

References:

1. Delgado M., Ketels Ch., Porter M.E. & Stern S. (2012). The determinants of national competitiveness. NBER Working Paper No. 18249, 1-18. [žiūrėta 2014-03-05]. Prieiga per internetą: <http://www.nber.org/papers/w18249.pdf>.
2. Marin L., Rubio A. & de Maya S. R. (2012). Competitiveness as a strategic outcome of corporate social responsibility. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 19, 364-376. doi: 10.1002/csr.1288.
3. Porter M.E. & Kramer M.R. (2006). Strategy & society: the link between competitive advantage and corporate social responsibility. *Harvard Business Review*. [žiūrėta 2014-10-27]. Prieiga per Internetą [http://f2.washington.edu/fm/sites/default/files/Porter%20Business%20Case%20for%20CS R.pdf](http://f2.washington.edu/fm/sites/default/files/Porter%20Business%20Case%20for%20CS%20R.pdf).
4. Porter M.E., Ketels C. & Delgado M. (2007). The microeconomic foundations of prosperity: findings from business competitiveness index. [žiūrėta 201201-25]. Prieiga per internetą <http://www.contexto.org/pdfs/WEFrepbusiness.pdf>.
5. Stankevičė I. & Rukaitė E. (2013). Corporate social responsibility in facet of firm competitiveness: unsound risk or new opportunity? In *Whither our economies: Proceedings of 3rd International Scientific Conference, 24-25 October 2013, Vilnius, Lithuania*, (pp. 51-60). Vilnius: Mykolas Riomeris University.
6. Turyakira P.K. (2012). Corporate social responsibility: a competitive strategy for small and medium-sized enterprises in Uganda. [žiūrėta 2014-01-30]. Prieiga per internetą: <http://makir.mak.ac.ug/handle/10570/641>.
7. Turyakira P., Venter E. & Smith E. (2014). The impact of corporate social responsibility factors on the competitiveness of small and medium-sized enterprises. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 17 (1), 157-172.
8. Weber M. (2008). The business case for corporate social responsibility: a company-level measurement approach for CSR. *European Management Journal*, 26, 247261. doi: 10.1016/j.emj.2008.01.006.

ВИКОРИСТАННЯ МЕТОДУ СЕКТОРІВ ДЛЯ ОЦІНКИ ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Косаревич А.В.

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

У сучасних економічних умовах підприємства все більше акцентують увагу на діагностиці власного потенціалу. Оцінку можливої віддачі від вкладеного капіталу проводять, виходячи з певного рівня використання потенціалу придбаних або наявних ресурсів.

Але не завжди можна з достатньою вірогідністю визначити найвищу віддачу при складній сукупності взаємодіючих елементів, тому що у даному випадку мова йде про врахування їх взаємовпливу, взаємодоповнення та інших подібних якостей.

Потенціал підприємства досліджувався у працях таких українських і зарубіжних економістів, як: Л.І. Абалкін, А.І. Анчишкін, В.М. Архангельський, І.О. Джаїн, Н.С. Краснокутська, Є.В. Лапін, Р.В. Марушков, І.М. Репіна, О.С. Федонін, Д.К. Шевченко та О.С. Абрамова. Але вченими в роботах не була розглянута та врахована специфіка функціонування підприємств дорожнього господарства, а в тих, що врахована оцінку рівня розвитку потенціалу підприємств дорожнього господарства здійснено на основі чотирьох складових і використання методу таксономічного аналізу і моделі еластичності, що на думку автора, по-перше, не ураховує всі особливості господарювання потенціалу підприємств дорожнього господарства, по-друге, оцінка за даним підходом є складним та трудомістким процесом, по-третє, не дозволяє урахувати вагомість кожної складової потенціалу при досягненні певної мети. Некоректна оцінка потенціалу підприємства призводить до формування хибних цілей, а при певних умовах і до банкрутства підприємства, тому власник повинен мати інструментарій реальної оцінки потенціалу свого підприємства. Методичний підхід щодо оцінки потенціалу підприємства повинен ураховувати специфіку галузі, в якій воно функціонує, вагомість складових потенціалу підприємства та вплив на останній чинників зовнішнього середовища.

