

Знання термінології, вміння встановлювати зв'язок між відомими раніше і новими термінами, вміння використовувати наукові поняття і терміни в практичному аналізі виробничих ситуацій, знання особливостей стилю професійного мовлення складають лінгвістичну компетенцію в професійному спілкуванні.

Список використаних джерел

1. Токарська А. С. Українська мова фахового спрямування для юристів / А.С.Токарська, О.М.Кочан.–К.: Знання, 2008. – С.11-16.

СИСТЕМНИЙ ПІДХІД ЯК МЕТОДОЛОГІЧНА ОСНОВА СТАТИСТИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ

В.О. КОСТЮК, к.е.н, доц.

*Харківський національний університет міського господарства імені
О.М. Бекетова*

Прискорення соціально – економічного розвитку національного господарства України та підвищення ефективності суспільного виробництва вимагають широкого застосування статистичних методів в економічних розробках та дослідженнях. Значна роль у вирішенні цих завдань належить статистиці. Перед статистикою стоять важливі завдання щодо подальшого вдосконалення системи статистичних даних, забезпечення всіх рівнів управління країни вичерпною і вірогідною статистичною інформацією. За сучасних умов господарювання об'єктивно висувуються нові вимоги до статистичної науки і практики для того, щоб статистика стала дійовим інструментом ефективного управління. Заодно зростає актуальність комплексного використання статистичних методів у вирішенні злободенних завдань управління [2, с.6].

Крім цього слід пам'ятати, що найбільш узагальнюючою закономірністю дійсності, зокрема соціально – економічної, є взаємозалежність явищ і процесів. Будь-яке підприємство не існує тільки для себе. Воно виконує певні функції в системі суспільного виробництва, тому, розглядаючи можливі варіанти рішень, які стосуються окремих об'єктів управління необхідно враховувати їх зв'язки з іншими об'єктами. Дослідження цих процесів, оцінка взаємозв'язку між ними,

зокрема статистичними методами дозволяє дати характеристику їх динамічної зміни. А це створює базу для системної оцінки впливу цих процесів на діяльність об'єктів управління і на цій основі дає можливість розробляти заходи по забезпеченню їх конкурентоздатності. Дослідження будь-якого об'єкта управління з врахуванням його взаємозв'язків з іншими складає сутність системного підходу [1,с.17].

Основною особливістю системного підходу до вибору управлінського рішення стосовно певного об'єкта управління є оцінка можливих наслідків, виходячи з інтересів сукупності об'єктів, об'єднаних в систему. Відомо, що структуру системи можна визначати по – різному, наприклад, ділячи її на окремі підсистеми, а останні – на елементи. Однак, сукупність об'єктів управління, які розглядаються на певному рівні як система, на вищому рівні можуть бути елементом іншої системи. Це означає, що для вирішення практичних завдань управління треба обмежити масштаби систем, що розглядаються, тобто необхідно визначити вищу систему, на досягнення мети якої має бути спрямована діяльність усіх елементів системи.

Звідси зрозуміле значення для наукового обґрунтування управлінських рішень має об'єктивне визначення мети системи і відповідних критеріїв ефективного її функціонування, що є передумовою ефективного економічного розвитку будь – якого об'єкта управління. Обґрунтування управлінських рішень статистичними методами пов'язано з внутрішньою організацією керованої системи (об'єкта управління). Процес виокремлення частин системи і зв'язків між ними це є структуризація системи. В свою чергу структура системи поєднана з методологією та методикою статистичного аналізу є базою структуризації статистичного забезпечення управління [1, с.19].

Системний підхід, як методологічна основа статистичного забезпечення управління, передбачає визначення наявності взаємозв'язку між внутрішніми та зовнішніми чинниками, які визначають поведінку системи. Це означає, що основне завдання статистичного забезпечення управління полягає в пізнанні за допомогою статистичних методів і моделей кількісних характеристик причинних зв'язків у досліджуваних соціально – економічних явищах, закономірностей і тенденцій їх розвитку в конкретних умовах місця і часу, як бази розробки заходів щодо виконання функцій управління.

Таким чином, системний підхід до побудови статистичного забезпечення управління означає, що має бути визначено цілі та критерії

функціонування системи і проведено її структуризацію, яка розкриває комплекс управлінських проблем. Розв'язання цих проблем має сприяти тому, що система, яка проектується і досліджується найкраще відповідає поставленим цілям і критеріям. Отримані в результаті статистичного аналізу кількісні характеристики мають показати ступінь відповідності параметрів системи поставленим цілям і критеріям, висвітлити резерви підвищення ефективності управління, а на цій основі – і результатів діяльності суб'єктів господарювання [2, с.16].

Список використаних джерел

1. Головач А.В. Статистичне забезпечення управління економікою: навч. посібник / А.В.Головач, В.Б.Захожай, Н.А.Головач. – Київ: КНЕУ, 2005. – 408 с.
2. Костюк В.О. Прикладна статистика : навч. посібник / В.О.Костюк; Харк. нац.ун –т міськ. госп –ва ім.О.М.Бекетова. – Харків : ХНУМГ ім.О.М.Бекетова, - 2015. – 191с.

КАДРОВА СТРАТЕГІЯ ЯК КЛЮЧОВА ФУНКЦІОНАЛЬНА СТРАТЕГІЯ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА

В.В. ВЕЛИЧКО, канд. екон. наук, доц., В.М. ШЕВЧЕНКО

*Харківський національний університет міського господарства
імені О.М. Бекетова*

На сьогодні вітчизняні підприємства перебувають у складних умовах динамічної ринкової ситуації, тому вони повинні зосереджувати свою увагу не тільки на основному виді діяльності, але й на розробці оптимальної кадрової стратегії, адже персонал є ключовим чинником, який визначає успіх будь-якої організації. Тому, не випадково, одне з найважливіших місць посідають теоретико-методичні основи розробки кадрової стратегії, що й визначає актуальність обраної теми дослідження.

Формування HR-стратегії й систематизована її реалізація дозволять будь-якому підприємству посилити ефективність використання свого трудового потенціалу, відповідно, більш повно реалізувати конкурентні переваги, а в довгостроковій перспективі забезпечити прискорення економічного розвитку.

В основі концепції стратегічного управління та кадрової стратегії лежать роботи багатьох вітчизняних і іноземних вчених : І. Ансоффа, А. Томпсона, О. С. Віханського, М. Портера, О. І. Наумова, М. Алберта, та А.