РОЗРОБКИ СТРАТЕГІЙ

Яцина П. А., здобувач вищої освіти 4 року навчання;

Мазур В. Г., здобувач вищої освіти 5 року навчання,

li.feya@gmail.com

Науковий керівник: Водолажська Т. О., к. е. н., доцент

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Процес формування стратегій на підприємстві у наш час є складним і потребує чіткого розмежування його елементів. Це обумовлюється необхідністю аналізу кожного елементу процесу для виявлення переваг та недоліків з метою їх подальшого усунення. Проаналізувавши кожен елемент господарство може виявити «сильні» та «слабкі» сторони у своїй діяльності і в майбутньому не допускати таких помилок.

Розробка стратегії полягає у визначенні курсу дій, необхідних ресурсів, часу реалізації, показників оцінки стану, вироблення планів і комплексу заходів по реалізації курсу дій.

В науковій літературі [1-5] вчені пропонують різні варіанти послідовностей вироблення стратегій підприємств, які є відмінними як за кількістю етапів, так і за їх змістом.

Деякі автори пропонують таку послідовність: місія, цілі, аналіз зовнішнього середовища, виявлення сильних та слабких сторін, розробка стратегічних альтернатив, вибір стратегії, реалізація стратегії, оцінювання стратегії (рисунок 1) [1].

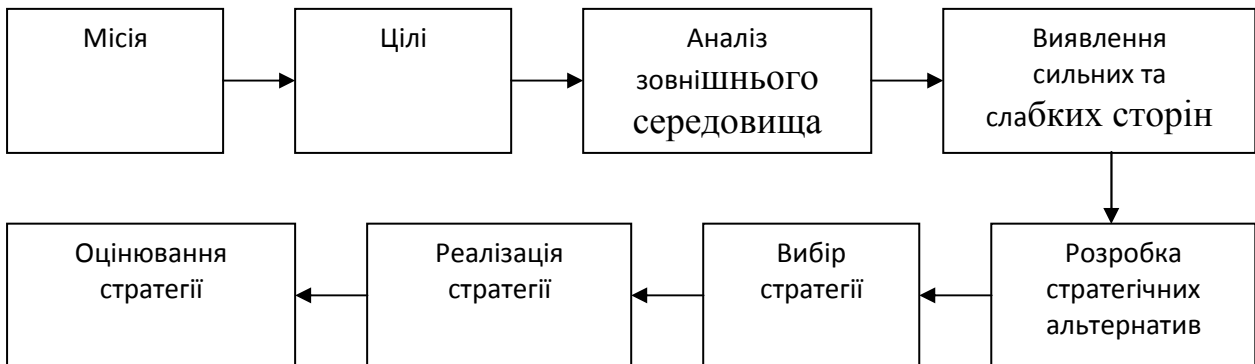


Рисунок 1 - Послідовність розробки стратегій за М.Х. Месконом [1]

Існує думка, що розробка стратегії відбувається у такій послідовності: вибір місії; встановлення цілей; аналіз становища ринку; оцінювання чинників, що впливають на стратегію; оцінювання можливостей і загроз; стратегія розвитку господарюючого портфелю; стратегічні зміни у факторах, що регулюються; очікувані фінансові результати (рисунок 2) [2].

