

Резюмуючи викладене, зазначимо, що перераховані особливості реального функціонування на харчовому підприємстві системи менеджменту якості не тільки визначають його структуру, а й дозволяють уникнути очевидних помилок при виборі напрямків розвитку системи менеджменту якості.

ЛІТЕРАТУРА

1. Азоев Г. Конкуренция: анализ, стратегия, практика / Г. Азоев. — М. : Центр экономики и маркетинга, 1996. — 208 с.
2. Дикань В. Л. Реформирование экономики Украины и конкурентоустойчивость предприятий : монография / В. Л. Дикань. — Харьков : Основа, 1997. — 345 с.
3. Машнов В. А. Комплексная оценка конкурентоспособности предприятия [Электронный ресурс] / В. А. Машнов. — Режим доступа : http://www.cfin.ru/management/strategy/estimate_competitiveness.shtml.
4. Рубин Ю. Б. Теория и практика предпринимательской конкуренции : учеб. / Ю. Б. Рубин. — [6-е изд., перераб. и доп.]. — М. : Маркет ДС, 2007. — 608 с.
5. Басовский Л. Е. Управление качеством : учеб. / Л. Е. Басовский, В. Б. Протасьев. — М. : ИНФРА, 2001. — 212 с.
6. Всеобщее управление качеством : учеб. [для вузов] / [Глудкин О. П., Горбунов Н. М., Гуров А. И., Зорин Ю. В.]; под ред. О. П. Глудкина. — М. : Радио и связь, 1999. — 600 с.
7. Герасимова Е. Б. Управление качеством / Е. Б. Герасимова, Б. И. Герасимов, А. Ю. Сизикин. — М. : Форум, 2009. — 256 с.
8. Золотухин Н. Из вопросов управления качеством [Электронный ресурс] / Н. Золотухин, А. Кузнецов // Вопросы экономики. — 2002. — № 8. — С. 31. — Режим доступа к статье : <http://www.masters.donntu.edu.ua/2004/fem/kildeeva/library/index2.htm>.
9. Лоренс П. Сулливан. Структурирование функций [Электронный ресурс] / Лоренс П. Сулливан. — Режим доступа : <http://www.deming.nm.ru/TehnUpr/StrFunKa.htm>.
10. Сучасні концепції менеджменту : навч. посіб. / [за ред. д.е.н., проф. Л. І. Федулової]. — К. : Центр учбової літератури, 2007. — 536 с.
11. ДСТУ ISO 9001-2001. Системи управління якістю. Вимоги. — На заміну ДСТУ ISO 9001-95, 9002-95, 9001-95. — К. : Держстандарт України, 2001. — 24 с.
12. ДСТУ ISO 9000-2001. Системи управління якістю. Основні положення та словник. — На заміну ДСТУ 3230-95. — К. : Держстандарт України, 2001. — 28 с.

УДК 368.08:316.35

УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ: СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ

Партика І.В., викладач

Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка

У статті розглянуті проблеми управління соціальним розвитком персоналу. Проаналізовано соціально-психологічні методи управління, соціальна структура персоналу, явище лідерства, згуртованість та сумісність членів колективу.

Ключові слова: соціальне управління, управління соціальним розвитком організації, соціально-психологічні методи управління, соціальна структура персоналу, лідерство, згуртованість, сумісність колективу.

Партика И.В. УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА: СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ / Дрогобыцкий государственный педагогический университет имени Ивана Франко, Украина
В статье рассмотрены проблемы управления социальным развитием персонала. Проанализированы социально-психологические методы управления, социальная структура персонала, явление лидерства, сплоченность и совместимость членов коллектива.

Ключевые слова: социальное управление, управление социальным развитием организации, социально-психологические методы управления, социальная структура персонала, лидерство, сплоченность, совместимость коллектива.

Partick I.V. STAFF DEVELOPMENT MANAGEMENT: SOCIO-PSYCHOLOGICAL ASPECT / Ivan Franko Drohobych Pedagogical University, Ukraine

The article deals with the problem of management of staff social development. The social and psychological methods of management, the social structure of the staff, the phenomenon of leadership, unity and compatibility of staff members are analyzed.

Key words: social management, social development organizations, socio-psychological methods of management, the social structure of the staff, leadership, unity, compatibility group.

