

виробничі ресурси і підтримувати їх на достатньому рівні для здійснення ефективної діяльності як у короткостроковій, середньостроковій, так і у довгостроковій перспективі. Для реалізації такої тенденції підприємства повинні мати достатньо власних джерел і довгострокових позикових засобів для покриття не обігових активів і виробничих запасів.

Доволі поширеним є використання в методиках оцінки розвитку показників потенціалу, оскільки потенціал відображає сумарні ресурси підприємства, які слугують для досягнення мети діяльності. У науковій економічній літературі стійкість підприємства частіше розглядається тільки з позиції його фінансового положення, платоспроможності, рівня ймовірності банкрутства, а також як здатність господарюючих суб'єктів не відхилятися від траєкторії свого розвитку за темпами зростання прогнозованих показників при впливі на них зовнішніх і внутрішніх факторів. Практично стійкість підприємства зводиться лише до фінансової стійкості, що, на наш погляд, не цілком правильно. Перелік критеріїв оцінки економічної стійкості борошномельних підприємств повинен визначатися з урахуванням чинників які її формують, а саме: загальної, фінансової та стратегічної стійкості. Виникає потреба розробки загального коефіцієнту економічної стійкості, який у повній мірі надавав уявлення про рівень економічної стійкості підприємства.

З вищенаведеного, можемо зробити висновок, що кількість показників для вичерпного аналізу стійкості підприємства кожне підприємство вирішує на свій розсуд, але при цьому найбільш оптимальний набір критеріїв оцінки економічної стійкості підприємства повинен включати комплексний аналіз фінансового стану підприємства (фінансові індикатори), діагностику ймовірності банкрутства, аналіз тактичної і стратегічної безпеки підприємства, аналіз впливу чинників внутрішнього та зовнішнього середовища.

Література: 1. Бердникова Т.Б. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятий: Учеб.пособ. – М.: ИНФРА –М., 2002. – 215с. 2. Заюкова М.С. Методичні основи оцінки рівня розвитку переробних підприємств // Актуальні проблеми економіки. – 2009. - №8 (98). – С. 75-78. 3. Лобова Н.В. Критерії економічної стійкості аграрних підприємств // Агросвіт. – 2010. - №10. – С.65-68. 4. Лукьянов В.И. Баланс устойчивого экономического развития организаций // Пищевая промышленность. – 2008. - №1. – С.32-33. 5. Макаренко П.М. Показники оцінки економічної стійкості аграрних підприємств / П.М. Макаренко, Л.О.Чіп // Агросвіт. – 2008. – №24. – С. 35-38.

УПРАВЛІННЯ РЕСУРСАМИ ВИШУ ЯК ФАКТОР ЙОГО СТАЛОГО РОЗВИТКУ

Загорій А.М., ДВНЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка», м. Луганськ, Україна

Освіта є фактором досягнення конкурентоспроможності країни у світі, впливає на соціально-економічні потреби людей, прискорюючи їх оновлення, її мета - усесторонній розвиток людини, суспільства, держави, адаптація людини до нових соціально-економічних умов, тощо. Сучасні освітні заклади це складні відкриті динамічні організації які впливають на навколишнє середовище, і у той-же час знаходяться під його впливом, мають відповідати новим вимогам інформаційного середовища. В результаті аналізу наукових джерел [1, 2], та інших, ми дійшли висновку, що під стійким (сталим) розвитком сучасного вишу варто розуміти такий, за якого ефективно вирішуються ключові питання його сьогоденного і майбутнього існування з урахуванням вимог нинішнього і майбутнього поколінь, підвищення якості освіти і освітнього середовища, насамперед, за умови відсутності виснаження, деградації людського капіталу. Концепція стійкого розвитку освітнього закладу має враховувати економічний, соціальний, екологічний, освітній, культурний аспекти його діяльності.

Рівень якості освіти безпосередньо пов'язаний з якістю людського капіталу, яка сьогодні повинна задовольняти багатьом вимогам. Делія В.П. в процесі підбору професійних кадрів для викладання і управління виділяє наступні критерії:

а) професори й викладачі повинні бути, а не здаватися одностудентами, подвижниками, партнерами, патріотами країни і свого навчального закладу, мати корпоративне мислення,

активну життєву позицію, бути ініціативними, володіти високими духовними та моральними якостями;

б) бути здатними до інноваційного процесу навчання і виховання студентів (бути новаторами), цілеспрямовано розвивати у них інноваційне мислення;

в) бути лідерами і особистостями, систематично підвищувати свій професійний рівень і кваліфікацію [3, с.75].

