

В даний час поточний індекс прибутковості є одним з найчастіше використовуваних вимірників відносної цінності інвестиційного проекту. У загальному вигляді дисконтований індекс прибутковості являє собою відношення суми дисконтованих (до початкового періоду часу t) фінансових потоків проекту до величини капіталовкладень. Іншими словами, дисконтований індекс прибутковості є формальним способом вираження співвідношення доходів і витрат інвестиційного проекту.

Згідно з правилом DPI, щоб прийняти рішення про реалізацію проекту, мінімально прийнятне значення критерію має бути більше 1,1 для усунення впливу можливих похибок. Якщо чистий дисконтований дохід позитивним, то дисконтований індекс прибутковості більше одиниці, що є необхідною умовою відносної ефективності інвестиційного проекту. Дисконтований індекс прибутковості дозволяє аналітику оцінити інвестиційні альтернативи різних масштабів шляхом зіставлення прибутковості проектів.

Однак цей критерій має недоліком, що полягає в тому, що після його розрахунку немає можливості судити про абсолютному грошовому ефекті, викликаному проектом.

Незважаючи на достатню об'єктивність, відсутність залежності від абсолютних розмірів інвестицій і багатий інтерпретаційний сенс, критерій внутрішньої норми прибутковості має ряд недоліків.

При оцінці інвестицій необхідно використовувати IRR, але тільки в сукупності з іншими критеріями.

КАЙДЗЕН ЯК СПОСІБ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

*Шкіря К. О., здобувач вищої освіти 1 року навчання магістратури,
karyna.shkyrya@gmail.com*

*Науковий керівник: Кононенко Я. В., к. е. н., доцент
Українська інженерно-педагогічна академія*

Підвищення конкурентоспроможності є передовим питанням будь-якого підприємства задля утримання своїх позицій у конкурентному середовищі та свого розвитку. Один з шляхів досягнення цієї мети – удосконалення управлінської та організаційної діяльності через таку методику як «кайдзен».

Кайдзен є комплексною концепцією, що включає філософію, теорію та інструменти менеджменту щодо організації як

управлінської діяльності, так і виробничого процесу, шляхом постійних невеликих удосконалень.

Сутність «кайдзен» - реалізація всіх видів потенціалу в усіх напрямках діяльності, вихід з стану стагнації і таким чином досягнення результатів. За своєю суттю ідеологія кайдзен є послідовним, безперервним процесом, який покращує всі аспекти бізнесу, до яких залучені всі відділи та ланки, всі співробітники, починаючи від простих робітників і закінчуючи топ-менеджерами. Кайдзен - це стиль мислення в японських корпораціях [1]. Результатом такого підходу до управління є «безперервне удосконалення».

Формуватися ця концепція почала у середині минулого століття у Японії. Компанія «Toyota» перша запровадила цю систему. Світовій відомості «кайдзен» зобов'язаний Масаакі Имаї, а саме його книзі «Кайдзен: ключ до успіху японських компаній», що вийшла у 1986 році.

Дана концепція має на меті економічні та соціальні цілі. До економічних можна віднести підвищення якості, зріст продуктивності, ліквідація невиправданих витрат, скорочення запасів. Соціальні цілі орієнтовані як на споживачів, так і на працівників підприємства, і мають на меті задоволення вимог споживача, мотивацію працівників, підвищення їх відповідальності, покращення командної роботи.

У центрі уваги «кайдзен» - працівник. Саме від нього залежать всі процеси, що відбуваються на підприємстві. Вважається необхідним залучення кожного працівника до удосконалення всього, що стосується підприємства та процесів на ньому. При цьому пропозиції, загалом, не мають глобального значення, а є невеликими удосконаленнями.

В основі реалізації лежать такі елементи як: командна робота, самодисципліна, моральний стан працівника, гуртки якості та пропозиції вдосконалення. Ключовим елементом є самодисципліна кожного робітника, його усвідомлення важливості вчинків та якісного виконання роботи, вміння керувати своїм часом, заощаджувати ресурси і т.д. Командна робота передбачає взаємодопомогу та добросовісне виконання своїх обов'язків для блага своїх колег та компанії. Гуртки якості – обмін досвідом, обговорення питань та мотиваційний аспект. Підтримання гарного морального стану полягає у системі заохочень до плідної праці та

саморозвитку працівника. Також кожен працівник повинен мати можливість вільно висловлювати свої пропозиції, а кожна пропозиція повинна бути переглянута та прийнята до уваги, навіть якщо вона є абсурдною [2].

