

Вкрай важливо в кожному структурному підрозділі підприємства сформувати ясне і чітке бачення того, як дана стратегія буде реалізовуватися саме в конкретному відділі, бригаді. На цьому етапі необхідно обговорити зі співробітниками модель поведінки співробітника даного підрозділу в кризовій ситуації, обговорити критерії оцінки праці. Керівник повинен переконатися в тому, що всі співробітники його підрозділу розуміють свої завдання і те, якою поведінкою чекає від них керівництво компанії.

Саме тому третій кроком мають стати індивідуальні співбесіди з кожним співробітником відділу, підрозділу, бригади. У ході цих співбесід необхідно уточнити цілі і завдання співробітника, його поведінка, при необхідності внести корективи. В подальшому такі зустрічі повинні носити регулярний характер і відбуватися частіше, ніж у звичайних умовах.

У стресовій ситуації, народженої кризою, увага і турбота керівника - найсильніший стимулятор діяльності для співробітника. Кожен працівник повинен відчувати себе частиною колективу, якому небайдужа доля цієї людини. Керівник в даному випадку виступає виразником турботи колективу про співробітника[3].

Ці заходи повинні бути спрямовані на формування у кожного співробітника і, в першу чергу, у керівників нового образу ставлення до роботи.

- Кибанов А.Я. Управление персоналом организации/ К.Я. Кибанов // М.: ИНФРА-М, 2005. — 638 с.

- Пережогина К. А. Інноваційні зміни в системі управління персоналом/ К.А. Пережогина // Молодий вчений. — 2015. — №4. — С. 403-408.

- Дудник І. Побудова системи управління персоналом в умовах тривалої кризи [Електронний ресурс]// Журнал "Управління персоналом" N23 2008 г. – Режим доступу: <http://www.top-personal.ru/issue.html?1841>

АНТИКРИЗОВЕ ФІНАНСОВЕ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Біда С.О.

Науковий керівник – Великих К.О., канд. екон. наук, доцент

2018 рік приніс багато труднощів для Української економіки. В умовах кризи підприємства та організації зіткнулися з проблемами, які вимагають суворого фінансового управління. Фінансовий менеджмент спрямований на поліпшення результатів і збільшення вартості активів шляхом створення чистого доходу від операційної діяльності. Також існує певний набір дій і адміністративних процедур, пов'язаних з плануванням, аналізом і контролем фінансів.

В якості короткострокових (надзвичайних) заходів з досвіду інших країн можуть бути:

- заміна керівників окремих підрозділів, якщо встановлені ознаки їх некомпетентності;

- зміна організаційної структури підприємства в напрямку скорочення апарату управління, централізації контрольних-планових функцій, закриття або продаж окремих філій і підрозділів і т.ін.;

- встановлення жорсткого контролю витрат, в тому числі скорочення їх окремих видів;

- психологічна орієнтація персоналу на рішення проблем оздоровлення;

- закриття збиткових виробництв і скорочення номенклатури продукції (послуг);

- посилення маркетингової діяльності в напрямку виявлення нових джерел надходження коштів від реалізації продукції, ресурсів, що не використовуються і частини активів підприємства [1].

Сутність антикризового менеджменту визначають такі характеристики: кризи можна передбачати, очікувати і викликати; кризи в певній мірі можна прискорювати, випереджати, відсувати; до криз можна і необхідно готуватися; кризи можна пом'якшувати; управління в умовах кризи вимагає інших методів, досвіду і мистецтва, спеціальних знань; кризами можна управляти; управління процесами виходу з кризи здатне прискорювати ці процеси і мінімізувати їхні наслідки [2].

Управління капіталом може допомогти у прийнятті інвестиційних рішень і збору коштів, а також оптимізації планування з урахуванням кредитів, грошових потоків та цілей розвитку бізнесу. Дуже важливо використовувати заплановані фінансові ресурси для інвестицій або в повсякденній діяльності. Підприємства та організації повинні навчитися контролювати свої фінанси і аналізувати їх застосування, щоб мати контроль над доходами і витратами. Річне фінансове планування дозволяє уникнути сюрпризів. При адмініструванні необхідно приймати 100% раціональні рішення, засновані на реалістичних прогнозах.

Необхідно розділити витрати на змінні і фіксовані, такі як оренда і заробітна плата, для визначення цілей і залишатися у вигаді, навіть в разі несприятливого розвитку ситуації. Також необхідно контролювати приплив і відтік коштів, щоб сегментувати витрати і доходи, а також стежити за результатами всіх витрат або інвестицій.

Компанії повинні постійно заново оцінювати зібрані суми, шляхом спостереження за конкурентами і коливаннями ринку, а також стежити за структурою витрат. Необхідно бути чесними з партнерами і

клієнтами, тому що вони є основою зростання організації. Якщо компанія знаходиться в складній ситуації, вона повинна скоротити непотрібні витрати і інвестиції без планування. Крім того необхідно займатися пошуком нових можливостей зростання і створенням нових ідей і продуктів, щоб збільшити портфель і зосередитися на інших категоріях клієнтів. Перш ніж робити які-небудь дії, варто ретельно проаналізувати ситуацію. Компанія повинна бути уважною до фінансових даних, фондового становища, уникати надмірних понаднормових і піклуватися про бухгалтерський облік.

Пошук конкурентних переваг компанії є стратегічно важливим, а інновації можуть дати позитивний ефект протягом тривалого часу. Також важливо займатися плануванням і постановкою цілей з використанням показників ефективності управління бізнесу. Для антикризового управління особливе значення має перспективність, можливість вибрати і побудувати раціональну стратегію розвитку [3].

1. Ронова Г.Н. Финансовый менеджмент / Московский международный институт эконометрики, информатики, финансов и права. - М., 2003. – С. 107

2. Панков В.В. Тестовый анализ состояния бизнеса в условиях антикризисного управления // Финансы. - 2003. - № 8. - С. 59 – 62

3. Панков В.В. Економічний аналіз в умовах антикризового управління // Аудит і фінансовий аналіз. - 2003. - № 3. - С. 81 - 93.

УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЯК УМОВА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ

Гайдашева О.В.

Науковий керівник – Магомедова М.А., канд. екон. наук, доцент

При переході до ринку відбувається повільний відхід від ієрархічного управління, жорсткої системи адміністративного впливу, практично необмеженої виконавчої влади до ринкових взаємовідносин, що базуються на економічних методах. Стає необхідним принципово новий підхід до пріоритетів. Головне всередині організації - працівники, а за її межами — споживачі продукції. Необхідно повернути свідомість працюючого до споживача, а не до начальника; до прибутку, а не до марнотратства; до ініціативи, а не до бездумного виконання. Слід перейти до соціальних норм, що базуються на здоровому економічному сенсі, не забуваючи про моральності.

Традиційно вважалось, що основою розвитку підприємства є капіталовкладення, інвестиції, впровадження більш досконалих технологій, а персоналу відводиться роль акуратного, безініціативного виконавця. Тимчасова концепція розвитку виробництва полягає в тому, що,