

протистояти його руйнівній дії, валовий прибуток у прогностичному періоді зменшуватиметься аж до утворення валового збитку, що свідчатиме про посилення кризових тенденцій, які потребують негайних стратегічних антикризових дій.

Використана література

1. Наукова та інноваційна діяльність в Україні : [статистичний збірник] / І. В. Калачова (відповідальна за випуск) ; Державна служба статистики України. – К. : ДП «Інформаційно-видавничий центр Держстату України», 2012. – 305 с.
2. Офіційний сайт Державної установи «Агентство з розвитку інфраструктури фондового ринку України». – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.smida.gov.ua>.
3. Про державну статистику / Закон України № 2614-ХІІ 17.09.1992 р. від (поточна редакція від 02.12.2012 р.). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2614-12>.

УДК 29642

Віктор Шестерняк, ст. гр. БЕ-51, Наталія Гарматій, к.е.н., старший викладач
Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя, Україна

ПРОГНОЗУВАННЯ ОБСЯГІВ ПРОДУКЦІЇ ПІДПРИЄМСТВ ЗА ДОПОМОГОЮ ЕКОНОМІКО-МАТЕМАТИЧНОГО МОДЕЛЮВАННЯ

Victor Shesternyak, Nataliia Garmatiy

FORECASTING OF ENTERPRISES' VOLUMES OF PRODUCTION BY ECONOMIC AND MATHEMATICAL SIMULATION

Сьогодні, актуальність та перспективність методів економіко-математичного моделювання в дослідженні та прогнозуванні економічних процесів не викликає сумнівів. Їх використання є важливим напрямком удосконалення економічного аналізу, який підвищує ефективність діяльності підприємства та їхніх підрозділів. В сучасній економічній практиці економіко-математичні методи досягли суттєвого поширення, викликаного високим рівнем розвитку виробництва, зростанням темпів науково-технічного прогресу та розвитку інформаційних технологій.

Особливо актуально прогнозувати обсяг готової продукції на підприємствах харчової промисловості. Тому ми покажемо приклад розрахунку прогнозу готової продукції на основі показників ТОВ «Бучацький сирзавод».

Дані, які представлені у таблиці 1, взяті з фінансової документації ТОВ «Бучацький сирзавод» за останні 5 років, тобто з 2009 року по 2013 рік.

Таблиця 1

Готова продукція ТОВ «Бучацький сирзавод»

Готова продукція					
Роки	2009	2010	2011	2012	2013
Показники	1130	1110	1163	1211	1405

Бачимо, що фактичні дані мають динамічне зростання. Для того, щоб зробити прогноз на 2014 рік спочатку побудуємо по наших показниках діаграму та визначимо коефіцієнт детермінації (R^2) за допомогою лінії тренду. Там де R^2 вийшов найбільший

то ми і ту лінію застосуємо для прогнозу. Будована лінія тренду по нашим показникам зображена на рисунку 1.

Побудувавши лінію тренду ми бачимо, що коефіцієнт детермінації у нас становить 0,9773, це означає, що модель є адекватною, також ми отримали рівняння за яким будемо розраховувати прогноз на наступний рік – $y = 30,214x^2 - 116,19x + 1220$.

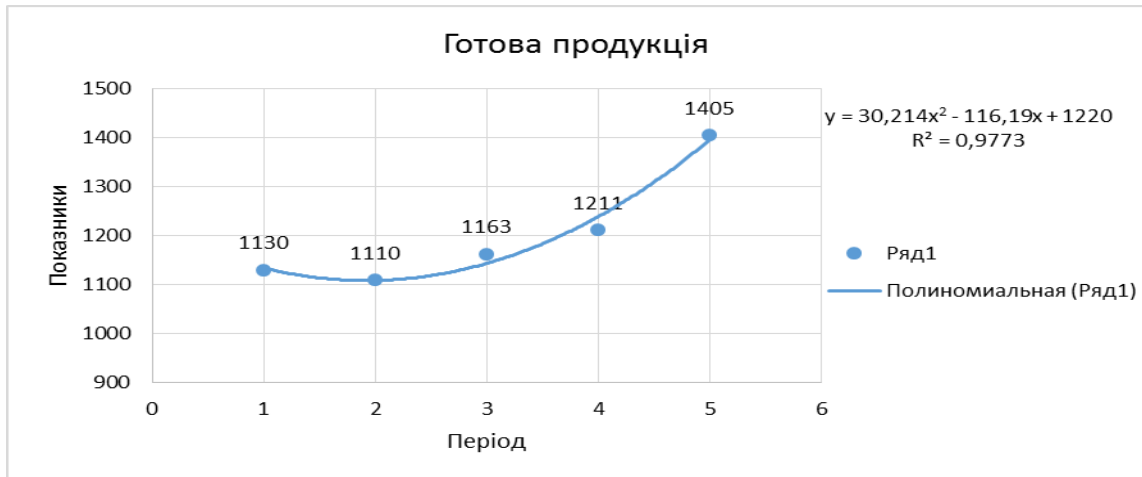


Рис. 1. Лінія тренду по показникам готової продукції ТОВ «Буцацького сирзаводу».

