

ВПЛИВ ФАКТОРІВ ВНУТРІШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА ПІДПРИЄМСТВА НА РІВЕНЬ ОРГАНІЗАЦІЇ ВИРОБНИЦТВА

Галина Олександрівна Пономарьова

к.е.н., доцент кафедри міжнародної економіки

Східноукраїнського національного університету ім. В.Даля

Борис Георгійович Балакін

комерційний директор ТОВ "Інтерпласт", слухач ІПОДН

Східноукраїнського національного університету ім. В.Даля

У умовах безупинного прискорення науково-технічного прогресу розвиток технічного рівня виробництва стає однією з найважливіших задач будь-якого виробничого підприємства. В даний час неможлива ефективна діяльність підприємства, випуск конкурентоспроможної продукції без використання останніх досягнень вітчизняного і світового досвіду в області науково-технічного прогресу. Розробка, придбання і використання новітніх технологій і модернізація чи освоєння нових видів продукції на основі наукових досліджень – один з найважливіших напрямків підвищення ефективності виробництва.

Рівень організації виробництва виражається через коефіцієнти використання виробничих потужностей: коефіцієнт екстенсивного використання, що характеризує рівень використання виробничих потужностей у часі; коефіцієнт інтенсивного використання, що характеризує ступінь використання потужності виробничого устаткування.

Рівень організації праці оцінюється за наступними показниками: виробництво на одного працюючого; коефіцієнт якості нормування; напруженість праці; безпека праці; ефективність системи мотивації праці.

В процесі пошуку резервів групи управлінських факторів необхідно розрізнити дві їхніх групи [1,2]:

резерви, зв'язані з підвищенням якості роботи системи, якою управляють за рахунок удосконалення системи управління;

резерви в самій управляючій системі.

Показником, що характеризує рівень ефективності управляючої системи, є підвищення чи зниження питомої ваги витрат на управління в собівартості продукції [8].

Показниками, що характеризують кількісне співвідношення між управляючою і системою, якою управляють є наступні: коефіцієнт технічної озброєності апарата управління; питома вага чисельності працівників органів управління в загальній чисельності персоналу підприємства; випуск і реалізація продукції на одного працівника системи управління [8].

Ефективне управління промисловим підприємством повинне базуватися на застосуванні його сучасних методів. У сформованих умовах господарювання крім використання передового світового досвіду управління знову набувають актуальності нормативні методи.

Недоцільно орієнтуватися на зіставлення отриманих результатів

тільки з фактичними витратами в звітному періоді чи ґрунтуватися на оцінці виниклих відхилень від відповідних даних, отриманих у попередньому звітному періоді. Необхідно постійно проводити порівняння фактичних витрат з економічно обґрунтованими, обчисленими на основі технічних, техніко-економічних і економічних норм і нормативів: з нормами витрати матеріальних ресурсів на випуск одиниці готової продукції, нормами виробітку, нормами і нормативами використання виробничих потужностей і т.д. [5]

Основою для діючого аналізу, оцінки і контролю отриманих результатів може бути тільки внутрішня нормативна база, що створена і діє на підприємстві. Зіставлення отриманих результатів з нормами по окремих елементах виробництва дозволяє оцінити результативність функціонування у визначеному періоді окремого підрозділу і вплив його діяльності на рівень прибутку підприємства. Наявність норм дає можливість поставити нову задачу службам підприємства і перевірити її виконання в наступному звітному періоді. Також норми дають можливість виявити наявні резерви і намітити шляхи для їхньої подальшої реалізації. Усе це сприяє проведенню успішної виробничої і фінансової політики по зниженню витрат на підприємстві і, отже, підвищенню його прибутку [5].

Усередині підприємства виділяють наступні резерви росту продуктивності праці [3,4,6]:

зниження трудомісткості шляхом модернізації і заміни морально застарілого устаткування більш продуктивним, підвищення рівня механізації й автоматизації виробництва, упровадження прогресивних технологій, використанням нових видів сировини і матеріалів;

поліпшення використання фонду робочого часу, шляхом проведення хронометражу, і фотографії робочого часу, застосування прогресивних науково обґрунтованих норм праці і вироблення, підтримка сприятливого психологічного клімату в трудовому колективі;

поліпшення структури кадрів, що зв'язані з раціональним розміщенням персоналу і використанням досвіду і кваліфікації фахівців і виявляються шляхом атестації персоналу, поліпшенням корпоративної культури, а також проведенням цілеспрямованих заходів щодо відносного скорочення чисельності допоміжного й обслуговуючого персоналу [7,9].

Продуктивність праці прямо залежить від її умов і на підприємстві, що нормативно закріплені в системі охорони праці. Основними показниками ефективності системи охорони праці на підприємстві є наступні: загальна кількість потерпілих від нещасливих випадків на виробництві; загальна кількість потерпілих зі смертельним результатом; число зареєстрованих професійних захворювань; сума виплат працівникам у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності; сума виплат працівникам у зв'язку з повною втратою працездатності; сума виплат родинам у зв'язку зі смертю працівника; сума виплат працівникам у зв'язку з одержанням професійного захворювання; сума штрафів за порушення охорони праці на підприємстві.

