

До того ж, професіоналізм спеціаліста можна оцінити за виконанням основних елементів, які включає культура менеджера, а саме: культура управлінського персоналу, культура процесів управління, культура умов праці та культура документації. При дотриманні усіх вимог основних елементів на підприємстві буде панувати лад, бо робота правильно організована.

Отже, професійна культура менеджера прямо залежить від вміння менеджера управляти власним часом, силами, потенціалом тощо. За рахунок цього керівник може впевнено організовувати роботу на будь-якому етапі та процесі. Але важливо пам'ятати, що саморозвиток має тривати впродовж усього життя, бо з кожним роком з'являються нові технології та й у цілому інформація.

Список використаних джерел:

1. Юрик Н. Є. Самоменеджмент : курс лекцій / Н. Є. Юрик. – Тернопіль : ТНТУ імені Івана Пулюя, 2015. – 89 с.
2. Крупський А. П. Коммуникативная компетентность как необходимый элемент профессиональной культуры менеджера / А. П. Крупский, Ю. М. Стасюк // Педагогіка вищої та середньої школи : зб. наук. праць ; гол. ред. проф. В. К. Буряк. – Кривий Ріг : КДПУ, 2009. – С. 111–116.
3. Крупський О. П. Досвід Німеччини у формуванні професійної культури менеджера / О. П. Крупський, Ю. М. Стасюк, О. В. Щипанова // Особистість у просторі культури : матеріали IV Севастопольського Міжнародного науково-практичного симпозиуму 28 вересня 2012 р. / за ред. Г. О. Балла, О. Б. Бовть. – Севастополь : Рібест, 2012. – С. 82–84.

Дяченко А. О.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

УПРАВЛІННЯ ЕФЕКТИВНІСТЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ОРГАНІЗАЦІЄЮ НА ЗАСАДАХ СИСТЕМНОГО ПІДХОДУ

Сучасна українська економіка опинилася перед багатьма викликами, спричиненими економічною кризою та, у зв'язку з цим, необхідністю оволодіння новими, антикризовими підходами, методами, інструментами управління економічними процесами і діяльністю підприємств [1-4].

У господарській практиці проблема аналізу ефективності використання ресурсів дотепер вирішувалась шляхом розрахунку різних якісних показників ефективності діленням кількісних показників ефекту на витрати.

Найпоширенішими показниками ефективності виробництва є: продуктивність праці, рентабельність основних фондів, фондівіддача, матеріалоємність тощо або їх модифікація. У цьому випадку ефективність виробництва оцінюється на основі моделей, складених зі структурних показників, які не відображають ефективність виробництва всебічно, а характеризують тільки її окремі аспекти, компонентні явища, використання ресурсів.

Але часткові показники не можуть замінити одного узагальнюючого показника, який дасть змогу визначити рівень економічної ефективності виробництва, який досягнуто на даному підприємстві; наскільки він відрізняється від рівня минулого року або від рівня, досягнутого на іншому підприємстві.

Для загальної оцінки ефективності діяльності використовують різні методи: метод сум (наприклад суми приростів індексів, які характеризують зміни продуктивності праці, фондівіддачі й матеріалівіддачі); метод суми місць, яких дістали підприємства по різних відібраних показникам: найменша сума місць означає перше місце в рейтингу підприємств і т.д.; метод бальної оцінки, коли кожний показник має свій вагомий бал і в балах же оцінюється приріст показників по певній шкалі (в теорії управління для цієї мети були розроблені способи об'єднання різних показників, не пов'язані з їх підсумовуванням і розподілом (векторна оптимізація, область Парето тощо)); «метод відстаней» для рейтингової оцінки об'єктів аналізу; метод розрахунку середньгеометричної (середньоарифметичної) величини із показників, виражених у відносній формі. Загальним недоліком розглянутих методик є їх слабка економічна обґрунтованість, оскільки одержувані на їх основі узагальнюючі показники не мають економічної сутності, але вони широко використовуються для цілей порівняльної комплексної оцінки ефективності діяльності.

Для оцінки рівня ефективності пропонується використовувати показник якості економічного розвитку (який відповідає на перше питання) і показник споживчої вартості продукції (який відповідає на друге питання). Обидва показники дозволяють здійснити соціально-економічну оцінку ефективності виробництва.

