Персонал є "мотором" будь-якої організації. Без людського фактору немає організації. Без кваліфікованих спеціалістів жодна організація не зможе досягти своєї мети. Тому, персонал має специфічний вплив на конкурентоспроможність підприємства. Забезпеченість підприємства персоналом відповідного рівня кваліфікації та професійних навичок, високий рівень продуктивності праці мають вирішальне значення для збільшення обсягів продукції та підвищення ефективності виробництва. Зокрема, від забезпеченості підприємства персоналом та ефективності його використання, залежать обсяг і своєчасність виконання всіх робіт, продуктивність використання техніко-технологічної бази і, як наслідок, ефективність діяльність в цілому. Отже, аналіз основних складових діяльності підприємства дозволяє зробити висновок щодо неможливості адекватної оцінки конкурентоспроможності підприємства, беручи до уваги лише фінансовий та виробничо-господарський аспекти діяльності. На нашу думку, виробнича, маркетингова, фінансова та інноваційна складові виступають як похідні від кадрової та управлінської, оскільки вони матимуть результат лиш за умов ефективного використання кадрового потенціалу.

Література: **1.** Гараев И. М. Проблемы оценки конкурентоспособности организации // http://kampi.ru/scitech/index.php?NAME=1disk/stat1.html. **2.** Клименко С.М. Управління конкурентоспроможністю підприємства: Навчальний посібник. – К.: КНЕУ, 2006. - 527 с. **3.** Цветкова І.І. Персонал як джерело конкурентоспроможності підприємства//Економіка підприємства. – 2006.- № 5 – с. 75-81. **4.** Швиданенко Г.О. Економіка підприємства: підручник / Швиданенко Г.О., Васильков В.Г., Гончарова Н.П. [та ін.]; за заг. ред. Г.О. Швиданенко. – К.: КНЕУ, 2009. – 598 с. **5.** Щербак В.Г., Славгородська О.Ю. Класифікація конкурентних переваг персоналу підприємства // Наукові праці ДонНТУ: Серія економічна. – 2005. – № 8 – С. 94-101.

МЕТОДИ ОЦІНКИ КРИЗОВОГО СТАНУ ТА ПРОГНОЗУВАННЯ БАНКРУТСТВА ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ДІЇ ОБМЕЖУЮЧИХ ФАКТОРІВ

Минчинська І.В., Тилькун К.О., Національний університет державної податкової служби України, м. Ірпінь, Україна

Враховуючи складні соціально-економічні умови, зумовлені наслідками світової фінансової кризи, для підприємств України актуальними на сьогодні є питання забезпечення стійкого фінансово-економічного стану. В зв‘язку з цим виникла необхідність використання таких методів аналізу, які дадуть можливість перманентного моніторингу фінансових показників з метою раннього розпізнавання симптомів кризового стану та можливого банкрутства для потреб внутрішнього менеджменту або з метою оцінки надійності потенційних партнерів.

На сьогоднішній день існує велика кількість методик діагностики загрози банкрутства, у тому числі й юридично узаконених, проте вони характеризуються складністю та трудомісткістю виконання розрахунків та інтерпретації отриманих результатів. Що, на нашу думку, практично унеможливлює своєчасне виявлення ранніх симптомів кризи та оперативне прийняття управлінських рішень. Саме в таких ситуаціях виникає необхідність у виокремленні ключових симптомів, якісному та кількісному представленні показників-індикаторів, котрі б давали змогу створити уявлення щодо досліджуваного об'єкта діагностики та можливих загроз в його діяльності. При оцінці ймовірності банкрутства підприємства важливим є врахування фактору часу, в основу дії якого покладено зміну комплексу соціально-економічних і техніко-економічних умов, особливо - в умовах розгортання кризових явищ в економіці України. Крім того, у випадку обмеженого доступу до інформації ефективна методика повинна використовувати ті данні, доступ до яких відкритий.

Такі вимоги можуть бути задоволені завдяки застосуванню системи експрес-діагностики та аналізу з використанням дискримінантних моделей. В загальноекономічному розумінні експрес-діагностику підприємства розглядають у найрізноманітніших інтерпретаціях. Так, Ткаченко А.М., Загорна Т.О. [3, с. 128] та Черниш С.С. [5, с. 111], акцентують увагу лише на дослідницькому аспекті експрес-діагностики. Вони не зазначають, що на етапі її здійснення має

формуватися інформаційна база для прийняття адекватних управлінських рішень, до того ж, у більшості випадків йдеться про самодіагностику із використанням власних джерел, а не про зовнішню діагностику. Сергєєва О.В. та Бакунов О.О. [1, с. 129] наголошують, на тому, що експрес-діагностика є лише першим етапом фундаментальної діагностики діяльності. На наш погляд, експрес-діагностика діяльності підприємства може бути самостійним, логічно завершеним процесом, що має на меті виявити та оцінити не лише фінансового стану об'єкта дослідження в цілому, а й окремого виду діяльності, підрозділу підприємства тощо.

Дослідження експрес-діагностики, як методу для оцінки кризового стану та виявлення загрози банкрутства набуло поширення у працях Бланка І.О., Мельника О.Г, Гром'яка О.Б., Туркомана Л.С., Шевцова В.В. та інших. Експрес-діагностика загрози банкрутства базується на використанні переліку репрезентативних індикаторів, їх порівнянні з нормативними критеріальними значеннями для ідентифікації стану об'єкта в оперативному режимі. Тобто, експрес-діагностика характеризується терміновістю, швидкістю, оперативністю та обстеженням об'єкта на основі визначення ключових показників-індикаторів та наданням рекомендацій щодо усунення недоліків в діяльності. Поряд з експрес-діагностикою, важливим інструментом системи раннього запобігання кризового стану та прогнозування банкрутства є дискримінантний аналіз. Його зміст полягає в тому, що за допомогою математичних методів будують функцію та розраховують інтегральний показник, на підставі якого можна з ймовірністю передбачити банкрутство підприємства. В теорії і практиці здебільшого розрізняють однофакторний та багатофакторний дискримінантний аналіз [4, с. 94].

В основі однофакторного (одновимірного) аналізу покладене сепаратне дослідження окремих індикаторів в системі загальних показників фінансово-економічного стану та поділ підприємств на групи. Віднесення суб'єкта господарювання до групи підприємств які знаходяться в кризовому стані чи до групи зі стійким фінансовим станом здійснюється за певними показниками у відповідності до емпірично побудованої шкали граничних значень досліджуваного показника. Висновок про фінансово-економічного стану підприємства здійснюється на основі порівняння розрахованих показників з їх граничними значеннями. Найбільш відомими моделями однофакторного дискримінантного аналізу є системи показників В. Бівера та П. Вайбеля [4, с. 94]. Недоліком однофакторного дискримінантного аналізу є те, що значення окремих показників може свідчити про стійкий фінансовий стан підприємства, а інших - про незадовільний, що унеможливлює об'єктивне прогнозування банкрутства. Одним із шляхів вирішення цієї проблеми є застосування багатофакторного дискримінантного аналізу. В процесі аналізу підбирається ряд показників, для кожного з яких визначається вага в так званій "дискримінантній функції". Найбільш відомими моделями прогнозування банкрутства на основі багатофакторного дискримінантного аналізу є моделі Альтмана, модель Спрінгейта, модель Р. Ліса, модель Таффлера та Тішоу , модель Конана і Гольдера, тест на банкрутство Тамарі, модель Беермана, система показників Бетге-Хуса-Ніхауса, модель Краузе, «R-модель» Іркутської державної економічної академії, моделі Сайфуліна Р.С. та Кадикова Г.Г., галузеві моделі Терещенка О.О. та інші.

Для підтвердження доцільності використання багатофакторного дискримінантного аналізу, в контексті зазначених вище проблем, наведемо його переваги: низька трудомісткість та простота виконання розрахунків при достатньо високій точності результатів; моделі мають, високу ймовірність оцінювання і досить дієві на практиці; існує можливість не тільки прогнозування банкрутства, але і оцінки ступеня кризового стані; інформація для розрахунку показників доступна і міститься в головних формах фінансової звітності (форма №1 «Баланс» та форма №2 «Звіт про фінансові результати»).

Отже, використання експрес-діагностики фінансового стану та моделей дискримінантного аналізу дає змогу значно спростити процедуру оцінки фінансового стану підприємства та підвищити рівень об'єктивності остаточних висновків з метою раннього розпізнавання симптомів кризового стану та можливого банкрутства.