ПОСТАНОВКИ ПРОБЛЕМИ

Ринкові відносини в Україні обумовлюють зміну форм та методів управління персоналом організації, вимагають нових підходів до визначення місця і ролі органів виконавчої влади щодо розвитку персоналу. На досягнення стратегічних планів підприємства вагомий вплив здійснює персонал, який здатний гнучко реагувати на динамічні зміни зовнішнього середовища. У складних умовах конкурентної боротьби особливої актуальності набуває необхідність розвитку персоналу підприємства.

У розвитку працівника, підвищенні ефективності його трудової діяльності важливе місце займає соціально-психологічна політика організації. Соціальний розвиток організації означає зміни на краще в її соціальному середовищі — у тих матеріальних, суспільних і духовно-моральних умовах, в яких працівники організації працюють, разом з сім'ями живуть та в яких відбувається розподіл і споживання благ, складаються об'єктивні зв'язки між особистостями, знаходять вираження їх морально-етичні цінності [1, с. 300]. Ефективна діяльність підприємства в умовах розвинутої ринкової економіки, насамперед, визначається соціальним управлінням та організацією розвитку персоналу, високою ступеню координації спільної роботи працівників, бажанням персоналу відповідати цілям виробництва, заохоченням власної ініціативи працівників з метою вирішення особистих проблем, зокрема, свого професійного розвитку, професійно-кваліфікаційного просування [1, с. 300-301].

У зв'язку з цим актуальною є проблема ефективного управління розвитком персоналу підприємства або його людським капіталом. Проте використовувані зараз методи оцінки й управління персоналом, його розвитком на більшості вітчизняних підприємствах не відповідають вимогам сучасного бізнесу.

У вітчизняній та зарубіжній літературі й практиці управління персоналом накопичено великий досвід, проте питання з розвитку персоналу залишаються відкритими для подальшого дослідження.

АНАЛІЗ ОСНОВНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ ТА ПУБЛІКАЦІЙ

У вітчизняній та зарубіжній літературі з менеджменту, соціології, психології управління досліджено та обґрунтовано методи управління розвитком персоналу. Вагомий внесок у розробку теоретико-методологічних та прикладних аспектів проблеми управління розвитком персоналу, використання соціально-психологічних методів управління на підприємствах зробили такі вчені: Б. М. Андрушків, Л. О. Верещагіна, О. О. Гаца, В. М. Гриньова, М. Дергаусов, О. Ф. Доровської, М. С. Дороніна, Й. С. Завадський, В. П. Казмиренко, А. М. Колот, О. Є. Кузьмін, Л. І. Михайлова, Л. Е. Орбан-Лембрик, Г. В. Осовська, В. С. Савельєв, В. А. Савченко, В. В. Стадник, М. А. Йохан, В. С. Сухарський, Л. Т. Тюпля, І. Б. Іванова, А. В. Шегда, Г. В. Щокін, В. В. Юрчишин, Л. Яккока та інші.

Зокрема Колот А. доводить, що найбільшого успіху досягають ті фірми, які прагнуть створити у свого персоналу почуття причетності до загальної справи, підтримувати обстановку довіри до працівників, свободи творчості, самостійності [2, с. 263]. Савченко В. А., Сухарський В. В., Шегда А. В. приділяли велику увагу вагомості ефективного застосування соціальних і психологічних методів в управлінні підприємствами.

Михайлова Л. І., Осовська Г. В. розглядали соціальну структуру персоналу (формальну та неформальну) як важливий напрям планування соціального розвитку трудового колективу на різних рівнях управління.

Дослідженням ролі лідерства в сучасній організації велику увагу приділяли такі українські вчені, як О. Є. Кузьмін, О. Г. Мельник, В. В. Стадник, М. А. Йохан.

Орбан-Лембрик Л. Е., Савельєв В. А. доводили важливість знання керівником особливостей групової згуртованості колективу, сумісності його членів, керування міжособистісних відносин на користь загальноорганізаційної справи та внутрішньому задоволенню від роботи.

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ

Мета статті полягає в аналізі впливу соціально-психологічних факторів на ефективне управління розвитком персоналу підприємства, а саме: соціально-психологічних методів управління, соціальної структури персоналу, явища лідерства, згуртованості та сумісності членів трудового колективу.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Соціальне управління персоналом за своєю сутністю, насамперед, спрямоване на працівників організації. Основним його завданням є формування сприятливих умов праці, забезпечення належного рівня заробітної плати та побуту працівників і сприяння постійному розвитку персоналу організації [1, с. 302].

