

Д-р екон. наук Семенча І. Є., Морока Д. М.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**МЕХАНІЗМ ДІАГНОСТИКИ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА:
МЕТОДИ ВИКОРИСТАННЯ НА ЕТАПІ СТІЙКОСТІ**

У зв'язку з мінливим економічним середовищем на теренах України, пандемією коронавірусу та нестабільною політичною ситуацією, терміновість впровадження всебічного аналізу діяльності суб'єкта підприємницької діяльності, визначення сучасного стану та перспектив розвитку у таких сферах, як: реалізація стратегій розвитку, використання конкурентної переваги, зміцнення ділової репутації, розширення існуючих виробничих потужностей та підвищення ефективності системи управління, – стає все більш затребуваним. Адже саме інформація щодо використання правильних методів економічної діагностики дозволяє в повній мірі оцінити потенціал підприємства, і дійти до висновків, які дозволяють покращити господарську діяльність організації у мінливому середовищі.

Теоретичним та практичним проблемам щодо економічної діагностики, методів діагностики виробничо-господарської діяльності підприємства та концептуальної моделі механізму діагностики об'єкту підприємницької діяльності присвячено ряд досліджень вітчизняних та зарубіжних вчених: Сисоев В., Тараруєв Ю., Мельник О., Гетьман О., Вартанова А., Кузьміна О., Шаповал В., Дмитренко А., Олесюк О., Швиданенко Г., Косянчук Т. [1], Соколовська З., Гуцан О. [2] та ін.

Тож, постає питання визначити доцільність використання певних методів діагностики діяльності підприємства на етапі стійкості та узагальнити інформацію щодо їх впровадження на основі обґрунтованого теоретичного аналізу.

В першу чергу, необхідно зазначити, що механізм діагностики діяльності підприємства являє собою сукупність методів аналізу щодо впливу як зовнішніх, так і внутрішніх факторів на роботу організації, з метою отримання певних висновків (рекомендацій) щодо зменшення їх негативного впливу та покращення стану суб'єкта господарської діяльності у цілому.

Хочеться наголосити, що оптимальним варіантом для здійснення порівняльного аналізу з конкурентами є матричні методи оцінки конкурентоспроможності обраної організації. Найкращим прикладом, у цьому випадку, буде згадати матрицю БКГ, яка дозволяє оцінити найбільш рентабельні групи товарів, а також ті, які слід вивести з портфелю підприємства через низький попит на ринку. Розглядаючи аспект конкурентоспроможності, не можна не згадати метод бенчмаркінгу. За Косянчуком Т. Ф., бенчмаркінг – це метод сучасного менеджменту, який дозволяє оцінити результати господарської діяльності підприємства та порівняти ці дані з практикою конкурентів [1, с. 52]. Даний метод дозволяє зробити певний висновок щодо змін, які необхідно впровадити задля

покращення конкурентоспроможності обраного суб'єкта підприємницької діяльності на ринку.

У нашому випадку предметом аналізу виступає підприємство, яке знаходиться на етапі стійкості свого розвитку. Таким чином, аналіз стану ділової репутації є невід'ємною частиною діагностики. Також треба звертати увагу на такі методи, як: метод соціологічних опитувань (один із найпростіших методів для реалізації, який дозволяє у повній мірі дізнатися думку певної цільової аудиторії (споживачів чи працівників організації); експертний метод (ділову репутацію у даному випадку оцінюють на основі об'єктивної та зваженої думки висококваліфікованих професіоналів).

Важко не погодитися, що на етапі стійкості будь-якого підприємства працівники відіграють важливу роль у підтримці стабільного та безперервного розвитку організації, на якій вони працюють. Тому, методи діагностики стану мотивації персоналу підприємства є одними із найважливіших у сьогоdnішніх мінливих соціально-економічних умовах. Безперечно, наразі доцільно використовувати такі методи, як: тестування, бесіда, спостереження, опитування та ін. Гуцан О. М. вважає, що грамотне використання вище описаних методів дозволить керівництву підприємства підвищити ефективність роботи кожного працівника [2, с. 12].

