

частка оборотних коштів у активах, частка запасів у поточних активах, частка власних оборотних коштів у покритті запасів.

Для обґрунтування стратегічних управлінських рішень щодо забезпечення фінансової стійкості підприємства авторами [1] запропоновано проводити комплексне оцінювання стратегічної фінансової стійкості, яке дає змогу чітко ідентифікувати особливості та результати його фінансової діяльності, виявити проблемні зони та перспективи фінансового розвитку, враховуючи чинники зовнішнього і внутрішнього середовища, а також оцінити ефективність системи управління фінансами підприємства. Така оцінка інтегрує результати аналізу чинників зовнішнього фінансового середовища безпосереднього впливу та діагностики внутрішнього фінансового середовища підприємства. В роботі [2] розглянуто теоретичні основи діагностики фінансової стійкості функціонування підприємств, на базі яких запропоновано методика експрес- і фундаментальної діагностики їх фінансового здоров'я (хвороби). Експрес-діагностика по «слабких сигналах» дозволяє на ранній стадії визначити фінансову хворобу підприємств. Фундаментальна діагностика виявляє причини фінансової хвороби і визначає шляхи оздоровлення підприємств. Спільне використання експрес- і фундаментальної діагностики дозволяє комплексно здійснювати моніторинг фінансової стійкості функціонування підприємств, так і приймати оптимальні управлінські рішення з виявлення й усунення порушення в пропорціях руху фінансового капіталу.

Отже, досягнення тривалої фінансової стійкості підприємств у вітчизняній економіці вимагає прийняття виважених управлінських рішень на підставі результатів комплексного оцінювання фінансової стійкості, що здійснюється на основі всебічного аналізу факторів внутрішнього і зовнішнього середовища функціонування підприємства, які впливають на забезпечення та підтримку його фінансового стану.

Література:

1. Плиса В.Й. Стратегія забезпечення фінансової стійкості суб'єктів господарювання в економіці України: Монографія / В.Й. Плиса, І.І. Приймак. – Львів: Видавництво ННВК «АТБ», 2009. – 144 с.

2. Кизим М.О. Оцінка і діагностика фінансової стійкості підприємства: Монографія / М.О. Кизим, В.А. Забродський, В.А. Зінченко, Ю.С. Копчак. – Х.: Видавничий Дім «ІНЖЕК», 2003. – 144 с.

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ

Левчук І.М.

*Науковий керівник: Прокопенко М.В., старший викладач
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Продуктивність праці – найважливіший показник в господарській діяльності підприємства в сучасній ринковій економіці.

Постійне зростання продуктивності праці на підприємстві – невід’ємна умова підвищення конкурентоспроможності підприємства. Зростання продуктивності праці має бути порівнянне із зростанням заробітної плати.

У національній економіці за останні роки склалася зворотна тенденція: зростання заробітної плати склало 17,6% при зростанні продуктивності праці – 8%, тоді як в ефективній економіці вона повинна випереджати зростання заробітної плати на 0,5 процентних пункту [1].

Це є серйозною проблемою для економіки країни, оскільки ця ситуація призводить до збільшення собівартості одиниці продукції і відповідно до зниження конкурентоспроможності. Тому як ніколи важлива розробка заходів по вдосконаленню виробництва, зниженню витрат виробництва і підвищенню продуктивності праці.

Економічна криза змусила багато керівників приймати жорсткі рішення, ґрунтовані у більшості своїй на радикальному зниженні витрат на усіх рівнях організації. Але не можна забувати про те, що витрати можна понизити лише до певної межі, в зв'язку з чим варто замислитися про підвищення продуктивності праці. Адже це ключовий чинник, що впливає на ефективність будь-якого бізнесу, визначає основні економічні показники і передусім ринкову конкурентоспроможність.

Згідно з результатами дослідження, проведеного компанією Nau Group, в ході якого були опитані фінансові директори і контролери з 128 компаній Європи, 70 % з них вважають, що підвищення продуктивності критично важливо для збільшення прибутку і підвищення якості роботи з найменшими капіталовкладеннями.

Респонденти відмічають, що найбільш цінними способами підвищення продуктивності є: підвищення залученості і мотивації співробітників (80% респондентів); поліпшення робочих практик і організації праці (77%); звільнення співробітників, що не досягають поставлених перед ними цілей (64%) [2].

Найменш корисними респонденти вважають: збільшення кількості робочих годин (близько 30%); поліпшення процесів тільки в області управління людьми (менше 40%).

Відповідно, розглядаючи продуктивність як досягнення більш високих результатів з найменшою витратою ресурсів, треба сфокусуватися на нових способах досягнення цілей.

Можна виділити ряд взаємозв'язаних чинників, що впливають на ефективність організації: мотивація працівників; система преміювання і визнання; компетенції працівників; лідерські і управлінські компетенції керівників на усіх рівнях; чіткий розподіл ролей і відповідальності; безпечне, чисте, впорядковане робоче місце; ефективна командна робота; правильні міжособистісні стосунки.

Останнім часом все більше організацій прагнуть до підвищення продуктивності, вкладаючи великі суми в купівлю дорогого устаткування або впроваджуючи складні системи автоматизації виробництва.

Модернізація останнього безумовно впливає на продуктивність праці, але в сьгоднішніх економічних умовах і рамках залишається відкритим ключове питання: чи можна значно підвищити продуктивність праці на існуючому устаткуванні?

Далеко не завжди переконливі інвестиції забезпечують очікувані результати. У більшості випадків це обумовлено тим, що організація — це працюючі в ній люди, чий підхід, відношення до устаткування, роботи, стосунки між різними рівнями ієрархії, тип мислення залишаються колишніми.

Досвід роботи компанії *Hay Group* з виробничими компаніями показує, що, змінивши відношення і мислення людей, продуктивність дійсно можна підвищити на 10-30% без значних інвестицій, працюючи на існуючому устаткуванні [3].

Часто ми просто не бачимо колосальні внутрішні резерви підприємств, які у багато разів перевершують їх поточний прибуток, для їх пошуку необхідно: самостійно діагностувати «вузькі місця», що обмежують збільшення прибутку; визначати і удосконалювати процеси, що збільшують доход; аналізувати і покращувати процеси упущених вигод; обґрунтовано розробляти заходи по підвищенню продуктивності і ефективності підприємства.

Література:

1. Зайцев Н.Л. Экономика промышленного предприятия / Н.Л. Зайцев. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 360 с.
2. Ильин А.И. Планирование на предприятии / А.И. Ильин, Л.М. Сеница. – Мн.: ООО «Новое знание», 2008. – 450 с.
3. Кантор Е.Л. Экономика предприятия / Е.Л. Кантор. – М.: Питер, 2011. – 255 с.

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА ТА ШЛЯХИ ЇЇ ПІДВИЩЕННЯ

Мезенцова А.В.

*Науковий керівник: Касатонova І.А., к.е.н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Нинішній етап розвитку світової економіки відзначається динамікою та несумісністю процесів, які відбуваються. Конкуренція – один з найважливіших елементів регулювання ринкової економіки, фактор стимулу створення нових, вдосконалених технологій та винаходів. Саме це сприяє витісненню тих підприємств, що не дають потрібних результатів. Також конкуренція створює умови раціонального використання ресурсів. Тому важливим атрибутом ринкової економіки є конкурентоспроможність підприємства. Джерелами конкурентних переваг є прогресивна організаційно-технологічна і соціально-економічна база підприємства, вміння аналізувати та своєчасно здійснювати заходи щодо укріплення конкурентних переваг.