Кожен з наведених підходів має свої спрямованість і переваги, але слід зауважити, що більшість методик, які дотепер використовуються в Україні для

оцінки і аналізу ефективності діяльності підприємств, має ряд недоліків: вони дозволяють визначити і проаналізувати ефективність діяльності «ізольованих» від ринкових умов підприємств; дозволяють повною мірою визначити і проаналізувати вплив внутрішніх факторів на ефективність, але практично не враховують вплив зовнішніх ринкових; не дають змоги оцінити ефективність функціонування капіталу підприємства, втіленого у знаннях і кваліфікації співробітників, здатність підприємства утримувати й залучати нових клієнтів, рівень корпоративної культури; мають ретроспективний (історичний) характер цих показників, що значно зменшує їх цінність для прийняття стратегічних управлінських рішень; в ряді випадків загальноприйняті показники оцінки ефективності не пов'язані між собою взаємозалежністю.

На наш погляд, для оцінки ефективності діяльності організації найбільш доцільною є системна модель, у якій найбільш повно враховані всі фактори існування організації, а саме: досягнення цілей, придбання ресурсів, задоволення стратегічних груп, внутрішні процеси.

Таким чином можна зробити висновок, що системний підхід у забезпеченні ефективності діяльності найбільш повно охоплює всі фактори існування організації. Системний підхід до оцінки ефективності в сучасних організаціях наголошує, що не існує одного критерію для оцінки ефективності організацій різних типів або відповідного всім стадіям життєвого циклу організації. Немає також окремого критерію, що оцінює задоволеність всіх конкуруючих стратегічних груп. Критерії ефективності є деякими практичними принципами управління. У добре управляємих організаціях змішані критерії ефективності допомагають пристосовуватись до різних ситуацій. Менеджери повинні ідентифікувати й шукати вигоду від стратегічних груп. Ця інформація, коли вона пов'язана із заявленою місією організації і її філософією, дозволяє керівництву одержувати відповідну комбінацію критеріїв ефективності.

Список використаних джерел:

1. Рац О. М. Визначення сутності поняття ефективність функціонування підприємства / О. М. Рац // Економічний простір. – 2008. – №15. – С. 275–286.
2. Осипов В. Про системний підхід до вимірювання ефективності господарсько-фінансової діяльності підприємства / В. Осипов // Економіка України. – 2011. – № 2. – С. 15–22.

3. Бедринець М. Д. Ефективність діяльності суб'єктів підприємництва в сучасних умовах господарювання / М. Д. Бедринець // Бізнес Інформ. – 2013. – №4. – С. 183–190.
4. Ващенко А. А. Ефективність виробничо-господарської діяльності в механізмі управління промисловими підприємствами / А. А. Ващенко // Economics Bulletin. – 2014. – №1. – С. 80–87.

Ермакова А. О., к. психол. н. Крупский А. П.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ДИНАМИЧЕСКИЕ СПОСОБНОСТИ ТУРИСТИЧЕСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Концепция динамических способностей (ДС) развивается как продолжение и расширение теории ресурсов, начиная с публикации Teece, Pisano, Shuen (1997) [1], которая определяет концепцию ДС. За последние 10–20 лет количество публикаций в области ДС значительно увеличилось, в основном касательно вопросов, связанных с тем, как компании работают в постоянно меняющейся среде. Растущий интерес к ДС обусловлен важностью для компаний выбора стратегии с учетом их окружающей среды. Если изменения в среде недооценены, это может негативно повлиять на общую активность и производительность фирмы.

Согласно теории ресурсов (ТР), условия для достижения устойчивого конкурентного преимущества компании основаны на различных ее ресурсах и возможностях. Ресурсы определяются как «доступные факторы, которыми владеет и контролируется фирма», а возможности относятся к способности компании использовать ресурсы, как правило, в комбинации, а также организационные процессы для достижения желаемой цели (целей). Теория ресурсов предполагает, что фирмы отличаются своими собственными ресурсами и способностями, которые меняются со временем. Ресурсы и возможности компаний могут обеспечить конкурентные преимущества, если они ценны и редки, устойчивы к времени, трудно подражаемы и не могут быть заменены другими [2]. Однако, как недостаток в ТР, можно отметить, что ресурсы по своей природе статичны и данная теория не может объяснить конкурентные преимущества фирм при изменении условий внешней среды. Концепция динамических способностей преодолевает эти недостатки.