

стикання з викликами дорослого життя, а також схильність до переживань через високі вимоги до себе та тривожність стосовно майбутнього.

Отже, роботодавці, які бажають залучити та утримати представників цього покоління, повинні надавати гнучкі та інноваційні робочі умови, що відповідають їхнім динамічним кар'єрним прагненням. Важливо створити середовище, що сприяє технологічному ентузіазму та підприємливості, з можливостями для неперервного професійного і особистісного розвитку. Роботодавці мають також впроваджувати мотиваційні програми, які відповідають потребі у швидкому досягненні результатів та забезпечують підтримку в управлінні стресом, знижуючи емоційне навантаження і підвищуючи задоволеність роботою.

Таким чином, ефективне управління людськими ресурсами має базуватися на глибокому аналізі факторів, що впливають на мотивацію, враховуючи особливості поколінь, забезпечуючи тим самим стабільність та успіх організації.

[1] Робоча сила за статтю, типом місцевості та віковими групами у 2021 р. [Електронний ресурс]. – Державна служба статистики України. – Режим доступу: <https://ukrstat.gov.ua/>.

[2] Яценко М. Скільки людей залишилось в Україні, і скільки з них працюють: тривожні цифри [Електронний ресурс] / М. Яценко // Телеграф. – 2023. – Режим доступу: <https://telegraf.com.ua/ukr/ukraine/2023-06-05/5794261-skolko-lyudey-ostalos-v-ukraine-i-skolko-iz-nikh-rabotayut-tsify-trevozhnye>.

УДК 658.51

**ВИЗНАЧАЛЬНІ ОЗНАКИ ТЕРМІНУ
«ОПЕРАЦІЙНА СТРАТЕГІЯ ПІДПРИЄМСТВА»**

**DETERMINING SIGNS OF THE TERM
«OPERATING STRATEGY OF THE ENTERPRISE»**

*Т.О. Водолажська, канд. екон. наук,
Л.М. Ачкасова, канд. екон. наук,
Харківський національний автомобільно-дорожній університет (м. Харків)*

*T. O. Vodolazhska, PhD (Econ),
L. V. Achkasova, PhD (Econ),
Kharkiv National Automobile and Road University (Kharkiv)*

Стратегічний розвиток теперішніх компаній, підприємств, організацій передбачає розширення зайнятих ними ринкових позицій, перешкодами для якого виступають висококонкурентне середовище, необхідність працювати

в невизначених умовах, неодмінна потреба врахування масштабних та місцевих змін і пристосування до них, необхідність здійснення цифровізації, модернізації, раціоналізації виробництва, впровадження інноваційних рішень, посилення якості тощо.

З метою подолання означених перешкод підприємства формують та реагують сукупність стратегій, однією із яких є операційна стратегія, основним призначенням якої є удосконалення та підвищення ефективності операційної діяльності та оптимізації відповідних процесів шляхом раціоналізації використання усіх видів ресурсів.

Формування дієвої стратегії операційної діяльності потребує чіткого розуміння її змісту, що актуалізує завдання розкриття сутності терміну «операційної стратегії підприємства».

Серед останніх здобутків представників наукової спільноти із зазначеної тематики (Ратушняк О.Г., Карпенко Ю.В., Кучер М.М., Снітко Є.О., Завгородня Є.Є., Гевко І.Б., Маркіна І.А., Дикань В.Л., Зубенко В.О., Маковоз О.В., Токмакова І.В., Шраменко О.В., Михайленко О.В., Комарицька Н.І., Омельяненко Т.В., Осокіна А.В., Капінос Г.І., Бабій І.В.) [1-10] фіксується розбіжність сформульованих тлумачень цього поняття. Автори наводять відмінні, переважно нечіткі, визначення, що включають різні складові.

