

Станіслава Валерія Євгеніївна

студентка 3-го курсу факультету адвокатури та антикорупційної діяльності Національного університету «Одеська юридична академія»

РОЛЬ ЛЮДСЬКОГО ФАКТОРА В РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

В наш час дуже актуально, коли підприємство має свою власну чітку стратегію та формує власну діяльність, стратегічні цілі, щоб успішно розвиватися. На рівні підприємства будується стратегія, основою якої є люди. Адже, ще перші представники людства кожного дня вирішували проблеми використання інтелектуальних та фізичних ресурсів [1]

Кожна організація щоб в майбутньому забезпечити собі нормальну стабільну роботу повинна мати свої власні чіткі цілі підприємства. Керівник повинен розуміти сутність стратегії, використовувати різні прийоми і методи управління та розробляти стратегічні плани. А сама стратегія повинна змінюватись відповідно до викликів та змін навколишнього середовища [3]

Для динамічного процесу підприємства, його вибору стратегій, реалізації розроблених планів, полягає в 5 основних завданнях:

- Визначити майбутній бізнес підприємства, сформулювати стратегічне бачення бізнесу;
- Перетворити стратегічне бачення бізнесу та її місії в цілі та завдання;
- Розробка стратегії, щоб досягти бажаних цілей;
- Виконати та реалізувати обрану стратегію ефективно і кваліфіковано [1]

Для досягнення стратегічних цілей підприємства та для успішного виконання оперативних завдань, дуже важливо вміти компетентно управляти персоналом підприємства, так як воно є елементом управлінського процесу. На сьогоднішній день управління персоналом є одним із головних напрямків діяльності менеджменту організації. Рівень мотивації персоналу буде впливати на реалізацію стратегії підприємства і буде залежати значною мірою від людського фактору [2]

Посилення ролі менеджменту персоналу в стратегічному менеджменті обумовлено провідним місцем персоналу в функціонуванні сучасної економіки та відмінностями від інших ресурсів [2]

Головним елементом управління всієї системи підприємства є управління кадрами, які бувають об'єктами та суб'єктами управління. Планування, формування, розподіл та використання людських ресурсів складають основний зміст управління кадрами, які розглядаються аналогічно управлінню матеріальними елементами виробництва. Взагалі, кадри – це люди, які мають складний комплекс індивідуальних якостей та властивостей, де соціально-психологічні якості відіграють значну роль.

Методи управління кадрами можна поділити на 3 групи: соціально-психологічні; економічні; організаційно- розпорядчі.

Соціально-психологічні методи управління – це конкретні прийоми та способи впливу та процес розвитку та формування працівників та трудового колективу, поділяючись на психологічні та соціальні. Соціальні, які впливають на весь колектив та створюють оптимальний психологічний клімат, а психологічні – окремі працівники, які вивчають та оцінюють кадри, використовуючи психологічний відбір [3]

Економічні методи – це планування та прогнозування кадрової роботи, розрахунок трудових ресурсів та балансу робочих місць, визначення потреби в кадрах та її забезпечення.

Організаційно розпорядчі методи – це застосування різних варіантів впливу на робітників, ґрутуючись на використанні правових положень та організаційних зв'язків (положення про проведення атестації, правила трудового розпорядку, інструкція про ведення обліку та аудиту трудових книжок робітників.

На підприємстві особлива увага повинна приділятися напрямам з покращення підготовки кадрів. Робота з кадрами – головна частина управлінської роботи для керівництва яка завжди буде вимагати планованих та обдуманих дій [1]

Щоб правильно організувати своє кар'єрне зростання, передбачити всі пастки на своєму шляху, потрібно навчитися розподіляти свої сили і час, уміти вибирати потрібні цілі, ставити перед собою завдання і багато що інше.

В наш час на підприємствах постає загальна потреба в розробці та введенні в діяльності підприємства концепції стратегічного управління, це дасть змогу підвищити ефективність господарської діяльності підприємства. Всі підприємства хочуть досягти певних успіхів, ще на початку своєї діяльності. А щоб збільшувати або зменшувати

темпи зростання продажу, або зайняти лідирування на ринку, створювати унікальні продукти, потрібно починати використовувати різні загальноконкурентні стратегії, щоб досягти успіхів.

На мою думку, неможливо ефективно та правильно управляти підприємством, розробляти стратегії, якщо не буде розроблений певний механізм управління трудовою поведінкою працівників. Щоб працівник повністю віддавався роботі, досягав поставлених цілей, показував високі результати праці, потрібно забезпечити справедливую оплату праці, створити належні умови для праці, довіру та повагу.

Список використаних джерел

1. Кухленко О. В., Губяр Д. О. Основні підходи до формування стратегії розвитку підприємства. Формування ринкових відносин в Україні. 2013. 97 с.
2. Бузько І. Р. Стратегічне управління персоналом підприємства в умовах сучасного розвитку ринку праці: монографія / за заг. ред. СТУ ім. В. Даля, 2009. 304 с.
3. Черчик Л. М. Стратегія управління розвитком персоналу. URL: <http://esnuir.eenu.edu.ua/handle/123456789/616>

Науковий керівник: к.еко.н., доцент Хаймінова Ю. В.

Хомиженко Євгеній Сергійович

*студент І-го курсу факультету цивільної та господарської юстиції
Національного університету «Одеська юридична академія»*

БАНКІВСЬКА СИСТЕМА ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ

У сьогоднішні скрутні часи тема економічно-правових засад є важливою для обговорення тому, що з початку воєнного стану в нашій країні влада намагається забезпечувати економічну стабільність на всіх рівнях держави.

Банківська система – це специфічна економічна та організаційно-правова структура, що забезпечує функціонування грошового ринку та економіки в цілому [1]. Виходячи з цього я вважаю, що це є важливим фактором в економіці держави, який заслуговує уваги.

Для початку хочу зазначити, що ліквідність банківської системи – це спроможність забезпечити своєчасне виконання всіх торгових зо-