

мотивації та винагороди до нових очікувань сучасного покоління працівників, таких як гнучкість та баланс між роботою і життям.

Таким чином, з ростом залежності від інформаційних технологій збільшується кількість кіберзагроз, що вимагає посиленої уваги до захисту даних та управління ризиками для майбутніх менеджерів.

Дружинська Катерина Сергіївна
Науковий керівник – доктор екон. наук, проф. Гіржева О.М.
Державний біотехнологічний університет

АНАЛІЗ ТА ПРОГНОЗУВАННЯ РОЗВИТКУ КРИЗИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Головними завданнями менеджерів у кризових ситуаціях є попередження або пом'якшення впливу кризи, адаптація до кризової стадії, що настала, прогнозування розвитку кризи та різноманітних шляхів її послаблення, швидке прийняття рішучих і ефективних дій щодо відшкодування збитків.

Оцінка та діагностика кризової ситуації складається з кількох етапів:

1. Проаналізувати фінансовий стан підприємства (знайти ознаки несприятливого майбутнього для підприємства та своєчасно виявити причини та основні чинники розвитку кризової ситуації);

2. Моніторинг та прогнозування розгортання ситуації на ринку.

Початковий етап аналізу, а саме чітке діагностування фінансового забезпечення, має розпочинатися з дослідження базових параметрів діяльності бізнесу.

На нашу думку, для швидкої діагностики фінансового стану підприємства необхідні наступні кроки: - провести попередній аналіз економічного та фінансового забезпечення організації;

-з'ясувати «хворі» та «симптоматичні» статті балансу;

-проаналізувати причини суттєвих коливань у структурі майна та окремих балансових сумах у суміжних звітних періодах (попередніх роках та звітних роках, кварталах, місяцях);

-дотримуватися балансових показників, оцінити основні показники можливої неплатоспроможності, провести попередню класифікацію підприємств за характеристиками фінансових ресурсів.

Підходи до прогнозування повинні реалізовувати перспективу для попередження розвитку проблемних ситуацій. Необхідність цього етапу в управлінському циклі зрозуміла, оскільки він є другим кроком після розпізнавання ситуації у вирішенні ситуаційного завдання в управлінні.

Найпростішими видами прогнозів є різноманітні експертні підходи, які використовуються в ситуаційному менеджменті:

1.Застосування традиційної зустрічі для аналізу проблеми.

2.Серед більш непростих способів реалізації таких нарад є «мозковий штурм», який проводиться за допомогою спеціалізованої групи експертів.

3.Метод Дельфі. Метод Дельфі дозволяє усунути вплив негативних суб'єктивних факторів, які неминуче виникають під час взаємодії експертних груп, отримуючи таким чином послідовну колективну оцінку параметрів проблеми, яка прогресує.

4.Морфологічний аналіз Цвєцького використовується для структурування самої ситуації та її варіантів розвитку та компонування. Такий підхід дозволяє систематично перераховувати всі можливі комбінації структурних компонентів проблеми, що є хорошою основою для написання сценаріїв розвитку ситуації.

5.Методом формування прогностичної моделі складної ситуації та її вирішення є метод «дерева цілей», який дозволяє визначити наступну кількісну оцінку параметрів структурних складників ситуації [1].

Прогнозування кризи підприємства включає два напрямки, а саме прогнозування зовнішніх кризових умов, що впливають на підприємство, та прогнозування внутрішніх криз життєвого циклу підприємства.

Крім того, прогнозування можливих криз вимагає включення показників, які характеризують ефективність таких процесів: розгортання виробництва; удосконалення виробництва; модернізація продукції; управління персоналом.

Усе це зумовлює виділення показників для прогнозування кризових ситуацій всередині підприємств, які поділяються на такі групи: «Виробництво», «Люди», «Фінанси».

До групи показників «Виробництво» рекомендується віднести такі ознаки: прогнозування зносу обладнання, прогнозування завантаження обладнання, прогнозування збитків і дефіциту. До групи показників «Люди» включають такі ознаки, відображають кваліфікацію та забезпеченість персоналом: прогнозування кваліфікації співробітників, прогнозування кадрового забезпечення, прогнозування трудових витрат. До групи показників «Фінанси» рекомендується включити ознаки, що описують явище кризи з точки зору фінансової підтримки: прогнозування ліквідності, прогнозування залучених капітальних витрат, прогнозування рентабельності.

Отже, представлені методи становлять науковий підхід прогнозування кризових явищ в управлінні розвитком підприємства на основі врахування характеристик криз, які можуть загрожувати підприємству. Застосування такого підходу на підприємстві надає змогу розпізнати небезпеку від різноманітних типів кризових явищ та дати обґрунтовану оцінку впливу кризи на прогнозовану реалізацію продукції підприємства.

Література

1.П. І. Бідюк, О. Л. Тимошук, А. Є. Коваленко, Л. О. Коршевніюк. Системи і методи підтримки прийняття рішень. Підручник: Електронне видання. Київ КПІ ім. Ігоря Сікорського 2022. - <https://ela.kpi.ua/server/api/core/bitstreams/6958f683-fbac-4506-9c85-5115c8f8b4c6/content>

Євдокимова Наталія Олександрівна
Науковий керівник – доктор екон. наук, проф. Гіржева О.М.
Державний біотехнологічний університет

ПРОБЛЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

В роботі будь-якого підприємства чи організації менеджмент відповідає за успішність їх існування та розвитку. Чотири основні функції менеджменту (планування, організація, мотивація, контроль), а саме їх вдале застосування на практиці є одним з головних ключів до високих результатів роботи. Кожна функція є важливою в життєвому циклі організації чи товару. Але на мою думку, правильно сформована система мотивації є рушійною силою в досягненні результатів підприємством.

Мотивація – це процес спонукання себе та інших до діяльності для досягнення особистих цілей або цілей організації (таке визначення дано в книзі М.Х. Маскон, М. Альберт, Ф. Хедоурі «Основи менеджменту»).

Результатом системи мотивації для управлінців є чітко виконані основні функції менеджменту, які в подальшому несуть за собою створення сприятливих умов для їх підлеглих та виконання їх функціональних обов'язків. Що в свою чергу полегшує роботу управлінців - створює безперервний цикл існування підприємства і залишає більше часу для його розвитку.

В сучасному світі бізнесу можна окреслити дві основні проблеми в системі мотивації.

По-перше, це різноманітність стимулів у працівників. Кожна окрема людина - це індивід зі своїм набором потреб і мотивів. Тому створення однієї системи мотивації не вирішить її проблеми. Для побудови системи мотивації важливо визначити потреби та мотиви