

6. Сардак С. Е. Особливості функціонування ринку праці України та використання потенціалу саморозвитку для підвищення зайнятості населення / С. Е. Сардак // Україна : аспекти праці. – 2006. – № 7. – С. 8–12.

Галушко В. А.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ЕФЕКТИВНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА ТА СУЧАСНІ МЕТОДИ ЇЇ ОЦІНКИ

Оцінка ефективності діяльності підприємства – це складний процес, який залежить від специфіки підприємства, галузі й масштабу його діяльності, цілей, які стоять перед менеджментом тощо. В сучасних конкурентних умовах оптимальне функціонування і, навіть, життєздатність підприємства багато в чому залежить від можливості об'єктивно проаналізувати поточну діяльність підприємства, спрогнозувати його перспективи, оцінити всі фактори впливу та приймати зважені управлінські рішення на основі результатів цього аналізу.

Найчастіше оцінка ефективності, особливо економічної, обмежується тільки розрахунком співвідношення передбачуваного або отриманого результату до витрат для його отримання [1, с. 11]. При цьому для оцінки результатів господарської діяльності підприємства використовується такий набір показників, як: прибуток; рентабельність продукції; рентабельність активів, основних засобів і власного капіталу; прибутковість акціонерного капіталу та інші показники, які розраховуються на основі фінансової звітності підприємства [2]. Проте, сам по собі такий підхід не розглядає діяльність підприємства як систему взаємопов'язаних бізнес-процесів, їх вплив один на одного та динаміку у часі, а також не враховує фактори соціально-економічних відносин на виробництві.

Вищий і більш складний рівень оцінки ефективності діяльності підприємства полягає у визначенні рівня взаємозв'язку між витратами, ресурсами і результатами, а також накопиченого потенціалу для подальшого розвитку підприємства. Найбільш повним, але й в той же час найбільш складним підходом до аналізу стану підприємства, а також впливу різних чинників на його ефективність наразі вважається бенчмаркінг [3], який є безперервним процесом всебічного пошуку, порівняння, аналізу та адаптації до умов свого підприємства найвищих досягнень з метою підвищення ефективності діяльності.

Американський економіст Д. С. Сінк запропонував оцінювати результати діяльності підприємства як систему за наступними показниками (підсистемами) [4]:

- дієвість як здатність досягнення намічених цілей, насамперед, за такими параметрами як випуск продукції, що відповідає вимогам споживачів;
- економічність як співвідношення між фактичним споживанням ресурсів та їх плановим споживанням (або ресурсна результативність);
- якість продукції як відповідність вимог фактичних показників якості договірним або нормативним показникам (результативність за якістю);
- прибутковість як співвідношення між кінцевими результатами і використаними для цього ресурсами (ресурсоємність);
- продуктивність як відображення динаміки зміни ресурсоємності;
- інноваційність як міра своєчасності та конкурентоспроможності всіх сфер діяльності підприємства, а також його кінцевої продукції;
- якість трудового життя, що характеризує умови праці на виробництві.

Як видно з переліку показників, метод Д. С. Сінка використовує як кількісні, так і якісні індикатори, що відображають параметри стану організаційно-господарської системи, та їх відповідність цілям підприємства.

Ці критерії оцінки застосовуються до різних рівнів управління і видів діяльності підприємства, а також до організацій державного і приватного секторів із позначенням вагомості кожного критерію для різних рівнів. Для аналізу підприємства критерії застосовуються до наступних рівнів організації: працівник; група; виробничий підрозділ; підприємство в цілому.

В якості видів діяльності підприємства Д.С. Сінк розглядає такі: виробництво; науково-дослідні та дослідно-конструкторські роботи; збут; обслуговування.

Для оцінювання за результатами методом Д.С. Сінка попередньо потрібно визначити відносну вагомість кожного критерію, його вимірювач, а також пов'язати систему вимірювання з підвищенням продуктивності. При цьому пріоритети та вага кожного з критеріїв залежать від:

- масштабів системи (підприємства);
- напрямків діяльності підприємства;
- типу виробничої системи (механічний цех, конвеєр, переробне підприємство);
- стану системи (підприємства, виробничого підрозділу, кадровий склад, система управління, технології, організаційні структури тощо).

Очевидно, що вибір і оцінка критеріїв – вельми складні процеси, які потребують аналітичного підходу та використання математичних методів. При цьому кожне підприємство як організаційна система по своєму оцінює не тільки важливість кожного з критеріїв, а й розраховує самі критерії.

Підсумовуючи, можна зазначити, що метод Д.С. Сінка поєднує традиційні кількісні показники ефективності діяльності підприємства з якісними індикаторами, які мають не меншу вагомість у процесі прийняття управлінських рішень. Це робить застосування методу зрозумілим для менеджменту підприємства, проте, вимагає достатньо високої кваліфікації аналітиків при розробці власної системи критеріїв, їх вагомості та методів їх обчислення.

Список використаних джерел:

1. Экономическая результативность деятельности предприятий: моногр. / А. Н. Тищенко, Н. А. Кизим, Я. В. Догадайло. – Х.: ИД «ИНЖЭК», 2005. – 143 с.
2. Кошевий М. М. Еволюція систем управління матеріально-технічним забезпеченням підприємств у сучасних умовах [Електронний ресурс] / М. М. Кошевий, Ю. В. Матвійчук. – Режим доступу: http://www.easterneurope-ebm.in.ua/journal/12_2018/12_2018.pdf#page=162.
3. Михайлова Е.А. Бенчмаркинг / Е.А. Михайлова. – М.: Благовест-В, 2003. – 236 с.
4. Синк Д. С. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение / Д. С. Синк. – М.: Прогресс, 1989. – 528 с.

К. е. н. Гинда О. М.^{*}, к. е. н. Гинда С. М.^{}, Вишневський М.^{***}**

^{*} *Львівська філія ВПНЗ «Європейський університет» (Україна),*

^{**} *Національна Академія сухопутних військ ім. П.Сагайдачного (Україна),*

^{***} *Львівська філія ПВНЗ «Європейський університет» (Україна)*

**ВПЛИВ УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСАМИ РОЗВИТКУ
ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА ЕКОНОМІКУ УКРАЇНИ**

Сучасні тенденції в економіці України викликають необхідність по-новому сприймати найважливіший економічний ресурс суспільства – людину. Особистість людини є одним із найважливіших складників людського потенціалу і національного багатства. Розвиток людського потенціалу, як вирішальна передумова соціально-економічної стабілізації, стає основою забезпечення продуктивності національної економіки. Зміна системи господарювання та кризові явища в економіці України негативно вплинули на соціально-трудова сферу країни загалом і на розвиток її людського потенціалу зокрема. Помітне зниження рівня життя населення, демографічна криза, зменшення чисельності зайнятих, збільшення масштабів відкритого і прихованого безробіття, інші негативні тенденції вказують на необхідність вироблення такої державної політики щодо управління розвитком людського потенціалу, яка б сприяла призупиненню цих тенденцій та зменшила напругу на національному і регіональних ринках праці.