

регіонах, що дасть можливість їх оцінити і на цій основі розробляти відповідні заходи на державному та регіональному рівнях;

- впорядкування регулюючої функції мінімальної заробітної плати;
- обґрунтування міжгалузевої, міжкваліфікаційної та міжпосадової диференціації заробітної плати;
- застосування цілеспрямованої, суворо вибіркової підтримки висококваліфікованих трудових колективів та окремих категорій спеціалістів;
- перехід до нової моделі відтворення робочої сили, яка забезпечила б відповідність трудового потенціалу вимогам, пов'язаний із процесом входження України до світового економічного простору.

#### Література

1. Левченко О. М. Управління якістю трудового потенціалу регіону. Монографія. Кіровоград: «КОД», 2002. — 136 с.
2. Про затвердження Стратегії демографічного розвитку України в період до 2015 року: Постанова Кабінету Міністрів України від 24.06.2006 р. № 879. – [www.zakon.rada.gov.ua](http://www.zakon.rada.gov.ua)
3. Семикіна М.В. Трудовий потенціал Кіровоградської області : стан та перспективи розвитку (колективна монографія) – Кіровоград : ВАТ «Кіровоградське видавництво», 2008. -304 с.
4. Клименко О.Ю. Трудовий фактор у системі соціально-економічного розвитку суспільства /О.Ю. Клименко //Вісник ДДФА. – 2009. - № 2. -С. 17-24
5. Фільштейн Л. М., Багрова І. В., Малаховський Ю. В. та ін. Використання трудового потенціалу на регіональному рівні: монографія / ; уклад. : Ю. В. Малаховський ; під заг. ред.: Л. М.Фільштейн; Кіровогр. нац. техн. ун-т, Каф. економіки праці та менедж. - Кіровоград : КОД, 2010. - 495 с.

Карпулевська Ю.Е., магістр. гр. УП-13М  
Науковий керівник: к.е.н., доц. Сочинська-Сибірцева І.М.  
Кіровоградський національний технічний університет

### РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ В КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Одним із стратегічних пріоритетів розвитку вітчизняної економіки є перехід до інноваційної моделі, реалізація якої можлива шляхом формування та ефективного використання людського капіталу. Розробка новітніх технологій управління та розвитку людських ресурсів є важливим завданням сучасного підприємства. Сьогодні ці питання набувають ще більшої актуальності, що пов'язано з неусвідомленням з боку менеджерів необхідності інвестування коштів в розвиток персоналу. На практиці менеджери віддають перевагу вирішенню фінансових, виробничих та збутових питань, не приділяючи достатньої уваги персоналу, тобто людям, які забезпечують роботу підприємства за всіма цими напрямками.

Дослідженням питань, що стосуються розвитку персоналу, присвячено праці зарубіжних і вітчизняних вчених: М. Армстронга, Г. Беккера, М. Білопольського, Д. Богині, М. Боровик, В. Вебера, Х. Грехема, А. Грішної, О. Єськова, П. Журавльова, А. Кібанова, А. Колота, Р. Марра, А. Маслоу, М. Мескона, Ю. Одегова, О. Раєвської, В. Савченко, Н. Том, В. Травина, І. Швець, Г. Шмідта, Т. Шульца, Г. Щокіна. В своїх роботах дослідники розглядають питання оцінки рівня розвитку персоналу, методи, форми та види розвитку персоналу, визначають умови формування та розвитку персоналу, акцентують увагу на окремих економічних та психологічних аспектах, що впливають на динаміку розвитку персоналу. Проте до сьогодні залишаються відкритими питання визначення впливу розвитку людських ресурсів на кінцеві результати діяльності підприємства.

Тому метою даної статті є визначення переваг, які отримує підприємство в результаті інвестицій в професійний та соціальний розвиток персоналу.

В умовах конкуренції довгострокових переваг у конкурентній боротьбі може досягти підприємство за рахунок людських ресурсів, їхніх знань й системи цінностей, творчих і новаторських здібностей, їхньої трудової моралі та прагнення до досягнення поставлених цілей. Саме ці фактори, в більшості випадків, дозволяють забезпечити економічне зростання підприємства [3].

На українських підприємствах основною причиною негативної динаміки в системі професійного та соціального розвитку персоналу залишається небажання менеджерів витратити кошти на навчання персоналу, через можливу зміну місця роботи та власні побоювання втратити інвестовані кошти.

Але в теперішній час розвиток персоналу підприємства відіграє важливу роль, адже основна мета системи розвитку персоналу – збільшення "віддачі" кожного працівника, структурного підрозділу та підприємства в цілому [1]. Це дуже складна і трудомістка задача, яка залежить як від певних внутрішньоорганізаційних чинників, так і від особистісних якостей і характеристик самого працівника.

