

Під персоналом розуміється повний особистий склад найманих працівників. Та його частина, яка складається в штаті організації, називається кадрами. З точки зору статистики персонал (кадри) характеризуються структурою, чисельністю і в цілому і за окремими групами.

Сьогодні персонал є стратегічним чинником, що визначає майбутнє організації, що перетворює його в людські ресурси - сукупність особистостей, кожна з яких володіє особливою індивідуальністю, інтелектом, здатністю до саморозвитку, творчості. Причому якщо раніше діяльність працівників визначалася споживанням інших ресурсів (перш за все машин), то сьогодні становище стало діаметрально протилежним: ефективність їх використання цілком залежить від людей.

Менеджмент як процес управління можна розглядати з двох точок зору: по-перше, це управління організацією або її підрозділом, по-друге, самостійний напрям діяльності, коли людина, що займається їм, сам собі голова. Мета менеджменту як діяльності - досягнення об'єктом управління якогось бажаного стану, якісного або кількісно відрізняється в кращий бік від існуючого.

Багатогранність діяльності сучасної організації дозволяє виділити кілька видів менеджменту, в ряду яких знаходиться і менеджмент (управління) персоналом (людськими ресурсами). Вважався перш другорядною справою, він висунувся сьогодні на перший план і перетворився на одну з основних сфер діяльності керівників усіх рівнів і напрямків.

Процес управління персоналом повинен бути цілеспрямованим. Це означає його орієнтованість на вирішення конкретних кадрових проблем, що стоять в даний момент перед організацією. Наприклад, залучення нових співробітників здійснюється з метою заповнити наявні вакансії, посилити творчий потенціал та інше.

Важливим принципом управління персоналом є його функціональна спеціалізація в сполученні з універсальністю. Наприклад, до кожної людини в організації повинен приділятися індивідуальний підхід, що відповідає особливостям даної особи. Закони міжособистісних відносин однакові по відношенню до всіх. І ця обставина не можна не враховувати. Будь-який процес заснований на принципі послідовності. Іншими словами, дії, з яких він складається, слід один за одним у строго визначеному порядку як в просторі, так і в часі. Не можна, наприклад, спочатку видати наказ про зарахування людини до штату організації. Безперервність здійснення трудових процесів, вдосконалення техніки і технології, а також оновлення персоналу вимагає відповідно і безперервності набору кадрів, їхньої підготовки і перепідготовки, підвищення кваліфікації, просування на посаді.

Практично будь-яка організація постійно відчуває потребу у персоналі, що ставить на порядок денний завдання залучення та відбору осіб, що володіють потрібними якостями.

Перш ніж набирати нових працівників, треба вирішити, чи є найкращим виходом заповнення вакансії. Може бути, краще змінити посадову інструкцію, ліквідувати саму посаду, перерозподілити обов'язки існуючих співробітників, використовувати понаднормові роботи.

Процес набору персоналу вимагає величезних витрат, а помилки при призначенні на посаду роблять їх ще більшими. Набір кадрів передбачає: визначення потреб у працівниках та критеріїв оцінки варіантів вирішення проблеми; вироблення філософії та стратегії залучення персоналу, узгоджених з загально-організаційною стратегією; визначення переліку вимог до майбутніх співробітників, сукупності процедур, форм документів, методів роботи з претендентами, рівня їх майбутньої оплати праці, способів мотивації і перспектив службового зростання; складання письмових правил набору персоналу; вибір конкретного варіанту залучення (час, канали, ринки праці; здійснення практичних дій з набору та відбору персоналу (процес залучення і створення резерву кандидатів на всі вільні посади) укладенню трудових ресурсів.

