

господарюючих суб'єктів, адже вони дають змогу оцінити стан підприємства, порівняти їх з нормативними та проаналізувати в часі. Для поліпшення оцінки фінансового стану підприємства, незалежно від виду його господарської діяльності необхідно затвердити єдині класифікаційні ознаки і розмежувати їх за видами діяльності. Підприємствам бажано створювати резерв сумнівних боргів, як необхідної умови точного розрахунку фінансового результату діяльності підприємства.

ЛІТЕРАТУРА

1. Дейнека О.В. Сутність поняття «фінансовий результат» та особливості його формування / Дейнека О.В., Остапенко О.А. // Молодіжн. наук. вісн. УАБС НБУ. Економічні науки, 2013. – №4
2. Национальные стандарты бухгалтерского учета. Положение (стандарт) бухгалтерского учета 3 «Отчет о финансовых результатах». Утв. приказом Мин-ва финансов Украины от 31.03.99 № 87 / Баланс. Всеукраинский бухгалтерский еженедельник. № 38 (267), 20 сентября 1999 г. С.1-13.
3. Шумляев Б.О. Бухгалтерський облік: [навч. посіб.] / [Б.О.Шумляев, І.В. Татаренко, Є.І. Рябий]. – Д., 2012. – 342 с.

Євген Перепада,

студент 3 курсу

гуманітарно-економічного факультету

Наук. керівник: **О. В. Задворна**, ст. викл., (БДПУ)

ОСОБЛИВОСТІ СТРАТЕГІЧНОГО ПЛАНУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Сьогодні, в результаті широкої економічної глобалізації та у зв'язку з неупинним ростом конкуренції на ринку, найголовнішим для підприємства є його стратегічні цілі і планування. Саме стратегічне планування персоналу є основним ядром управління. Вивчення, дослідження і прийняття якого забезпечує підґрунтя для всіх управлінських рішень та сталого довгострокового функціонування підприємства.

Найбільш відчутний вклад внесли, у дану тему, такі вчені, як Ф. Котлер, Ю. Калінченко, О. Кравченко, В. Пономаренко, М. Мескон, Ю.Коваленко, В. Жаворонкова, А. Гапоненко, О. Дацій, Н. Андреюк, О. Алимов, І. Ігнатієва та інші.

Метою даної роботи є визначення найголовніших стратегічного управління персоналом, його ефективного функціонування та систематизації виробництва.

Однією з найбільш важливих завдань у сучасному світі є створення умов динамічного, оперативного розвитку підприємницької діяльності. Розв'язання наріжних проблем, є головною задачею для забезпечення нормального функціонування роботи підприємства, не тільки у короткостроковій, але й у віддаленій перспективі. Досягти цього можна через освоєння методів стратегічного керування, її методології.

Стратегія фірми – це та база стратегічного планування, з допомогою якої зважується комплекс проблем, які пов'язані з переорієнтацією виробництва на новісіньку, модернізовану продукцію, впровадженням та використанням сучасних технологій, розвитку менеджменту, покращенням структури керування організацією, своєчасною та, головне, якісною підготовкою і перекваліфікацією кадрів [1, с. 102].

Метою стратегічного планування є встановлення певного послідовності дій для підготовки продуктивного функціонування конкурентоспроможного підприємства [2].

Чинників впливу на вибір існує велике різноманіття, тому варто загадати найголовніші: 1) стан зовнішнього середовища; 2) внутрішня структура організації, а саме її сильні та слабкі сторони; 3) особливості галузі і вид діяльності, у якій працює організація; 4) ціль, що ставить перед собою будь-яке підприємство, та шлях яким воно прагне її досягти; 5) ризик; 6) підприємство повинно завжди звертати увагу на фактор часу.

Один з важливіших аспектів є планування персоналом, як об'єкта, чи суб'єкта управління підприємством. Стратегічне планування персоналом – це процес планування та роботи з персоналом, який розрахований на довгий період (5 років). Він включає в себе і певні маркетингові дії пошуку та відбору персоналу, дослідження мотивації робітників, розбудову підґрунтя для навчання працівників, утворення та покращення внутрішньої культури в організації, створення сприятливих, комфортних, безпечних умов праці, зростання задоволеності для кожного працівника. Планування персоналу базується на стратегії розвитку підприємства, а саме на кадровій політиці.

