

планування, прогнозування потреб у персоналі, організація реклами та встановлення взаємодії із зовнішніми організаціями, що забезпечують підприємство кадрами. *Підбір та наймання персоналу*: проведення співбесід, тестів, анкетування для вияву інтелектуального рівня, професіоналізму та інших необхідних якостей. *Оцінювання персоналу*: персональна оцінка рівня знань, умінь, майстерності та особистісної відповідальності; оцінка виконуваної роботи та її результатів. *Організація навчання та підвищення кваліфікації персоналу*: навчання персоналу, перепідготовка та підвищення кваліфікації, введення в посаду, організація кадрового зростання, реалізація службово-професійного просування та кар'єри співробітників. *Атестація і ротація кадрів*: проведення заходів, спрямованих на вияв відповідності результатів діяльності, якостей і потенціалу особистості працівника вимогам, що висувуються до виконуваної роботи. *Мотивація персоналу*: розробка систем мотивації, вироблення систем оплати праці, участі персоналу в прибутках і капіталі підприємства, розробка форм морального стимулювання персоналу. *Облік співробітників підприємства*: облік прийому, переміщення, винагород співробітників та стягнень з них, звільнення персоналу, організація ефективного використання персоналу, управління зайнятістю персоналу, кадрове діловодство. *Організація трудових відносин на підприємстві*: оцінювання виконання персоналом своїх функціональних обов'язків, формування у співробітників почуття відповідальності, аналіз та регулювання групових і міжособистісних відносин, управління виробничими конфліктами та стресами, соціально-психологічна діагностика, встановлення норм корпоративної культури, робота зі скаргами на трудові відносини. *Створення умов праці*: створення безпечних умов для праці співробітників; дотримання норм психофізіології праці, ергономіки, технічної естетики, кадрова безпека. *Соціальний розвиток та соціальне партнерство*: організація харчування, медичного і побутового обслуговування, відпочинку та культурно-оздоровчих заходів, управління конфліктами та стресами, організація соціального страхування. *Правове та інформаційне забезпечення процесу управління персоналом*: вирішення правових питань трудових відносин, підготовка нормативних документів, що їх регулюють, забезпечення необхідною інформацією всіх підрозділів управління персоналом.

Висновок. Успіх управління персоналом визначається двома основними чинниками: здатністю підприємства чітко визначити, яка поведінка працівників потрібна для досягнення його стратегії, і можливістю застосовувати ефективні управлінські важелі для спрямування працівників на бажану поведінку. Обидва завдання однаково важливі й складні, особливо в умовах ринкової трансформації економіки.

Найважливішими особливостями сучасного процесу вдосконалення управління персоналом є: розширення повноважень виконавців на місцях і зміна форми контролю; спільне прийняття господарських рішень і створення атмосфери довіри на підприємстві; розвиток механізмів планування кар'єри для ключових працівників; комплексне бачення проблем і цілісний підхід до людських ресурсів у взаємозв'язку зі стратегічними установками підприємства; створення корпоративної культури інноваційного типу. Отже, управління персоналом ефективно настільки, наскільки успішно співробітники організації використовують свій потенціал для реалізації поставлених перед нею цілей і наскільки ці цілі є досягнутими. Таким чином для того, щоб створити дієву систему менеджменту на підприємстві, розробити власну організаційну філософію управління персоналом, кожному підприємству необхідно виходити із власного досвіду роботи зі своїми працівниками, а крім того запозичати практику провідних вітчизняних та світових компаній.

ИНТЕГРАЦИЯ УКРАИНСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ В ЕВРОПЕЙСКУЮ ЭКОНОМИКУ НА ОСНОВЕ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННОГО КАПИТАЛА

Коваленко А.С., НГУ, г. Днепрпетровск, Украина

Одной из основных задач, поставленных правительством на пути развития украинского хозяйства, является интеграция в европейскую экономику. Украина с 2008 года является членом Всемирной торговой организации и имеет перспективу вступления в состав Европейского союза.

