

ФЕДОРЕНКО І.А., д. е. н., професор НТУ «ХПІ», м. Харків

ЖУРБА О.І., магістрант, Харківський національний університет міського господарства імені О. М. Бекетова, м. Харків

СЕРИКОВА Ю.М., магістрант, Харківський національний університет міського господарства імені О. М. Бекетова, м. Харків

ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

В умовах розвиненої ринкової економіки питання управління персоналом має розглядатися в якості ключового, адже саме персонал є стратегічним ресурсом організації. Ведення ЗЕД потребує від персоналу промислового підприємства більш високого рівня професійної підготовки, наявності специфічних знань, умінь і навичок, необхідного досвіду роботи з іноземними партнерами, державними органами і сторонніми організаціями, а від власників – максимально ефективного використання кадрового потенціалу для забезпечення ефективності і отримання прибутку.

Оцінюють ефективність управління персоналом саме за вказаними нижче етапами, зокрема:

1. Оцінка досягнення цілей. За такої оцінки керівник та підлеглий тісно співпрацюють, визначають завдання діяльності підлеглого, при цьому ступінь досягнення мети є основним критерієм оцінки та винагородження діяльності підлеглого;

2. Оцінка компетенції. Здійснюють у зв'язку з тим, що до персоналу висуваються певні вимоги, він повинен мати високу кваліфікацію, ефективно проводити свою діяльність, з відповідальністю ставитися до виконання своїх обов'язків. Внаслідок чого за ефективну роботу персонал отримує певну винагороду.

3. Оцінка мотивації. Її здійснюють для стимулювання працівника щодо підвищення його кваліфікаційної діяльності. Мотивація стимулює персонал до стараннішого виконання своїх службових обов'язків, стимулює персонал підвищувати свій професійний рівень, що сприяє ефективному розвитку підприємства.

4. Вивчення статистики людських ресурсів. Аналізують кваліфікацію персоналу, їхній професійний рівень, ефективно чи неефективно виконання своїх службових обов'язків, тощо.

5. Оцінка витрат. Враховуючи витрати, пов'язані з відрядженням персоналу, на навчання та перенавчання персоналу, на оздоровлення кадрів, утримання і обслуговування будь-яких делегацій, пов'язаних з професійною діяльністю підприємства.

На промислових підприємствах застосовують комбіновані системи критеріальних показників, на яких базується оцінювання, а саме:

- система, заснована на остаточних результатах діяльності підприємства;
- система, заснована на результативності, якості та складності трудової діяльності;

- система, заснована на формах і методах роботи з персоналом.

Таким чином, ці основні критерії, на наш погляд, потрібно покласти за основу в дослідженні ефективності управління персоналом, що допомагає керівнику побачити і оцінити в конкретному значенні якість системи управління персоналом загалом і свої професійні здібності зокрема, і ті вади в підготовці, які відповідно можна визначити як потребу в навчанні, з метою підвищення результативності роботи.

Література: 1. Антонюк А. А. Проблеми управління персоналом на підприємствах та шляхи їх вирішення / А. А. Антонюк // Держава та регіони. Сер. Економіка та підприємництво. - 2014. - Вип. 1. - С. 53-57. 2. Пучкова С. Стратегічне управління персоналом на засадах збалансованої системи показників / С. Пучкова // Наук. вісн.. - 2015. - № 8. - С. 153-171.

ФЕНЬ В.А., магістр НТУ «ХП», м. Харків

ФІНАНСОВА СТІЙКІСТЬ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Фінансова стійкість характеризує такий обсяг фінансових ресурсів і такий ступінь їх використання, при якому підприємство, вільно і ефективно маневруючи грошовими коштами, забезпечує безперервність і розвиток процесу виробництва та реалізації продукції за рахунок зростання капіталу при збереженні платоспроможності в умовах припустимого рівня ризику.

На основі аналізу фінансової стійкості ВАТ «Завод Палмаш» можна зробити висновок, що у 2015 р. фінансова стійкість підприємства ВАТ «Завод Палмаш» відповідала типу абсолютної стійкості фінансового стану, це обумовлено тим, що всі запаси підприємства повністю покриваються власними ресурсами підприємства. Але таку ситуацію не можна розглядати як позитивну, бо за цих умов керівництво підприємства не вміє, не бажає, або не має можливості використовувати зовнішні позикові джерела фінансування для основної діяльності, а це в свою чергу, знижує ефективність його діяльності.

В 2016 – 2017 рр. на ВАТ «Завод Палмаш» погіршилась фінансова стійкість, фінансування запасів здійснювалось за рахунок власних коштів та короткострокової кредиторської заборгованості, яка зросла майже вдвічі, довгострокові кредити не отримувались, трьохкомпонентний показник фінансової стійкості в 2016 – 2017 рр. характеризує діяльність заводу, як підприємства з нестійким фінансовим станом.

Для підвищення фінансової стійкості підприємства на основі трендового аналізу було здійснено прогнозування доходів та витрат підприємства на 2018 р., за результатами прогнозу складено звіт про фінансові результати діяльності заводу. В результаті прогнозування підприємство ВАТ «Завод Палмаш» досягло позитивного значення чистого прибутку в розмірі 4517,64 тис. грн. На базі складеного звіту про фінансові результати, спрогнозовано запас фінансової стійкості підприємства.

Оцінка запасу фінансової стійкості показала, що поріг рентабельності, тобто беззбитковість підприємства досягається при обсягу реалізації продукції