

рутини. Среди ее достоинств можно выделить развитую программу внутренней лояльности и преданность сотрудников компании. В то же время ей присущи и некоторые недостатки, например, высокий уровень затрат на создание условий труда, необходимость для менеджера совмещать жесткий контроль за результативностью с демократическим стилем управления и риск снижения ключевых показателей эффективности из-за неоптимальных расходов времени.

Таким образом, в науке существует разнообразие концептуальных подходов к мотивации персонала. В условиях организационных изменений выбрать единственную концепцию, которая бы одновременно отвечала как интересам руководителей, так и интересам персонала, сложно, поэтому оптимальным решением является комбинация различных концепций при построении системы мотивации сотрудников. Например, при инициировании изменений и разработке программы развития всей организации уместно построение системы мотивации, основанной на принципах теории Е. В период реализации программы требуется разработка такой системы мотивации персонала, которая способствует успешному освоению перемен у работников. В этом случае целесообразно применение концепций социально-ориентированного управления.

Список литературы: 1. Дорофеева Л.И. Управление изменениями в организации. [Электронный ресурс]. URL: http://nne.ru/delovaja_literatura/menedzhment_dorofeeva; 2. Коттер Дж. Наш айсберг тает, или Как добиться результата в условиях изменений. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2012; 3. Гуляева Д.О. Законы успешного функционирования организации. [Электронный ресурс]. URL: http://econlife.ru/guliaeva_134543; 4. Самоукина Н.В. Эффективная мотивация персонала при минимальных финансовых затратах. - М.: Вершина, 2008; 5. Широкова Г.В. Теория О и Теория Е как стратегии организационных изменений.- М.: Прогресс, 2005.

ЧМЕЛЬОВА О.С., канд.екоп.наук, доцент, НТУ «ХП»

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ АДАПТАЦІЄЮ ПІДПРИЄМСТВА ДО НОВИХ УМОВ ВЕДЕННЯ БІЗНЕСУ

Процеси адаптації підприємств до нових умов ведення бізнесу завжди вивчалися і є актуальними сьогодні. Середовище, в якому функціонують підприємства України, характеризується великим ступенем невизначеності, внаслідок чого, у своїй діяльності підприємства постійно стикаються з неочікуваним впливом зовнішнього середовища, крім того, кожне підприємство має свій темп, особливості та розвиток внутрішнього середовища.

Умови ведення бізнесу постійно змінюються, але в цілому, необхідна стабільність державної економічної та соціальної політики, пільговий податковий режим, розвинена інфраструктура підтримання підприємництва, існування ефективної системи захисту інтелектуальної власності, формування гнучких ринкових механізмів підвищення ділової активності підприємців, розвиток персоналу тощо. Процес адаптації розкриває здатність підприємства проводити адекватні та ефективні зміни для корекції діяльності підприємства у відповідності до вимог нових умов ведення бізнесу.

Особливості управління адаптацією підприємства до нових умов ведення бізнесу:

- управління адаптацією підприємства орієнтує підприємство на ефективний розвиток і в короткостроковому, і в довгостроковому періодах;
- управління адаптацією підприємства розкриває вплив внутрішнього та

зовнішнього середовища підприємства;

- управління адаптацією підприємства повинно враховувати загальносвітові процеси глобалізації, інтернаціоналізації та інтеграції;

- за економічним змістом процес адаптації підприємства є сукупністю цілеспрямованих і послідовних дій (з боку підприємства і держави) з метою досягнення і збереження оптимального стану потенціалу підприємства;

- адаптація передбачає трансформацію діяльності підприємства, підвищення його гнучкості та пристосовності;

- адаптивний потенціал є сукупною здатністю підприємства своєчасно приймати управлінські рішення й реалізовувати їх з урахуванням використаних і невикористаних потенційних можливостей для виробництва конкурентоздатної продукції, яка задовольняє потреби суспільства за допомогою повного й оптимального використання всіх виробничих ресурсів, а також визначальні очікувані характеристики розвитку підприємства за різних альтернатив змін у внутрішньому і зовнішньому середовищах;

- впровадження в діяльність підприємства міжнародних принципів ведення бізнесу;

- вивчення закордонного досвіду управління адаптацією підприємства до нових умов ведення бізнесу;

- встановлення балансу інтересів держави і бізнесу.

Таким чином, управління адаптацією підприємства до нових умов ведення бізнесу значною мірою залежить від його адаптаційних можливостей витримувати вплив зовнішнього середовища та розкриття внутрішнього потенціалу, впроваджувати нові технології, нові ідеї, нові робочі місця тощо і, в цілому, мати ефективність розвитку.

ВЕРЕС ШАМОШІ МАРІАНН, д.е.н, Мішкольцьський ун-т, декан, Угорщина

КОБЄЛЄВА Т.О., доцент НТУ «ХПИ», к.е.н, Харків

СВІЦОВА Н.С., студентка, НТУ «ХПИ», Харків

ПРОГНОЗУВАННЯ НЕПЛАТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

Сьогодні спостерігається стійка тенденція до збільшення кількості порушених справ про банкрутство. Отже, проблема збитковості та банкрутства і надалі залишається надзвичайно актуальною. За таких умов, питання визначення ймовірності банкрутства підприємства стоїть особливо гостро, адже достовірна і своєчасна ідентифікація негативних факторів впливу на фінансово-господарську діяльність підприємства дозволяє сформулювати відповідну фінансову політику та розробляти заходи, направлені на підвищення ефективності використання фінансових ресурсів, підвищити платоспроможність, забезпечити конкурентоспроможність підприємства у довгостроковому періоді, а головне, попередити ризик банкрутства підприємства.

У вітчизняній і закордонній науковій літературі існують різні підходи до прогнозування неплатоспроможності підприємств. Класифікаційна схема цих підходів має наступний вигляд:

- Група 1. Експертні методи

- Група 2. Економіко-математичні моделі