



При розробці HR-бренда можливо створення лозунгу, а також, при необхідності, дизайнерського виразу бренду роботодавця. Таким чином, роботодавець набуває певного іміджу, який є гарантом якості не тільки продукції або послуг, які надає підприємство, але й якості умов праці його співробітників.

У сучасних умовах функціонування підприємства основними причинами вивільнення висококваліфікованого персоналу є:

невідповідність розміру заробітної плати професійно-кваліфікаційному рівню співробітника, що проявляється в кількісних та якісних показниках його трудової діяльності;

недосконала система мотивації праці, яка буде відповідати потребам співробітників, сучасним вимогам ринку праці та потенційних працівників підприємства. Система мотивації праці повинна складатися з двох ефективно функціонуючих складових: матеріального та нематеріального заохочення, оскільки співробітник потребує усвідомлення цінності роботи, яку він виконує та його особистості;

невідповідність умов праці психологічним та емоційним потребам працівників, їх можливостям та специфіці змісту праці. За допомогою диференціації рівня складності праці, яку виконує працівник, доцільно визначити необхідні умови праці та рівень комфорту, щоб жоден фактор навколишнього середовища не заважав діяльності та не створював дисонанс робочого місця працівника. Цей фактор має великий вплив на продуктивність праці, а також на діяльність підприємства в цілому;

недосконала діяльність з формування іміджу підприємства, який у сучасних умовах є одним з головних факторів, що впливає на працю співробітників та обсяг попиту кандидатів на вакансії даного підприємства. Позитивний імідж стимулює найм кадрів та зменшення їх плинності.

Наведені причини плинності можливо виправити при створенні системи, яка буде враховувати всі потреби та зауваження працівників підприємства, а також при застосуванні позитивного досвіду зарубіжних аналогів та адаптацію їх під існуючі умови на підприємстві. Саме HR-бренд є системою, яка поєднує основні важелі впливу на зменшення плинності персоналу та покращення показників діяльності підприємства.

При наявності HR-бренда спостерігаються такі позитивні тенденції у розвитку діяльності підприємства:

конкурентна перевага при виборі співробітником місця роботи;

збільшення обсягу попиту на вакансії підприємства;

зменшення плинності персоналу;

покращення якості персоналу.

Таким чином, у процесі формування HR-бренда необхідно враховувати економічні, соціально-психологічні та інші фактори, які впливають на бажання співробітника змінити місце роботи. Завдяки HR-бренду створюється особлива система функціонування персоналу підприємства, яка містить виключні умови праці, що впливають на бажання співробітника працювати на дане підприємство. Імідж, який набуває підприємство при раціонально розробленому HR-бренду у стратегічному розвитку, буде одним із головних факторів постійної пропозиції кандидатів на посади підприємства.

Наук. керівн. Маркова Н. С.

Література: 1. Мосли Р. Сильный бренд работодателя [Электронный ресурс] / Р. Мосли. – Режим доступа : <http://www.hrliga.com/index.php?module=news&op=view&id=7813>. 2. Чернова С. Построение бренда работодателя [Электронный ресурс] / С. Чернова. – Режим доступа : <http://www.hr-portal.ru/article/postroenie-brenda-rabotodatela>. 3. Кучеров Д. Г. Бренд работодателя в системе управления человеческими ресурсами организации : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Д. Г. Кучеров. – СПб., 2012. – 34 с.

Ладнай М. А.

УДК 005.334

Магістр 1 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ

РОЛЬ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ В СТАБІЛІЗАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. Розглянуто роль антикризового управління в стабілізації діяльності підприємства та запропоновано основні шляхи подолання кризи.

© Ладнай М. А., 2013

Аннотация. Рассмотрена роль антикризисного управления в стабилизации деятельности предприятия и предложены основные пути преодоления кризиса.

Annotation. The role of anti-crisis management in the stabilization of activity of an enterprise and the main ways to overcome the crisis have been studied.

Ключові слова: криза, антикризове управління, діяльність підприємства.

