

©Лагутцев А.Р., Кір'ян О.І.

ПРОБЛЕМИ ОПТИМІЗАЦІЇ ПЛАНУВАННЯ НА МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

1. Актуальність

В сучасних умовах господарювання, коли зміни стану елементів середовища відбувається дуже швидко, перед більшістю підприємств стає складне питання здійснення середньострокового та довгострокового планування. Саме ці види планування потерпають від змін задіяних в них елементів, і тому починають потребувати постійного уточнення, а інколи – й повного перепланування. Оскільки вилучити ці види планування з життєдіяльності підприємства неможливо, а застосовувати у прийнятому до сьогодні вигляді – неефективно, то постає потреба в зміні або процесу середньострокового та довгострокового планування, або удосконалення підготовки та забезпечення працівників підприємства, зайнятих цим процесом.

Звернемо увагу на всі ці питання, пропонуючи як окремі удосконалення процесу планування, так і обґрунтовуючи сучасні вимоги до забезпечення процесу планування різними видами ресурсів.

2. Основна частина

Як відомо, сучасні умови господарювання відрізняються постійними змінами в зовнішньому середовищі. До цього ми можемо віднести як ті чинники, на які саме підприємство не може вплинути, так і ті, що можуть бути спрогнозовані, враховані, та піддаються впливу з боку підприємства відносно впливу на саме це підприємство. Так до перших ми віднесемо всі види криз, форс мажорні обставини (стихійні лиха, неочікувану зміну політики держави).

Необхідно підкреслити, що політику держави, її законодавчу базу та інші чинники, що витікають з діяльності керівництва країною, слід віднести до прогнозованих. Це обумовлено тим, що більшість змін в законодавчій базі здійснюється протягом півріччя-року. За цей час у працівників підприємства, що зайняті плануванням, є можливість прорахувати ситуацію та розробити альтернативні шляхи реакції на те чи інше рішення та законодавство. Для забезпечення цього процесу до стандартних складових треба додати ще декілька: час, необхідний працівнику на ознайомлення з очікуваними змінами; вміння працівника знайти ці зміни, здійснити аналіз їх впливу на окремі системи управління підприємством, донести ці зміни до тих, хто ще буде потерпати від їх впровадження, узагальнити їх та донести до керівництва підприємством. Головним завданням при плануванні реакції на зміни буде визначення всіх переваг цих змін, шляхи подолання недоліків та формування алгоритму мобільної реакції на модифікації очікуваних змін.

Другим псевдо непрогнозованим чинником вважають поведінку конкурентів. Але слід враховувати, що будь-який конкурент може виносити на ринок лише той товар чи послугу, які достатньо та всебічно обґрунтовані. Тому слідкування за напрямками обґрунтування з одного боку та постійним контактом з діючими та потенційними поставниками зведуть неочікувану появу на ринку нових конкурентів або нових розробок продукту від вже наявних до мінімуму. Тобто, для здійснення цього елементу планування треба відповідальним за це питання призначити дуже цікаву та комунікабельну людину та виділити їй час на спілкування з «необов'язковими» особами та на вештання по рекламним сайтам, сайтам конкурентів. Це дозволить не тільки своєчасно визначити загрози, але й може наштовхнути на нові думки щодо удосконалення своєї продукції.

Одним з складних елементів довгострокового прогнозування для вітчизняних підприємств стає такий простий внутрішній чинник як обладнання та технології. Якщо до останнього часу розвиток техніки й технології йшов відносно повільно та прогнозовано, то принципово нові розробки останніх

років, об'єднання техніки й нанотехнологій роблять процес планування досить ризикованим. В будь-який момент можуть з'явитися принципово інші продукти й розробки, що будуть значно продуктивніші або дешевші за наявні. Це призводить до парадоксальної ситуації – інколи збудувати нове підприємство значно дешевше, ніж реорганізувати наявне. Тому перед тим, як здійснювати планування реконструкції підприємства, капітального ремонту обладнання, впровадження удосконалених технологій та аналогічних процесів потрібно досконало вивчити ринок на наявність та готовність до появи принципово нових розробок в цих областях. Останнє можливо шляхом вивчення спеціальної літератури, наукових статей та патентної бази. Тому треба до цього процесу залучити людину, що має навички наукового обґрунтування (магістра) [1].