Ключовим фактором сталого розвитку є формування ефективної системи управління ресурсами. При цьому основне завдання полягає не в збільшенні ресурсів як таких, а в їх оптимізації. Наприклад, як доведено в роботі [4], зростання бюджетного фінансування сфери освіти не дозволяє забезпечити гідну заробітну плату, а отже реалізувати не тільки стимулюючу, а й відновну функцію. Ефективність не можна досягти тільки через збільшення кількості ресурсів. Кількість грошей дає мультиплікативний ефект в будь-якій сфері, тільки у тому випадку, якщо будуть грамотно розподілені напрямки і структура їх витрачання. Надання якісних послуг є головною суспільною потребою, яку покликані задовольнити університети. Тобто ВНЗ буде ефективно функціонувати за умови підтримки якості на допустимому рівні. З економічної точки зору для суспільства буде однаково неприйнятним недосягнення результату виражене у наданні послуг низької якості, або забезпечення високої якості за рахунок надмірно високої ціни. Обидва варіанти при вирішенні задачі одержання якісної освіти, є мотивом для пошуку економічними агентами більш ефективного альтернативного вкладення коштів. Саме тому актуальним є питання формування ефективної системи управління ресурсами вишу.

Дослідження процедур створення організаційно-економічного механізму управління ресурсним забезпеченням сучасного університету на основі нових організаційних форм, методів і механізмів в повному обсязі включає три компоненти: узгодження цілей основної діяльності вузу і розвитку його ресурсного забезпечення; аналіз функціональної структури механізму в поєднанні з реалізацією процедур ресурсного забезпечення; розробка нових інструментальних засобів, які забезпечують досягнення необхідних параметрів процесу ресурсного забезпечення. Компонентний склад ресурсів вишу доречно представити у вигляді моделі, яка представляє їх систему, відображає взаємозв'язки ключових ресурсів в системних процесах основної діяльності ВНЗ (рис. 1). В якості об'єкта управління ресурсами ми розуміємо не саме ресурси, а процеси їх створення, залучення, збереження, моніторингу, оновлення, тощо. Суб'єктами управління є працівники, підрозділи, діяльність яких спрямована на постановку цілей та розробку завдань щодо управління ресурсами вишу. Так, наприклад, процес управління ресурсом «знання» залежить від взаємозалежних процесів управління такими ресурсами, як: людський капітал, трудові ресурси, корпоративна культура, споживачі, інтелектуальні ресурси, тощо.

Серед проблем формування людського капіталу професорсько-викладацького складу варто відзначити невідповідність винагороди, передусім матеріальної, витраченим зусиллям, відсутність універсальної системи оцінювання результатів їх діяльності, не достатність умов для ефективного обміну досвідом, методологічних підходів для роботи з великими масивами інформації, та інші. Система ресурсного забезпечення сучасного університету є фактором збереження і підвищення його потенціалу в цілях реалізації соціальної місії. Потенціал сучасного університету, як його здатність до перспективного стійкого розвитку у всіх сферах своєї діяльності, формується в результаті реалізації системних зв'язків і комплексної взаємодії всіх елементів його внутрішнього середовища, що утворюють єдиний організаційно-економічний простір.

