

тренінга дозволяє співробітникам внаслідок претендувати на зайняття більш високої посади.

Список літератури: 1. *Март Р., Шмідт Г.* Управління персоналом в умовах соціальної ринкової економіки. – М.: МГУ, 1997 г., 480 с. 2. *Сенченко І.Т.* Підвищення кваліфікації працівників на виробництві. – М.: Педагогіка, 1992 г., 112стр. 3. *Шекшня С.В.* Управління персоналом сучасної організації – М.: Бізнес-школа «Інтел-синтез», 2002 г., 355стр.

О.О. КАВЕРЗІН, магі., **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.

Рибчак та ін. Проте у сучасних дослідженнях капіталу малого підприємства увага спрямовується в основному на аналіз окремих аспектів, характеристик капіталу, а цілісна концепція формування капіталу, на жаль, відсутня.

Можливості використання різних джерел формування капіталу малого підприємства значною мірою впливають на ефективність управління його структурою. Сьогодні більшість вітчизняних промислових підприємств не має можливості використовувати внутрішні джерела для формування додаткового капіталу. Залучення додаткового капіталу пов'язано із використанням зовнішніх джерел його формування.

Процес формування структури капіталу малого підприємства в країнах з найбільш розвиненими ринковими економіками відбувається в умовах різкого зростання впливу великої кількості різних ризиків на діяльність підприємства, зокрема кредитних ризиків. Обмеженість кредитних коштів, високі процентні ставки та великий кредитний ризик не можуть сприяти збільшенню фінансових ресурсів для розвитку малого підприємництва.

Для удосконалення організації формування капіталу розроблено методичку оптимальної структури капіталу на основі збільшення обсягів банківського кредитування. Методика передбачає використання моделі визначення оптимальної структури капіталу та служить для розв'язання задачі планування залучення банківських кредитів. Залучення позичкового капіталу за оптимальною програмою дозволить підприємству сформувати оптимальну структуру капіталу і одержати загальний економічний ефект.

Але на жаль, в зв'язку з світовою фінансовою кризою зменшилась довіра до банків і тим самим кількість депозитів, а це в свою чергу призвело до того що банківське кредитування для суб'єктів малого бізнесу стало занадто дорогим.

Для забезпечення організації формування капіталу малого підприємництва необхідним є вдосконалення механізмів фінансової підтримки: створення системи податкових пільг сектору малого бізнесу, створенню спеціалізованих регіональних галузевих кредитних спілок, зниження процентної ставки, мінімізація кредитних ризиків, створення Державного банку у розвитку малого

підприємництва, на основі використання зарубіжного досвіду. Це допоможе підвищити конкурентоздатність, створити більшу кількість робочих місць, вивести більшу частину малих підприємств із тіньового сектору і підвищити загальний рівень добробуту громадян і держави загалом, примноживши ВВП.

Ю.В. КАРПЕНКО, к.е.н., доц., ВНЗ Укоопспілки ПУЕтаТ, Полтава

ФОРМУВАННЯ СТРУКТУРИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТОРГОВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Для успішного формування та реалізації будь-яких елементів потенціалу торговельного підприємства необхідний вірно підібраний персонал, якісне його навчання, організаційна культура, тісне співробітництво у межах структурних підрозділів, можливості для вияву ініціативи, база знань, матеріальне та нематеріальне стимулювання тощо.

У цьому контексті людський чинник необхідно розглядати у взаємозв'язку кількісних і якісних характеристик кадрового потенціалу, склад якого сформований на підприємстві, у діалектичній єдності здібностей кадрів і можливостей їхньої реалізації в умовах функціонування, що постійно змінюються. Чим вищий рівень компетентності працівників кожної групи та синергетичний ефект від їх взаємодії, тим вищий сукупний кадровий потенціал і, як наслідок, результати діяльності торговельного підприємства. Це пов'язано з тим, що працівники, які мають необхідний комплекс знань і умінь і відповідні особистісні якості, складають стрижень кадрового потенціалу. Саме працівники, що входять до його складу, обирають, виконують і координують дії, які забезпечують переваги на ринках товарів і послуг, і тим самим високий рівень реалізації можливостей торговельного підприємства.

Основними складовими, що формують кадровий потенціал торговельного підприємства, є: оплачувана праця торгово-операційного персоналу; створювана оплачуваною працею працівників інтелектуальна власність;