

Шкарупа Юлія

студентка

Македон Галина

к.е.н., старший викладач кафедри менеджменту
ВП НУБіП України «Ніжинський агротехнічний інститут»

м. Ніжин

Україна

НАПРЯМИ ЗНИЖЕННЯ КАПІТАЛОЄМНОСТІ ПРОДУКЦІЇ ПІДПРИЄМСТВА

Рівень економічної і соціальної результативності господарської діяльності залежить від багатьох чинників, що її визначають. У зв'язку з цим для практичного розв'язання завдань управління результативністю важливого значення набуває формування стратегії підвищення результативності діяльності підприємства.

Намагаючись забезпечити свою довгострокову успішність у середовищі господарювання сучасні підприємства стикаються з проблемою пошуку адекватних динамічному оточенню методів і прийомів оцінювання досягнутих результатів розвитку. В «епоху без закономірностей» (за яскравим виразом П. Друкера) найбільш дієвим способом забезпечення успішного розвитку підприємства виявляється стратегічне управління, що спрямоване на виявлення джерел конкурентних переваг та механізмів їх досягнення задля виживання організації. Вирішення цього завдання реалізується шляхом розроблення та реалізації різноманітних стратегій – різноманітних способів досягнення повноцінного функціонування та підвищення прибутковості підприємства. У такому трактуванні змісту стратегії підприємства необхідно враховувати два ключові моменти: по-перше, поновлювана відмітність реалізується на засадах концепцій динамічних здатностей підприємства та знаходить відображення у стратегічній позиції підприємства; по-друге, якщо постає завдання оцінки успішності підприємства на ринку необхідно враховувати, що фінансові вимірники віддзеркалюють тільки окремий аспект здобутих підприємством результатів, що часто викривлює уявлення про його стратегічну перспективу.

Метою є пошук оптимальних шляхів формування стратегії підвищення результативності задля повноцінної високоефективної діяльності підприємства.

Результативність стратегії має виявлятися через комплекс кількісно вимірюваних економічних показників діяльності підприємства, що відповідає таким вимогам:

- органічного поєднання фінансових і нефінансових індикаторів успішності;
- інформаційної повноти та адекватності репрезентації вимірників для осіб, які ухвалюють стратегічні рішення.

Класифікація великої різноманітності чинників зростання результативності може здійснюватись за трьома ознаками:

- 1) видами витрат і ресурсів (джерелами підвищення);
- 2) напрямками розвитку та удосконалення виробництва;
- 3) місцем реалізації у системі управління виробництвом.

Групування чинників за першою ознакою робить можливим досить чітке визначення джерел підвищення результативності: зростання продуктивності праці (економія витрат живої праці), зниження фондоємності (капіталоємності) і матеріалоємності продукції. Покращання використання зазначених джерел підвищення ефективності виробництва передбачає здійснення комплексу заходів, які за своїм змістом характеризують основні напрями розвитку та удосконалення виробництва (друга ознака групування чинників). Визначальними напрямками є, перш за все, прискорення темпів науково-технічного та організаційного прогресу.

Найбільш важливою у практичному значенні слід вважати класифікацію чинників результативності за місцем реалізації у системі управління виробництвом (третья ознака групування чинників), особливо відокремлення з них двох категорій чинників – внутрішньовиробничих і зовнішніх (народногосподарських), а також поділ сукупності внутрішніх чинників на так звані «тверді» і «м'які» чинники.

«Тверді» чинники: нові технології, організація устаткування, економія матеріалів та енергії, контроль виробництва.

«М'які» чинники: продуктивність персоналу, організація і системи, більш досконалі методи роботи, стилі управління.

Під резервами розуміють невикористані можливості зниження поточних і авансових витрат матеріальних, трудових та фінансових ресурсів при даному рівні розвитку виробничих сил і виробничих відносин.

Резерви у повному обсязі можна виміряти в плані досягнутого рівня використання ресурсів і можливого, виходячи з накопиченого виробництвом, потенціалу підприємства.

Для того, щоб обґрунтувати стратегію підвищення результативності господарської діяльності підприємства необхідно здійснити стратегічний аналіз, тобто стратегічне вимірювання результативності діяльності підприємств. Виділяють наступні системи стратегічного вимірювання результативності діяльності підприємств:

- система показників відповідальності (ASC);
- збалансована система показників (BSC);
- піраміда результативності Мак Нейра;
- система управління результативністю діяльності підприємства (BPM).

Можна сформулювати такі основні стратегічні напрями підвищення результативності господарської діяльності підприємства: підвищення рівня управління і методів господарювання; організація структури виробництва та праці; підвищення прогресивності і якості продукції та техніки, що застосовується; зниження витрат на виробництво та збут; пошук резервів підвищення прибутковості підприємства; пошук резервів зміцнення фінансового стану та підвищення рівня рентабельності.

Список використаних джерел

1. Гречан А. П. Діагностика ефективності діяльності підприємств / Гречан А. П., Радіонова Н. Й. // Київ, 2015

2. Козак В. Є. Економічні результати як елемент оцінки діяльності підприємства / В. Є. Козак, Г. О. Христич // Вісник Хмельницького національного університету. - 2016, № 6, Т. 2

3. Косянчук Т. Ф. Результативність діяльності підприємства та її діагностика / Косянчук Т. Ф. // Вісник Хмельницького національного університету 2015, № 3, Т. 1

4. Турило А.М. Фінансово-економічні аспекти оцінки результатів і ефективності діяльності підприємства/А.М. Турило, О.А. Зінченко//Фінанси України. – К., 2017. – № 8. – С. 35–44.

Шкуліпа Артем
студент факультету економіки, менеджменту та логістики
Стадник Вікторія
к.е.н., ст., викладач
ВП НУБіП України «Ніжинський агротехнічний інститут»
м. Ніжин
Україна

РОЗВИТОК ВІТЧИЗНЯНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ЯК НАУКИ

В умовах становлення ринкової економіки в нашій країні особливого значення набувають питання управління підприємством. Відомо, що для ефективного управління організацією необхідно враховувати існуючі та можливі проблеми в менеджменті. Реальний стан українського менеджменту та його організаційної культури є недосконалим, про що свідчить низький рівень продуктивності та якості праці на більшості вітчизняних підприємств і їх низька конкурентоспроможність. Виникає необхідність осмислення існуючих проблем і формування більш адекватної сучасним умовам господарювання моделі вітчизняного менеджменту та його організаційної культури. Тому дослідження в даному напрямку є досить актуальними.

В області осмислення проблем українського менеджменту та його організаційної культури достатньо продуктивно працюють українські вчені: Б.П. Будзан, Ф.І. Хміль, Г.В. Щокін, Г.А. Дмитренко, О.Є. Кузьмін, В.Г. Герасимчук, Г.О. Коваленко, Г.Л. Хаєт й інші.

Метою дослідження є дослідження особливостей українського менеджменту та його організаційної культури управління, визначення проблем вітчизняного менеджменту й формування підходів щодо їх вирішення.

Менеджмент – це наука, яка спирається на об'єктивні закони та закономірності, чіткі правила й технології. З іншого боку, менеджмент має справу з людськими спільнотами, які суттєво відрізняються одна від одної звичками, традиціями, життєвими цінностями, інститутами, рівнем освіти, суспільною мораллю тощо

За допомогою менеджменту людське суспільство з хаотичного перетворюється на високоорганізоване й ефективне. З одного боку – це наука, яка спирається на об'єктивні закони та закономірності, чіткі правила й