У плануванні кадрової політики також повинно дещо змінитися. В сучасних умовах господарювання працівник вже не може постійно виконувати ту ж саму роботу й інколи підвищувати свою кваліфікацію. Інформація застаріває все швидше, а здатність до її сприйняття без постійного підкріплення цих навичок поступово згасає. Це будь-якого працівника через декілька років може зробити не конкурентоздатним. Тому планування роботи з кадрами повинно врахувати процес постійного навчання новаціям кожного з працівників – як управлінсько-адміністративного складу, так і основних та допоміжних працівників. Тобто, планування персоналу повинно тепер містити дві складові: стандартні, згідно інструкції, та планування розвитку персоналу відповідно з сучасними новаціями.

Планування соціальної політики підприємства стає актуальним як ніколи. Від того, наскільки персоналу приємно працювати, наскільки робочі місця відповідають ергономічним вимогам, залежить продуктивність праці та здатність засвоювати завдання. В умовах, коли від 1-2 днів може залежати завоювання або втрата ринку, значних прибутків, важливо стає максимально використовувати всі можливості підвищення продуктивності працюючих. Тому мінімалізм в забезпеченні робочих місць повинен надати місце політиці оптимізації «витрати-результат». Збільшується потреба забезпечення постійної

уваги персоналу, збільшується розумове навантаження майже на всі професії. Витримати це досить довго та постійно людина здатна лише за умов відповідного робочого оточення, стану робочого місця. Тому планування соціальної ергономічної політики стає нагальною потребою [2].

Дослідження показують, що підростаюче покоління принципово по іншому сприймають інформацію. Все більше людей переходять з паперових інформаційних носіїв на електронні. Від швидкості передачі інформації залежить якість роботи більшості виробництв. Тому процес планування на машинобудівних підприємствах в декілька наступних років повинен містити ще два досить важливих елементи. По-перше, це навчання персоналу користуватися електронними носіями та сприйняти інформацію з них. По-друге, це удосконалення інформаційних новацій цих потоків у відповідності з сучасними вимогами. Дублювання будь-якої інформації у паперовому вигляді з причини її значної кількості стає обтяжливим і для архівів, і для тих, хто хоче нею скористуватися. Це потребує включити в планування здійснення принципово нового механізму обробки та систематизації матеріалу, формування узагальнених звітів, тощо. Впровадження цього процесу буде супроводжуватися багатьма корективами, тому треба закласти в механізм планування достатню гнучкість. На цей процес піде декілька років, тому його планування слід рахувати як довгострокове.

Даністю сучасності стала інфляція. Вона, як відомо, швидко обезцінює кошти підприємства, які не вкладені в будь-що. Тому планування фінансової діяльності потребує від машинобудівних підприємств формування принципово нового підходу – вміння заздалегідь визначити обсяг «вільних» коштів та вміння знайти їм застосування. Тому планування повинно включати постійний моніторинг рівня інфляції, прогнозування зміни цього рівня, оцінку місця зберігання або оборту коштів щодо їх приросту на рівень, більший від рівня інфляції. Більшість машинобудівних підприємств або не мають вільних коштів, або тримають їх у банках, відсотки в яких не перебивають рівень інфляції, та ще й сплачують багато коштів за послуги цих банківських установ. Сучасне

фінансове планування передбачає гнучкість в роботі з капіталом, постійний підрахунок ефективності його використання. Тому й планувати треба як мінімум дві складові – наявну політику використання та зберігання коштів та політику «вкладання коштів». Для цього підприємству потрібен фінансист, що володіє комплексним перспективним баченням ринку капіталу, вміє працювати з фондовою біржею, тощо. Тоді планування буде містити як процес накопичення, так і процес нарощення коштів. Без цього підприємство швидко бідніє.

