

### **Список літератури:**

1. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: учеб. пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 301 с..
2. Кибанов А., Организация маркетинга персонала / А. Кибанов, И. Дуракова // Кадровый менеджмент. – 2008. – № 11. – Режим доступа: <http://www.lawmix.ru/bux/39645>.
3. Котлер Ф. Привлечение инвесторов: маркетинговый подход к поиску источников финансирования / Ф. Котлер, Х. Картаджайя, Д. Янг. – М.: Альпина Паблишер, 2009. – 346 с.
4. Чашин В.В. Маркетинг персонала как инструмент повышения эффективности маркетинговой деятельности организации: монография / В.В. Чашин, Е.Г. Попкова. – М.: РИТМ, 2012. – 245 с.

## **ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОДІЇ СКЛАДОВИХ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВІ У СУЧАСНИХ РИНКОВИХ УМОВАХ**

*Іванова М.І., к.е.н., доцент кафедри менеджменту виробничої сфери,  
Горшкова Ю.Ю., магістрант кафедри менеджменту виробничої сфери,  
ДВНЗ «НГУ», м. Дніпропетровськ, Україна*

Ефективна економіка передбачає максимальне задоволення потреб суспільства за наявності обмежених для цього ресурсів. Обмеженість виробничих ресурсів суперечить одержанню кращих результатів, тому кожна організація у сфері економіки, щоб вижити у конкурентному середовищі та розвиватись, мусить господарювати ефективно, тобто виробляти такі товари та послуги, які мають платоспроможний попит на ринку, поліпшувати їх якість, урізноманітнювати асортимент, скорочувати витрати виробництва на одиницю продукції, збільшувати вихід продукції з одиниці матеріально-сировинних ресурсів, зрештою мати якомога більшу вигоду від своєї діяльності.

Ця вигода, яку прийнято називати економічною ефективністю виробництва, може мати різні прояви: скорочення виробничих витрат, зростання валового доходу, прибутку, рентабельності, продуктивності праці тощо.

Ефективність слід розуміти як характеристику якості, корисності управління ресурсами на підприємстві; як здатність забезпечувати трієстий ефект у вигляді економічної вигоди для підприємства, вдосконалення організації виробництва і праці та соціальної вигоди для працівників. Усі три складові ефективності (економічна, організаційна і соціальна) тісно пов'язані та взаємодіють між собою, хоча деяка перевага належить організаційній ефективності. Це пояснюється тим, що управлінські рішення насамперед трансформуються в конкретні організаційні заходи. Завдяки чіткій організації виробництва і праці, а отже кращому використанню всіх виробничих ресурсів поліпшуються економічні показники діяльності підприємства, тим самим створюються кращі фінансові можливості для підвищення якості трудового життя персоналу (зростання трудових доходів, поліпшення умов праці тощо), що є проявом соціальної ефективності менеджменту персоналу. А якщо матеріальні, організаційні, соціально-психологічні, морально-етичні та інші умови роботи персоналу поліпшуються, то це обов'язково відбивається на подальшому

зростанні і організаційної, і економічної ефективності. Цей взаємозв'язок складових ефективності схематично ілюструє рис.:

