

					математичної логіки			
1991	The Encyclopedic Americana International Edition. Danbury: Grolier Inc... V.17	«Управління переміщенням і матеріально-технічним забезпеченням збройних сил»				2006	Словник іноземних слів. Комлев Н.Г.	Логістика – це система постачання, транспортування та зберігання матеріальних запасів

Як свідчить аналіз визначень терміну «логістика», який приведений в таблиці 1, логістика почала свій розвиток завдяки військовій справі. Після використання логістики в військовій області, яке показало свою ефективність, логістика почала застосовуватися в математичній сфері, перейшла до господарської діяльності, таким чином, стала використовуватися в економіці.

*І.Г. ІСАЄВА*, магістр, НТУ «ХПШ», Харків

## **ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ КАК ОДИН ИЗ ЭЛЕМЕНТОВ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ**

Главный капитал любого предприятия – это работающие на нем люди. Такие факторы, как забота о человеческих ресурсах, повышение квалификации и развитие, заслуживают самого высокого внимания. Методически эффективная, ориентированная на требования рынка и гибкая по отношению к изменениям целей фирмы система тренинга персонала значительно укрепляет ее позицию в конкурентной борьбе.

Основная задача тренинга персонала – обеспечить инновационный эффект и повышение мобильности. Оба этих фактора объединены понятием "эффект гибкости" [1]. В результате повышения квалификации фирма наполняется

новыми знаниями, которые способствуют нахождению принципиально новых решений проблем или значительно их облегчают.

Потребность фирмы в повышении квалификации ее сотрудников находится в зависимости от трех факторов:

- изменений во внешней среде и на самой фирме;
- комплексности и концепции управления;
- специфических особенностей продуктов фирмы [2].

Результаты эмпирических исследований подтверждают значение представленных выше факторов, определяющих активность предприятий в области повышения квалификации. При детальном рассмотрении обнаруживается, что наибольшую потребность в повышении квалификации испытывают предприятия с большим числом сотрудников, активные в сфере НИОКР, выпускающие дорогую, требующую обслуживания продукцию и работающие на особо динамичных рынках [3].

Несмотря на полную, казалось бы, эффективность повышения квалификации сотрудников, существует четыре вида проблемных ситуаций:

- необходимость изменения привычного графика работы, территориальное неудобство места проведения мероприятий по повышению квалификации;
- человеческий фактор, выраженный в негативном оценивании последствий повышения квалификации;
- низкий уровень информации о возможностях повышения квалификации;
- мотивация к повышению квалификации незначительна или вообще отсутствует. Это проявляется в том, что называются или лишь немногие реалистичные цели повышения квалификации, или вообще нереальные.

Руководству необходимо разработать программу разъяснений и консультаций, разрешающие вышеперечисленные проблемные ситуации.

В заключение можно отметить, что фирма получает возможность повысить эффективность и производительность своей деятельности благодаря расширению профессиональных знаний и навыков, а также повышению степени мотивации сотрудников и их трудовой отдаче. Кроме того, приобретение более высокой квалификации в результате участия в программах

тренінга дозволяє співробітникам внаслідок претендувати на зайняття більш високої посади.

**Список літератури:** 1. *Март Р., Шмідт Г.* Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики. – М.: МГУ, 1997 г., 480 с. 2. *Сенченко И.Т.* Повышение квалификации рабочих на производстве. – М.: Педагогика, 1992 г., 112стр. 3. *Шекшня С.В.* Управление персоналом современной организации – М.: Бизнес-школа «Интел-синтез», 2002 г., 355стр.

**О.О. КАВЕРЗІН**, маг., **О.І. ЛИННИК**, к.е.н., доц., НТУ «ХПІ», Харків

## **ФОРМУВАННЯ КАПІТАЛУ МАЛИХ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ФІНАНСОВОЇ КРИЗИ**

Ринковий напрямок розвитку економіки України полягає у забезпеченні стійкого конкурентного середовища шляхом створення сприятливих умов для розвитку малого підприємства. В умовах світової фінансової кризи мале підприємство стикається з проблемами управління його капіталом. Особливої уваги заслуговують питання формування капіталу малих підприємств. Динамізм, невизначеність, складність економічного середовища та процесів, що в ньому відбуваються, вимагають перегляду не лише сутності та змісту капіталу, як економічної категорії, а й концептуальних засад управління ним. Саме тому проблема формування капіталу малих підприємств набуває особливої актуальності на сучасному етапі розвитку економіки України.

Основним надбанням наукової думки в галузі розуміння сутності капіталу малих підприємств можна назвати таких вчених: А. Сміт, Д.Рикардо, А. Маршалл, Дж. Б. Кларк, С. Сисмонді, Дж. Р. Хікс, Т. Мілль, Д.М. Кейнс, Д. Стоун, К. Хітчинг, Д. Бегг, Б. Мінц, М. Шварц, Дж. Робінсон, Г.Беккер, Дж. Мінцер, Т. Шульц, С.Фішер, Р. Дорнбуш, Р. Шмалензі та ін. Належне місце в проведенні науково-теоретичного обґрунтування основ управління капіталом малих підприємств посідають праці вітчизняних вчених-економістів: В. Баліцька, В. Бондарук, Т. Г. Майборода, В.П. Савчук, О. Ю Руденко, В.І.