

2. Протасова Л. Г. Управление качеством в сфере услуг: монография / Л. Г. Протасова, О. В. Плинка. – Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. экон. ун-та, 2010. – 176 с.
3. Berry L. L. Marketing Services / L. L. Berry. – NY : The Free Press, 1991.
4. Johnston R. The Zone of Tolerance: Exploring the Relationship Between Service Transactions and Satisfaction with the Overall Service / R. Johnston // International Journal of Service Industry Management. – 1995. – Vol. 6, № 2.
5. Zeithaml V. A. Communication and Control Processes in the Delivery of Service Quality / V. A. Zeithaml, L. L. Berry, A. Parasuraman // Journal of Marketing. – 1988. – Vol. 52 (April).
6. Економічне управління підприємством: навч. посіб. / А. М. Колосов, О. В. Коваленко, С. К. Кучеренко, В. Г. Бикова; за заг. ред. А. М. Колосова. – Старобільськ: Вид-во держ. закл. «Луган. нац. ун-т імені Тараса Шевченка», 2015. – 352 с.
7. Тімар І. В. Вплив іміджу підприємства сфери готельних послуг на формування його конкурентних переваг / І. В. Тімар // Вісник Дніпропетровського університету. Серія : Економіка. – Дніпропетровськ: Біла К. О., 2015. – Вип. 9 (3). – С. 145–149.

**К. е. н. Жиленко К. М., Малуха С. І.**

*Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)*

### **ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ**

Підприємства, під час проведення своєї виробничо-господарської діяльності, все частіше зіштовхуються з поняттям кризи. Професор В. Г. Воронкова дає таке визначення поняттю: «криза – об’єктивне явище в соціально-економічній системі, в основі функціонування та розвитку якої лежить керована діяльність людини» [1]. Криза може виникати з різних причин, мати різний перебіг та масштаби. Дуже часто виникнення кризи тісно пов’язане з проблемами у функціонуванні організації що безпосередньо може призвести до негативних наслідків. Це також може загрожувати існування організації в цілому або досягненню її стратегічних цілей. Аби передбачити, запобігти і швидко відреагувати на виникнення кризового явища, як тільки воно відбулося чи почало зароджуватися, необхідно чітко орієнтуватися та володіти знаннями стосовно антикризового менеджменту. Тим не менш, якщо неможливо запобігти кризі, необхідно застосувати такі інструменти антикризового менеджменту, які могли б мінімізувати негативні наслідки для діяльності підприємства [2].

Антикризове управління орієнтоване на заходи, що впроваджуються до, під час та після кризи. Це процес який передбачає небезпеку кризи, виконує аналіз її симптомів, розробляє заходи що зменшують негативні наслідки кризи і використовує її фактори для продовження процесу розвитку підприємства.

Антикризове управління – це процес, що складається з чотирьох послідовних фаз, які можна відобразити у вигляді наступної схеми (рис.1).

Наразі розглянемо кожен етап більш детально. Перший етап – запобігання кризи, під час якого, менеджер має орієнтуватися та вміти розпізнавати сигнали

що попереджають про можливість виникнення кризового стану. Він має почати активно запроваджувати заходи які могли б допомогти уникнути кризи чи зменшити її наслідки на початковому етапі. Наступною фазою в антикризовому управлінні виділяють фазу підготовки до кризи. Головним завданням цього етапу є: виявлення слабких місць на підприємстві, розробка антикризових планів та схем, аналіз вже існуючих стратегій управління та розробка нових, адаптованих до мінливих умов зовнішнього та внутрішнього середовища організації. Третій етап стосується реалізації антикризових дій. При проведенні цієї фази антикризового управління важливо координувати та контролювати заходи що впроваджуються при настанні кризи. Остання фаза полягає в оцінці реакції підприємства на кризу. На цьому етапі організація оцінює заходи що були застосовані, перевіряє їх, робить висновки, збирає отримані результати та проводить аналіз їх ефективності з метою використання набутих знань та досвіду у майбутньому.

