

Отже, маркетинговий менеджмент це своєрідний механізм адаптації підприємницької структури до змін маркетингового середовища, що має на меті як максимальне задоволення потреб споживачів так і досягнення своїх цілей через ефективний розподіл ресурсів.

Список використаних джерел:

1. Балабанова Л.В. Маркетинговий менеджмент : [навч. посіб.]; 3-тє вид., перероб. і доп. К. : Знання, 2004. 354 с.
2. Бейкер М. Маркетинг. СПб : Питер, 2002. 1192 с
3. Войчак А. В. Маркетинговий менеджмент. Київ : КНЕУ, 2000. 100 с.
4. Друкер П. Энциклопедия менеджмента / Под ред Т.А. Гуреш, пер. с англ. О.Л. Пелявского. М. : Издательский дом «Вильямс», 2004. 432 с
5. Иванова Р. Х. Маркетинговий менеджмент. Х.: «ИНЖЭК», 2007. 120 с.
6. Калмикова Н.М. Маркетинговий менеджмент в системі управління підприємством. URL: <http://www.nbuu.gov.ua/node/906>
7. Ламбен Ж.-Ж. Менеджмент, ориентированный на рынок; [пер. с англ. под ред. В. Б. Колчанова. СПб. :Питер, 2006. 800 с.
8. Балабанова Л.В., Холод В.В., Балабанова І.В. Маркетинг підприємства : навчальний посібник. К. : Центр учбової літератури, 2012. 612 с.
9. Россоха В. В., Гуменна О. В., Пічик К. В., Романченко Н. В. Маркетинговий менеджмент. Київ : ННЦ ІАЕ, 2014. 224 с.
10. Яромич С.А., Величко Т.Г. Сущность понятия маркетингового менеджмента в научном дискурсе. URL: <http://www.economyandsociety.in.ua/journal-9/16-stati-9/932-Syaromich-s-avelichko-t-g>

В.М. Білявський, к.е.н., доцент,
Ю.А. Літвінчук, здобувач вищої освіти
Національний авіаційний університет

ЕФЕКТИВНІСТЬ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЯК НЕОБХІДНА УМОВА ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

У сучасних економічних умовах через постійне зростання цін на сировину, нестабільність курсів валют та посилення внутрішньої конкуренції, організації змушені шукати нові можливості щодо збільшення своєї капіталізації. Їм потрібні нові переваги й можливості, які стануть факторами конкурентоспроможності. Наслідуючи досвід зарубіжних компаній, багато організацій починають шукати цей потенціал у власному персоналі. З давніх-давен питанням організації та управління трудовою діяльністю приділялася особлива увага.

Очевидно, що жодна організація не може досягти успіху без ефективного управління. Наразі, удосконалення та розвиток системи управління трудовим колективом стало необхідною умовою успішного та стабільного функціонування організації. Багато вітчизняних підприємств стикаються з проблемою коригування вже існуючої системи управління або розробки та імплементації нових систем управління трудовим колективом, які б відповідали сучасним умовам господарювання, що робить цю тему ще більш актуальною. У переважній кількості галузей та сфер діяльності організацій одним із головних показників комерційного успіху є конкурентоспроможність суб'єкта ринкових відносин та його прибутковість.

Звичайно ж, принципи та способи організації роботи мають велике значення, але все ж таки успішність діяльності більшою мірою залежить від людей, що працюють. Тому підвищення конкурентоспроможності і рівень успішного функціонування організації безпосередньо пов'язані з ефективною діяльністю трудового колективу організації. На сьогоднішній день, можна з упевненістю сказати, що досягнення підприємницькою структурою поставлених цілей неможливе без наявності компетентного та кваліфікованого персоналу, зацікавленого в результатах своєї праці. Співробітники підприємства є найбільшою цінністю, оскільки, безпосередньо від своєї діяльності залежить розвиток підприємства, робочий процес і, у результаті, прибуток організації.

Говорячи про ефективність управління персоналом, слід не забувати про соціально-економічну ефективність [1, с. 136]. Що сприймається, як досягнення цілей підприємства, тобто виражені насамперед у якісних і кількісних показниках господарську діяльність організації. Не слід забувати, що співробітники однієї і тієї ж організації розрізняються за рівнем компетентності та ефективності результатів своєї роботи. Оцінка ефективності роботи персоналу, зазвичай, спрямовано на вирішення низки важливих завдань [2, с. 34]: досягнення високого рівня результативності співробітниками організації, підвищення ефективності використання трудового потенціалу та встановлення залежності між оплатою праці працівників і ефективністю їх праці.

Аналіз та оцінка результатів змісту виконуваних процесів трудової діяльності, що діють в організації, є економічною основою для удосконалення управління трудовими ресурсами. Отже, визначення ефективності системи управління персоналом, необхідно визначити показники, що дозволяють зробити таку оцінку. Це можна зробити визначивши комплексні показники, які враховували б, як економічні так й соціальні результати діяльності організації.

Оцінка ефективності управління персоналом проводиться суб'єктивно, оскільки відсутня чітка методика такої оцінки. Найчастіше дослідників цікавить оцінка продуктивності [2, с. 31]. На перший погляд, така оцінка і має визначати ефективність, однак не враховується «людський фактор». Кількісні методи оцінки неможливо застосувати для оцінки системи управління, оскільки вона на початковому етапі розглядається як якісна.