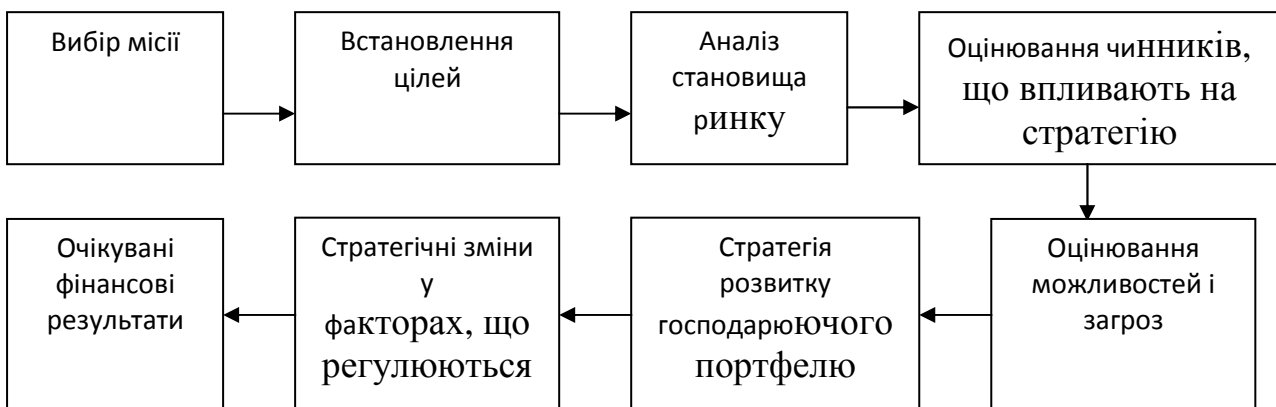


Рисунок 2 - Послідовність розробки стратегій за О.С. Віханським [2]

Інші автори [3] вважають, що для вироблення стратегій управління персоналом необхідно здійснити роботи за 7 етапами: визначення місії, створення стратегічних зон господарювання, встановлення цілей, ситуаційний аналіз, розробка стратегії маркетингу, реалізація тактики, стеження за результатами (рисунок 3).

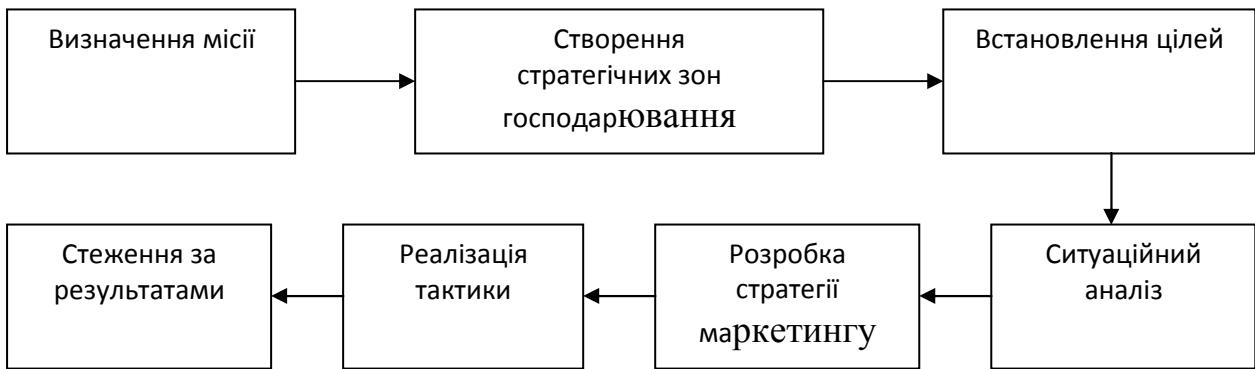


Рисунок 3 - Послідовність розробки стратегій за Дж.Евансом, Б. Берманом [3]

Ч. Хілл і Г. Джонс (рисунок 4) стратегічне управління починають з місії та цілей, далі аналізують стратегічні зміни шляхом зовнішнього аналізу можливостей і загроз та внутрішнього аналізу сильних сторін та слабкостей і, нарешті, розробляють функціональні, бізнесові, глобальну і корпоративну стратегії [4].

