На рахунку № 79 "Фінансові результати" узагальнюється інформація про фінансові результати підприємства від звичайної діяльності та надзвичайних подій.

УДК 658.012.32

ДОВГАНЬ Ю.Г., ***КОРЕТНИКОВА В.С.,*** канд.экон. наук, проф.

ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Применительно к украинскому рынку данная тема заслуживает особого внимания, поскольку развивающаяся национальная экономика во многом сказывается на качестве работы с человеческими ресурсами. Основными задачами в данной статье является рассмотрение вопросов, касающихся кадрового потенциала и мероприятий по его развитию в существующей нестабильной экономической ситуации.

Мероприятия, направленные на повышение эффективности, и создание конкурентоспособного хозяйствующего субъекта обычно предполагают под собой реализацию инициатив в части привлечения, удержания и развития собственного кадрового потенциала. Сотрудники настроены на достижение карьерного роста в краткие сроки. Работодатели, в свою очередь, планировали собственные действия исходя из факта наличия значительного предложения на рынке труда. Результатом этого стала высокая текучка кадров на значительном количестве предприятий. Неизбежным следствием этого является снижение качества человеческих ресурсов, а также ухудшение качества внутренних коммуникаций на предприятии. Многие хозяйствующие субъекты столкнулись с необходимостью повышения качества человеческих ресурсов под влиянием внешних факторов. Результатом этого зачастую становятся непоследовательные действия в части сокращений, ужесточения условий труда и оптимизации затрат на персонал.

Безусловно, оптимизация финансовой составляющей в контексте кадровой работы необходима. Однако резкие шаги не всегда оправданы, и зачастую продиктованы психологическими факторами. Рост эффективности использования финансовых ресурсов, и высвобождение средств после стандартного сокращения персонала будет наиболее устойчивым, если обеспечение кадров примет характер инвестирования.

На данный момент проведены основные мероприятия по оптимизации финансового обеспечения персонала за счет частичного сокращения работников. Далее целесообразно повышение эффективности действующего потенциала и его дальнейшего развития. Данная инициатива предполагает комплекс мер финансового и организационного характера. Основные мero-

приятия в части развития кадрового потенциала предприятия приведены ниже.

Отбор персонала. Данное мероприятие предполагает внедрение на хозяйствующем субъекте системы мониторинга эффективности сотрудников посредством подготовки соответствующих отчетов, а также при использовании автоматизированных средств учета кадров. Собранная таким образом информация сверяется с заранее обозначенными нормативными показателями. По результатам выявления тенденций принимаются решения кадрового характера. В особенности мероприятия такого рода целесообразны в отношении сбытового направления. Реализация данной инициативы носит среднесрочный характер, и не может быть произведена в условиях дефицита времени. При учете наличия системы такого рода существенно упрощается принятие решения в части сокращений персонала. Предприятия, своевременно уделившие внимание вопросам формирования эффективных кадровых ресурсов, демонстрируют большую устойчивость по отношению к кризисным явлениям.

Мотивация и коллектив. Отсутствие систем мотивации персонала является одной из наиболее значимых проблем в части организации эффективного производства. В условиях макроэкономической нестабильности возникает существенная потребность в изыскании дополнительных средств, и одновременно растут требования в части эффективности работы сотрудников. Таким образом, снижение базовых ставок по оплате труда целесообразно внедрять параллельно с системами прямой и косвенной материальной мотивации. Также, следует уделять внимание вопросам создания благоприятного психологического климата и системы эффективных коммуникаций на предприятии. Немаловажную роль в обеспечении мотивации персонала играет своевременное информирование о стратегии руководства в части преодоления кризисных явлений.

Тренинги и обучение Данный аспект является значимым, поскольку своевременное обеспечение профессионального развития кадрового потенциала является существенным аспектом в части долгосрочного развития предприятия. В условиях необходимости оптимизации финансирования существенно возрастают требования по отношению к эффективности корпоративных образовательных мероприятий. Целесообразно уделять большее внимание качеству приобретаемых услуг и персонала, а также учитывать разнообразные особенности. Для малых предприятий актуальны более доступные методы, - такие как создание библиотек и внутренние курсы повышения квалификации.

Дополнительные возможности. Выработка лояльности и творческого подхода к выполнению повседневных задач у рядовых сотрудников может существенно повысить информированность руководства структурных подразделений, и даже оптимизировать бизнес-процессы предприятий. Развитие данного направления возможно за счет реализации комплекса мероприятий в части отбора персонала, а также обучения, мотивации и предоставления до-

полнительных возможностей, способствующих развитию творческого потенциала сотрудников.

Достижение практических результатов от мероприятий такого рода возможно при учете внедрения системы планирования развития данного направления, а также своевременной оценки эффективности использования финансовых ресурсов, привлекаемых для профильных проектов.

УДК 334.012.64

ЕВЖАНОВ Т.Т., ЕВДЖАНОВА Ш.А.

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ПОЛИТИКИ ЦЕНООБРАЗОВАНИЯ МАЛЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Один из важнейших условий эффективности рыночной системы является существование и взаимодействие предприятие крупного, среднего и малого бизнеса, каждому из которых принадлежит определенная роль экономике страны.

Малое предприятие - это самостоятельно хозяйствующий субъект, различной имущественной основе для производства продукции, выполнения работ или оказание услуг с целью удовлетворения общественных потребностей и получения прибыли, являющийся юридическим лицом и имеющий основные параметры, не превышающие установленных действующим законодательством пределов.[1]

Малые предприятия - это организационно - экономический вид предприятий, которые квалифицируются по показателям численности занятых работников с градацией по сферам деятельности. В отношении определения еще одного критерия - объема хозяйственного оборота - вопрос остается пока открытым.

Украинским законодательством к малым предприятиям относятся предприятия с количеством занятых от 15 до 200 человек, зависимости от сферы или вида деятельности. В зарубежных странах классификационные признаки принадлежности предприятия к разряду малых различны, но в большинстве своем эти признаки также являются количественными. Так, в Японии такими критериями считаются размер капитала, численность работающих и отраслевая принадлежность. Согласно действующему законодательству, к малым и средним относят юридически самостоятельные предприятия, которые имеют до 300 работников в сферах промышленности, строительства, транспорта, связи и коммунального хозяйства; до 100 – оптовой торговли; до 50 – розничной торговли и сфере услуг.

Малые предприятия украинской экономики сосредоточены преимущественно в торговой сфере или сфере оказания услуг.