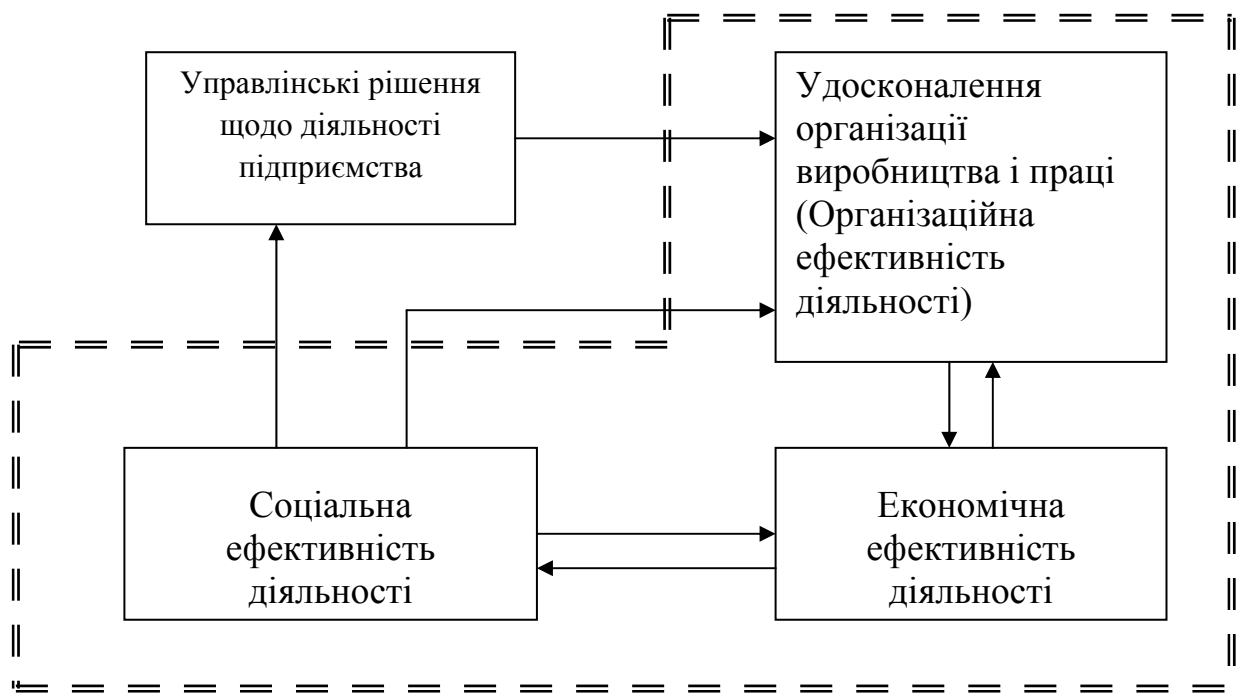


Рис. Схема взаємодії складових ефективності діяльності на підприємстві

Організаційна ефективність діяльності. Важливою передумовою досягнення прийняттого рівня економічної ефективності діяльності забезпечення адекватного організаційного рівня управління. Інакше кажучи, економічна ефективність діяльності виростає з організаційної. Серед найважливіших показників організаційної ефективності діяльності варто виокремити:

- стан забезпечення потреб підприємства у персоналі за професіями, спеціальностями, посадами та освітньо-кваліфікаційними рівнями працівників;
- ефективність використання робочого часу, кваліфікації та творчого потенціалу всіх категорій персоналу;
- рівень ритмічності виробництва;
- якість продукції та послуг.

Організаційна ефективність діяльності досягається повсякденною наполегливою роботою у таких напрямках:

- високоякісне інформаційне забезпечення (нормативно-правові акти, стандарти, організаційно-розпорядчі документи, норми, ліміти, правила, положення, інструкції, плани, графіки, договори, угоди, методичні рекомендації, довідкова література);
- підбір, комплектування і розстановка кадрів, поділ і кооперування праці, делегування повноважень;
- організація та обслуговування робочих місць;
- створення сприятливих умов праці;
- ефективний моніторинг ритмічності виробництва;
- звітність, облік і контроль результатів виробництва в усіх структурних підрозділах.

Економічна ефективність діяльності. Кожна організація, як правило, орієнтована на досягнення певного комерційного успіху, тобто отримання в

результаті своєї діяльності доходу, який перевищував би сукупні виробничі витрати, у протилежному разі виробничо-господарська діяльність не має сенсу. Для досягнення певного рівня ефективності виробничо-господарської діяльності необхідно ретельно вивчати ринковий попит, зваживши зовнішні умови і власні можливості визначити і спроектувати конкурентоспроможні види продукції (товарів, послуг), якомога точніше спланувати потребу у виробничих ресурсах усіх видів, забезпечити їх постачання у належний час в необхідних обсягах, на високому професійному рівні організувати сукупний виробничий процес. Обов'язковою умовою забезпечення запланованого чи бажаного рівня ефективності виробництва є постійний моніторинг плину виробничих процесів, витрачання ресурсів, виконання замовлень споживачів, фінансового стану підприємства і підсумкових показників економічної ефективності діяльності.

Головним методом аналізу ефективності економічної діяльності є метод порівняння. Його суть полягає у тому, що обирається низка економічно важливих показників діяльності організації, далі – кожен з цих показників оцінюється або на конкретну дату, або за конкретний робочий період, наприклад, за рік, квартал року, місяць, за робочий день тощо. Відтак кожен окремий показник або групу взаємопов'язаних чи взаємодоповнюючих показників порівнюють залежно від мети аналізу:

з запланованим рівнем;

з досягнутим рівнем за декілька попередніх аналогічних періодів, тобто в динаміці;

з аналогічними показниками інших організацій, зокрема, наскільки це можливо, з показниками конкурентів.

У процесі оцінювання ефективності економічної діяльності обов'язково слід аналізувати динаміку співвідношення балансового прибутку і сукупних витрат, а також як змінюється частка витрат на оплату праці у загальній сукупності витрат виробництва. Якщо за декілька суміжних періодів спостерігається позитивна динаміка співвідношення прибутку і витрат на персонал, прибутку і витрат на оплату праці, якщо зростає частка витрат на оплату праці у загальній сукупності витрат виробництва, то це свідчить про ефективність менеджменту на промисловому підприємстві.

Підвищення загальної продуктивності, продуктивності праці, рентабельності, зростання маси прибутку, виконання планів виробництва товарної продукції, збільшення реалізації – усі ці показники відображають загалом високий рівень управління підприємством в цілому і зокрема високий рівень менеджменту персоналу.

## **УПРАВЛІННЯ АСОРТИМЕНТОМ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА З МЕТОЮ ЙОГО ОПТИМІЗАЦІЇ**

*Іванова М.І., к.е.н., доцент кафедри менеджменту виробничої сфери,  
Цапенко Т.В., магістрант кафедри менеджменту виробничої сфери,  
ДВНЗ «НГУ», м. Дніпропетровськ, Україна*

Сутність планування, формування і управління асортиментом полягає у тому, щоб товаровиробник вчасно пропонував певну сукупність товарів, які б, відповідаючи