Управління соціальним розвитком організації — це сукупність способів, прийомів, процедур, що дають змогу вирішувати соціальні проблеми трудових колективів на основі наукового підходу, знання закономірностей перебігу соціальних процесів, обґрунтованих аналітичних розрахунків та вивірених на практиці соціальних нормативів. Воно являє собою організаційний механізм заздалегідь продуманого, спрогнозованого, планомірного і комплексного впливу на соціальне середовище, використання різнобічних факторів, що впливають на це середовище [3].

Забезпечення ефективного функціонування підприємства залежить від здатності керівника застосовувати методи управління, адекватні сучасним ринковим перетворенням. Під методами управління розуміють способи здійснення управлінської діяльності. Сутність соціально-психологічних методів зводиться до цілеспрямованого впливу на особистість та колектив з метою поступової зміни їх настанов, орієнтацій у трудовій діяльності та творчій активності, а також на соціальні та психологічні інтереси персоналу та підприємства загалом. До соціальних методів, до яких вдається ефективний керівник, можна віднести:

- підвищення соціально-виробничої активності (копіювання лідерів, встановлення стандартів зразкової поведінки в усіх сферах діяльності);
- підтримка соціальної спадкоємності (конкурси майстерності, присвоєння кваліфікаційних відмінностей, свята з приводу ювілеїв успішного завершення великих ділових операцій тощо);
- соціальне нормування (встановлення норм відносин між працівниками фірми, правил внутрішнього розпорядку, виробничого етикету, виробітку і неухильне дотримання єдиних цінностей для всього персоналу фірми тощо);
- моральне стимулювання (індивідуальне і колективне) [4, с. 152].

У зв'язку з постійним реформуванням економіки, науково-технічною революцією та потребою в підвищенні культури великого значення в управлінні набули психологічні фактори. Тим менеджерам, які нехтують знаннями психології, педагогіки в управлінні людьми, неможливо досягнути результативної трудової діяльності на підприємстві. Кожен працівник повинен дбати про позитивний мікроклімат у колективі тому, що це приводить і до збільшення інтенсивності праці, до виробництва високоякісних продуктів чи надання послуг, і до внутрішнього задоволення працівників свого становища в колективі.

Ефективна та якісна діяльність керуючої системи перш за все залежить від регулювання управлінських відносин через застосування соціально-психологічних методів управління. Значною мірою задоволення роботою залежить від суми моральних і духовних заохочень, які отримує працівник, серед них найбільш суттєвими є :

- характер праці,
- розмір зарплати,
- престижність професій,
- можливість цікавих зустрічей, поїздок, вражень тощо,
- можливість у перспективі отримати бажану професію, роботу,
- специфічні особливості та умови роботи: місцезнаходження, приємні колективи, зручність робочого місця, режим робочого дня [5, с. 217].

Соціально-психологічні методи орієнтовані на розширення можливостей і шляхів найбільш ефективної мобілізації інтелектуальних та емоційних ресурсів працівників з метою активізації їхньої трудової активності.

Важливими напрямками прогнозування та планування соціального розвитку персоналу на різних рівнях управління є вдосконалення його соціальної структури. Під соціальною структурою (структурою трудового колективу) розуміють сукупність його елементів (підрозділи, групи, відділи, бригади тощо) та взаємовідношень між ними. У кожному колективі є своя внутрішня соціально-психологічна структура, яка зумовлена багатьма об'єктивними та суб'єктивними факторами. У колективі виділяють дві групи відносин – формальні (офіційні) та неформальні (неофіційні).

Структура, яка відображає сукупність організаційно визначених груп та службових взаємовідносин їх членів у відповідності зі штатним розкладом, називається формальною [6, с. 134]. Формальна структура колективу встановлюється виходячи із офіційних обов'язків кожної особи в даній організації, посадових інструкцій і наказів керівників [7, с. 265]. Тому в такій структурі кожен працівник повинен взаємодіяти з іншими за певними правилами. Проте взаємостосунки не обмежуються тільки офіційними відносинами –

створюються і неформальні стосунки, які базуються на міжособових відносинах, інтересах, ціннісних орієнтаціях працівників, їхніх симпатіях і антипатіях тощо.

Більшість фахівців з кадрового менеджменту стверджують, що узгодженість, злагодженість колективу визначається рівнем єдності, близькості формальної та неформальної структур. Тому керівник має знати про наявність, склад та інтереси неформальних утворень у колективі, задля того, щоб ефективно застосувати це в своїй роботі. Роль неформальних стосунків досить велика, адже виконувати поставлені завдання достатньо важко, орієнтуючись тільки на положення та інструкції. Неформальні стосунки вносять у ділові відносини емоції, гнучкість, допомагають задовольнити соціальні потреби працівників, підвищити інтерес працівника до своєї праці. Неформальні відносини відіграють ще й роль соціального контролю: члени колективу діють за певними прийнятими нормами.

Звичайно кожній такій неформальній групі притаманне явище лідерства. Лідерство – це здатність за рахунок особистих якостей здійснювати вплив на поведінку окремих осіб і груп працівників з метою зосередження їх зусиль на досягнення цілей організації [8, с. 263]. Лідерство базується на соціальній взаємодії у групі людей, на визнанні компетентності та професіоналізму. Керівника, який досяг влади лише завдяки своїй посаді і керує людьми винятково з цих позицій, відносять до формальних лідерів [9, с. 348]. Його влада здійснюється за схемою «начальник – підлеглий», оскільки підлегли залежні від керівника в питаннях розподілу завдань, нарахування заробітної плати, кар'єрному просуванні тощо. Для досягнення цілей організації оптимальним варіантом є такий, коли офіційний керівник є одночасно і неформальним лідером цього колективу, оскільки лідерство підсилює керівні дії менеджера у визначенні цілей, координації зусиль підлеглих, оцінці результатів їхньої роботи, мотивуванні діяльності, відстоюванні інтересів групи поза межами організації, визначенні перспектив її розвитку тощо. Щоб бути лідером групи, людина повинна володіти визначеною сукупністю особистісних якостей:

- достатньо високим рівнем ініціативи та активності,
- досвідом та навиками організаторської діяльності,
- зацікавленістю у справах групи,
- бути контактними та особисто привабливими,
- високим рівнем свого авторитета у групі,
- відповідними професійними та демографічними характеристиками [6, с. 135].

Таким чином, однозначно можна стверджувати, що не можна применшувати значення та роль неформальної організації та її лідерів. Доцільно ці явища спрямовувати на користь загальноорганізаційної справи, частково делегуючи повноваження неформальним лідерам чи залучаючи їх до участі в прийнятті управлінських рішень.

До важливих соціально-психологічних факторів, якими можна керувати, належать згуртованість колективу та сумісність членів трудового колективу.

Важливим показником ефективної управлінської діяльності є знання керівником особливостей групової згуртованості, яка передбачає утворення і розвиток у групі (організації, установі тощо) таких зв'язків, які дають змогу зовнішню задану структуру перетворити на психологічну спільність людей, складний психологічний організм, що відтворює безконфліктність спілкування і погодженість дій його членів [10, с. 204]. Згуртованість колективу являє собою єдність поведінки членів колективу, що ґрунтуються на спільності інтересів, цінностей та норм поведінки [6, с. 137]. Колектив згуртований тоді, коли присутній дух взаємодопомоги, підтримки, поради, почуття надійності та безпеки. Згуртованість колективу – це стабільність кадрів, високі показники продуктивності праці та високий рівень трудової дисципліни.

Щоб успішно керувати міжособистісними відносинами трудового колективу, потрібно знати рівень його ціннісно-орієнтаційної єдності (ЦОЄ), як показника згуртованості групи. Кожна людина орієнтована на цілком визначену систему цінностей. Сукупність індивідуальних ціннісних орієнтацій становить ціннісно-орієнтаційну єдність колективу [11, с. 181]. Феномен ЦОЄ притаманний усім колективам нашого суспільства. Щоб оцінити ЦОЄ колективу, використовують спеціальну методику Р. Вайсмана, суть якої полягає в тому, що членам колективу пропонується перелік якостей особистості, і кожен повинен вибрати п'ять найбільш ціннісних на його думку, для успішної спільної діяльності. Специфіка діяльності підприємства визначає перелік якостей особистості.

Визначається рівень ЦОЄ за формулою:

$$ЦОЄ = \frac{H - M}{N} \times 100$$

де H – сума виборів, що припадають на п'ять якостей, які одержали в даній групі максимальну перевагу;

M – сума виборів, що припадають на п'ять якостей, які одержали в даній групі мінімальне число виборів;

N – загальне число виборів, зроблених членами даної групи.

Максимально оптимальний рівень ЦОЄ рівний 100%. Це є свідченням того, що усі члени групи без винятку обрали ті ж самі якості особистості – відбувається збіг думок групи щодо ціннісних факторів. Чим менше значення ЦОЄ, тим гірші міжособистісні відносини в колективі. І навпаки, зростання ЦОЄ свідчить про успішне управління міжособистісними відносинами, гармонію індивідуальних та колективних інтересів і цінностей, залучення усіх членів колективу до процесу вирішення групових задач, прояв їхньої активності та ініціативності.

Важливою умовою ефективної роботи колективу є соціально-психологічна сумісність його співробітників.

Люди в колективі зайняті спільною працею, тому для забезпечення задоволення від роботи, хороших стосунків виникає потреба психологічної сумісності. Позаяк від психологічної сумісності членів колективу поведінка і вчинки одного викликають схвалення і позитивні емоції у інших. Проте при психологічній несумісності поведінка одного призводить до недобррозичливості, критики, ворожості інших, а це негативно впливає на продуктивність праці і стан здоров'я працівників колективу. Психологічна сумісність визначається єдністю інтересів, поглядів, переконань, мотивів діяльності членів колективу, що допомагає прихильно ставитися один до одного – по-дружньому.

Завдання розумного керівника полягає в тому, щоб добитися єдності в розумінні основних цілей колективу, шляхів та засобів їх досягнення. Така єдина цільова спрямованість членів колективу означає те, що кожен цікавиться престижем, іміджем, успіхами своєї групи і докладає максимум зусиль задля досягнення цілей колективу, організації загалом.

Соціальна сумісність членів колективу – це насамперед взаємна довіра та повага керівника і підлеглого: коли, з одного боку, члени колективу визнають в колегах, керівництві здатність виконувати взяті на себе соціальні функції, відповідність посаді, яку вони обіймають, з другого – коли керівники вважають своїх підлеглих компетентними фахівцями своєї справи. Отже, контрольована керівництвом соціально-психологічна сумісність членів трудового колективу є запорукою нормальних, позитивних взаємовідносин у колективі.

ВИСНОВКИ

Ефективна діяльність підприємства визначається соціальним розвитком його персоналу. Для досягнення результативної трудової діяльності, менеджерам необхідно приділяти належну увагу застосуванню в управлінні соціально-психологічних методів, що дає можливість цілеспрямовано впливати на особистість та колектив з метою зміни їх настанов, орієнтирів у трудовій діяльності, творчій активності, збільшення інтенсивності праці, досягнення поставлених цілей. Удосконалення соціальної структури колективу, узгодженість формальних і неформальних відносин є важливим напрямом прогнозування і планування соціального розвитку на різних рівнях управління. Для підприємства оптимальним варіантом є такий, коли офіційний керівник є одночасно і неформальним лідером колективу, оскільки лідерство підсилює керівні дії менеджера. Будь-який менеджер повинен ефективно керувати такими соціально-психологічними факторами, як згуртованість та сумісність членів трудового колективу. Кожен керівник має вміння визначати і знати рівень ціннісно-орієнтованої єдності свого колективу і проводити свою управлінську діяльність так, щоб рівень ЦОЄ був якомога вищий і таким чином гармоніював індивідуальні та колективні інтереси і цінності.

ЛІТЕРАТУРА

1. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу : навч. посіб. / В. А. Савченко. — К. : КНЕУ, 2002. — 351 с.
2. Колот А. М. Мотивація персоналу : підруч. / А. М. Колот. — К. : КНЕУ, 2002. — 337 с.
3. Управление персоналом организации : учеб. / под ред. А. Я. Кибанова. — М. : ИНФРА-М, 1997. — 512 с.
4. Шегда А. В. Менеджмент : навч. посіб. / А. В. Шегда — К. : Т-во «Знання», КОО, 2002. — 583 с.
5. Сухарський В. С. Менеджмент (загальний з основами спеціального) / В. С. Сухарський. — Тернопіль : Астон, 2004. — 528 с.
6. Михайлова Л. І. Управління персоналом : навч. посіб. / Л. І. Михайлова. — К. : Центр учбової літератури, 2007. — 248 с.
7. Осовська Г. В. Основи менеджменту : навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] / Г. В. Осовська. — К. : Кондор, 2003 — 556 с.
8. Кузьмін О. Є. Основи менеджменту : підруч. / О. Є. Кузьмін, О. Г. Мельник. — К. : «Академвидав», 2003. — 414 с.