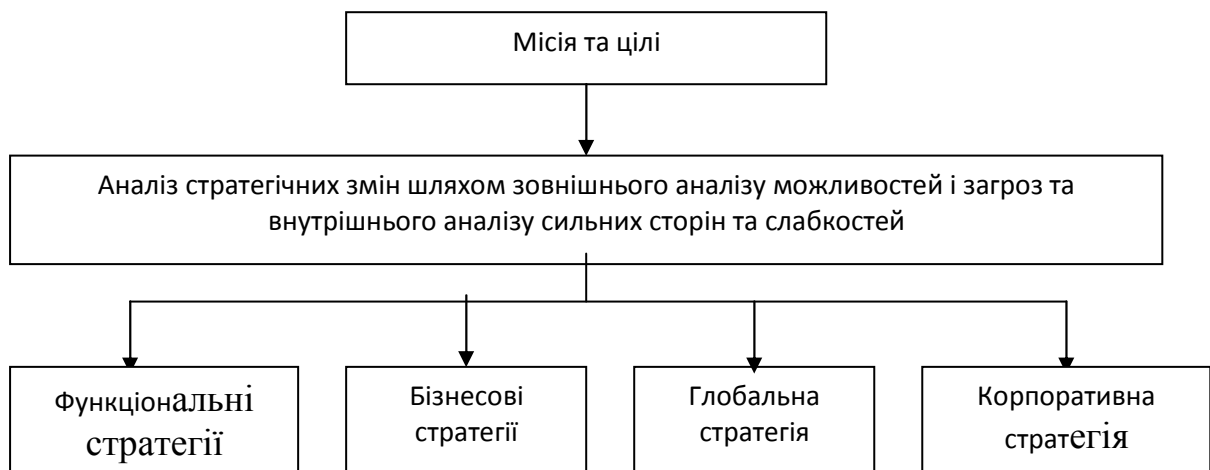


Рисунок 4 - Послідовність розробки стратегій за Ч. Хіллом і Г. Джонсом [4]

Модель стратегічного управління за А.А. Томпсоном і А.Дж. Стріклендом передбачає взаємодію 4 підсистем: стратегічного аналізу, стратегічного вибору, реалізації стратегії, моніторингу та оцінки (рисунок 5) [5].

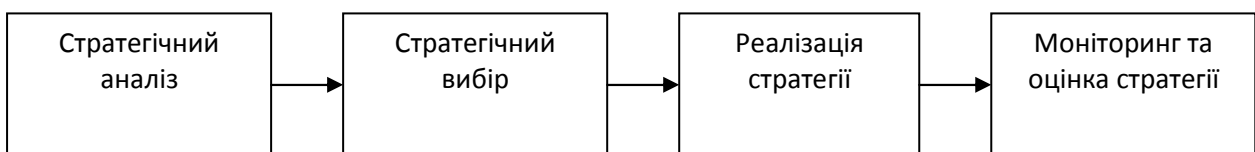


Рисунок 5 - Послідовність розробки стратегій за А.А. Томпсоном і А.Дж. Стріклендом [5]

С.А. Попов пропонує модель стратегічного управління, яка складається з блоків: стратегічного аналізу, концепції корпоративної стратегії, стратегічної програми дій, реалізації стратегії, стратегічного контролінгу (рисунок 6) [6].