Аналіз існуючих теоретичних досліджень дозволяє виділити три підходи до визначення критеріїв ефективності управління персоналом [3, с. 112]: критеріями є кінцеві результати виробництва. Такими показниками може бути: прибуток, рентабельність та дивіденди; критерії відображають результативність та складність людської праці. До таких показників можна віднести: продуктивність праці (виробіток на одного робітника), темпи зростання продуктивності праці, а також питому вагу розміру заробітної плати у собівартості продукції; критерії визначаються соціально-психологічним кліматом у трудовому колективі, а також організацією та мотивацією праці. Критеріальними показниками наразі можуть бути: рівень кваліфікації персоналу, плинність кадрів, витрати навчання співробітників, витрати соціальні програми та багато іншого.

Спираючись на теоретичні дані, що вже існують, перерахуємо показники ефективності управління персоналом, які в середньому підходять для більшості комерційних організацій: 1) Економічна ефективність, тобто ефективність результатів діяльності організації. До таких належать: прибуток, продуктивність, зростання обороту; 2) Матеріальна ефективність. Наприклад: відхилення від плану, шлюб,

рекламації, своєчасність постачання; 3) Нематеріальна ефективність. Наприклад: точність та час вирішення проблеми, швидкість переходу до інновацій, визначеність мети, якість та своєчасність інформації; 4) Ступінь задоволеності працею. Наприклад: ініціатива, частка втрат робочого дня, здатність брати на себе відповідальність, відповідність організаційних і особистих цілей; 5) Соціально-психологічний клімат, тобто готовність до кооперації, конфлікти, повага, довіра, групова згуртованість, стосунки з колегами та керівництвом; 6) Витрати на персонал за аналізований період.

При аналізі перерахованих показників мтає зрозумілим, що соціальна та економічна ефективність тісно пов'язані між собою. Вони можуть доповнювати та посилювати один одного, тому важливо проводити оптимізацію соціальної ефективності на основі ефективності економічної.

Отже, конкурентні переваги організації створюються шляхом підвищення рівня відповідальності та компетентності її працівників. Кваліфікований і правильно мотивований персонал організації, що вмє приймати самостійні рішення та нести за них відповідну відповідальність, є стратегічно важливим ресурсом. Розвиток підприємницької структури великою мірою залежить не лише від інтелектуального потенціалу його співробітників, а й від їх самовіддачі, творчого підходу і ентузіазму, з яким вони виконують свої обов'язки.

Підвищення ефективності роботи кожного окремого співробітника призводить до підвищення ефективності групи (відділу чи підрозділу). Як тільки кількість вискоефективних співробітників досягне найвищого рівня, відбудеться капіталізація всієї організації, отже, очікується перехід на якісно новий рівень діяльності. Завдання керівника наразі полягає у необхідності створення відповідних умов діяльності трудовому колективу для переходу від кількісних до якісних показників.

Слід зазначити, що поліпшення ефективності управління персоналом та оцінка цієї ефективності, безумовно, є доцільною і необхідною в умовах сучасної економіки. Здійснюючи оцінку ефективності управління, з'являється можливість побачити об'єктивний стан організації та необхідність внесення певних корективів у її функціонування. Крім того, з'являється

можливість удосконалення якості та результатів праці працівників та підвищення тим самим конкурентоспроможності організації.

Список використаних джерел:

1. Білявський В.М., Шепута М.М. Реалізація інноваційних проектів як фактор підвищення конкурентоспроможності підприємства. *Сталий розвиток економіки*. 1'2018. № 38. С. 131–140.

2. Білявський В.М. Оптимізація процесу управління як фактор підвищення конкурентоспроможності підприємства. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Економіка»*. 2021. Вип. 42. С. 30–38.

3. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом. Київ. *Видавництво: Кондор*. 2012. 308 с.

Л.В. Бражник, к.е.н., доцент,
В.Р. Зінченко, здобувач вищої освіти
Полтавський державний аграрний університет

САНАЦІЯ - НАЙПЕРСПЕКТИВНІШИЙ ЗАСІБ ЗАПОБІГАННЯ БАНКРУТСТВА ПІДПРИЄМСТВ

Трансформація економічних відносин і ринкові засади діяльності суб'єктів господарювання супроводжуються існуванням фінансово нестабільних та збиткових підприємств, що вимагає негайної розробки гнучких та стійких систем для забезпечення життєдіяльності підприємств.

Банкрутство та ліквідація підприємства означає не лише збитки для його акціонерів, кредиторів, виробничих партнерів, споживачів, а й зменшення податкових надходжень та зростання безробіття, що в свою чергу, може бути фактором макроекономічної нестабільності [1].

Варто зазначити, що серед компаній, справи про банкрутство яких знаходяться на розгляді, багато компаній тимчасово переживають проблеми. Їхні активи коштують набагато більше, ніж їх дебіторська заборгованість. Після санації (оздоровлення) або реструктуризації ці підприємства можуть розрахуватися зі своїми боргами і продовжувати успішно працювати.

Узагальнивши теоретичні доробки науковців у галузі антикризового управління можемо сформулювати систему санаційних заходів організаційно-правового, виробничо-технічного, фінансово-економічного та соціального характеру.