

зовнішнього середовища підприємства;

- управління адаптацією підприємства повинно враховувати загальносвітові процеси глобалізації, інтернаціоналізації та інтеграції;

- за економічним змістом процес адаптації підприємства є сукупністю цілеспрямованих і послідовних дій (з боку підприємства і держави) з метою досягнення і збереження оптимального стану потенціалу підприємства;

- адаптація передбачає трансформацію діяльності підприємства, підвищення його гнучкості та пристосовності;

- адаптивний потенціал є сукупною здатністю підприємства своєчасно приймати управлінські рішення й реалізовувати їх з урахуванням використаних і невикористаних потенційних можливостей для виробництва конкурентоздатної продукції, яка задовольняє потреби суспільства за допомогою повного й оптимального використання всіх виробничих ресурсів, а також визначальні очікувані характеристики розвитку підприємства за різних альтернатив змін у внутрішньому і зовнішньому середовищах;

- впровадження в діяльність підприємства міжнародних принципів ведення бізнесу;

- вивчення закордонного досвіду управління адаптацією підприємства до нових умов ведення бізнесу;

- встановлення балансу інтересів держави і бізнесу.

Таким чином, управління адаптацією підприємства до нових умов ведення бізнесу значною мірою залежить від його адаптаційних можливостей витримувати вплив зовнішнього середовища та розкриття внутрішнього потенціалу, впроваджувати нові технології, нові ідеї, нові робочі місця тощо і, в цілому, мати ефективність розвитку.

ВЕРЕС ШАМОШІ МАРІАНН, д.е.н, Мішкольцьський ун-т, декан, Угорщина

КОБЄЛЄВА Т.О., доцент НТУ «ХПІ», к.е.н, Харків

СВІЦОВА Н.С., студентка, НТУ «ХПІ», Харків

ПРОГНОЗУВАННЯ НЕПЛАТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

Сьогодні спостерігається стійка тенденція до збільшення кількості порушених справ про банкрутство. Отже, проблема збитковості та банкрутства і надалі залишається надзвичайно актуальною. За таких умов, питання визначення ймовірності банкрутства підприємства стоїть особливо гостро, адже достовірна і своєчасна ідентифікація негативних факторів впливу на фінансово-господарську діяльність підприємства дозволяє сформулювати відповідну фінансову політику та розробляти заходи, направлені на підвищення ефективності використання фінансових ресурсів, підвищити платоспроможність, забезпечити конкурентоспроможність підприємства у довгостроковому періоді, а головне, попередити ризик банкрутства підприємства.

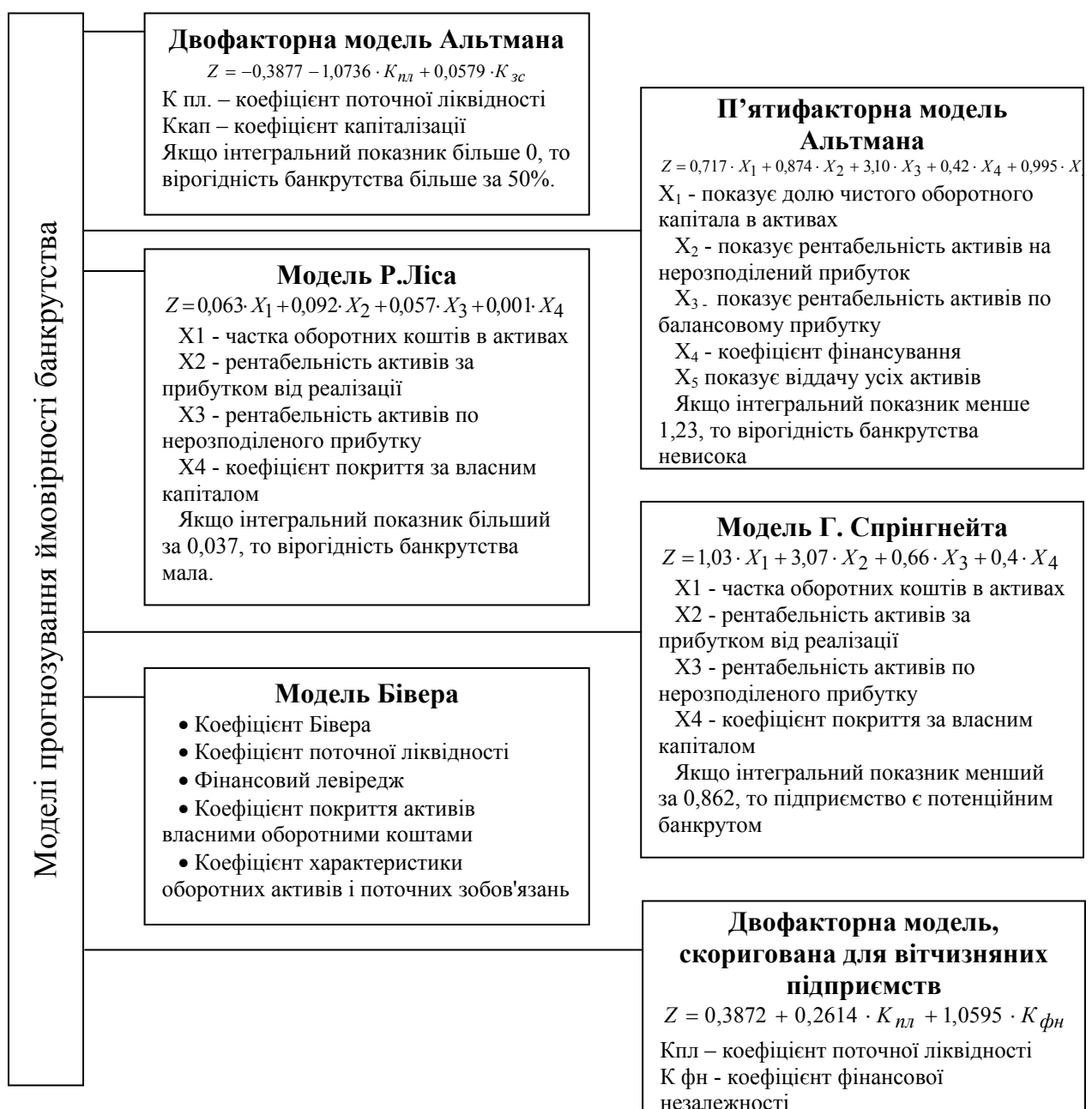
У вітчизняній і закордонній науковій літературі існують різні підходи до прогнозування неплатоспроможності підприємств. Класифікаційна схема цих підходів має наступний вигляд:

- Група 1. Експертні методи

- Група 2. Економіко-математичні моделі

- Група 3. Штучні інтелектуальні системи
- Група 4. Методи оцінки фінансового стану

Методи перших двох груп знайшли широке застосування у методології розрахунку й аналізу ймовірності банкрутства. А ось штучні інтелектуальні системи та методи оцінки фінансового стану являють собою родючий ґрунт для теоретичного розвитку та практичного застосування. Діагностичні експертні системи призначені для виявлення причин, що викликали незадовільний стан підприємства. Крім того, вони дозволяють моделювати механізм мислення людини щодо рішення завдань у відповідній предметній області. Крім обчислень, експертні системи формують висновки, ґрунтуючись на наявній у ній інформації, базуючись на евристичних підходах до одержання результатів. Нейронні мережі являють собою нову й досить перспективну обчислювальну технологію, що дає нові підходи до дослідження динамічних завдань у фінансовій області. Теоретичною основою для нейронних мереж є методи штучного інтелекту і систем підтримки прийняття рішень.



Основним напрямком діагностики банкрутства підприємств є підхід, що базується на розрахунку різних фінансових коефіцієнтів на основі фінансової звітності. Вітчизняні й закордонні автори пропонують різні процедури аналізу фінансової звітності, виходячи із цілей і завдань аналізу, інформаційної бази, технічного забезпечення, досвіду й кваліфікації фахівців.

ЩЕБЕТЕНКО Ю.С., магістрант, м. Харків, НТУ «ХПИ»

СИСТЕМАТИЗАЦІЯ ПІДХОДІВ ДО ВИЗНАЧЕННЯ КАТЕГОРІЙ ПЕРСОНАЛ ПІДПРИЄМСТВА

Для будь-якої організації, незважаючи на вид діяльності, власності, обсяги виробництва та інші фактори господарюючого суб'єкту, велике значення має персонал, який вирішує поставлені завдання і сприяє наближенню до кінцевої мети діяльності підприємства - отримання прибутку [1]. Саме персонал підприємства, будучи невичерпним резервом підвищення ефективності діяльності його діяльності підприємства, є основою стратегічного потенціалу підприємства, впливає на його конкурентоспроможність, визначає напрями подальшого розвитку.

На даний час використовуються різноманітні категорії і поняття, які ототожнюються з поняттям «персонал підприємства», проте соціально-економічне значення яких не враховує тенденції розвитку науки і практики управління в умовах становлення ринкової економіки.

Категорію «персонал» можна розглядати з двох точок зору: значущості людського фактору та кількісного вимірювання даної категорії.

З точки зору людського фактору вирізняють три підходи до визначення персоналу [3].

Перший розглядає персонал як витрати, що підлягають скороченню. Адміністративна система управління, яка формально визнала роль людського фактору, насправді відкидала його змістовність, базувалась на принципах безкорисливого підпорядкування, що у підсумку призвело до відчуження особистості від інтересів і цілей виробництва. Перехід на економічні методи управління показав, що вони не можуть бути використані без активізації людського фактору.

Другий підхід розглядає персонал як ресурс, котрим потрібно грамотно керувати, створюючи умови для його розвитку, вкладати в нього кошти [2].

Третій підхід визначає персонал як процес. Розвиток НТП приводить до циклічного оновлення всіх факторів і елементів виробництва. В таких умовах необхідно звести до мінімуму нереалізовані можливості робочої сили. Люди є одночасно і основним фактором, і основною перешкодою змін. Здатність до змін пов'язана з більш високим рівнем освіти кваліфікації, більш широкою спеціалізацією, здатністю перенавчатися, рівнем творчості й інноваційності співробітників [1].

В залежності від виду трудової діяльності та характеру виконуваних робітниками функцій персонал підрозділяється на наступні основні категорії: промислово-виробничий і непромисловий (невиробничий) персонал, інженерно технічні робітники, службовці, молодший обслуговуючий персонал [2]. Представлені категорії складають цілісне поняття «персонал» на основі головної ознаки – наявність спеціальної та професійної підготовки.

Таким чином, проведений аналіз виявив відсутність єдиної позиції щодо