Після того як ми визначили за яким рівнянням будемо робити прогноз ($y = 30,214x^2 - 116,19x + 1220$), нам потрібно до наших вхідних даних додати ще один стовпчик із назвою t – період часу протягом якого буде розраховуватися прогноз (t змінюється від 1 до 6). Після цього робимо прогноз та визначаємо похибку. Проведені розрахунки прогнозу готової продукції представлені у таблиці 2.

Таблиця 2

Прогноз готової продукції на 2014 рік

Роки	Показники	t	Прогноз	Похибка
2009	1130	1	1134,02	4,024
2010	1110	2	1108,48	1,524
2011	1163	3	1143,36	19,644
2012	1211	4	1238,66	27,664
2013	1405	5	1394,4	10,6
2014		6	1610,56	
			СAB	12,69

Розрахувавши прогноз готової продукції підприємства бачимо, що у 2014 році цей показник становитиме 1610,56.

Прогнозування обсягів продукції харчової промисловості економіко-математичними методами дозволяє зробити прогнози точність яких приближається до фактичних. Це дозволяє підприємствам скоригувати роботу усіх відділів на продаж та реалізацію даного товару.

Використана література

1. Іващук О. Т. Економіко-математичне моделювання: Навчальний посібник / За ред. О. Т. Іващука. – Тернопіль: ТНЕУ “Економічна думка”, 2008. – 704 с.

2. Грубер Й. Економетрія: Вступ до множинної регресії та економетрії: У 2 т. — К.: Нічлава, 2008

3. Економіка виробничого підприємництва: навч. посібник / [Петрович Й.М., Будіщева І.О., Устінова І.Г., Домарадзька Г.С., Коношенкова Г.Б., Любомудрова Н.П.]. – Львів: Оксарт, 2011. – 416 с.

УДК 336.7(075.8)

Наталія Юрик, к.е.н., доцент

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя, Україна

ОСОБЛИВОСТІ РОЗРОБКИ МОДЕЛІ АНТИКРИЗОВОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА

Nataliia Yuryk

FEATURES OF DEVELOPING THE ENTERPRISE'S ANTI-CRISIS PERSONNEL POLICY MODEL

Кадрова політика організації – це система управлінських рішень, за допомогою яких формується, розподіляється роль засобів та способів системи управління персоналом організації та забезпечується реалізація інтересів, цілей та завдань організації в конкретних умовах функціонування механізму кадрового менеджменту. На практиці неможливо розмежувати кадрову політику і управління персоналом.

Реалізація завдань управління персоналом відбувається в особливих умовах – обмеженість (дефіцитність) фінансових ресурсів, масове скорочення персоналу, згортання соціальних програм, висока ступінь соціально-психологічної напруги в колективі, жорстке часове обмеження, що і обумовлює доцільність суттєвої корекції управлінського інструментарію.

Система антикризового управління персоналом включає в себе шість основних елементів: об'єкт управління; суб'єкт управління; концепцію антикризового управління; антикризову кадрову стратегію та політику; функціональну підсистему; методи роботи з кадрами в режимі антикризового управління і повинна бути спрямована на реалізацію таких головних завдань: зниження соціально-психологічної напруги в колективі, антистресова підготовка персоналу к проходженню кризового періоду; проведення організаційно-кадрового аудиту; оптимізація чисельності персоналу, звільнення та (або) переміщення надлишкової чисельності працівників підприємства; збереження ядра кадрового потенціалу підприємства, тобто працівників, які мають найвищу цінність для підприємства, його виживання та відновлення життєздатності, знання та навички яких є інтелектуальним стратегічним ресурсом підприємства; забезпечення соціального захисту та працевлаштування працівників підприємств, що вивільнюються; вибір методу керівництва персоналом; проведення кадрового маркетингу; пошук та залучення нового персоналу, кількісні та якісні характеристики якого відповідають завданням антикризової програми підприємства; формування команди адаптивних менеджерів, здатних розробити та реалізувати антикризову програму підприємства; організація навчання та підвищення кваліфікації персоналу підприємства; мобілізація кадрового потенціалу на розв'язання завдань реалізації антикризової програми підприємства, переборення опору нововведенням та змінам, передбаченим антикризовою програмою; удосконалення системи мотивації та стимулювання персоналу відповідно до завдань та обмежень кризового періоду.