9. Стадник В. В. Менеджмент : посіб. / В. В. Стадник, М. А. Йохан. — К. : «Академвидав», 2003. — 463 с.
10. Орбан-Лембрик Л. Е. Основи психології управління : монографія / Л. Е. Орбан-Лембрик. — Івано-Франківськ : Плай, 2002. — 426 с.
11. Савельєв В. С. Психологія управління : навч. посіб. / В. С. Савельєв. — К. : ВД «Професіонал», 2005. — 320 с.

УДК : 65.011.7:65.016.8:336.279(477.64)

ЗАСТОСУВАННЯ РІЗНИХ МЕТОДИЧНИХ ПІДХОДІВ ПРИ ДІАГНОСТИЦІ БАНКРУТСТВА ПАТ «ЗАЗ»

Череп А.В., д.е.н., професор, Швець Ю.О.

Запорізький національний університет

Обґрунтовано необхідність прогнозу ймовірності банкрутства підприємства для оцінки фінансового стану. Об'єктивно оцінено внутрішні і зовнішні чинники, що впливають на діяльність підприємства та зумовлюють розвиток банкрутства. Визначено його платоспроможність, фінансову стійкість, ефективність і прибутковість діяльності, перспективи розвитку та можливості подолання кризового стану, що дозволяє за його результатами прийняти обґрунтовані рішення. Запропоновано методичний підхід до визначення ймовірності банкрутства підприємств та розроблено заходи для покращення діагностики їх фінансового стану.

Ключові слова: банкрутство, прогнозування ймовірності банкрутства, кризовий стан, діагностика фінансової кризи, моделі банкрутства, дискримінантний аналіз.

Череп А.В., Швець Ю.О. ПРИМЕНЕНИЕ РАЗНЫХ МЕТОДИЧЕСКИХ ПОДХОДОВ ПРИ ДИАГНОСТИКЕ БАНКРУТСТВА ПАТ «ЗАЗ» / Запорожский национальный университет, Украина

Обоснована необхідність прогнозу вероятности банкрутства предприятия для оценки финансового состояния. Объективно оценено внутренние и внешние факторы, которые влияют на деятельность предприятия и предопределяют развитие банкрутства. Определены его платежеспособность, финансовую устойчивость, эффективность и доходность деятельности, перспективы развития и возможности преодоления кризисного состояния, что позволяет по его результатам принять обоснованные решения. Предложен методический подход к определению вероятности банкрутства предприятий и разработаны меры по улучшению диагностики их финансового состояния.

Ключевые слова: банкрутство, прогнозирования вероятности банкрутства, кризисное состояние, диагностика финансового кризиса, модели банкрутства, дискриминантный анализ.

Cherep A.V., Shvets U.O. APPLICATION DIFFERENT METHODOLOGICAL APPROACHES IN THE DIAGNOSIS BANKRUPTCY PAT "ZAZ" / Zaporizhzhya national university, Ukraine

The necessity of forecasting the probability of bankruptcy for assessing financial condition. Objectively assessed internal and external factors affecting the operation of the enterprise and often cause bankruptcy. Definitely its solvency, financial stability, efficiency and profitability, prospects and opportunities to overcome the crisis, which allows the results to make informed decisions. The methodical approach to determine the probability of bankruptcy of enterprises and activities designed to improve the diagnosis of their financial condition.

Key words: bankruptcy, predicting the probability of bankruptcy, crisis, diagnosis of the financial crisis, bankruptcy models, discriminate analysis.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

В умовах загострення економічної кризи необхідно постійно проводити моніторинг фінансового стану підприємства та здійснювати оцінку ймовірності банкрутства, оскільки в сучасних умовах нестабільності кількість ліквідованих підприємств швидко зростає. Вітчизняними та зарубіжними вченими розроблено чимало моделей прогнозування банкрутства підприємства, але кожна з них має свої переваги та недоліки. Крім того, можливості їх застосування в українській практиці є обмеженими.

Підготовка наукової статті визначається необхідністю пошуку моделей прогнозування ймовірності банкрутства підприємств, які дозволяють визначити глибину кризи та можливості її подолання. Актуальною є необхідність попередження розвитку кризового стану з використанням різних методик та аналізу зовнішніх і внутрішніх факторів, які зумовлюють виникнення банкрутства в автомобілебудівельній галузі.