Это обуславливает необходимость реструктуризации и развития отечественных предприятий, многие из которых нуждаются в активной финансовой поддержке для внедрения новых для нашей страны схем ведения бизнеса. Однако, на данный момент, государство не имеет возможности осуществлять такие вложения. Следовательно, для отечественных предприятий необходимо привлечение частных собственников для осуществления финансовых инвестиций в развитие производства. Учитывая всемирный процесс глобализации экономики, привлечение именно иностранных инвесторов ускорит процесс интеграции Украины в европейскую экономику. В подтверждение можно привести выступление заместителя министра энергетики и угольной промышленности Игоря Поповича на 7-м пленуме Центрального комитета профсоюза работников угольной промышленности, который отметил, что для реализации программы развития угольной промышленности Украины за 5-7 лет, необходимо привлечь около 80 млрд. грн. 50 млрд. грн. необходимо на техническое переоснащение шахт, еще 30 млрд. грн. - на государственную поддержку отрасли. Бюджет государства, по мнению заместителя министра, не позволяет направить на развитие отрасли такие средства. Украина уже является одним из лидеров на европейском рынке угля, обладая значительными его запасами (по добыче данного ископаемого в Европе наша страна в 2011 году заняла второе место — 61,756 млн. т.), и может заинтересовать европейских предпринимателей в приобретении и развитии предприятий угольной промышленности. В ходе изучения данной темы были выделены следующие факторы, подтверждающие важность привлечения иностранного капитала для глобализации экономики Украины: 1) повышение международного финансового рейтинга Украины и увеличение объемов иностранных инвестиций в ее экономику; 2) увеличение конкурентоспособности предприятий и интеграция в глобальное экономическое пространство; 3) надёжность предприятий с иностранным капиталом в период финансового кризиса. Это подтверждают результаты исследований компании «ДАГДА», проведённые в первой декаде мая 2009 года и посвящённые проблемам работы крупнейших украинских банков. По результатам анализа коммерческих банков, эксперты пришли к выводу, что в стране образовалась группа предприятий, которые можно считать эталоном надёжности. К ним относятся Калион Банк Украина, Ситибанк и ИНГ Банк Украина, имеющие стопроцентно иностранный капитал и беспрецедентный уровень внешней поддержки. Среди банков, имеющих развитую розничную сеть, «ДАГДА» выделили: Укрсиббанк (BNP Paribas), Форум (Commerzbank), Сведбанк (Swedbank), Укрсоцбанк (UniCredit Group), Правекс-банк (Intesa SanPaolo), Эрстебанк (Erste Group), Альфа-банк и VAB банк, работа которых также основана на иностранном капитале; 4) влияние иностранных владельцев компаний на уменьшение коррупции, легализацию заработной платы и соответствующее увеличение социальных отчислений, повышение стандартов работы отечественных предприятий; 5) создание новых рабочих мест для украинцев за рубежом. Объединение отечественных предприятий с иностранными, создаёт перспективу трудоустройства за границей для заинтересованных в этом работников, а также привлечения квалифицированных кадров из других государств; 6) культурный обмен между странами, который является одним из основных признаков мировой глобализации экономики. Появится возможность обмена специалистами, увеличится мотивация людей к расширению знаний в своей профессии и изучению иностранных языков; 7) расширение спектра продукции и улучшение её качества до европейских стандартов.

Итак, в ходе исследования данного вопроса, подтвердилась необходимость привлечения иностранных инвесторов и объединения отечественных и зарубежных предприятий для успешной интеграции Украины в европейскую экономику и вступления нашего государства в состав Евросоюза.

ОЦІНКА ФІНАНСОВОГО СТАНУ ЯК ПЕРЕДУМОВА РОЗРОБКИ ФІНАНСОВОЇ СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВА

Колеснік Т.С., ХДУХТ, м.Харків, Україна

Проблема оцінки фінансового стану підприємства завжди була і залишається досить актуальною. По мірі розвитку виробничих відносин в суспільстві змінювались і основні теоретичні