

Основні цілі КРІ полягають у сортуванні даних про ефективність для порівняльного аналізу, створенні основи для порівняння поточної та минулої ефективності, можливості робити прогнози щодо майбутніх результатів, планувати дії, коли потрібні покращення, і встановлювати цілі ефективності. Іншими словами, мотиваційна роль КРІ полягає в тому, щоб окреслювати набір чітких цілей для співробітників, спрямовувати їх на досягнення конкретних результатів і організовувати їх зусилля найбільш ефективним чином. Однак, щоб бути мотиваторами, КРІ повинні використовуватися разом із системою заохочень і винагород для працівників, які відповідають стандартам [1].

Етичні питання тут стосуються рівності між виконавцями. Постійний успіх найкращих виконавців, швидше за все, збентежить тих, хто не зможе відповідати встановленим стандартам. Тому важливо, щоб система КРІ і винагороди були доступні кожному співробітнику. В іншому випадку КРІ досягли б протилежного результату серед груп низькоефективних співробітників, оскільки вони почали б відчувати себе недооціненими та несправедливим. Деякі мотиваційні теорії пов'язують це явище з бажанням виконавців відновити справедливість і отримати вигоди, яких вони не змогли досягти, використовуючи альтернативні методи.

Підводячи підсумок, доцільно відзначити, що КРІ відіграють значну роль у підвищенні продуктивності праці працівників через мотивацію. Однак лише ретельно зважені показники ефективності дають переваги. Вони повинні реагувати на потреби співробітників і співвідноситися з системами стимулювання, спрямованими на правильні цілі.

#### *Література:*

1. Марр Б. Ключові показники ефективності. 75 показників, які повинен знати кожен менеджер, 2016. 344 с.
2. Perez S. How to Measure Motivation of Your Employees to Increase Performance. URL: <https://www.brightgauge.com/blog/metrics-motivation-evaluation> (дата звернення: 01.03.2023)
3. Flaherty S. Inspiring Indicators of Performance URL: <https://theseanflaherty.medium.com/kpis-that-inspire-7c34f3ce45a1> (дата звернення: 01.03.2023)

### **ПІДХОДИ ДО ТРАКТУВАННЯ СУТНОСТІ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ**

*Шебеда Р.Є.*

*Науковий керівник: Шершенюк О.М., к.е.н., доцент  
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

На сьогоднішній день, за нестабільних умов господарювання та наростання кризових процесів в економіці країни, гостро постає питання необхідності формування ефективною системи антикризового управління підприємством. Ігнорування потреби в антикризових заходах може привести до

неконтрольованого розвитку фінансової кризи, банкрутства та ліквідації суб'єктів господарювання.

Проблеми антикризового управління досліджували багато науковців, зокрема А. Биков, Т. Беляцька, В. Василенко, Ю. Голубєва, А. Градов, А. Грязнова, І. Єпіфанова, Е. Коротков, Л. Лігоненко, М. Сажина, А. Смолінська, О. Терещенко, Е. Уткін, Л. Фомін, А. Череп, А. Чернявський, З. Шершньова, Г. Бірман, Р. Брелі, Дж. Фіннері, С. Шмідт та інші. Аналіз їх праць [1, 2, 3] вказує на те, що власне категорія «антикризове управління» трактується по-різному і це стримує запровадження в практику дієвих заходів щодо запобігання кризовим явищам.

Складність, а, головне, різносторонність антикризового управління зумовлюють неоднозначність тлумачення його як економічної категорії. Тому, на нашу думку, можливою є систематизація теоретичних підходів до антикризового управління.

