

Для розробки методики оцінювання ефективності процесів СМЯ використовується та ж вибірка, що й у попередньому випадку, з обліком того, що багато організацій не вимірюють ефективність своїх процесів. І це зв'язано, насамперед, з тим, що для визначення показників ефективності потрібно реалізувати, по суті, самостійний складний проект на додаток до розробки процесної моделі й впровадженню СМЯ.

Загальна послідовність проведення аналізу показників ефективності процесів аналогічна той, котра використовувалася в попередньому випадку для показників результативності (виходячи з визначень і границь процесів, а також їхніх цілей і вже з урахуванням сформульованих показників результативності): розглядалася можливість оцінювання результатів процесів у грошовому вираженні, а потім на основі результатів цього аналізу формулювалися можливі показники їхньої ефективності.

Деякі із запропонованих показників ефективності є прямими, тобто їхнє значення зростає при поліпшенні діяльності, а виходить, більш ефективна діяльність буде характеризуватися ростом значення показника. Інша їхня частина - зворотні показники, чисельне значення яких буде знижуватися при поліпшенні діяльності, і в цьому випадку більш ефективна діяльність буде характеризуватися зниженням значення показника ефективності. Це пов'язане з тим, що не завжди можна виміряти позитивний вартісний ефект. У цьому випадку варто використовувати правило виключення діяльності для визначення того, що відбудеться, якщо ціль процесу досягнута не буде. Організація зазнає збитків через невірогідність результатів вимірів, а виходить, вартісний ефект може визначатися на основі суми збитків, викликаних виходом з ладу коштів вимірів і іспитового встаткування, який не виникло б, якби ціль процесу досягалася. Отже, показником ефективності даного процесу може бути відношення суми збитків, викликаних виходом з ладу коштів вимірів і іспитового встаткування, до вартості процесу управління.

З обліком того, що для кожного процесу СМЯ визначаються результативність, вартісний ефект і ефективність процесу, можна говорити про повний вимір всіх економічних характеристик процесу, оскільки «ефективність центра відповідальності визначається двома параметрами: досягненням поставлених цілей (як фінансових, так і нефінансових), і ефективністю використання ресурсів». Для системи менеджменту якості проблема ефективності не обмежується тільки встановленням і визначенням значень обраних показників результативності й ефективності, тому при рішенні завдання оцінювання цих показників для процесів необхідно встановити чіткі взаємозв'язки й взаємозалежності між вихідною провесною моделлю (цілями й границями процесів) і підсумковими показниками результативності й ефективності.

УПРАВЛЕНИЕ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ: СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ

*Патиж Ю.С., к.э.н., доцент кафедры менеджмента производственной сферы,
Мячина А.Р., студентка кафедры менеджмента производственной сферы,
ГВУЗ «НГУ», г. Днепропетровск, Украина*

Современная экономическая ситуация отличается непредсказуемостью и большим количеством дестабилизирующих экономику факторов. У предприятий, функционирующих в этих сложных условиях, возникает множество проблем,

связанных не только с удержанием высоких экономических показателей, но и с самой возможностью функционировать далее на современном рынке.

Экономическую устойчивость предприятий отождествляют с его финансовым состоянием, в котором факт его убыточности играет главную роль. Финансовая устойчивость, по мнению многих экономистов-исследователей данной проблемы, является отражением стабильного превышения доходов над расходами, обеспечивает свободное маневрирование денежными средствами предприятия путем эффективного их использования, что способствует бесперебойному процессу производства и реализации продукции.

Механизм управления устойчивым развитием промышленного предприятия относится к разряду управленческих процессов и реализуется поэтапно:

Этап 1. Формирование основ управления устойчивым развитием предприятия.

Этап 2. Качественный и количественный анализ факторов внешней и внутренней среды.

Этап 3. Оценка значимых факторов и проверка их соответствия условиям развития.

Этап 4. Анализ и оценка уровня устойчивого развития предприятия.

Этап 5. Разработка управленческих решений и рекомендаций, корректировка основ управления устойчивым развитием предприятия.

Этап 6. Оформление отчетности.