Сучасні умови потребують від підприємств, як вказано вище, постійних змін. Але більшість з вітчизняних підприємств в питаннях системи організації та управління є досить консервативними. Це ускладнює впровадження нових розробок та принципів змін. Тому з метою подолання цієї проблеми підприємствам необхідно в наступні 5-10 років планувати посилити підвищення кваліфікації персоналу на підприємстві, ротацію керівників всіх рівнів, пробні організаційні новаційні зміни. Це повинно бути схоже на навчання та повинно виробити в усіх працівників звичку до постійних удосконалюючи змін. Вміння пристосовуватися до нових інформаційних потоків, керівництва, до інноваційного розподілу функцій дозволить підприємству в найкоротші строки впроваджувати будь-які новації без опору колективу та системи управління в цілому. Враховуючи силу інерції, таке підприємство отримає переваги незалежно від особливостей, змісту організаційної структури, складу колективу [3].

Висновки

Таким чином можна зробити висновок, що наявна система планування не враховує особливостей сучасності. Для її удосконалення потрібно враховувати не лише безпосередні потреби та плани підприємства, але й сукупні чинники. Це вимагає планувати додаткові витрати часу робітників, зайнятих процесом планування, формувати в них нові функційні обов'язки. Без достатнього технічного забезпечення робочих місць здійснювати обсяг робіт сучасний працівник служби управління буде нездатний. Тому сучасне планування

повинно постійно удосконалюватись, включаючи в себе новітні новаційні процеси. Працівники, що розробляють методику здійснення планування, та ті, що її використовують, повинні орієнтуватися на значне прискорення цього процесу зі збереженням та збільшенням обсягу інформації, яка обробляється. Саме це дозволить створити та підтримувати оптимальну систему планування на машинобудівних підприємствах.

Список використаних джерел:

1. Лібанова Є. Цінність орієнтації та соціальної реалії Українського суспільства / Є. Лібанова // Економіка України. – 2008. – № 10. – С. 120-136.
2. Мурашко М. І. Менеджмент персоналу / М. І. Мурашко. – К.: Знання, 2008. – 436 с.
3. Савельєв В.В. Модель зміни поведінки споживачів як основа маркетингової антикризової стратегії / В. В. Савельєв // Економіка. Фінанси. Право. – 2008. – № 4. – С. 3–5.

Лагутцев А.Р., Кирьян Е.И. «Проблемы оптимизации планирования на машиностроительных предприятиях».

Оптимизация системы планирования на машиностроительных предприятиях, применение для этого новационных подходов, усовершенствование обработки информационных потоков и принципиальное изменение подхода к подготовке персонала к этому процессу.

Ключевые слова: планирование, инновация, оптимизация, персонал, информационный поток, система планирования, политика предприятия.

Лагутцев А.Р., Кір'ян О.І. «Проблеми оптимізації планування на машинобудівних підприємствах».

Оптимізація системи планування на машинобудівних підприємствах, застосування для цього новаційних підходів, удосконалення обробки

інформаційних потоків та принципова зміна підходу до підготовки персоналу до цього процесу.

Ключові слова: планування, інновація, оптимізація, персонал, інформаційний потік, система планування, політика підприємства.

Laguttsev A.R., Kirjan E.I. «Problems of optimization of planning at the machine-building enterprises».

Optimization of system of planning at the machine-building enterprises, application for this purpose innovation approaches, improvement of processing of information streams and basic change of the approach to preparation of the personnel for this process.

Key words: planning, innovation, optimization, the personnel, information stream, system of planning, the politician of the enterprise.

Стаття надійшла до редакції 20 грудня 2010 р.