Основними напрямками підвищення ефективності системи охорони праці, а отже його продуктивності і прибутку підприємства в про-

цесі управління є створення робочих місць, що відповідають вимогам охорони праці, обов'язкове соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві, одержання достовірної інформації від відповідних державних органів і громадських організацій про умови й охорону праці на робочому місці, усунення зниження ступеня впливу шкідливих чи небезпечних виробничих факторів, відмовлення від виконання робіт у випадку виникнення небезпеки для життя і здоров'я працівника, забезпечення засобами індивідуального і колективного захисту і навчання безпечним методам і прийомам праці за рахунок коштів підприємства, професійна перепідготовка кадрів.

Відповідність виробничого процесу і продукції підприємства екологічним вимогам оцінюється за наступними показниками: частка екологічно чистих технологій і матеріалів у їхній загальній вартості; використання у виробничому процесі вторинної сировини, і його регенерація; обробка води, що утворюється в процесі виробництва; використання альтернативних джерел енергії; відмовлення від забруднюючих і застосування безвідхідних технологій; наявність діючої системи екологічного контролю і моніторингу на підприємстві; рівень витрат на охорону навколишнього середовища.

Для ефективної роботи підприємства в сучасних економічних умовах необхідно удосконалити його соціальну політику, що характеризується наступними показниками: рівень заробітної плати на підприємстві; застосовувані системи оплати праці; освітній рівень персоналу; рівень професійної кваліфікації кадрів; рівень трудової дисципліни; рівень плинності кадрів; коефіцієнт трудової активності; наявність функціонуючих об'єктів соціальної інфраструктури [1,7].

В умовах системної кризи в українській економіці витрати на утримання об'єктів соціальної інфраструктури були для більшості підприємств непродуктивними. Однак у сучасних економічних умовах соціально-орієнтована поведінка, корпоративна культура підприємства, суспільна і благодійна діяльність є факторами формування позитивної репутації, іміджу підприємства, що дає можливість розширення його діяльності і відповідно збільшення прибутку. Тому основними напрямками виявлення резервів соціальних факторів є забезпечення умов праці і її відтворення, що відповідають галузевим стандартам за рахунок розвитку соціальної інфраструктури, формування корпоративної культури підприємства.

В умовах економічної глобалізації, посилення конкуренції і життєвого циклу продукту, який швидко скорочується, здатні ефективно працювати і випереджати конкурентів тільки ті підприємства, які характеризуються високим освітнім рівнем персоналу, під яким розуміється сукупність знань, умінь і навичок отриманих у процесі навчання [1]. Саме підприємство формує вимоги до освітнього рівня своїх працівників і на його підставі забезпечує свою конкурентоспроможність і здатність до змін.

Розглянута в статті класифікація внутрішніх факторів підприємства та їх взаємодія в процесі організації та управління підприємством дозволяє здійснити системний підхід до виявлення напрямків змін у ви-

робництва, технології, техніці, організації праці і виробництва, рівні соціального розвитку персоналу, забезпеченні заданого рівня якості продукції, її конкурентоспроможності, і дає можливість комплексного підходу до аналізу наявних і можливих резервів підвищення прибутку, як основного джерела реалізації організаційних та управлінських заходів з ефективного розвитку підприємства.

Література

1. Дороніна М.С. Управління економічними та соціальними процесами підприємства: Монографія. – Харків: вид. ХДЕУ, 2003. – 444 с.
2. Драkker П.Ф. Управление, нацеленное на результаты / Пер. с англ., И.: Технол.шк. Бизнеса, 1994. – 191 с. -54
3. Мильнер Б. Теория организаций (Курс лекций). М, 1998. – 724 с.
4. Минцберг Г., Альстрэнд Б., Лампел Д. Школы стратегий. – СПб.: Питер, 2000. – 934 с.
5. Радионон А.Р. Радионон Р.А. Управление производственными запасами [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://referent.mubint.ru/8/1057>.
6. Твисс Б. Управление научно-техническими нововведениями. – М.: Экономика, 1989. – 276 с.
7. Томсон А., Стрикланд Д. Стратегический менеджмент. – М.: ЮНИТИ, 1998. – 576 с.
8. Управление эффективным развитием машиностроительного предприятия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.diploms-shop.com/c/c-957.html>.
9. Хаммер М., Чампи Дж. Реинжиниринг корпораций: Манифест революции в бизнесе: Пер. с англ. СПб, 1997 – 378 с.

ОТЛИЧЕНИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ФАКТОРОВ РИСКА И РИСКОВ В ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ СФЕРЕ В КЛАССИФИКАЦИИ УГРОЗ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Инна Владимировна Шуржно

соискатель кафедры менеджмента и экономической безопасности
Восточноукраинского национального университета им. В. Даля

Рабочей гипотезой проводимого исследования является допущение содержательной близости понятий опасности и фактора риска, из чего следует возможность рассмотрения использования существующих подходов к составлению показателей (в том числе и качественных) уровня риска в целях составления качественных шкал экономической безопасности. Если гипотеза верна, тогда развитые подходы к классификации факторов риска можно применить к классификации угроз, которая должна найти применение в работе службы экономической безопасности.

Наиболее распространенной ошибкой в экономической литературе, посвященной вопросам риск-менеджмента, является отождествление видов факторов риска и видов риска. К проявлению этого же явления относим причины того, что авторы отождествляют понятия “производственные риски” и “риски в производственной сфере”, воспринимают их как взаимозаменяемые, не уделяя особого внимания различной смысловой нагрузке, которую несут оба понятия. Пытаясь разнообра-