

План є основою організаційної діяльності, так як без нього неможливо забезпечити узгодженість у роботі всіх складових частин організації, взаємозв'язку з ринковою інфраструктурою; контролювати процес; визначити потребу в ресурсах; стимулювати трудову активність працюючих на підприємстві. І ще одна важлива роль планування в сучасних умовах полягає в тому, що воно являє собою безперервний процес розробки і використання нових шляхів і способів вдосконалення роботи за рахунок виявлених можливостей навколишнього середовища і сильних сторін організації, нових умов і факторів. З точки зору Балабанової Л.В. планування потреби в персоналі – «це система комплексного вирішення і способів реалізації цілей підприємства і кожного працівника, яка дозволяє: забезпечити підприємство персоналом відповідно до кількості й вимог робочих місць; підібрати таких людей, які могли б вирішити поставлені завдання як у поточному, так і в майбутньому періоді; забезпечити високий рівень кваліфікації працівників; забезпечити активну участь працівників в управлінні підприємством» [3, с. 186].

Всі кадрові функції планування мають велике значення для роботодавців та роботоотримувачів, а також для потенційних і регіональних органів праці та зайнятості, для потенційних найманих працівників підприємства. В принципі, при систематичному плануванні має скорочуватися число помилкових рішень в майбутньому, бо завдяки високій інтенсивності планування значно підвищується якість рішень в порівнянні з тими, які приймають імпровізовано, виходячи з ситуації, що склалася. При цьому можливість помилок у кадровій сфері дуже велика і їх вплив на економічні та соціальні цілі може бути дуже вагомим. З цієї точки зору на планування потреби в персоналі покладається основна задача створення передумов для відповідності цілей роботодавця і працівників підприємства.

Література:

1. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: учебник. М.: ИНФРА, 2003. 304 с.
2. Управление организацией: учебник. Под. ред. А.Г. Поршнева, З.П. Румянцевой, Н.А.Саломатина. 3-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА, 2003. 716 с.
3. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом: навч. посібник. Донецьк: ДонДУЕТ, 2001. 594 с.

ОЦІНКА ПОТЕНЦІАЛУ АТП

Кітченко А.П.

*Науковий керівник: Федорова В.О., к.е.н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Для того щоб вірно виявити рівень потенціалу підприємства і розробити заходи для його підвищення, необхідно використовувати ефективний методичний підхід, який дозволив би найбільш адекватно оцінити його рівень.

У літературних джерелах [1-5] представлено багато різних підходів до оцінки потенціалу підприємства: ресурсний, структурний і цільовий. Ресурсний підхід базується на визначенні величини потенціалу підприємства як суми фізичних і вартісних оцінок наявних ресурсів; структурний підхід орієнтований на визначення рівня раціональності структури, виходячи із стандартів, заданих передовими технологіями і організацією виробництва підприємств галузі; цільовий підхід полягає в оцінці потенціалу підприємства з точки зору його відповідності поставленим цілям, тобто з позиції його результативності у досягненні цілей.

Проаналізувавши існуючі підходи, можна сказати, що загальним недоліком існуючих підходів є те, що немає комплексного підходу, який би оцінював всі сторони потенціалу підприємства. Іншими словами не один з методів не дозволяє комплексно оцінити потенціал з урахуванням галузевої особливості діяльності підприємства.

Пропонується для оцінки потенціалу АТП розраховувати комплексний показник на основі експертного опитування та бального шкалювання.

На першому етапі використовується цільовий підхід, який заключається у виявленні співвідношення наявного потенціалу і поставлених цілей. Рівень потенціалу виявляється у процесі його використання і оцінюється з позиції результативності в досягненні цілей. Цільовий підхід потенціалу здійснюється у табличній формі за допомогою експертних оцінок за шкалою кожної групи складових потенціалу. Наприклад, для оцінки виробничої сфери АТП використовуються такі показники як середньооблікова кількість автомобілів, коефіцієнт використання парку, час у наряді тощо. Фінансову сферу характеризує рівень коефіцієнтів фінансового стану: ліквідність, платоспроможність, рентабельність тощо.