Варто звернути увагу на кілька принципових моментів: інвестиції в працівників формують запас здоров'я, знань, навичок, здібностей і т.інш., що, у свою чергу, забезпечує одержання корисного результату і зростання продуктивності праці. У результаті відбудеться збільшення заробітків (доходу власника людського капіталу), що і буде стимулом до здійснення наступних інвестицій [2].

Підтримуючи позитивну динаміку показників розвитку персоналу, вітчизняні підприємства матимуть змогу отримати значні переваги, такі як:

- 1) підвищення конкурентоспроможності підприємства, мотивації працівників у процесі розвитку персоналу, планування кар'єри;
- 2) підвищення прибутковості, продуктивності праці, ефективності використання не тільки людських ресурсів, але й фінансових, матеріальних та інформаційних ресурсів організації;
- 3) забезпечення синергетичного ефекту від застосування у виробництві нововведень на основі проведеного навчання персоналу, заходів із підвищення ефективності використання ресурсів підприємства;
- 4) зменшення коштів на заміщення працівників;
- 5) зниження плинності кадрів;
- 6) набуття працівниками знань і розвиток професійних навичок, необхідних для подальшої організаційної діяльності;
- 7) згуртування колективу, поліпшення соціально-психологічного клімату, морального духу в колективі;
- 8) зміцнення лояльності, відданості працівників меті організації.

Таким чином, розвиток персоналу є запорукою успішності підприємства. Саме тому власники підприємств не повинні заощаджувати кошти на формування та удосконалення існуючої системи розвитку працівників. Здатність підприємства навчатися і розвиватися швидше за своїх конкурентів є джерелом його соціальних, стратегічних і економічних переваг. Отже, діяльність вітчизняних підприємств має бути спрямована на формування та ефективне використання людських ресурсів.

#### Література

1. Бищенко К.В. Управление развитием, №12(152) 2013
2. Лукьянченко Н. Д., Муровець Н. Е. Инвестиційна підтримка якості персоналу підприємства. — Донецьк: ООО «Лебідь», 2003.—178 с.
3. Шилець О.С., Теорія та практика стратегічного управління міжнародними людськими ресурсами в умовах глобальної конкуренції. — Донецьк: ДонНУ, 2011 р.—177с

Киселева Е.А., магістр., Гайсарова А.А., асистент  
Национальная академия природоохранного и курортного строительства, г. Симферополь

### О ПОДХОДАХ И МЕТОДАХ ДИАГНОСТИКИ КРИЗИСОВ НА УРОВНЕ ПРЕДПРИЯТИЯ

За период существования предприятие переживает различные этапы, в числе которых выделяют: зарождение, развитие, стабилизация, кризис и посткризисное состояние. Сложные условия конкурентной борьбы при недостаточно эффективном механизме управления могут привести к образованию кризисных процессов на предприятии. Выживает предприятие, которое реализует механизм саморазвития (адаптация, обновление, совершенствование). При этом основной акцент в антикризисном управлении должен ставиться не столько на разработку мероприятий по выходу из кризисной ситуации, сколько на диагностику вероятности ее наступления.

Разработаны различные теоретические основы диагностики кризисов на предприятии. А. Беляев и Э. Коротков подчеркивали, что при выявлении кризисов на предприятии, необходимо сохранять свою идентичность и нивелировать диспропорции внутренних и внешних параметров деятельности предприятия. Диагностика возможностей наступления кризиса – необходимый процесс деятельности, обуславливающий беспрепятственное развитие предприятия. Подход Г. Мюллера, Х. Гернона, Г. Миика - предприятие в процессе своего развития сталкивается с определенными видами кризиса.

Диагностика стратегического кризиса является наиболее трудоемкой, так как кризис находится в скрытой фазе развития. Диагностировать кризис результатов можно с помощью различных методик финансового анализа предприятия. Кризис ликвидности также диагностируется на базе финансовых показателей. Результативность распознавания кризиса обратно процессу развития кризиса.

В финансовой сфере доказано, что система реальных и потенциальных угроз организации не статична (Бланк И.А.). Прогнозируемость угроз обеспечивает планирование адекватных их воздействию мер, что доказывает необходимость проведения диагностики, которую надо производить системно, через определенные временные промежутки (в зависимости от специфики деятельности предприятия). Ю. Погорелов, применительно к кризису предприятия выделил несколько групп методов: I группа – методы прогнозирования кризиса на предприятии, II группа – методы, которые выявляют причины кризиса, III группа – методы, определяющие возможные пути выхода из кризиса. Несмотря на наличие значительного числа методов прогнозирования, для получения четкой картины необходимо разработать индивидуальную систему прогнозирования кризиса. Для получения объективного результата имеет смысл сочетать методы различных подгрупп.

Обобщая, следует отметить, что кризисные процессы в развитии предприятия - неизбежные явления, отрицательно влияющие на состояние и перспективы развития предприятия. Подходы всех авторов являются эффективными и актуальными. Совокупность методов и подходов диагностики кризисного