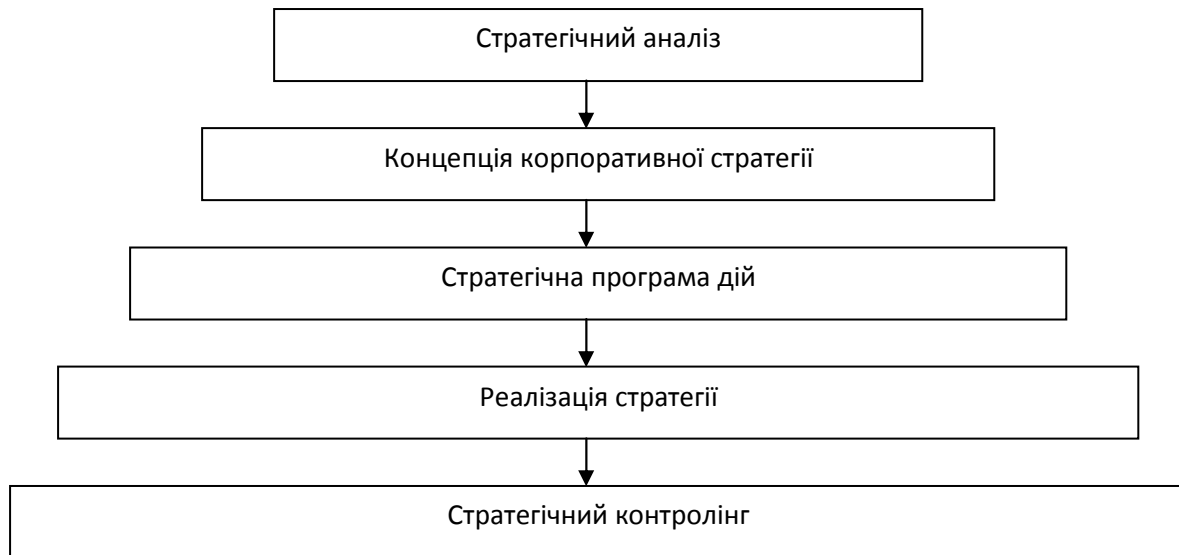


Рисунок 6 - Послідовність розробки стратегій за С.А. Поповим [6]

Як бачимо, більшість авторів вважають доцільним починати процес стратегічного управління з формулювання місії.

Без чітко сформульованих стратегічних цілей організації і основних шляхів їх досягнення кадрова робота втрачає сенс. Якщо стратегія організації чітко не визначена, то менеджер по персоналу повинен по крупинкам збирати інформацію про її найважливіші компоненти: ключові фактори внутрішнього та зовнішнього середовища, стратегічні напрямки, очікувані фінансові результати, стратегічні погрози та ризики, стратегії поведінки на ринку послуг і збуту продукції, стратегії розвитку виробництва, сегментація життєво важливих ринків і основні тенденції їх реструктурування. Доскональне і постійно оновлюване знання про стан справ в бізнесі, якому присвятила себе організація, стає вирішальним елементом професійної компетенції даного спеціаліста. Без цього знання неможливо розробити і реалізувати життєздатну стратегію, яка повинна бути добре спланованою відповіддю на стратегію організації.

Розробка стратегії управління персоналом дозволяє послабити негативний вплив старіння компетентності працівників, що являє собою процес зниження знань, який відбувається в ході практичної діяльності робітника в тій чи іншій сфері.

Література.

1. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. Москва : Дело, 1998. 547 с.
2. Виханский О.С. Стратегическое управление: учебник. Москва : Гардарика, 1998. 342 с.
3. Эванс Дж., Берман Б. Маркетинг : сокр. пер. с англ. Москва : Экономика, 1990. 287 с.
4. Білорус Т.В. Сутність кадрової стратегії підприємства та методологічні засади її формування. *Актуальні проблеми економіки*. 2006. № 1(155). С. 185-189.
5. Томпсон А.А., Стрикленд А.Дж. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии : учебник. Москва : Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998. 374 с.
6. Попов С.А. Стратегическое управление : 17-модульная программа для менеджеров «Управление развитием организации». Модуль 4. Москва : ИНФРА- М, 2000. 304с.
7. Водолажська Т.О. Зміст процесу формування стратегій управління персоналом підприємства. *Економіка. Фінанси. Право*. 2015. № 10/1. С. 37-39.
8. Криворучко О.М., Водолажська Т.О. Сценарний підхід до розробки стратегій управління персоналом АТП. *Економіка транспортного комплексу*. 2014. № 23. С. 77–90.

**ОСОБЛИВОСТІ ВИБОРУ ІНФОРМАЦІЇ ДЛЯ ЗАХИСТУ
КОМЕРЦІЙНОЮ ТАЄМНИЦЕЮ**

*Лабзев О. Ю., здобувач вищої освіти 2 року магістратури,
dineon18364158@gmail.com*

*Науковий керівник: Петряєва З. Ф., к. е. н., професор
Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця*

Статистика останніх років свідчить про невпинне зростання кількості економічних злочинів, пов'язаних з незаконним отриманням і оборотом відомостей, що мають велику цінність для бізнесу. Саме тому суб'єкти, що залучені своєю діяльністю у цій сфері, вже не перший рік стурбовані проблемою охороноспроможності своїх конфіденційних даних. Особливої уваги заслуговує комерційна таємниця. Важливим є зазначити, що законодавець, визначаючи засоби захисту комерційної таємниці, застосовує два підходи. Розглянемо їх у таблиці 1.

Виходячи з підходів наведених у таблиці 1 можна сказати, що перший підхід є відносно новим для національного законодавства і виконує функцію загального захисту комерційної таємниці.