

значно спрощується та здешевлюється, а процес стає мобільним.

2. Обробка здійснюється без механічних зусиль на інструмент та без силової дії на заготовку. Відповідно виключається необхідність передачі значних механічних зусиль через систему ВПД, що дозволяє помітно спростити та здешевити верстат в цілому.

3. Відсутня необхідність застосування спеціальних інструментів, більш твердих, ніж метал, що обробляється. Ріжучим інструментом є електричний розряд, який плавить і випаровує метал.

4. Продуктивність обробки не залежить від твердості та в'язкості металу, який обробляється, що важливо в умовах зростаючого застосування важкооброблюваних матеріалів.

5. Вирізання деталей потрібної конфігурації і потрібної кількості (при малих серіях чи одиничному виробництві) відбувається безпосередньо з листа без попереднього розрізання на штаби і картки.

6. Скорочується час і спрощується підготовка виробництва, оскільки для вирізання деталей з листа і оптимізації розкрою використовують комп'ютерне програмування руху ріжучого інструменту по відповідній траєкторії.

Все це суттєво підвищує ефективність металообробки, особливо в сучасних умовах серійного, дрібносерійного та індивідуального виробництва.

Фесун Ю.В., магістр. гр. ЕП-13м

Науковий керівник: к.е.н., доц. Сисоліна Н.П.

Кіровоградський національний технічний університет

МЕТОДИ АНАЛІТИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНОГО СТАНУ ПІДПРИЄМСТВА

У світовій економіці не тільки постійно проводять оцінку фінансово-економічного стану підприємств (аналізують ділову активність, ефективність функціонування тощо), але й для прогнозування стійкості їх роботи та вибору його фінансово-економічної політики велику увагу приділяють ризику банкрутства.

Метою публікації є дослідження питань оцінки фінансово-економічного стану підприємства та заходів щодо усунення виявлених недоліків.

Відзначимо, що в Україні значно вище вплив зовнішніх факторів, які визначають можливість банкрутства, тому кількісні значення узагальненого показника відрізняються від західних стандартів. Серед існування багатьох економіко-математичних моделей прогнозування ймовірності банкрутства можна виділити і закордонні, і українські, такі як: моделі Е. Альтмана, модель, Р. Ліса, модель Таффлера і Тішоу, модель Спрінгейта, факторна модель діагностики банкрутства (Г.В. Савицька), комплексний коефіцієнт банкрутства О.П. Зайцевої, модель Фулмера, модель прогнозу ризику банкрутства, розроблена вченими Державної економічної академії (м. Іркутськ) тощо.

В аналітичному дослідженні та прогнозуванні використовуються й інші критерії ймовірності фінансової кризи на підприємстві, до яких належать: істотні втрати в основній виробничій діяльності; підвищення собівартості продукції, що виробляється; зниження продуктивності праці; збільшення обсягу неліквідних оборотних коштів і наявність наднормативних запасів; неповне завантаження потужності, неритмічність виробництва; втрата клієнтів і покупців готової продукції, а отже несприятливі зміни у портфелі замовлень; надмірне використання короткострокових позикових коштів як джерел фінансування довгострокових вкладень; частка позикових коштів, що стрімко збільшується до небезпечних меж у загальній сумі джерел коштів; перевищення критичного рівня простроченої кредиторської заборгованості; хронічне невиконання зобов'язань перед інвесторами, кредиторами, акціонерами; неправильна реінвестиційна політика і т.д.

З огляду змінності системи, до негативних тенденцій в діяльності підприємства можуть призвести фактори макроекономічного характеру, наприклад: політична нестабільність у країні, де знаходиться підприємство, і в країнах постачальників сировини (споживачів продукції); несталість господарського і податкового законодавства, нестабільність фінансового й валютного ринків; високий рівень інфляції; спад кон'юнктури в певному сегменті та економіці в цілому.

Щодо рекомендацій по покращенню ситуації, необхідно впроваджувати: системність моніторингу та планування діяльності, комплексний підхід до розуміння фінансово-економічного стану підприємства, з точки зору можливого банкрутства, вчасного застосування підприємством заходів щодо виходу з кризового стану.

Труднощі використання цих рекомендацій полягають в такому: більш високий ступінь складності прийняття рішень в умовах сукупної багатокритеріальної задачі; суб'єктивність прогнозного рішення незалежно від числа обраних критеріїв; інформативний характер розрахованих значень критеріїв; необхідність вчасного отримання додаткової інформації тощо.

