

підтримки. Однією з головних професійно-значущих якостей лікаря повинна бути саме емпатійність, яка забезпечує конструктивну взаємодію між лікарем та пацієнтом та сприяє позитивним змінам у формуванні особистості.

Гнучкість спілкування полягає у майстерному володінні мовним запасом, відсутності соціальних стереотипів, здатності до адекватної поведінки у будь-якій ситуації.

Рефлексивність – це особистісна властивість, що дозволяє людині усвідомлювати та перебудовувати власні дії відповідно до умов. Тобто ця ланка спілкування допомагає змінювати тактику комунікації в аспекті лікар-пацієнт.

Комплаєнс – добровільне виконання пацієнтом призначень лікаря. В склад цього терміну входять такі поняття:

- Пацієнт вчасно приймає ліки
- Приймає їх у відповідних дозах
- Дотримується рекомендацій щодо дієти та способу життя
- І при цьому не вважає, що його позбавили останньої радості в житті

Для досягнення комплаєнсу лікареві необхідно:

- Чітко визначити мету лікування (призначення ліків, обстежень та маніпуляцій)
- Звертати увагу на спосіб життя пацієнта
- Залучити хворого до створення плану лікування
- Обговорити можливу побічну дію препаратів
- Враховувати фінансові можливості пацієнта
- Пояснити необхідність правильного прийому медикаментів.

Отже, лікарі з кращими комунікативними та міжособистісними навичками спілкування здатні раніше виявляти проблеми, запобігати медичним помилкам і витратам, а також забезпечувати відповідну підтримку для своїх пацієнтів.

ДЬОМКІНА О.В., аспірант, м. Київ, КНУ ім. Т. Шевченка

РИЗИКИ НЕ ІНВЕСТУВАННЯ У РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ: ПРИЧИНИ ТА ОСОБЛИВОСТІ

У сучасних умовах економіки знань інвестиції у розвиток персоналу підприємства набувають ключового значення, адже дають можливість швидко, своєчасно та ефективно реагувати на зміни ринкових умов, використовувати новітні технології та досягнення.

Питання вивчення ефективності інвестицій у людський капітал підприємства досліджували у своїх наукових працях такі вітчизняні вчені, як М.С. Владімірова, О.А. Грішнова, О.С. Заклекта-Берестовенко, О.В. Захарова, В.В. Кавецький, О.В. Левчук, А.М. Момчева та інші. Однак, на нашу думку, варто приділити увагу визначенню ризиків, що можуть мати місце при відсутності або недостатності інвестування розвитку персоналу на підприємстві. Адже в умовах економічної кризи питання такого інвестування може природним чином відійти на другий план, але при цьому варто усвідомлювати які можуть бути наслідки такої економії, або ж за умов обмеженості ресурсів орієнтуватися та спрямувати увагу на зменшення впливу найбільш небезпечних ризиків.

Більшість підприємств розуміють важливість та необхідність інвестування у

людський капітал підприємства [2], але за різних умов та причин, таких як відсутність або недостатність коштів на розвиток, недосконалість системи розвитку персоналу на підприємстві, або ж свідомої відмови від інвестицій у розвиток персоналу підприємство, може зіткнутися з наступними ризиками:

- Ризик того, що на підприємстві будуть працювати недостатньо кваліфіковані фахівці, що може призводити до помилок, зниження якості праці, повільного або недостатньо швидкого виконання своїх посадових обов'язків, підвищеної плинності кадрів. До того ж, якщо навіть підприємство обирає стратегію прийняття на роботу вже навчених висококваліфікованих працівників та не інвестує у розвиток свого персоналу, з часом знання та кваліфікація будуть втрачати свою актуальність та ефективність праці буде зменшуватись. Це все може призвести до втрати репутації, клієнтів, позицій на ринку, що в свою чергу, впливає на фінансові результати діяльності підприємства.

- Ризик зменшення мотивації працівників та привабливості підприємства як роботодавця, адже наявність системи навчання та розвитку персоналу на підприємстві є суттєвою перевагою при виборі місця роботи та сприяє формуванню лояльності у працівників до підприємства, на якому вони працюють.

- Ризик зменшення соціального ефекту від інвестицій, адже підприємства являють собою важливу ланку та джерело для формування та розвитку людського капіталу.

Таким чином, при відсутності або недостатній кількості інвестування у розвиток персоналу на підприємстві можуть виникати певні ризики втрати конкурентних переваг, зниження якості продукції або послуг, зменшення мотивації працівників та плинності кадрів. Але варто й підкреслити обернену сторону ризику, адже відсутність інвестицій у розвиток персоналу підприємства може виступати в деяких випадках стимулом до самостійного навчання та розвитку працівників, формування в них необхідних вмінь та навичок. Що, в свою чергу, призводить до підвищення відповідальності та свідомості щодо свого професійного розвитку. Це набуває ще більшої актуальності з розвитком інформаційних технологій та доступом до глобальних безкоштовних та платних програм навчання у вигляді он-лайн курсів, форумів, тренінгів.