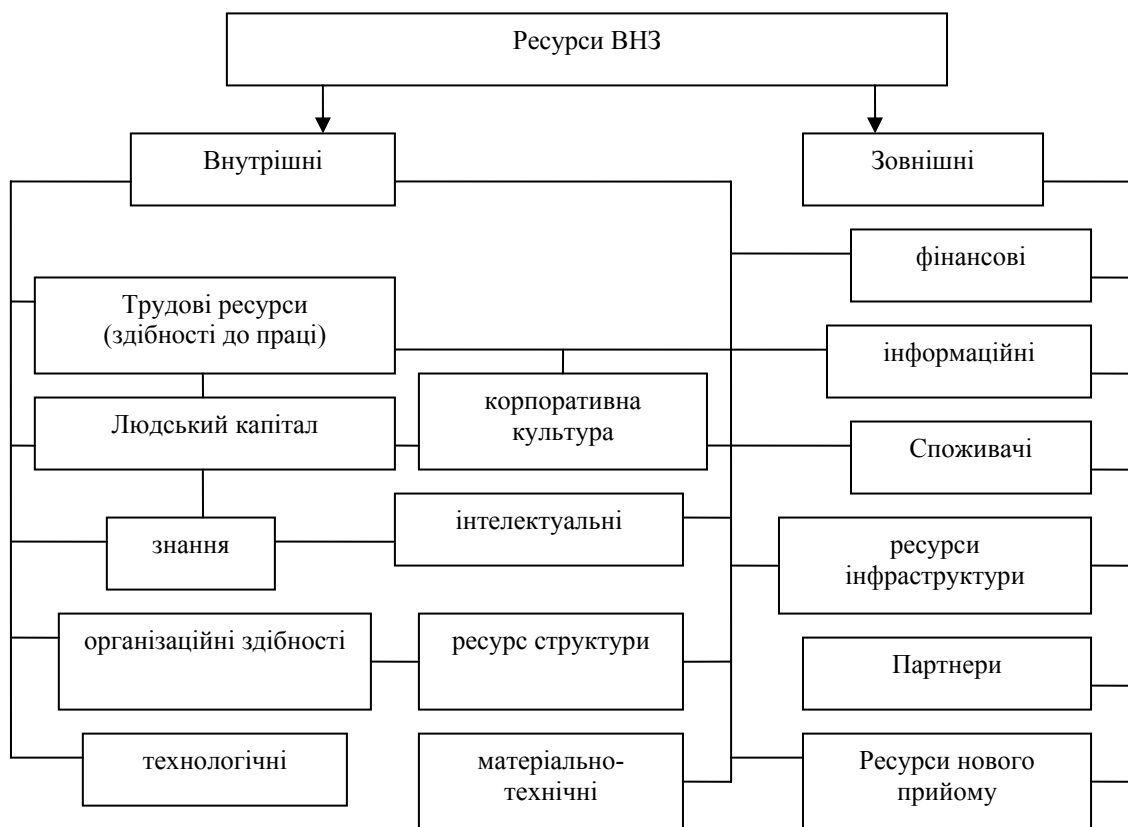


Рисунок 1. Модель формування системи ресурсів вишу.

Література: 1. Деркач М.І. Концепт сталого розвитку як домінуюча ідеологія людської цивілізації у XXI ст. / М.І. Деркач // Вісник Дніпропетровського університету. — 2009. — N 10 (1). — С. 185-191. 2. Сапа Н.В. Інноваційний механізм як фактор досягнення сталого розвитку сучасного українського суспільства / Н.В. Сапа // Гуманітарний вісник ЗДІА. — 2009. — N 39. — С. 174-183. 3. Деляя В.П. Некоторые аспекты инновационного образования, как смыслообразующей системы, формирующей инновационное мышление государственных служащих / В.П. Деляя // Нормативно-правовые и финансово-экономические основы обеспечения деятельности законодательных и представительных органов РФ. — М. : Совет Федерации ФС РФ, 2005. — С. 73-79. 4. Загорій А.М. Особливості ефективного управління академічним персоналом ВНЗ / А.М. Загорій // Економічний вісник Донбасу. — 2011. — N 1 (23) — С. 176-180

НАПРЯМИ ВРЕГУЛЬОВАНОСТІ БАНКІВСЬКОЇ СИСТЕМИ В УКРАЇНІ

Зубрицька Н.Б., АМУ, м. Київ, Україна

Банківська конкуренція стає однією із центральних проблем економічного розвитку, оскільки може привести як до розквіту, так і до занепаду банківської діяльності. Значна зарегульованість банківської системи призводить до перетоку капіталу із банківської системи до менш зарегульованих сегментів грошово-кредитного ринку, що, в результаті ще більше загострює конкурентну боротьбу. Сприяють загостренню конкуренції і євроінтеграційні процеси. Розвиток євроінтеграційних процесів призводить до проникнення європейських банків на український ринок. Розглянемо різні аспекти оптимізації структури банківської системи України з урахуванням європейського досвіду функціонування банківського сектору. Зокрема, на основі аналізу європейського досвіду функціонування банківських систем, проведеного у попередніх