

Поглиблений аналіз фінансово-економічного стану підприємства зовнішніми стейкхолдерами може здійснюватися залежно від цілей аналізу на основі юридично узаконених методик. Фактично будь-яка методика оцінки інвестиційної привабливості підприємства або кредитоспроможності позичальника може розглядатися як методика, придатна для діагностики ймовірності настання кризового стану. Якщо розрахунки свідчать про високий рівень ризику неплатоспроможності та незадовільний фінансовий стан, ця обставина є свідченням того, що підприємству загрожує фінансова криза та банкрутство у перспективі [5, с.85].

Отже, можна зробити висновок, що криза на рівні підприємства – це форма порушення параметрів його життєздатності, що виявляється впродовж певного періоду та обумовлюється накопиченням економічних і фінансових протиріч у межах господарської системи. Керівництву підприємства легше буде зорієнтуватись при формуванні плану антикризових заходів, якщо перед цим буде проведена ґрунтовна діагностика поточного фінансового стану суб'єкта підприємницької діяльності.

Список використаних джерел та літератури:

1. Андрущак Є. М. Діагностика банкрутства українських підприємств / Є.М. Андрущак // Фінанси України. – 2014. – № 9. – С. 118 – 122.
2. Скібіцький О. М. Антикризовий менеджмент : навчальний посібник /О. М Скібіцький – К. : Центр учбової літератури, 2013. - 568 с.
3. Минчинська І. Діагностика кризового стану підприємств в організаційно-правовому механізмі банкрутства / І. Минчинська // Економічний аналіз. - 2012. - Т. 11(1). - С. 175-182.
4. Гриценко, Л. Л. Дискримінантна модель діагностики банкрутства малих підприємств / Л. Л. Гриценко, І. М. Боярко, А. А. Губар // Актуальні проблеми економіки. - 2014. - №5(95). - С. 256 – 262.
5. Терещенко, О. О. Антикризове фінансове управління на підприємстві: монографія / О. О. Терещенко. – К. : КНЕУ, 2014. – 268 с.

Науковий керівник: професор кафедри менеджменту та економічної безпеки,
д.е.н., доцент Зачосова Н. В.

А. Р. Шевченко

Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького

СУТНІСТЬ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ ТА ЙОГО ЗНАЧЕННЯ У РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

В сучасних ринкових умовах конкурентоспроможність підприємства вважається важливою умовою його функціонування. Висока конкурентоспроможність підприємства є не тільки конкурентною перевагою для підприємства серед інших, а й забезпечує стабільність на ринку і значно підвищується ефективність діяльності на довготривалій час. Одним із дієвих способів поліпшення зазначеної конкурентної переваги є удосконалення певних аспектів управління персоналом. Керівники підприємства можуть підвищити ефективність праці шляхом розвитку здібностей працівників на основі самоменеджменту. Проблема самоменеджменту працівників є відносно новою і актуальною. Її дослідженню присвятили свої праці В.І.Андрєєв, Н.П. Лукашевич, Л.Албасова та ін. вітчизняні вчені.

Успішність підприємства в значній мірі залежить від максимально раціонального використання потенціалу, здібностей, умінь, навичок персоналу. Для активізації цього процесу керівникам треба опанувати самоменеджмент.

Самоменеджмент – актуальний і перспективний напрям у системі менеджменту. Цей напрям виник через потреби суспільства і покликаний підвищити ефективність діяльності людини на основі досягнення його особистих і професійних цілей [1, с.117].

Самоменеджмент як складова менеджменту має на меті максимальне використання можливостей особистості, раціонально та усвідомлено управляти своїм життям та долати

перешкоди не тільки в особистому житті, а й на роботі. Для кожної людини, а особливо керівників середньої та вищої ланки управління, важливо вміти абстрагуватись до ситуації та перелаштувати ситуацію на свою користь. Тобто, невідповідність дій має перетворитись на цілеспрямовані та обдумані кроки.

Одним із завдань самоменеджменту є також самоорганізація, вміння управляти собою та емоціями, брати на себе відповідальність керування за процесом управління у різних напрямках – на підприємстві, у процесі комунікації, в часі та просторі.

Навчитися самоменеджменту не так просто, як може здатись на перший погляд. Для цього треба бути готовим до самодисципліни та самовдосконалення [2, с.180].

Підґрунтям самоменеджменту виступає людська продуктивність та ефективність на основі якої відбувається управління часом, простором, фінансами тощо. Людська продуктивність та ефективність вимагають наявності у людини певного рівня розвитку з допомогою саморозвитку.

Саморозвиток – процес, що має за мету навчити людину захищатись, управляти ситуаціями, формувати позитивні стосунки з навколишнім світом і просто радіти життю.

Саморозвиток ефективний у випадку, коли відбувається через подолання перешкод і розвиток особових якостей – волі, наполегливості, стресостійкості тощо, що впливають на досягнення цілей і якісне виконання завдань. Процес саморозвитку поєднує в собі декілька складових: особовий розвиток; інтелектуальний розвиток; професійний розвиток; підтримка фізичного стану.

Як вже було зазначено, саморозвиток це довгий та нелегкий процес, що вимагає певних зусиль та самодисципліни. Головними якостями для саморозвитку є:

–розвинена внутрішня мотивація на виконання професійних завдань і досягнення поставлених цілей;

–схильність до саморозвитку;

–розуміння змісту і основ саморозвитку.

Ефективність саморозвитку персоналу залежить не тільки від внутрішніх чинників, а й зовнішніх. Серед цих чинників можемо виділити наступні:

– організаційні і соціально-психологічні умови професійної діяльності;

– доступність до сучасних інформаційних систем, а також підготовленість особи до роботи з ними;

– методичне забезпечення умов професійного розвитку [3, с.66].

Отже, самоменеджмент є інструментом для правильного управління людським потенціалом та розвитку персоналу підприємства, що допомагає у досягненні цілей та вирішенні поточних завдань з максимальною ефективністю.

Список використаних джерел та літератури:

1. Лукашевич М.П. Теорія і практика самоменеджменту : навч. посібник / М.П. Лукашевич. – К. : МАУП, 2013. – 225 с.

2. Мазур В.С. Нові підходи і форми менеджменту, як особливого типу управління / В. С. Мазур // Пріоритети економічного розвитку України: історія та сьогодення. – Вінниця, 2014. – С. 178-183.

3. Бабчинська, О. І. Самоменеджмент як складова професійного розвитку персоналу / О. І. Бабчинська, А. К. Мідляр // Ефективна економіка. – 2016. – № 9.

Науковий керівник: доцент кафедри менеджменту та економічної безпеки,
к.е.н. Кравченко О. О.