Основною особливістю ризиків не інвестування у розвиток персоналу є наявність людського фактору. Часто людську поведінку та реакцію важко спрогнозувати, це пов'язано з мінливістю прагнень та цілей людини, несабільністю у часі психоемоційного стану, особистих обставин, можливостей розвитку та очікувань щодо короткострокових перспектив власного кар'єрного зростання [3]. А також те, що взагалом важко кількісно визначити та порівняти між собою можливі наслідки у випадку відсутності або недостатності інвестування розвитку персоналу підприємства. Однак це є важливим та перспективним напрямком подальшого дослідження, зокрема виокремлення факторів, що впливають на цей вид ризику та визначення величини їх впливу на загальний рівень ризику. До того ж, побудова ефективної системи управління персоналом, що враховує та узгоджує стратегічні цілі підприємства, дозволить суттєво зменшити вплив ризиків не інвестування розвитку персоналу підприємства.

Список використаних джерел: 1. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник / О.А. Грішнова. – 5-те вид., оновлене. – К. : Знання, 2011. – 390 с. 2. Заклекта-Берестовенко О.С. Ефективність інвестицій у розвиток персоналу підприємства : дис. на здоб. наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.04 – «Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)» / О.С. Заклекта-Берестовенко.– К.: КНУ, 2008. 3 Захарова О.В. Управління інвестуванням у людський капітал :

методологія, оцінка, планування : [монографія] / *Захарова О.В.* – Донецьк : ДВНЗ ДонНТУ, 2010. – 378 с. ISBN 978-966-377-103-8 4. *Левчук О.В.* Управління інвестиціями у людський капітал : Автореф. дис. канд. екон. наук: 08.00.03/ *О.В. Левчук*; Нац. аграрний ун-т.- К., 20 с. 5. *Лук'янова В.В.* Діагностика ризику діяльності підприємства : [монографія] / *В.В. Лук'янова.* – Хмельницький : ПП В.В. Ковальський, 2007. – 312 с. 6. *Chriatiansen C.* The Risk-Return Trade-Off in Human Capital Investment. / *C. Chriatiansen, J. Shröter Joensen, H. Skyt Nielsen* // *Labour Economics.* – 2007. – № 14(6). – P. 971–986.

ЛУЗАН К.П., студентка, м. Кіровоград, Кіровоградський національний технічний університет

КОТЕНКО Т.М., канд. екон. наук, доцент, м. Кіровоград, Кіровоградський національний технічний університет

ШЛЯХИ ВИХОДУ ІЗ КРИЗИ ДЛЯ ПІДПРИЄМСТВА-БОРЖНИКА

Проблема банкрутства на підприємстві є дуже актуальною, адже на сьогодні дуже складно створити відповідні умови для функціонування підприємств в Україні. Головною причиною банкрутства є неплатоспроможність підприємства, що веде за собою низку наслідків, які можливо уникнути, дотримуючись певних правил.

Головними чинниками, що впливають на результати діяльності підприємства, тісно пов'язані з його операційною, інвестиційною та фінансовою діяльністю. Зокрема це – зростання інфляції, рівня безробіття, нестабільність податкової системи, зниження попиту, відсутність кредитування нових підприємств, політична нестабільність в країні, низький рівень кваліфікації працівників, неефективне використання інвестиційних ресурсів, погане планування на підприємстві, відсутність державної підтримки та ін. В результаті чого виникають наступні наслідки[2]:

- зупинка діяльності підприємства;
- зменшення обсягів виробництва;
- падіння попиту на продукцію або послуги;
- зниження прибутковості та втрата клієнтів чи покупців;
- низька продуктивність праці;
- зниження загального потенціалу економіки країни.

Статистика американських і європейських ринків свідчить, що зі 100% новостворених компаній лише 20% продовжують своє існування після 3 років роботи. При чому з цих 20% після 6 – 8 років існування залишається знову лише 20%. Якщо підрахувати загальний результат, то тільки 4 – 5 % компаній існують більше 9 – 10 років. Ця закономірність існує в усіх країнах, на всіх типах ринків.[1]

Для підприємства дуже важливим є вихід із кризових ситуацій. Сучасна література виділяє три види криз: 1) криза стратегії, коли на підприємстві зруйновано виробничий потенціал, відсутні довгострокові фактори успіху та підприємство нездатне розраховуватися за своїми зобов'язаннями внаслідок значної втрати капіталу; 2) криза прибутковості - завдяки тривалій збитковій діяльності зменшується власний капітал та зростає заборгованість підприємства, що призводить до незадовільної структури балансу; 3) криза ліквідності, що є результатом асинхронності грошових притоків і відтоків[4].

Причинами їх виникнення можна назвати: недостатній рівень знань про можливість настання кризи, погане керівництво, відсутність стратегічного підходу, низький рівень контролю на підприємстві, неналежне виконання фінансовими службами своїх завдань.

Одним з головних фінансових інструментів запобігання банкрутства