Досліджуючи пріоритетні напрями розвитку вітчизняного підприємництва, слід визначити місце країни в міжнародному поділі праці. Виходячи з цього можна казати про впливові чинники цього процесу. Так, країна Куба спеціалізується на виготовленні сигар і посідає перше місце в світі по експорту цієї продукції, до того ж 70 % кубинського експорту сигар призначені саме для європейського ринку. Спеціалізація Індії полягає у виготовленні чаю різних сортів та різної якості, майже 99 % збору якого експортується. У Нідерландах вирощується 55 % квітів від загального обсягу по всьому світу, а експортується понад 80 % загального обороту. Китай, який динамічно розвивається, має конкурентні переваги у виготовленні товарів широкого вжитку за низькими цінами [1].

Починаючи з 2008 р. соціально-економічне становище України обумовлено негативним впливом світової кризи, до якої слід додати невірноваженість політичної ситуації, що відображається на конкурентоспроможності підприємств як усередині країни, так і на міжнародному ринку.

Сучасні економічні умови характеризуються високою динамічністю, нестаціонарністю, що визначає нестабільні умови функціонування і незадовільний рівень прогнозування динаміки розвитку соціально-економічних систем, до яких належать підприємства, банки, муніципальні системи тощо. Це призводить до "вразливості" соціально-економічних систем, до впливів як зовнішнього, так і внутрішнього середовища, і зумовлює необхідність використання спеціального апарату управління, такого, як антикризове управління. З огляду на цей факт необхідність застосування інструментів антикризового управління є своєчасною темою для вивчення.

Мікроекономічні проблеми управління в умовах кризи є предметом досліджень вітчизняних та закордонних вчених, серед яких вагомий внесок у науку та практику здійснили такі: І. Бартон, Л. Белих, Ж. Женере, В. Квасніков, Е. Коротков, О. Кочеткова, В. Пономаренко, О. Пушкар, О. Тридід, Ю. Розенталь, Т. Рябова, З. Сушко та ін.

Об'єктом дослідження виступає процес антикризового управління на підприємстві, а предметом – теоретичні та методичні підходи до визначення ролі антикризового управління в стабілізації діяльності підприємства.

Метою статті є теоретичне обґрунтування необхідності антикризової діяльності господарських суб'єктів.

Антикризове управління становить цілеспрямовану систему управління, яка має комплексний, системний характер і має на меті виведення об'єкта управління з кризи. При цьому здійснюється розробка і реалізація спеціальних заходів на підприємстві, що мають стратегічний характер і дозволяють усунути перешкоди і покращити загальний стан об'єкта управління [2].

З іншого боку, антикризове регулювання – це макроекономічна категорія, яка містить заходи організаційно-економічного і нормативно-правового впливу з боку держави, спрямовані на захист підприємств від кризових ситуацій, запобігання банкрутства чи ліквідацію у випадках недоцільності їх подальшого функціонування. Передумовою застосування антикризового управління на підприємстві є виникнення кризових явищ на рівні самого підприємства, галузі, країни тощо.

На думку автора, антикризове управління – це діяльність господарського суб'єкта, що спрямована на попередження настання кризи, боротьбу з кризовими явищами на підприємстві, а також на ліквідацію їх негативних наслідків.

Особливістю кризи є те, що вона, будучи локальною чи мікрокризою, як ланцюгова реакція може поширюватися на всю систему або проблематику розвитку, адже в системі існує органічна взаємодія всіх елементів, і проблеми не зважуються окремо [1]. Для підвищення результативності антикризової діяльності основну увагу слід приділяти вдосконаленню антикризового управління як системи заходів ефективного розвитку промислових підприємств. Однією з підсистем таких заходів є вихід підприємства з кризи з подальшим сталим розвитком у довгостроковій перспективі [2].

Ефективне управління процесом виходу підприємства з кризи передбачає переведення його в стан стабілізації. Тому керівництву підприємства необхідно пов'язати поняття "вихід з кризи" з такими поняттями, як: гнучкість, адаптованість та готовність до змін і перетворень, які диктуються зовнішніми та внутрішніми обставинами функціонування підприємства [3].

Реалізація антикризового управління на підприємстві передбачає здійснення таких основних заходів:

- 1) діагностика процесів і тенденцій, які призводять до кризових станів;
- 2) прогнозування виникнення, розвитку і можливих наслідків кризових ситуацій;
- 3) здійснення антикризового супроводження (виявлення процесів і тенденцій, які призводять до кризових ситуацій);
- 4) проведення завчасної підготовки на випадок виникнення надзвичайних ситуацій (антикризова профілактика);
- 5) організація і координація ефективних дій для подолання кризових ситуацій та їх наслідків [4].

