

SWOT – матриця переробного підприємства

	Можливості	Загрози
Сильні сторони	Стратегія енергетичної стійкості підприємства	Стратегія енергетично - безпечного функціонування підприємства
Слабкі сторони	Стратегія енерго - ресурсозбереження	

Список літератури: 1. Міщенко А. П. Стратегічне управління : навч. посіб. / А. П. Міщенко. – К. : Центр навчальної літератури, 2004. – 336 с. 2. Сасенко М. Г. Стратегія підприємства: Підручник. – Тернопіль: «Економічна думка». – 2006. – 390 с. 3. Томпсон А. А. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии : учеб. для вузов / А. А. Томпсон, А. Дж. Стрикленд ; пер. с англ. под ред. Л. Г. Зайцева, М. И. Соколовой. – М. : Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998. – 576 с. 4. Шершньова З. Є. Стратегічне управління : підручник / З. Є. Шершньова. – 2-ге вид., перероб. і доп. – К. : КНЕУ, 2004. – 699 с.

І.А. Юр'єва, к.е.н., доцент кафедри економічного аналізу та обліку, м. Харків, НТУ «ХП»

О. Бахтіна, спеціаліст, м. Харків, НТУ «ХП»

УПРАВЛІННІ РОЗВИТКОМ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

В процесі створення системи економічної безпеки підприємства особливу роль відіграють організаційні зміни як процес переходу системи в якісно інший стан відповідно до уяви про стале майбутнє підприємства. Зміни на підприємстві, як правило, пов'язані з перетворенням стратегії бізнесу, наприклад із впровадженням стратегії скорочення або плану антикризових заходів, що досить характерно для українського бізнесу на справжньому етапі його розвитку.

При управлінні економічною безпекою підприємства організаційні зміни спрямовані на підвищення ефективності управління в цілому. Реформи в організації, пов'язані зі зміною системи управління, практично завжди якщо не ініціюються, то проводяться при особистій участі власників бізнесу (будь те реформи, проведені за допомогою зовнішніх консультантів, або зміни,

проведені самостійно). Організаційні зміни найчастіше викликають опір з боку рядових працівників, тому важливо розпізнати основні погрози, як: неясна уява про бажаний майбутній стан, відсутність чітких критеріїв досягнення цілей і стратегічних орієнтирів; погане планування процесу переходу, неадекватна оцінка наявних ресурсів, у тому числі людських, фінансових і тимчасових; протидія організаційним змінам з боку персоналу компанії; недостатня підготовленість персоналу, у тому числі вищої управлінської ланки, до ефективної роботи в умовах мінливого середовища.

Загальне бачення майбутнього дозволяє згуртувати персонал організації заради досягнення загальної мети. Зміни не будуть успішними, якщо не будуть ясні цілі, критерії їх досягнення, а також очевидні переваги нового, бажаного стану організації.

Керівнику з економічної безпеки необхідно розробити систему мотивації до змін.

До матеріальних стимулів необхідно віднести підвищення додаткової заробітної плати за рахунок суміщення та освоєння нових професій.

До нематеріальних стимулів слід віднести можливості, які надаються персоналу для розвитку. Зокрема, у період організаційних змін з'являється можливість придбати нові навички і знання, кількість тренінгів зростає в кілька разів, участь у проектних групах дозволяє розширити сферу своєї діяльності та дозволяє підвищити рівень економічної безпеки підприємства.

Вибір провідників змін в організації.

При проведенні організаційних змін важлива участь не тільки формальних, але й неформальних лідерів організації, здатних проводити реформи. Це так звані провідники змін, причому роль неформальних лідерів найчастіше виявляється набагато важливіше ролі керівників підрозділів, тому що успіх реформ може багато в чому залежати від позиції саме неформальних лідерів. Служба управління персоналом повинна приділяти особливої уваги роботі із цією категорією персоналу, запрошуючи людей у процес змін не просто в якості учасників, але також у якості активних провідників змін.

Список літератури: 1. *Беляева Е.В.* Социальный интеллект и психологические качества руководителя (на примере предприятий нефтегазовой отрасли): Дис...кан.наук, Самара, 2005. 2. *Михайлова Е.С.* Методика исследования социального интеллекта (Адаптация теста *Дж.Гилфорда* и *М. Салливена*): Руководство по использованию, - СПб.,1996. – 53 с. 3. *Леонтьев Д. А.* Тест СЖО. М., 1992. 4. *Рысев.Н.* Правильные управленческие решения. Поиск и принятие. – СПб.: Питер, 2004. – 384 с.

О.О. Фальченко, к.е.н., доцент НТУ «ХП»

НЕОБХІДНІСТЬ СТРАТЕГІЇ УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВИМИ РЕСУРСАМИ ПІДПРИЄМСТВА

В умовах кризової економіки зміцнення фінансової стабільності підприємства за допомогою стратегічного управління та використання потенціалу внутрішніх і зовнішніх механізмів є вирішальним фактором ефективної діяльності окремих суб'єктів господарювання та національної економіки в цілому.

Фінансова стратегія займає особливе місце в системі стратегічного розвитку. Її генеральною метою є ресурсне забезпечення нарощування економічного потенціалу підприємства. Зрозуміло, що маються на увазі фінансові ресурси, які в процесі господарської діяльності перетворюються в продуктивні активи. Реалізація зазначеної мети можлива лише через досягнення певних часткових цілей, а саме: формування та підтримання оптимальної структури капіталу підприємства, стійкого фінансового стану та ефективного розподілу фінансових ресурсів за напрямками діяльності підприємства.

Від належного формування фінансових ресурсів та ефективного цілеспрямованого їх використання залежить своєчасність та повнота фінансового забезпечення виробничо-господарської діяльності та розвиток підприємства, виконання фінансових зобов'язань перед державою та іншими суб'єктам господарювання. Управління грошовими потоками, капіталом, фінансовими ресурсами є системоутворюючими чинником функціонування та розвитку підприємства.