У сьогоdnішніх реаліях кожному об'єкту підприємницької діяльності необхідно слідкувати за якістю продукції, товарів чи послуг, які вони пропонують своїм споживачам. Таким чином, вважаємо слушно визначати методики аналізу якості на підприємстві. Серед таких методів вирізняють: методи залежно від способу одержання інформації та залежно від джерела інформації. Отже, до першої групи можна віднести такі методи, як: вимірювальний (інформацію отримують від вимірювальних засобів); реєстраційний (фіксація певний подій у часі з можливістю подальшого аналізу) та розрахунковий (інформація, яка була розрахована за допомогою теоретичних залежностей). До другої групи методів відносяться: традиційний (відбір інформації проводять у спеціальних центрах); експертний (при аналізі враховують думку експертів) та соціологічний (до нього входять методи анкетування, опитування тощо).

Таким чином, було узагальнено методи діагностики господарської діяльності підприємства, які включають в себе: порівняльний аналіз з конкурентами, аналіз стану ділової репутації, діагностика стану мотивації персоналу та аналіз якості в організації. Дані методи доцільно використовувати саме на етапі стійкості суб'єкта господарської діяльності, який характеризується: фокусом керівництва мінімізацію витрат, та максимізацію прибутку; становлення певної системи менеджменту (залежно від організаційної структури управління); появою визначеною системи планування та контролю витрат; здійсненням галузевою диверсифікації, яка допомагає розширити портфель товарів підприємства та отримати значні переваги перед конкурентами для реалізації нових стратегій та виходу на нові ринки збуту.

Список використаних джерел:

1. Косянчук Т.Ф. Діагностика конкурентного потенціалу підприємства. *Науковий журнал «Наукові записки Національного університету «Острозька академія» серія «Економіка»*. 2013. № 23. С. 51-54.
2. Гуцан О.М. Формування системи мотивації виробничого персоналу на машинобудівному підприємстві: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). НТУ «Харків. політехнічний ін-т». Харків. 2015. 19 с.

Савчук Д. Ю.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ ЯК КЛЮЧОВИЙ ФАКТОР УСПІХУ
ПІДПРИЄМСТВА**

Ефективне управління змінами є одним зі складних та необхідних завдань діяльності підприємства та співробітників в цілому. Кожному підприємству потрібно визначити слабкі сторони в своїй діяльності та подолати їх шляхом впровадження нововведень чи змін, тому проблема впровадження ефективної системи управління змінами, що забезпечить успішний розвиток підприємства набуває актуальності для будь-якого сучасного підприємства не залежно від розміру та виду діяльності.

В Україні управління змінами на підприємстві все ще є новою і недостатньо дослідженою сферою, яка досі опановується. Цієї проблемі присвятили багато уваги як зарубіжні, так і вітчизняні вчені та науковці: Савченко О. Р., Гусєва О. Ю., Стеців С. Р., Кужда Т., Дак Дж., Харрінгтон, Дж., Бауліна Т., Воронков Д., Жаворонкова Г., Скібіцька Л., Черчик Л. М, Ступіній Ю. Ю., Різник Н. С., Митрохін Ю.П., Іртишевій І.О., Дмитрієв І.А. та інші.

У системі управління змінами виділяють дві пов'язані між собою складові – контроль системою підприємства в цілому (на меті своєчасна та продуктивна адаптація новітніх умов діяльності) та контроль персоналом (передбачає пошук та подолання опору змінам з боку працівників). Успішна реалізація змін можлива при здійсненні комплексного та системного підходу з урахуванням цих двох складових. Так впровадження управління змінами здійснюється за таких умов [1]: забезпечення постійного темпу змін, а з боку персоналу – готовність для реалізації; утворення позитивних відносин між керівниками та працівниками для дієвості й ефективності заходів; оцінювання результатів у відповідності до потреб підприємства; розробка комплексу інформаційно-аналітичного виконання управлінських процесів при реалізації змін, які б дозволили оцінювати перебіг процесу втілення; контроль за реалізацією змін; створення ефективної групи змін; забезпечення відповідальності за виконання обов'язків по конкретних змінах покладених між учасниками цього процесу; подолання опору змінам у колективі результативними методами та мотиваціями працівників.