Вирішуючи питання про нову посаду, необхідно описати і проаналізувати виконувану тут роботу: у чому вона полягає (особливості операцій); для чого призначена і в якому результаті представлена; не виконується чи ким-небудь ще; чи можуть існуючі працівники з нею впоратися; скільки часу і коштів потрібно не перенавчання; наскільки робота взагалі необхідна в даний момент і на перспективу; які потрібні матеріальні, фінансові та людські ресурси;

У результаті створюється документ «Опис роботи», який служить основою для складання особистісних специфікацій, постановки завдань для кожного працівника, оцінки діяльності виконавця, складання перегляду організаційної структури, залучення та відбору персоналу. Важливим принципом управління персоналом є його функціональна спеціалізація в сполученні з універсальністю.

Отже, процес управління персоналом, повинен бути цілеспрямованим. Це означає, його орієнтованість на вирішення конкретних кадрових проблем, що стоять в даний момент перед організацією.

Список використаних джерел

1. Басаков М.І. Від прийому на роботу до звільнення. Оформлення документів у відповідності з новим Трудовим кодексом. / М.І. Басаков // М., 2003. – С 123-126.
2. Веснін В.Р. Управління персоналом. Теорія і практика / В.Р. Веснін // М., 2007. – С 67-68.
3. Магура М.І. Пошук і відбір персоналу. / М.І. Магура // М., 2001. – С 98-102.
4. Цвєтаєв В. М. Кадровий менеджмент. / В. М. Цвєтаєв // М., 2005. – С 35-38.

Цигановський Станіслав Миколайович,
студент спеціальності 8.03050801 «Фінанси і кредит»
економічного факультету Подільського державного
аграрно-технічного університету, м. Кам'янець-Подільський
Науковий керівник: д.е.н. в.о.професора Лаврук В.В.

АНТИКРИЗОВЕ ФІНАНСОВЕ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Умови і порядок визнання підприємства банкрутом ґрунтуються на визначених законодавчих процедурах. Так,

рішення про визнання підприємства банкрутом може винести тільки арбітражний суд. Кредитор може звернутися з заявою про порушення справи про банкрутство підприємства у випадку, якщо воно не в змозі задовольнити протягом одного місяця визнані їм претензійні вимоги або сплатити борг по виконавчих документах. Підприємство-боржник може звернутися в арбітражний суд за власною ініціативою у випадку його фінансової неспроможності чи загрози такої неспроможності. З позицій фінансового менеджменту можливе настання банкрутства являє собою кризовий стан підприємства, при якому воно незручно здійснювати фінансове забезпечення поточної виробничої діяльності. Подолання такого стану, визначеного як "загроза банкрутства", вимагає розробки спеціальних методів фінансового управління підприємством [1, с.49]. Ринкова економіка виробила велику систему фінансових методів попередньої діагностики і можливого захисту підприємства від банкрутства, що одержала назву "системи антикризового фінансового управління" [3, с154].

Для реалізації цієї системи управління в країнах з розвинутою ринковою економікою готуються особливі фахівці - менеджери по антикризовому управлінню компанією. Суть цієї системи управління полягає в тому, що загроза банкрутства діагностується ще на ранніх стадіях її виникнення, що дозволяє вчасно пустити в хід спеціальні фінансові механізми захисту чи обґрунтувати необхідність визначених реорганізаційних процедур. Якщо ці механізми і процедури в силу несвоечасного чи недостатньо ефективного їхнього здійснення не привели до фінансового оздоровлення підприємства, воно коштує перед необхідністю в добровільному чи примусовому порядку припинити свою господарську діяльність і почати ліквідаційні процедури. Основною метою антикризового фінансового управління є швидке поновлення платоспроможності і відновлення достатнього рівня фінансової стійкості підприємства для запобігання його банкрутства.