На другому етапі на основі отриманих результатів будується шкала, на якій відкладаються рейтингові оцінки. Рейтингові оцінки розраховуються за кожною групою показників як сума добутку значущості окремих факторів на їх середнє значення у групі.

Таким чином, вдосконалено методичний підхід до оцінки потенціалу АТП, який на відміну від існуючих, є комплексним, а також враховує специфіку роботи підприємств автомобільного транспорту.

Література:

1. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навч. посібник. К.: Центр навч. л-ри, 2005. 352 с.
2. Довбенко В.І., Мельник В.М. Потенціал і розвиток підприємства: навч. посібник. Л.: Львівська політехніка, 2010. 232 с.
3. Федонін О.С., Репіна І.М., Олексюк О.І. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навч. посібник. К.: КНЕУ, 2003. 316 с.
4. Іванов В.Б., Кохась О.М., Хмелевський С.М. Потенціал підприємства: науково-метод. посібник. К.: Кондор, 2009. 300 с.

5. Коваль Л.В. Економічний потенціал підприємства: сутність та структура. *Вісник НУ «Львівська політехніка»*. 2010. № 22 (682). С. 59-65.

ОБГРУНТУВАННЯ ЕТАПІВ ДІАГНОСТИКИ СТАНУ ОКРЕМИХ ВИДІВ БІЗНЕСУ ПІДПРИЄМСТВА

Клягіна М.О.

*Науковий керівник: Федорова В.О., к.е.н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

З метою визначення стадій життєвого циклу окремих видів бізнесу на підприємстві необхідно систематично проводити діагностику їх стану.

Термін «діагностика» (від грец. *diagnostikos* – спроможній розпізнавати) дослівно перекладається з давньогрецької як розпізнавання стану об'єкта за другорядними ознаками. Інший можливий переклад цього терміну – вивчення стану об'єкта, у тому числі й економічного.

Існують різні підходи до визначення сутності діагностики. Діагностика, з медичної точки зору, визначається як процес розпізнавання хвороби та визначення її відповідно до прийнятої медичної термінології, тобто встановлення діагнозу. На думку Орехова В.І. [1], під діагностикою слід розуміти «визначення шляхом дослідницьких процедур стану об'єкта, предмета, явища чи процесу управління, виявлення в них слабких ланок та «вузьких місць».

Об'єктом діагностики може бути складна, високоорганізована система (підприємство), підсистема (окремий вид бізнесу), а також будь-який елемент цих систем (собівартість послуг).

Метою діагностики є встановлення діагнозу об'єкта дослідження і надання висновку про його стан на дату завершення цього дослідження на перспективу, доцільності та необхідності здійснення корегування основних параметрів функціонування в цілому та в розрізі окремих підсистем.

Отже, діагностика стану окремих видів бізнесу підприємства – це визначення шляхом дослідницьких процедур стадії життєвого циклу, в якій знаходиться окремий вид бізнесу, виявлення в ньому слабких ланок та «вузьких місць» з метою своєчасної розробки заходів, управлінських рішень, направлених на налагодження його роботи.

Постає питання вибору методу для угруповання окремих видів бізнесу підприємства за стадіями життєвого циклу, на яких вони перебувають, з метою застосування адекватних їм методів управління, що дасть змогу правильно сфокусувати управлінські зусилля для завчасного попередження кризи, а при її наявності – швидкого виходу з неї.

Існують різні методи діагностики, або визначення стадії життєвого циклу підприємства, що можна застосовувати при визначенні стадії життєвого циклу окремих видів бізнесу: дисперсійний аналіз [2], метод побудови функції витрат [3], Polli-Cook [4], на основі розрахунку чотирьох оціночних показників: