

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ЛЬОТНА АКАДЕМІЯ НАЦІОНАЛЬНОГО АВІАЦІЙНОГО УНІВЕРСИТЕТУ



«ЕКОНОМІКО – ПРАВОВІ ДИСКУСІЇ»

Матеріали

Всеукраїнської науково-практичної Інтернет-конференції

студентів, аспірантів та молодих учених

30 квітня 2020 р.



Кропивницький 2020

4. Семикіна М.В. Деформація мотиваційних чинників у сфері праці як передумова формування міграційних настроїв вітчизняних працівників / М.В. Семикіна, А.В. Мельнік, В.О. Кабай // Вісник Черкаського університету. Серія «Економічні науки». – Черкаси, 2017. – № 4 (частина 1). – С. 95-106. Доступ до електронного ресурсу: <http://econom-ejournal.cdu.edu.ua/issue/viewIssue/207/112>

5. Маклаков С.М. Механізм соціально-економічної мотивації персоналу підприємств в умовах інноваційних змін в економіці. Вісник Хмельницького національного університету. 2018. № 3, Т. 1. С. 78 – 83.

Науковий керівник - д.е.н., проф. Семикіна М.В.

УДК 658:330

Зеленський С.М.

магістрант факультету менеджменту

Львівська академія Національного авіаційного університету

ШЛЯХИ ЗМІЦНЕННЯ СТРАТЕГІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ АВІАПІДПРИЄМСТВА

Активність підприємства, перехід з одного якісного стану в інший визначаються його потенціалом, який в свою чергу пов'язаний не тільки з пізнанням і використанням, але і розвитком тих його властивостей, які необхідні для досягнення бажаного результату. У зв'язку з цим набуває актуальності питання управління зазначеним потенціалом в теоретичному й практичному плані.

В рамках чого необхідним є розгляд наукових підходів до визначення поняття «стратегічний потенціал підприємства», виокремлення характерних рис категорії та факторів, які впливають на її рівень.

Аналізуючи визначення, наведене в праці В. Г. Герасимчука [2], можна стверджувати про поєднання цільового та структурно-функціонального підходів, оскільки він розглядає потенціал як сукупність взаємопов'язаних елементів, які, виконуючи свої функції, сприяють реалізації стратегії та досягненню цілей. А у визначенні, яке наводить Р.А. Фатхудинов [3], можна відзначити поєднання ресурсного, цільового, структурно-функціонального та конкурентного підходів, оскільки стратегічний потенціал визначає як ефективне поєднання та використання конкурентних переваг. Одним із перших та досить поширеним у наш час є ресурсний підхід до трактування суті стратегічного потенціалу.

К. Барроу виділяє таке поняття, як стратегічний потенціал успіху, під яким розуміє поєднання потенціалу успіху підприємства з ринковим потенціалом. При цьому потенціал успіху розуміють як сукупність ресурсів та можливостей підприємства, за допомогою яких забезпечуються певні

досягнення, а ринковий потенціал - як можливості зовнішнього середовища у вигляді попиту, не задоволеного пропозицією, що склалася на ринку [1].

Для вдосконалення управління стратегічним потенціалом авіакомпанії доцільно використовувати наступні принципи:

- принцип системності - відповідає за розгляд внутрішніх взаємозв'язків, аналіз впливу кожного з функціональних потенціалів на стратегічний потенціал авіакомпанії і загальну стратегію авіакомпанії, формування вірних управлінських рішень з урахуванням факторів внутрішнього та зовнішнього середовища;

- принцип оптимальності використання ресурсів, що забезпечує адекватність на всіх етапах застосування ресурсів очікуваним результатам, які залежать від діяльності системи управління стратегічного потенціалу авіакомпанії;

- принцип гнучкості та здатності підприємства реагувати на зміни рівня стратегічного потенціалу залежно від зміни цілей і загальної стратегії авіакомпанії, забезпечення конкурентоспроможності й розвитку авіапідприємства.

Послідовність дій менеджменту авіакомпанії щодо зміцнення стратегічного потенціалу представлена на рис. 1.



Рис. 1 - Схема вдосконалення управління стратегічним потенціалом авіакомпанії

Спираючись на дослідження вітчизняних та зарубіжних вчених, пропонується методика оцінювання рівня та зміцнення стратегічного потенціалу й ефективності його використання, яка дає можливість приймати оптимальні управлінські рішення при формуванні стратегічного потенціалу авіакомпанії (СПА) та правильно обрати подальшу стратегію розвитку компанії. Послідовність дій із реалізації методики така:

1. Підготовчий етап.
2. Етап планування та збору інформації.
3. Аналітичний етап.
4. Отримання узагальнюючого показника.
5. Прогнозування рівня СПА.
6. Надання рекомендацій щодо прийняття рішень топ-менеджментом авіакомпанії.

Список використаних джерел:

1. Барроу К. Бизнес-планирование / К. Барроу, П. Барроу, Р. Барроу; пер. с англ. – М. : ФАИР-ПРЕСС, 2003. – 400 с.
2. Герасимчук В. Г. Развитие предприятия: диагностика, стратегия, эффективность. – К.: Вища шк., 2005. – 167 с.
3. Фатхудинов Р.А. Конкурентоспособность: экономика, стратегия, управление. – М: ИНФРА-М, 2000. – 312с.

Науковий керівник: к.е.н., доцент Н.І. Лєгінькова

УДК 330.341.1

*Костишина А.І, здобувач
Вищий навчальний заклад Укоопспілки
«Полтавський університет економіки і торгівлі»*

ЦІЛЬОВІ ОРІЄНТИРИ КОМПЕНСАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНИХ ЗМІН У ТРУДОВИХ ПРОЦЕСАХ

У світі відбуваються глобальні інноваційні зміни, які позначаються на змісті праці, трудових процесах, призводять до появи одних професій і вмирання інших, кардинально змінюють структуру зайнятості. При цьому кардинальних змін набувають мотиваційні системи на підприємствах, соціальні пакети, що передбачають компенсування додаткових витрат працівників на оновлення компетенцій, перенавчання, опанування новими знаннями та навичками.

Вчені [1-5] відмічають зростання інноваційної компоненти у трудових процесах в умовах зростання ролі інноваційних технологій, наукоємності виробництва, прискорення інтелектуалізації праці, збільшення частки працівників, зайнятих розумовою та творчою працею.

Менеджери зі свого боку сьогодні визнають неможливість жорсткої регламентації не лише процесу праці, а й робочого часу, нагальну потребу змін у законодавстві по причині поширення нестандартних, дистанційних форм зайнятості в світі, які передбачають посилення особистої відповідальності працівника за результати праці, прояв творчих здібностей та активне використання комп'ютерної техніки тощо.