Інструментарій кайдзен має досить великий спектр методів та систем, які стосуються управління різноманітними процесами на підприємстві: система Total Productive Maintenance, стандартизація типових операційних процедур, метод «5 чому?», Single Minute Exchange of Dies, Jidoka, Just In Time, Kanban, Hoshin Kanri, Andon, Рока-Уоке [3]. Кожен з цих методів та систем управління вирішує певні завдання «кайдзен», перетворюючи його на всебічну, всеохоплюючу систему управління підприємством, а не тільки якимось певною функцією або процесом.

У концепції «кайдзен» виділяється кілька типів втрат: рухи, очікування, технології, дефекти, перевиробництво [4]. Всі вони гальмують темпи виробництва, призводять до виникнення додаткових витрат та повинні бути ліквідовані. Для цього й використовуються відповідні інструменти та методи управління.

Отже, перевагами «кайдзен» є покращення якості продукції при зниженні витрат, раціональне використання ресурсів і устаткування, покращення командної роботи, мотивація співробітників.

Але виникають певні труднощі при впровадженні даної концепції на західних підприємствах, а саме: необхідні інвестиції, але вони окупляться приблизно через 3-5 років; дуже важко залучити працівників всіх рівнів, до того ж є негативні людські фактори – лінь, жадібність, недоброчесність; ще однією суттєвою складністю є те, що практика управління у західних підприємств передбачає вирішення проблем дистанційно, а менеджери при системі «кайдзен» досліджують проблему на місці її виникнення, тобто особисто відправляються на проблемні ділянки виробництва; відсутність довічного найму, горизонтальної ротації; до пропозицій робітників не ставляться серйозно.

Література.

1. Кокорева О.О. Застосування філософії Кайдзен для сучасного управління компаніями. *Журнал «Молодий вчений»*. 2016. Вип. 26 (130). С. 312-315.
2. Селіверстов А.С., Полякова Т.В., Постнов В.В. Ключові елементи концепції «кайдзен»: якість, вартість, поставка. *Журнал "Молодий науковець"*. 2019. Вип. 8 (246). С. 99-102.

3. Вумек Дж., Джонс Д. Ощадливе виробництво: як позбутися від втрат і добитися процвітання вашої компанії. Альпіна Паблішер, 2013. 472с.

4. Гродзенский С.Я. Менеджмент якості: навч. посібник. Проспект, 2015. 200 с.

ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ

*Сторожук Н. І., здобувач вищої освіти 4 року навчання,
nora06012014@gmail.com*

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

За ринкових умов, які характеризуються нестабільністю, невизначеністю зовнішнього середовища, одним із засобів успішного функціонування та розвитку вітчизняних підприємств виступає система антикризового управління, інструментарій якої становить підґрунтя ефективного реагування на зміни, що загрожують нормальному функціонуванню підприємства, зниженням рівня їх негативних наслідків. Проте, відсутність на багатьох вітчизняних підприємствах цілісної вискоєфективної системи антикризового управління, адекватної вимогам мінливого ринкового середовища та спрямованої на забезпечення стабільного і успішного господарювання, актуалізує проблему вдосконалення системи антикризового управління у частині методичного інструментарію діагностики кризи та загрози банкрутства, що сприятиме підвищенню ефективності функціонування та соціально-економічному розвитку українських підприємств.

Сучасні виробничо-економічні системи перебувають у стані постійного обміну із зовнішнім середовищем, забезпечуючи цим можливість ефективного функціонування й розвитку. Стан навколишнього середовища має ключове значення для виробництва й управління, оскільки зовнішнє середовище по відношенню до виробничо-економічних систем є об'єктивною та визначальною умовою їх існування. У таких умовах економічних змін підприємство стикається з безліччю різних проблем, тому традиційні інструменти та методи управління стають нежиттєздатними.

Нині створення ефективної системи антикризового управління на підприємствах є одним з найважливіших стратегічних завдань. Слід зазначити, що в економічній літературі до цих пір немає єдиного