

Виконане дослідження понятійного апарату логістичного менеджменту та зв'язку окремих його складових на основі аналізу ряду наукових праць дозволили виробити пропозиції щодо адаптації інструментарію логістичного менеджменту до специфіки енергопідприємства.

Список використаних джерел

1. Бауэрсокс Доналд Дж., Клосс Дейвид Дж. Логистика: интегрированная цепь поставок. 2-е изд. Пер. с англ. Н.Н. Барышниковой, Б.С. Пинскера. М. ЗАО «Олимп-Бизнес». 2008. 640 с.
2. Алькема В.Г. Логістична діяльність організацій та її системна декомпозиція. *Вчені записки університету «КРОК». Серія: Економіка*. 2014. Вип. 37. С. 148-155.
3. Сумець О.М. Змістовний аналіз дефініції «логістична діяльність». *Сталий розвиток економіки*. 2013. № 4. С. 290-295.
4. Иванова М.И. Особенности формирования логистической системы предприятия. *Strategii și politici de management în economia ontemporană: conferința națională cu participare internațională (ed. a 5-a), 25-26 martie 2016. Chișinău. ASEM*. 2016. С. 151-158.
5. Кузьміна О.В. Теоретичний аналіз основних понять логістики. *Вісник Донецького університету економіки та права*. 2012. № 1. С. 182-189.
6. Джонсон Дж.С., Вуд Д. Ф., Ворлдлоу Д.Ф., Мэрфимл П.Р. Современная логистика. Москва. Вильямс, 2012. 624 с.
7. Ткачова А.В. Економічний механізм управління логістичною діяльністю металургійних підприємств. *Ефективна економіка*. 2011. № 5. Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=563>.
8. Амельницька О.В. Розвиток логістичної системи енергопідприємства. *Наукові праці ДонНТУ. Серія: економічна*. 2012. Вип. 41. С. 76-84.

РЕАЛІЗАЦІЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА

Степанова Є.Д.
к. е. н., доцент Білявський В.М.
Національний авіаційний університет
м. Київ, Україна

Актуальність теми роботи полягає в тому, що в умовах сьогодення вводяться нові форми і методи управління, організаційні структури, що спрямовані на стимулювання підприємливості і розвиток ринкових відносин підприємств - часто є недостатньо ефективними і не досягають поставлених цілей. Однією з основних причин цього є слабка забезпеченість проваджуваних реформ необхідними кадрами. Вирішенню цієї проблеми має допомогти чітко розроблена кадрова політика. Для ефективного розвитку підприємства, однією з важливих задач, є формування кваліфікованого і працездатного кадрового складу. В даний час у виробничій діяльності систематично виникають нестандартні ситуації, які вимагають від працівників неформального підходу для їх вирішення. Тому для керівника важливою умовою стабільного розвитку

підприємства є формування кваліфікованої і відповідальної команди співробітників. Формування цілеспрямованої кваліфікованої команди, а також ефективне управління нею є одним з основних факторів підприємницького успіху [1, с.468].

Кадрова політика [2, с.688], вважається основоположною і дуже важливою складовою корпоративної культури всіх сучасних підприємств незалежно від їх форми власності. Від ефективної її побудови та ефективного застосування залежить процвітання підприємства.

Кадровою політикою називають сукупність ідей і завдань, застосованих щодо персоналу певного підприємства. Мета такого управління полягає в приведенні мотивів і цінностей кожного робітника у відповідності зі стратегією підприємства. тобто, такий управлінський апарат спрямований на вдосконалення корисної віддачі від роботи кадрів.

Формування кадрової політики є складним, суперечливим, багатогранним процесом [3], в основі якого – здійснення науково-дослідної; організаційно-управлінської і нормативної діяльності.

ТОВ «Технікс» – це підприємство, яке володіє ТМ «Технікс» і здійснює продаж побутової техніки. «Технікс» є одним з основних гравців на ринку електроніки і побутової техніки.

ТОВ «Технікс» є рентабельним, платоспроможним та ліквідним підприємством, яке має позитивне сальдо платіжного балансу [4]. Під час їх аналізу фінансово-економічних показників було виявлено, що вони зменшились після 2016 р., але наразі (2019 р.) вони мають зростаючий характер.

Аналіз показав, що найбільш проблемними на ТОВ «Технікс» є система мотивації та навчання персоналу, саме їх необхідно вдосконалювати. Стимулювання торгівлі шляхом заохочення торгово-обслуговуючого персоналу - необхідна частина функціонування підприємства і один з двигунів, які змушують персонал працювати ефективніше. Вибір правильної системи мотивації персоналу прямо пропорційний до його успіху і фінансово-економічних показників його діяльності [5], а відповідно чим кращі показники, тим більший прибуток отримує підприємство.

Отже, загальна стратегія розвитку підприємства і динаміка економічних показників його діяльності відображають орієнтованість підприємства на: розширення мережі, підвищення своїх показників, вдосконалення процесу продажів, а саме етапу спілкування між продавцем і клієнтом.

Саме тому кадрова стратегія ТОВ «Технікс» має бути також направлена на вдосконалення системи навчання працівників та на покращення системи мотивації, оскільки це допоможе підвищити продуктивність праці персоналу, а відповідно і збільшити прибуток.

Список використаних джерел

1. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник. М. Проспект. 2011. 688с.
2. Балабанова Л.В. Управление персоналом : підруч. К. Центр учбової літератури. 2011. 468с.

3. Білявський В.М. Джерела формування кадрового потенціалу торговельного підприємства. *Сталий розвиток економіки*. 2011. № 4. С. 249-254.

4. Фінансова звітність ТОВ «Технікс» (форма № 2 «Звіт про фінансові результати», за 2016-2018 рр.).

5. Білявський В.М. Особливості навчання працівників в управлінні кар'єрою на торговельному підприємстві. *Вісник Полтав. ун-ту екон. і торг.* 2011. № 5 (50). С. 188-195.

ОЦІНКА КРЕДИТОСПРОМОЖНОСТІ ПОЗИЧАЛЬНИКА ЯК ОСНОВА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФІНАНСОВОЇ БЕЗПЕКИ БАНКІВСЬКИХ УСТАНОВ

Терехова Ю.С.

к. е. н., доцент Мізіна О.В.

ДВНЗ «Донецький національний технічний університет»

м. Покровськ, Україна

Безумовно, будь-яке українське підприємство, організація, установа прагне розвитку та достатнього рівня конкурентоспроможності на ринку. Але для цього їм треба зменшувати ризики невдач у діяльності. Тому всі вони дуже уважно ставляться до своєї безпеки та велику увагу приділяють саме економічній безпеці, бо вона впливає майже на всі сфери діяльності.

Щодо фінансової безпеки підприємства, у більшості випадків розуміється фінансово-економічний стан, який має на меті захистити підприємство від негативних проявів внутрішнього та зовнішнього середовища, а також створити фінансові й економічні умови, які потрібні для ефективної діяльності та прогресивного розвитку підприємства [1; 2].

Існують певні фактори фінансової безпеки підприємства:

- рівень фінансових ресурсів, якими воно забезпечене;
- рівень стабільного і стійкого стану фінансів;
- баланс між фінансовими потоками та розрахунковими відносинами;
- ступінь контролю за внутрішнім і зовнішнім середовищем.

Рівень безпеки фінансів підприємства залежить від професіоналізму та ефективності діяльності керівництва або менеджерів уникати, або справлятися з загрозами внутрішнього та зовнішнього середовища. Найбільш суттєві з них представлені в табл. 1.

Таблиця 1 – Загрози внутрішнього та зовнішнього середовища підприємства

Внутрішнє середовище	Зовнішнє середовище
<ul style="list-style-type: none">- недоліки та помилки у сфері управління підприємства, а саме фінансовими ресурсами;- неправильний вибір стратегії менеджером або керівництвом та бухгалтерські помилки.	<ul style="list-style-type: none">- борги підприємства із-за партнерів;- фінансові зобов'язання; ринки капіталу, які не досягають певного рівня та нерозвиненість інфраструктури;- недоліки у системі захисту прав інвесторів;- кризи грошової і фінансово-кредитної систем;- нестабільність економіки.