З урахуванням цієї мети на підприємстві розробляється спеціальна політика антикризового фінансового управління при загрозі банкрутства. Вона може бути сформульована в такий спосіб. Політика антикризового фінансового управління являє собою частину загальної фінансової стратегії підприємства, що полягає в розробці і використанні системи методів попередньої діагностики загрози банкрутства і механізмів фінансового оздоровлення підприємства, що забезпечують його захист від банкрутства. Отже реалізація політики антикризового фінансового управління при загрозі банкрутства повинна передбачати періодичне дослідження фінансового стану підприємства з метою раннього виявлення ознак його кризового розвитку, що викликають загрози банкрутства. У цих цілях у системі загального аналізу фінансового стану підприємства виділяється особлива група об'єктів спостереження, що формує можливе "кризове поле", що реалізує загрози банкрутства. У процесі дослідження показників "кризового полочни" застосовуються як традиційні, так і спеціальні методи аналізу. Аналіз і контроль таких показників включається в систему моніторингу фінансової діяльності підприємства.

Крім цього необхідне вивчення основних факторів, що обумовили (і обумовлюють у майбутньому періоді) кризовий розвиток підприємства. Розробка політики антикризового фінансового управління визначає необхідність, попереднього угруповання таких факторів по основним визначальним ознакам; дослідження ступеня впливу окремих факторів на форми і масштаби кризового фінансового розвитку; прогнозування розвитку факторів, що роблять такий негативний вплив.

Формування цілей і вибір основних механізмів антикризового фінансового управління підприємством при загрозі банкрутства також не менш важливе. Мета і механізми антикризового фінансового управління повинні відповідати масштабам кризового стану підприємства і враховувати прогноз розвитку основних факторів, що визначають загрозу банкрутства [2, с.113]. Потім слідує упровадження внутрішніх механізмів фінансової стабілізації підприємства. Внутрішні механізми фінансової стабілізації повинні забезпечити реалізацію термінових заходів для поновлення платоспроможності і відновленню фінансової стійкості підприємства за рахунок внутрішніх резервів.

І нарешті вибір ефективних форм санації підприємства. Якщо масштаби кризового фінансового стану підприємства не дозволяють вийти з нього за рахунок реалізації внутрішніх резервів, підприємство змушене вдатися до зовнішньої допомоги, що звичайно приймає форму його санації.

Список використаних джерел

1. Бень Т.Г. Бюджетування як інструмент удосконалення системи фінансового менеджменту підприємств / Т.Г. Бень // Фінанси України. – 2011. - №7. – С. 48-55.
2. Ізмайлова К.В. Фінансовий аналіз / К.В.Ізмайлова: Навч. посіб. - К.: МАУП, 2009. -152 с.
3. Ковалев А.И. Анализ финансового состояния предприятия / А.И. Ковалев. 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Центр экономики и маркетинга, 2004. - 192 с.

Чавалах Карина Ігорівна,

студентка спеціальності 5.03050401 «Економіка підприємств»
Кам'янець – Подільський коледж харчової промисловості НУХТ
Науковий керівник: к.е.н Толстопятова Д. Г.

СУЧАСНІ ПІДХОДИ УПРАВЛІННЯ ЗНАННЯМИ ТА ВИЩОЮ ОСВІТОЮ

Освіта є одним із найважливіших соціальних інститутів, що приковує до себе увагу різних учених: філософів, педагогів, політологів, психологів, соціологів, демографів тощо. Змінюються умови функціонування суспільства, змінюються і погляди на шляхи передачі знань, життєвого досвіду, виховання підростаючого покоління.

Сучасні підходи до освітньої діяльності в Україні визначені Законами України, "Про дошкільну освіту", "Про освіту", "Про загальну середню освіту", "Про вищу освіту", що прийняті Верховною Радою України, а також урядовою постановою "Про перехід загальноосвітніх навчальних закладів України на новий зміст, структуру і 12-річний термін навчання".

Про вагомість реформування можна судити за такими даними. Сучасна система освіти включає дошкільну освіту (дитячі ясла і садки відвідує майже півтора мільйона дітей, що становить 40% від загальної їх кількості), загальну середню освіту (школи, ліцеї, гімназії, училища), професійно-технічне училище і вищу освіту. У цілому це понад 48 тисяч закладів і установ, у яких навчається близько 15 мільйонів учнів і студентів [187, с. 34]. До загальної десятирічної освіти Україна