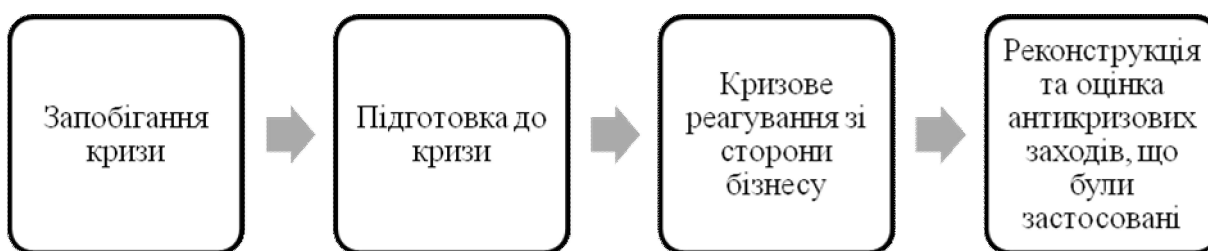


Рис. 1

Проходження підприємством вищезазначених фаз неможливо уявити без чіткої та злагодженої роботи менеджерів, які виступають орієнтиром для членів організації. Відповідальність за подолання кризи лежить саме на них та залежить від швидкості їх реагування на змінювані умови та ефективності впроваджених ними стратегій. У зв'язку зі складністю заходів, що мають бути прийняті на даному етапі антикризового управління, менеджери мають:

- пояснити антикризову стратегію, її мету та цілі у чіткій формі;
- розповсюджувати ідеї нової антикризової стратегії з поміж співробітників;
- контролювати надходження необхідних ресурсів для реалізації нової стратегії;
- приймати рішення, що стосуються адаптації організаційної структури відповідно до нової стратегії [3].

Як висновок, можемо зазначити, що підвищення необхідності у функціонуванні підприємства в умовах кризи змушує підприємства приймати заходи пов'язані з передбаченням, прогнозуванням і запобіганням кризи, а у випадку, якщо криза вже настала, швидко реагувати. Ефективне подолання кризи потребує антикризового управління, однак, не завжди можна запобігти кризі, більш того, підприємства змушені приймати ряд антикризових заходів.

Запропоновані вище заходи комплексно формують процес, який дозволяє ефективно управляти підприємством у випадку кризи, завчасно її передбачувати та виходити з неї з найменшими втратами.

**Список використаних джерел:**

1. Воронкова В.Г. Управління людськими ресурсами: філософські засади: навч. посіб.для ВНЗ / В. Г. Воронкова, А. Г. Беліченко. – К.: Професіонал, 2006. – 567 с.: іл.
2. Чернявський А. Д. Антикризове управління підприємством: навч. посіб. / А. Д. Чернявський. – К.: МАУП, 2006. – 256 с.: іл.
3. Грибан С. В. Система антикризового управління підприємством / С. В. Грибан // Ефективна економіка. – 2013. – № 11, <http://www.economy.nayka.com.ua>

**Знанецький В. В.**

*Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)*

**ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ  
НА ПІДПРИЄМСТВІ**

В сучасних економічних умовах для максимального використання потужностей виробництва необхідно постійно збільшувати продуктивність праці. Найбільш дійовими засобами буде скорочення простоїв на робочих місцях, застосування обладнання що не використовується та скорочення термінів його ремонту, впровадження нових прогресивних процесів які відповідають умовам технічного та технологічного розвитку.

На підприємствах можна визначити такі основні напрями та шляхи підвищення продуктивності праці, а саме: зростання якості продукції, ефективне використання робочого часу внаслідок максимального зниження простоїв і прогулів на виробництві, інноваційний розвиток і впровадження на підприємстві науково-технічного прогресу та нових форм економічного зростання, нарощування обсягів виробництва та значне збільшення запасів продукції за рахунок врегулювання збутової політики, професійний, культурний, освітній розвиток працівників, раціональне використання усіх наявних ресурсів, удосконалення організації та управління виробництвом, забезпечення підвищення мотивації праці на виробництві [3]. Сукупність технічно-матеріальних факторів та їх вплив на рівень продуктивності праці можна охарактеризувати певними показниками, а саме за електроозброєністю, фондоозброєністю та фондівіддачею [1].

Належний рівень продуктивності праці та мотивації на підприємстві забезпечуються внаслідок формування матеріальних стимулів, головним чинником яких є оплата праці, однак і нематеріальна мотивація впливає не менш ефективно, вона направлена на лояльне ставлення співробітників до підприємства та колективу в цілому [4].