Для оцінки потенціалу підприємств дорожнього господарства пропонується використовувати метод секторів, так як він дозволяє під час оцінки урахувати вагомість складових потенціалу підприємства, є доволі простим у використанні та наочним.

Оцінку рівня розвитку потенціалу підприємства на підставі обраного методу пропонується здійснювати у вісім етапів.

1. Формування складу потенціалу підприємства: маркетингові, фінансові, технологічні, технічні, трудові, матеріальні та організаційні ресурси;

2. Розробка системи показників, що характеризують кожну складову потенціалу. На підставі проведеного дослідження методом експертних оцінок було розроблено систему показників аналізу потенціалу підприємства за складовими потенціалу. Технічні ресурси: питома вага обладнання з періодом експлуатації до 5; фондоозброєність праці; питома вага основних засобів та необоротних активів у валюті балансу; витрати на одиницю продукції; доля активної частки основних фондів. Технологічні ресурси коефіцієнт зносу; питома вага матеріальних засобів в оборотних; коефіцієнт оновлення; якість, використання ресурсів (застосування енерго- та ресурсозберігаючих технологій). Трудові ресурси: продуктивність праці; коефіцієнт прийому; розподіл допоміжних робітників за характером механізації праці; показники балансу кадрів. Маркетингові ресурси: ефективність маркетингової діяльності; конкурентоспроможність продукції; частки ринку підприємства; ступінь оновлення асортименту. Фінансові ресурси: рентабельність; коефіцієнт платоспроможності; прибутковість; коефіцієнт критичної ліквідності; коефіцієнт поточної ліквідності; забезпечення власними коштами. Матеріальні ресурси: період одного обороту запасів; коефіцієнт оборотності запасів; матеріаломісткість; матеріаловіддача. Організаційні ресурси: узагальнений

показник якості дороги; коефіцієнт децентралізації структури; коефіцієнт еластичності; рівень фондоозброєності управлінського персоналу);

3. Збір даних для аналізу складових потенціалу підприємства;

4. Аналіз кожної складової в динаміці;

5. Розрахунок вагомості складових методом аналізу ієрархій;

6. Інтегральна оцінка потенціалу підприємства методом секторів.

7. Інтегральна оцінка впливу чинників зовнішнього середовища на потенціал підприємства.

8. Перспективна оцінка потенціалу підприємства матричним методом.

Таким чином, запропонований методичний підхід щодо оцінки потенціалу підприємства на підставі використання методу секторів та матричного методу дозволяє отримати фактичну комплексну оцінку потенціалу підприємства, враховуючи значимість кожної складової потенціалу та здійснити перспективну оцінку потенціалу підприємства шляхом урахування впливу на нього чинників зовнішнього середовища.

Література:

1. Дробитько Н.А. Диагностика конкурентоспособности и стратегического потенциала предприятия / Н.А. Дробитько // Управління проектами та розвиток виробництва: Зб. наук. праць. – 2005. – № 3(15). – С. 32-34.

2. Малхасьян Л.С. Управление конкурентоспособностью продукции промышленных предприятий: автореф. дис. канд. экон. наук: спец.08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством: экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами (промышленность)» / Л.С. Малхасьян. – Краснодар, 2007. – 24 с.

НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ АДАПТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

Криничанська Ю.В.

Науковий керівник: Максимюк Г.М., асистент

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Адаптація – це процес інтеграції та асиміляції нових співробітників в організації, забезпечення їх інструментами, ресурсами та знаннями, необхідними для того, щоб стати успішними та продуктивними робітниками [1, с. 2].

Виділяють чотири головні елементи, які допоможуть удосконалити систему адаптації робітників [2, с. 4]:

- впевненість у собі, у продуктивності своєї праці – якщо працівник відчуває впевненість, що він виконує роботу правильно, він буде більш мотивованим, та успішнішим, ніж менш впевнені колеги [3]. Тому, організації мають розробляти такі програми адаптації, які допоможуть підвищити цю впевненість робітників.