Література: **1.** Бакунов О.О. Управління економічною стійкістю торговельного підприємства: концептуальний підхід / О.О. Бакунов, О.В. Сергеєва // Вісник Донецького національного університету економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського. – 2009. – № 3. – С.

129-136; **2.** Бланк И. А. Финансовый менеджмент: учебный курс / И. А. Бланк. – [2-е изд., перераб. и доп.]. – К.: Эльга, Ника-центр, 2004. – 656 с.; **3.** Загорна Т.О. Економічна діагностика: навч. посібн. / Т.О. Загорна. – К. : Центр навч. літ-ри, 2007. – 400 с.; **4.** Терещенко О.О. Антикризове фінансове управління на підприємстві: навч. посібн. / О.О. Терещенко. – К. : Вид-во "КНЕУ", 2004. – 560 с.; **5.** Черниш С.С. Діагностика фінансового стану підприємства / С.С. Черниш // Інноваційна економіка. – 2010. – № 3. – С. 111-113.

СТИМУЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Назаренко М.Б., НГУ, м. Дніпропетровськ, Україна

В наш час інновації є головною рушійною силою економічного зростання та ключовим чинником розвитку для більшості підприємств. В сучасних умовах глобальної міжнародної конкуренції успіху досягають країни, які спроможні розвинути внутрішній потенціал інноваційно-технологічної модернізації економіки. Тому, перед Україною стоїть вибір: стати на шлях широкого впровадження інновацій та побудови постіндустріального суспільства або стати сировинним придатком розвинутих держав.

На сучасному етапі в Україні домінує відтворення 3-го технологічного укладу. Воно характеризується пануванням залізничного транспорту, чорної металургії, електроенергетики, неорганічної хімії, споживанням вугілля, універсального машинобудування. У розвиненому світі домінування 3-го укладу приходилося на післявоєнні роки.

В Україні існує великий науковий потенціал, який включає потужні джерела генерації знань та їх високу якість. Однак існує велика прірва між генерацією знань та їх використанням, що і зумовлює значне технологічне відставання від інноваційно-розвинених країн, веде до зниження конкурентоспроможності економіки в цілому. Через відсутність єднання всіх етапів циклу створення інноваційного продукту та його впровадження у технологічний процес має місце значне відставання у технологічному рівні та ступені включення фактору інновацій в економічне зростання. Підвищення конкурентоспроможності України можливе лише за умов формування нових механізмів інноваційного розвитку та технологічного удосконалення національної економіки.

Під стимулюванням інноваційної діяльності підприємств розуміється процес зовнішнього впливу на інтереси підприємств як суб'єктів господарювання та їхніх працівників, інших учасників інноваційного процесу, перед усім суб'єктів фінансування інновацій для появи у них спонукального мотиву у здійсненні інноваційної діяльності та підвищенні її ефективності.

Стимулювання інноваційної діяльності на підприємстві вимагає охоплення двох основних напрямів впливу: підвищення економічної віддачі інновацій, ажде у ринкові економіці важливий не сам по собі інноваційний процес, а його фінансовий результат, що виражається у конкретних показниках ефективності: зростанні прибутку, зниженні витрат, підвищенні якості продукції, тощо; стимулювання творчої активності працівників, створення умов для її розвитку.

Завдання стимулювання праці в інноваційному процесі є особливо складним, зважаючи на особливості цього виду діяльності. Яскраво виражений творчий характер – визначальна оцінка інноваційної діяльності. Постійне зростання кількості нових продуктів на ринку, скорочення їхнього життєвого циклу вимагають забезпечення неперервного потоку інноваційних ідей. Люди, зайняті створенням й комерціалізацією нових продуктів та технологій, характеризуються, як правило, високим рівнем освіти, інтелектуального розвитку, володіють аналітичним мисленням, підвищеним почуттям власної гідності, самостійністю та незалежністю. Вони особливо потребують визнання своєї праці, орієнтуються на досягнення значимих результатів, демонструють високу працездатність та продуктивність у випадку цікавої справи. Для того, щоб усі учасники інноваційних змін впевнилися у вигідності інновацій не лише для підприємства, а й для кожного з працівників, зокрема, необхідно стимулювати усіх. Тому система стимулів інноваційних процесів має включати, з одного боку, компоненти поточного стимулювання, а з іншого – стимулювання за результатами роботи всієї