До числа груп критеріїв, за якими можна класифікувати дефініції, віднесено наступні:

- антикризове управління як система заходів виявляється у веденні моніторингу, прийнятті організаційно-розпорядчих рішень та їх виконанні, а також у реалізації інших заходів, здійснюваних з метою виявлення, попередження та подолання кризових явищ;

- як тип управління – є реалізацією одного із стратегічних напрямків управління підприємством в цілому. Орієнтується на забезпечення фінансової стійкості, рентабельності, платоспроможності підприємства, та виявляється у діяльності спеціально створеного з цією метою підрозділу;

- як процес – полягає у застосуванні формалізованих інструментів під час прийняття управлінських рішень, оцінки їх ефективності та оцінки результатів господарської діяльності;

- антикризове управління, покладене в основу управління підприємством як принцип, виявляється в існуванні особливої системи цінностей, взятої в якості «направляючих» в основу процесу формування стратегічних цілей, завдань, а також методів їх досягнення;

- як система управління – представляє собою впорядковану сукупність функцій, повноважень, відносин підпорядкування та організаційно-виробничих зв'язків, влаштованих між працівниками, структурними та функціональними підрозділами, адміністративним апаратом та керівництвом підприємства. Вона створюється та функціонує у межах єдиного інформаційного простору, організовує його та координує рух інформаційних потоків;

- антикризове управління як сукупність виробничих відносин характеризує організаційно-управлінську діяльність, юридичні та соціально-економічні відносини, пов'язані із платоспроможністю боржника, або визнання його банкрутом.

Зважаючи на різноманітність підходів щодо визначення сутності антикризового управління можна зробити висновок, що в сучасних умовах антикризове управління направлене не лише на попередження розвитку криз та

кризових ситуацій, а і на адаптацію системи управління до змін в зовнішньому середовищі підприємства, що сприятиме сталому розвитку. У зв'язку з цим виникає необхідність формування на підприємстві системи антикризового управління, яка повинна забезпечувати постійний моніторинг кризових явищ, здійснювати планування, організацію та реалізацію антикризових заходів з метою збереження початкових позитивних характеристик підприємства, а також відновлення його ефективного функціонування.

### *Література:*

1. Джалалова М.Р. Особливості антикризового управління підприємствами. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/200280676.pdf> (дата звернення: 03.03.2023).

2. Куцинська М.В., Жилко Ю.І. Аналіз наявних підходів до трактування сутності поняття «антикризове фінансове управління». URL: [http://rev.kpu.zp.ua/journals/2018/6\\_11\\_uk/38.pdf](http://rev.kpu.zp.ua/journals/2018/6_11_uk/38.pdf) (дата звернення: 03.03.2023).

3. Єпіфанова І.Ю., Оранська Н.О. Сутність антикризового управління підприємства. URL: [https://economyandsociety.in.ua/journals/2\\_ukr/47.pdf](https://economyandsociety.in.ua/journals/2_ukr/47.pdf) (дата звернення: 03.03.2023).

## **СИСТЕМА КОМУНІКАЦІЙ ТА ЇЇ РОЛЬ В ЗАБЕЗПЕЧЕННІ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ В ГЛОБАЛІЗОВАНОМУ СВІТІ**

*Шевченко М.Е.*

*Науковий керівник: Пустовгар С.А., к.е.н.*

*Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна*

Система комунікації є критично важливим аспектом будь-якого підприємства, оскільки вона сприяє безперервному функціонуванню різних відділів і команд. Актуальність аналізу системи комунікацій на підприємстві полягає в її впливі на загальну ефективність та успіх організації. Ефективна комунікація необхідна для того, щоб працівники розуміли свої ролі та обов'язки, могли ефективно співпрацювати з іншими, а також досягати спільних цілей. Налагоджена система комунікацій також сприяє формуванню позитивної культури на робочому місці, підвищує рівень залученості та задоволеності працівників і може призвести до кращих бізнес-результатів.

З іншого боку, погана комунікація може призвести до непорозумінь, конфліктів, низького морального духу та зниження продуктивності, що може негативно вплинути на успіх організації. З появою нових технологій способи спілкування на робочому місці змінилися, що робить ще більш важливим регулярний аналіз та оцінку системи комунікації, щоб переконатися, що вона залишається ефективною та відповідає цілям організації.

Крім того, ефективна комунікація має важливе значення для підприємств, що працюють у глобалізованому та взаємопов'язаному світі. Оскільки бізнес розширюється в глобальному масштабі, йому необхідно ефективно спілкуватися з людьми з різних культур і різних верств населення, що вимагає