Для досягнення суттєвих результатів, потрібно дослідити кон'юнктуру ринку, контролювати ситуацією на ринку праці, визначити нинішній стан підприємства: працівники яких спеціальностей та в якій кількості наявні у даний час. Розподілити їх за категоріями: фахівці, робітники, професіонали та службовці. Таке порівняння запланованих потреб і фактичної чисельності робітників, допомагає у визначенні зміни чисельності персоналу за посадовими групами та професіями, що, у свою чергу, є основою для розробки програм розвитку персоналу. Потім важливо знати, якої саме стратегічної мети підприємство прагне досягти та скільки, у такому випадку, потрібно мати працівників, і яких вони мають бути спеціальностей, якої компетенції, щоб з їх допомогою організація наблизилася до втілення бажаних цілей та задач [3, с. 17-29].

Отже, стратегічне планування персоналом відкриває можливості для ефективного і стрімкого досягнення цілей та місій; використовується для вирішення структурних проблем на підприємстві, а також для більш результативної організації праці та необхідна для удосконалення управління персоналом. Стратегія є панацеєю для організацій, вона дозволяє подивитися на нього під іншим кутом, а її реалізація сприяє більш ефективному та продуктивному функціонуванню підприємства.

ЛІТЕРАТУРА

Бубняк І.М. Фінансовий менеджмент : навчальний посібник / І.М. Бубняк.- К.: Омега, 2009 – 120 с.

Зміст, мета і завдання стратегічного планування –
[<http://pidruchniki.com>] – Режим доступу:
http://pidruchniki.com/86715/finansi/strategichne_planuvannya_pidpriyemstvi
Балабанова Л. В. Стратегічне управління персоналом підприємства:
навч. посіб. / Л. В. Балабанова, О. В. Стельмашенко. – К. : Знання, 2011. –
236 с.

Вікторія Петрончик,
студентка 4 курсу
факультету фізико-математичної, комп'ютерної та технологічної освіти
Наук. керівник: **В. А. Швачко**, ст. викладач (БДПУ)

SMART-ОСВІТА ЯК ЧИННИК ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ СУСПІЛЬСТВА

Одним з найголовніших сучасних соціальних напрямів розвитку суспільства виступає інформатизація освіти, що вимагає аналізу ефективності набутих знань і вмінь з інформаційних технологій, які стали невід'ємним компонентом навчального процесу. Держава в свою чергу має можливість використовувати не тільки економічні і адміністративні способи стимулювання розвитку певних сфер діяльності, а й використовувати глобальну тенденцію розвитку Smart-суспільства.

Серед вчених, що займаються вивченням питання інноваційної діяльності виділяють Алексєєва Л.Н. зі своєю книгою «Інноваційні технології як ресурс експерименту», Бичкова О.В. «Інноваційна культура» та Клименко Т.К. з працею «Інноваційна освіта як фактор становлення майбутнього вчителя». Інноваційна діяльність не стоїть на місці, кожен день з'являється щось нове, тому вивчення інноваційної політики залишається актуальним, оскільки суспільство не в повному обсязі ознайомлене і використовує їх.

Метою дослідження є розгляд застосування Smart-технологій, впливу цих технологій на життя людей і на побудову інноваційного суспільства.

Теоретичною і методологічною основою дослідження є наукові праці вітчизняних та зарубіжних вчених з питань Smart-технологій і Smart-освіти. Також нами були використані такі методи як аналіз та опис.

Ще десятиліття тому освіта в Україні була повністю побудована на аудиторній роботі, але вже зараз ми стрімко розвиваємо і впроваджуємо новітні технології навчання засновані на використанні мережі Інтернет, і це, насамперед Smart-технології. Дослівний переклад з англійської розшифровується так Self-directed, Motivated, Adaptive, Resource-enriched, Technology embedded – а саме навчання самостійне, мотивоване, адаптивне, збагачене ресурсами, з вбудованими технологіями [1]. Південну Корею вважають одним з лідерів впровадження Smart-технологій.

Smart-технології мають багато різноманітних форм прояву, це і програми, і матеріальна база, і методи навчання з переходом від аудиторного до дистанційного.

Сьогодні в Україні є звичайним явищем використання Smart-Boards