Одним із варіантів подолання кризи є скорочення робочих місць та зменшення розміру заробітної плати працівникам. Позитивною тенденцією цього способу є те, що криза допоможе збіль-



шити ефективність виробництва, перепрофілювати неефективні види діяльності шляхом конверсії, загострити конкуренцію за робочі місця і простимулює продуктивність, що тільки сприятиме збільшенню прибутковості підприємства.

Для своєчасного попередження або швидкої ідентифікації кризи, а також для розробки методів антикризового регулювання діяльності підприємства також рекомендується використовувати систему раннього попередження кризи, мета якої полягає у проведенні конкретних заходів із запобігання банкрутства та фінансової кризи на підприємстві.

Використання інструментів антикризового управління на підприємстві є необхідним, адже в сучасних умовах, що характеризуються економічною нестабільністю, дуже важливим є своєчасне попередження кризової ситуації, яка в свою чергу може призвести до значних збитків підприємства, а саме: зниження прибутковості, збільшення плинності кадрів, зниження попиту на товари та послуги тощо. Проте незначні кризи необхідні підприємству через зміни тенденцій життєдіяльності системи, які порушують її стійкість, радикальним чином її оновлюють, а також підвищують кваліфікаційний рівень персоналу з антикризового управління.

Наук. керівн. Маркова Н. С.

Література: 1. Колмакова О. М. Теоретичні аспекти прогнозування кризових явищ / О. М. Колмакова // Економіка розвитку. – 2011. – № 2. – С. 40–42. 2. Касап Н. Г. Інвестиційна антикризова діяльність на підприємстві [Електронний ресурс] / Н. Г. Касап. – Режим доступу : <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=10471>. 3. Даций Н. В. Кризовий розвиток та антикризове управління підприємством [Електронний ресурс] / Н. В. Даций. – Режим доступу : http://5ka.at.ua/load/ekonomika_pidpriemstva/krizovij_rozvitok_ta_antikrizove_upravlinnja_pidpriemstvom_referat/19-1-0-24338. 4. Туленков Н. Сучасний стан розробки проблеми управління підприємством в умовах кризи [Електронний ресурс] / Н. Туленков. – Режим доступу : http://www.info-works.com.ua/all/economichna_teoria/1019.html. 5. Чернишов В. В. Сучасне розуміння поняття антикризового управління / В. В. Чернишов // Економіка розвитку. – 2011. – № 1. – С. 21–24.

Іушина В. Д.

УДК [005.32:331.104]:658.310.42

Магістр 2 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ

СИНЕРГЕТИЧНИЙ ПІДХІД ДО РОЗГЛЯДУ СУТНОСТІ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Анотація. Здійснено синергетичний підхід до розгляду сутності соціально-психологічного клімату, описано можливості та складності синергетичного аналізу клімату, що обумовлено специфічністю даного явища.

Аннотация. Осуществлен синергетический подход к рассмотрению сущности социально-психологического климата, описаны возможности и сложности синергетического анализа климата, которые обусловлены специфичностью данного явления.

Annotation. This article presents the synergetic approach to the nature of socio-psychological environment, and describes the opportunities and challenges of synergetic environment analysis, which is caused by the specificity of the phenomenon.

Ключові слова: соціально-психологічний клімат, синергетика, синергетичний аналіз, біфуркація, флуктуація, аттрактор, ентропія.

Панівний підхід до управління складноорганізованими системами ґрунтується на лінійному уявленні про їх функціонування. Згідно з цим уявленням, результат зовнішнього керуючого впливу є однозначним і передбачуваним наслідком докладених зусиль [1]. Чим більше зусиль, тим більше повинна бути віддача. Світ пов'язаний жорсткими причинно-наслідковими ланцюжками. Іншими словами, мова йде про механістичну картину світу і механіцизм як метод, який розглядає світ як гігантський механізм, а окремі об'єкти і процеси – як деталі цього механізму [1]. Але соціально-

© Іушина В. Д., 2013