Основные экономические показатели устойчивого развития предприятий систематизированы в табл.:

Таблица

Основные экономические показатели устойчивого развития предприятий

Экономические показатели	
Финансовые коэффициенты	Технологические коэффициенты
маневренности и автономии	годности основных фондов (ОФ)
текущей платёжеспособности	обновления ОФ
финансовой зависимости	прироста ОФ
Организационные коэффициенты	Производственные коэффициенты
эффективности управления	производственной устойчивости
экономичности оргструктуры	рентабельность производства
чистая прибыль на 1 работника управления	производственного потенциала
Маркетинговые коэффициенты	Инвестиционные коэффициенты
изменения объёмов продаж	инвестиционной активности
маркетинговых затрат	инвестиций в основной капитал
доля рынка	инвестиций в НИОКР
оборота товарных запасов	финансовых инвестиций

Для нынешнего социально-экономического развития Украины характерно по лишь наличие предпосылок экономического роста. Главной проблемой эффективного функционирования наших предприятий является отсутствие комплексной системы оценки устойчивого развития, которая способствовала бы принятию современных управленческих решений.

Таким образом, устойчивое развитие промышленного предприятия – это процесс постоянных изменений, при котором использование ресурсов, направление

инвестиций, научно-техническое развитие, внедрение инноваций, совершенствование персонала и институциональные изменения согласованы друг с другом и направлены на повышение настоящего и будущего потенциала предприятия, удовлетворения его потребностей и достижения стратегических целей.

ОЦІНКА КАДРОВИХ РИЗИКІВ ПРИ ПОЄДНАННІ ЕКОНОМІЧНИХ ТА СОЦІАЛЬНИХ СКЛАДОВИХ ПЛАНУВАННЯ ПОТРЕБИ В ПЕРСОНАЛІ ТОРГОВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Рудь Ю.Н., аспірант, ДонНУЕТ, м. Донецьк, Україна

Базою кадрового планування є аналіз потреб у персоналі і вивчення інформації про продуктивність працюючих і витратах на їх утримання

Слід погодитись із О. А. Грішновою, яка визначає планування праці як встановлення доцільних і бажаних пропорцій праці, її продуктивності, чисельності персоналу, фонду заробітної плати для виконання виробничої програми і є частиною загальної системи організації праці, яка забезпечує ефективне її функціонування [1, с. 431].

На думку В. Іванова планування є однією з функцій управління персоналом, що передбачає визначення чисельності працівників, структури та показників ефективності використання праці в плановому періоді, формування фонду оплати праці [2, с.29].

Процес планування персоналу на підприємствах складається з послідовних етапів, з виокремленням зовнішніх (рівень безробіття, фінансова забезпеченість, зменшення ринків збуту, конкуренція) та внутрішніх (підвищення кваліфікації, рівень технічного забезпечення, плинність кадрів, недостатня кваліфікація працівників) чинників впливу на планування потреби в персоналі.

Як походження чинників впливу на процес планування потреби в персоналі може бути зовнішнім і внутрішнім, так і джерела формування трудового колективу можуть бути як зовнішні так і внутрішні.

Кадрове планування включає: прогнозування перспективних потреб організації в персоналі (по окремих його категоріях) вивчення ринку праці (ринку кваліфікованої робочої сили) і програми заходів по його «освоєнню» аналіз системи робочих місць організації розробка програм і заходів по розвитку персоналу.

При здійсненні кадрового планування організація переслідує наступні цілі: отримати і утримати людей потрібної якості і в потрібній кількості, якнайкраще використовувати потенціал свого персоналу, бути здатною передбачати проблеми, що виникають через можливий надлишок або нестачу персоналу. Виходячи з цілей планування кожне підприємство має попередити соціальні та економічні ризики.

Соціальні ризики при плануванні потреби в персоналі:

при розробці і впровадженні системи соціального управління підприємством виникнення невідповідності цілей працівника з цілям підприємства;

неправильний вибір співробітників для навчання, підвищення кваліфікації;

відсутність підготовки нових умов роботи, кар'єрного зростання навченому співробітникові;

ризик створення негативного іміджу підприємства може виникнути вже на етапі пошуку кандидата, наприклад через невміло складене оголошення про вакантну