

Науковий керівник:

Олійник Т. Г.,

*канд. екон. наук, доцент, доцент кафедри економіки підприємств
Миколаївський національний аграрний університет*

УДК 658.3

Вплив зовнішнього середовища на управління підприємством

Аурика Пушкаревська,

здобувач вищої освіти спеціальності 073 Менеджмент

Миколаївський національний аграрний університет

м. Миколаїв, Україна

Анотація: *розглядається важливий зв'язок між факторами зовнішнього середовища та практикою управління підприємством. Отримані дані показують, що організації, здатні розробляти надійні системи аналізу навколишнього середовища та підтримувати стратегічну гнучкість, як правило, досягають чудових результатів продуктивності в нестабільних бізнес-ландшафтах.*

Ключові слова: *Зовнішнє середовище, аналіз PESTEL, стратегічний менеджмент, конкурентна перевага, волатильність ринку, стійкість бізнесу.*

У сучасній глобальній економіці підприємства працюють у складному зовнішньому середовищі, що швидко розвивається. Здатність інтерпретувати зовнішній тиск і реагувати на нього стала визначальною характеристикою успішних організацій. Ми дослідили, як різноманітні зовнішні фактори впливають на рішення керівництва підприємства.

Структура PESTEL забезпечує структурований підхід до розуміння багатогранного зовнішнього середовища. [1] Кожен вимір створює унікальні виклики та можливості для управління:

Політичні чинники включають державну політику, політичну стабільність і нормативно-правові рамки, які обмежують або дозволяють підприємницьку діяльність. Керівництво має орієнтуватися в мінливих політичних ландшафтах, особливо коли працює в кількох юрисдикціях.

Такі економічні умови, як рівень інфляції, економічне зростання, процентні ставки та коливання обмінного курсу, безпосередньо впливають на операційні витрати, стратегії ціноутворення та ринковий попит. Ефективне управління підприємством вимагає передбачення економічних тенденцій і розробки планів на випадок непередбачених обставин.

Соціальні фактори охоплюють демографічні тенденції, культурне ставлення та споживчу поведінку. Керівництво має узгодити організаційні цінності та пропозиції з мінливими соціальними очікуваннями, щоб зберегти легітимність і відповідність ринку.

Технологічний прогрес постійно змінює структуру галузі та динаміку конкуренції. Підприємства повинні збалансувати впровадження технологій з організаційними можливостями, щоб уникнути збоїв і отримати переваги інновацій.

Проблеми навколишнього середовища все більше впливають на очікування зацікавлених сторін і нормативні вимоги. Керівництво має вирішувати проблеми сталого розвитку, зберігаючи операційну ефективність. Законодавчі розробки встановлюють вимоги дотримання, які суттєво впливають на операційні процедури та управління ризиками. Проактивний юридичний моніторинг необхідний для уникнення дорогих штрафів і шкоди репутації.

Успішне управління підприємством у турбулентному середовищі потребує кількох можливостей: Системи сканування навколишнього середовища, які систематично збирають і аналізують зовнішню інформацію для виявлення нових загроз і можливостей раніше за конкурентів.

Планування сценаріїв для підготовки до альтернативних майбутніх станів і розробки надійних стратегій, стійких до змін середовища.

Організаційна гнучкість завдяки децентралізованим структурам прийняття рішень, які дозволяють швидко реагувати на зміни ринку.

Управління взаємовідносинами із зацікавленими сторонами для узгодження діяльності організації з мінливими зовнішніми очікуваннями та залучення зовнішнього партнерства.

Зовнішнє середовище значною мірою формує контекст, у якому відбувається управління підприємством. Організації, які розвивають складні можливості аналізу навколишнього середовища та зберігають стратегічну гнучкість, мають кращі можливості для навігації зі складністю та нестабільністю. Практикуючі менеджери повинні віддавати пріоритет системам зовнішнього моніторингу та розвивати адаптивну організаційну культуру, щоб підвищити довгострокову стійкість у все більш непередбачуваному бізнес-ландшафті.

Список використаних джерел:

1. Петровська, С., & Яківченко, А. (2024). PESTLE – аналіз як інструмент розвитку та впровадження інноваційного маркетингу промислового підприємства. *Herald of Khmelnytskyi National University. Economic Sciences*, 334(5), 219-224. <https://doi.org/10.31891/2307-5740-2024-334-30>

Abstract. *Researched the critical relationship between external environmental factors and enterprise management practices. The findings indicate that organizations capable of developing robust environmental intelligence systems and maintaining strategic flexibility tend to achieve superior performance outcomes in volatile business landscapes.*

Keywords: *External environment, PESTEL analysis, strategic management, competitive advantage, market volatility, business resilience.*

Науковий керівник:

Поточилова І.С.,

асистент кафедри економіки підприємств.

Миколаївський національний аграрний університет

УДК 331.101

Сучасні принципи формування кадрової стратегії підприємства

Анастасія Телещак,

здобувач вищої освіти спеціальності 073 Менеджмент

Миколаївський національний аграрний університет

м. Миколаїв, Україна

Анотація: *кадрова стратегія є ключовою складовою діяльності, яка включає розвиток організаційних підходів до роботи з персоналом, формування та раціональне використання людських ресурсів, а також сприяє їх ефективному розвитку. Це одна з основних сфер національної соціально-економічної політики.*

Ключові слова: *людський потенціал, кадрова стратегія, принципи формування, розвиток персоналу, продуктивність праці.*

Сутність кадрової стратегії полягає в тому, щоб забезпечити стабільне та ефективне функціонування підприємства через планування, розвиток і використання персоналу. Кадрова стратегія виступає сполучною ланкою між цілями підприємства та діяльністю в сфері управління персоналом, що дозволяє узгоджувати бізнес-стратегію з кадровою політикою. Вона повинна враховувати специфіку підприємства, його корпоративну культуру, особливості ринку праці та загальний стан економіки.

Сучасні принципи формування кадрової стратегії підприємства відображають еволюцію підходів до управління людськими ресурсами, враховуючи зміни в економіці, технологіях, демографії та цінностях працівників. Основна мета кадрової стратегії сьогодні полягає не лише в забезпеченні підприємства необхідною кількістю кваліфікованого персоналу, але й у створенні умов для його максимальної продуктивності, залученості та розвитку, що є ключовим фактором досягнення стратегічних цілей бізнесу.

До сучасних принципів формування кадрової стратегії підприємства належать:

Орієнтація на стратегічні цілі бізнесу. Кадрова стратегія має бути невід'ємною частиною загальної стратегії підприємства та безпосередньо підтримувати її реалізацію. Кожен елемент кадрової стратегії (набір, навчання,