Ретельний аналіз опублікованих визначень терміну «операційна стратегія підприємства» в їх працях дозволив виокремити визначальні його ознаки, як-от :

- 1) за сутнісною визначеністю :
 - підсистема корпоративної стратегії;
 - довгострокова програма конкретних дій;
 - план використання ресурсів фірми;
 - рішення по питанням загальної політики та планів використання ресурсів;
 - комплекс/сукупність взаємопов'язаних управлінських рішень, що визначає вимоги до операцій;
 - система заходів, що забезпечує досягнення мети;
- 2) за змістом передбачених дій :
 - підтримка/забезпечення довгострокової конкурентної стратегії;
 - створення і реалізація продукту організації;
 - розвиток операційної системи;
 - використання і розвиток усіх виробничих потужностей організації;
 - забезпечення розроблення планів, що гарантують відповідність операційних можливостей вимогам;
 - досягнення стратегічної конкурентної переваги;
 - урахування стадії життєвого циклу галузі.

Виділені суттєві ознаки є підґрунтям для їх упорядкування,

систематизації та ранжування. В підсумку проведеної наукової розвідки виділено найбільш суттєві ознаки операційної стратегії, як-от :

1. Постанови та ухвали щодо загальної політики і планів використання ресурсів;
2. Забезпечення та підтримка довгострокової конкурентної стратегії;
3. Здобуття стратегічної конкурентної переваги;
4. План застосування ресурсів підприємства.

Ґрунтуюсь на означених визначальних ознаках доцільно формулювати визначення терміну операційної стратегії підприємства.

[1] Ратушняк О.Г. Операційний менеджмент : електрон. навч. посіб. Вінниця : ВНТУ, 2016. 243 с.

[2] Гевко І.Б. Операційний (виробничий) менеджмент : конспект лекцій. Тернопіль : ТНТУ Імені Івана Пулюя, 2017. 128 с.

[3] Кучер М.М. Конспект лекцій з дисципліни «Операційний менеджмент» для здобувачів вищої освіти із технічних спеціальностей. Кам'янське: ДДТУ, 2017. 153 с.

[4] Карпенко Ю.В. Формування операційної стратегії підприємства на засадах концепції життєвого циклу галузі. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія Економічні науки.* 2016. № 21. Ч. 1. С. 103-107.

[5] Маркіна І.А., Помаз О.М., Помаз Ю.В. Операційний менеджмент : навч. посіб. Полтава : ПДАА, 2018. 226 с.

[6] Снітко Є.О., Завгородня Є.Є. Операційний менеджмент : навч.-метод. посіб. Старобільськ : ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка», 2021. 184 с.

[7] Стратегічне управління : навч. посіб. / Дикань В.Л., Зубенко В.О., Маковоз О.В., Токмакова І.В., Шраменко О.В. Київ : «Центр учбової літератури», 2013. 272 с.

[8] Михайленко О.В., Комарицька Н.І. Розроблення операційної стратегії підприємства. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство.* 2017. № 16 (1). С. 176-179.

[9] Омеляненко Т.В., Осокіна А.В. Операційний менеджмент : презентаційний курс : навч. посіб. [електронний ресурс]. Київ : КНЕУ, 2016. 197 с.

[10] Капінос Г.І., Бабій І.В. Операційний менеджмент : навч. посіб. Київ : ЦУЛ, 2019. 352 с.

УДК 331.5

СПОСОБИ РОЗВИТКУ «SOFT SKILLS» ФАХІВЦІВ

WAYS TO DEVELOP «SOFT SKILLS» OF A PRACTITIONER

Т.О. Водолажська, канд. екон. наук, М.С. Дегтярьов
Харківський національний автомобільно-дорожній університет (м. Харків)

T. O. Vodolazhska, PhD (Econ), M.S. Degtyaryov
Kharkiv National Automobile and Road University (Kharkiv)

Загальновизнаним є твердження, що персонал є ключовим ресурсом у діяльності компаній, тому потребує все більшої уваги та першочергової зосередженості на вирішенні усієї низки питань, пов'язаних із його