Таким чином, при постійному моніторингу ситуації, у разі надходження сигналів про ймовірність настання банкрутства підприємству необхідно вчасно розробити заходи для виходу з несприятливої ситуації. До них можна віднести: впровадження нових, ефективних, ресурсозберігаючих та екологічно

безпечних технологій; експорт конкурентоспроможної продукції (якщо це можливо); розробка нових (модифікованих) видів продукції, які користуються попитом у покупців; проведення сучасної маркетингової кампанії; запровадження заходів з цінової конкуренції; ефективна організація збуту, висока якість обслуговування; зниження виробничих і невиробничих витрат; удосконалення системи управління на підприємстві тощо.

Хитра О.В., к.е.н., доц., Мамчур О.І., студ.
Хмельницький національний університет

МОДЕЛЬ КОМПЕТЕНЦІЙ ЯК ОСНОВНИЙ ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

В сучасних ринкових умовах компетентнісний підхід потребує збільшення демократичних засад управління через посилення самостійності у прийнятті рішень з боку керівників підприємств, делегування повноважень нижчим рівням управління, створення чіткої системи підбору кадрів, розвитку персоналу. Виникає необхідність створення моделі компетенцій, яка дозволяла б швидко оцінювати потенціал людських ресурсів та розвивати його таким чином, щоб він відповідав як поточним, так і перспективним цілям бізнесу.

Мета проведеного дослідження полягає в теоретичному обґрунтуванні та виявленні практичних шляхів удосконалення управління персоналом підприємств на засадах компетентнісного підходу.

Особливий інтерес викликають напрацювання національних та іноземних науковців та практиків щодо шляхів вдосконалення управління персоналом на засадах компетентнісного підходу. Зокрема, Н. Ситник досліджує особливості застосування компетентнісного підходу в управлінні людськими ресурсами; П. Штутман описує процес оцінювання робочої компетенції на підприємстві; Н. Володіна розглядає процес створення моделі компетенцій тощо. Разом з тим, недостатньо висвітленим залишається механізм застосування моделі компетенцій на підприємстві.

Модель компетенцій – це повний набір характеристик, що дозволяє людині успішно виконувати функції згідно з її посадою. Щоб бути ефективною, модель повинна мати просту структуру, бути чіткою і зрозумілою. Модель компетенцій має бути придатною для застосування як на етапі підбору кадрів, так і в процесі управління службовою кар'єрою.

Розробка моделі компетенцій охоплює такі етапи:

- планування проекту;
- формування проектної групи;
- проектування моделі компетенцій;
- опрацювання рівнів моделі компетенцій;
- формування профілів компетенцій під конкретні посади [1].

Пропонуємо для впровадження на підприємстві модель компетенцій начальника відділу кадрів (рисунком 1), посада якого належить до професійної групи “Керівники”; безпосереднє підпорядкування – керівнику підприємства.

У моделі представлені три блоки компетенцій. У свою чергу, кожен блок має певну кількість компетенцій, що мають рівні. Рівні дають змогу детально проаналізувати кожну компетенцію та полегшують застосування моделі.

Блок корпоративних компетенцій містить три компетенції, які висвітлюють загальні вимоги до претендента. У блоці управлінських компетенцій містяться дві компетенції, які деталізують вимоги до начальника відділу кадрів. Наявність цих компетенцій дозволяє начальнику відділу кадрів професійно застосовувати методи управління, правильно делегувати повноваження та ін. Компетенції професійного блоку застосовуються лише до посади начальника відділу кадрів. Ступінь володіння цими компетенціями визначає рівень професіоналізму керівника.

Іноді у менеджера з персоналу виникає необхідність спрощеного використання моделі компетенцій, для цього необхідно визначити три-чотири найбільш важливі для цієї посади компетенції.

Модель має широкий спектр застосування:

- покращує процес оцінювання робочої компетенції;
- спрощує процес підбору кадрів та формування кадрового резерву;
- дає можливість швидко і якісно атестувати працівників тощо.

Отже, розроблена модель компетенцій начальника відділу кадрів дозволить розв’язувати багато управлінських проблем: забезпечити приплив потрібного персоналу, покращити соціально-психологічний клімат, скоротити витрати робочого часу, посилити конкурентні переваги, впровадити інновації, забезпечити індивідуальний розвиток кожного працівника як особистості.