

ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЕФЕКТИВНІСТЮ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Розкрито питання щодо визначення понять “ефект”, “ефективність”, “результативність” та “система”, на основі аналізу підходів різних вчених до трактування даних термінів, та обґрунтовано значення системи управління ефективністю для стабільного функціонування підприємства

Проблема ефективності бізнесу не є новою в науковій літературі, їй присвячено достатньо публікацій. Однак ця тематика буде актуальною завжди, адже підвищення ефективності є основою конкурентноздатності підприємств і організацій та забезпечує успіх в ринковому середовищі. Враховуючи, що останнє постійно змінюється, постає необхідність вносити корективи в систему ефективності, зосереджувати увагу на нових складових результативності, чому і присвячена дана стаття.

Система, відповідно словнику іншомовних слів, з грецької буквально означає ціле, що складається із частин. Систему іноземні спеціалісти трактують, як взаємопов'язаний набір елементів, що функціонують як єдине ціле [6, с. 18]. Системний підхід – це напрямок методології наукового пізнання і практики, спрямований на розкриття цілісності об'єкта, виявлення різноманітних типів зв'язків і зведення їх в єдину теоретичну систему [4, с. 665]. Системний підхід дасть можливість методологічно визначити всі складові системи ефективності підприємства.

Тому спочатку слід визначитися з термінологією. Термін “ефект”, відповідно словника іншомовних слів, є латинським і означає:

- 1) результат дії певної сили, причини;
- 2) сильне враження.

Науковці поняття “ефект”, “економічний ефект” визначають як результат діяльності [2, с. 465; 7, с. 505-506; 8, с.62; 9, с. 323]. Виходячи з того, що поняття “ефект” є результатом діяльності, то ці два поняття “ефект” і “результат” приймаються, як тотожні. [11]

Однак, є інша точка зору, відповідно з якою результат і ефект не є тотожними поняттями. Так Падерін І.Д. визначає результативність, як виробництво якісних і потрібних споживачу товарів та послуг. [1, с. 304]

Ефективність за визначенням іноземних вчених, є здатність вибрати правильну мету (ціль), на якій слід зосередити енергію організації. Ці ж автори визначають за ефективну діяльність при мінімумі витрат чи зусиль [10, с. 430]. Більшість ж авторів сходиться до думки, що ефективність характеризує кількісне співвідношення показників, результатів і витрат на їх досягнення. [2, с. 465; 7, с. 505-506; 8, с. 62; 9, с. 261] Стосовно економічної ефективності, то її суть визначають як економію всіх видів питомих витрат ресурсів на виробництво продукції, що визначає його доходність. Критерієм оцінки господарської діяльності в умовах ринкових відносин є прибуток. [8, с. 62].

Таким чином методологічно ефективність передбачає порівняння результатів діяльності з витраченими ресурсами. [5, с. 67]

Що ж до співвідношення понять ефективність та результативність, то ми підтримуємо позицію тих авторів, які вважають, що ефективність є виміром економічності та результативності використання ресурсів – праці, капіталу, землі, матеріалів, енергії, часу, інформації і т.і. Ефективність як мірило економності, показує, ступінь використання вхідних факторів та наявність при цьому втрат і відходів. Висока економічна ефективність означає, що вхідні фактори виробництва

повністю використовуються, а відходи і втрати зведені до мінімуму. [3, с. 33]

Результативність – це показник того, що вироблена продукція вносить вклад в досягнення конкретних цілей, зокрема задоволення потреб споживачів, сприяння отриманню соціальних, економічних, екологічних параметрів, що обрані суспільством. Тому ефективність для споживачів, працівників, роботодавців, власників підприємств і суспільства в цілому означає створення додаткової вартості за рахунок використання ресурсів і технологічних процесів у виробництві. Таким чином, результативність є складовою ефективності.

Ефективність в результаті такого визначення прямо пов'язана з якістю. Підвищена ефективність означає підвищену якість.

В літературі вирізняють види ефективності, як форму прояву її сутності, що дає можливість на практиці здійснювати відповідну аналітичну оцінку.

Ефективність іще трактують як продуктивність системи та класифікують в залежності від таких ознак, як наслідки, місця отримання ефекту, методів розрахунку, ступеня збільшення ефекту, структури організації виробництва, типу економічного зростання виробництва, напрямку інноваційно – інвестиційної діяльності, характеру витрат, об'єкту оцінки, масштабів міжнародного співробітництва [9, с. 258-265].

Еволюція поняття “ефективність” говорить про те, що ним можна оперувати різносторонньо, по різних об'єктах [12]. Так в цілком логічно можна говорити про ефективність управління різними об'єктами, зокрема інформаційними системами, маркетинговою, зовнішньо – економічною діяльністю, тощо.

Підвищення ефективності не може відбуватися саме по собі, тому цим процесом необхідно управляти. [3, с. 34] А так, як ефективними функціями управління є планування, організація, мотивація та контроль, то необхідно розробити план,

визначити цілі підвищення ефективності, створити відповідну організаційну структуру управління та виробництва, підвищувати кваліфікацію та зацікавленість персоналу, забезпечити відповідний контроль. Мова йде про необхідність створення на підприємстві системи управління ефективністю.

Для формування системи ефективності діяльності потрібно визначитися з факторами ефективності. Термін “фактор” з латинської означає рухому силу певного процесу або одну із необхідних умов. Визначаючи ефективність, як співвідношення між виробленими (проданими) товарами (послугами) відповідної якості та витратами на їх виробництво. Стає зрозумілим, що величина ефекту буде залежати від обсягів продажу товарів, їх якісних параметрів, а також ресурсів, витрачених на їх виробництво і доведення до споживача.

В реальній практиці в більшості підприємств України превалює визначення показників економічної ефективності, зорієнтованих на отримання максимального доходу, виходячи із основної цільової установки бізнесу – максимізації прибутку для власників. Але практика і базовий принцип, сформований Міжнародною організацією праці в 1984р. полягає в тому, що розвиток виробництва і підвищення ефективності повинні сприяти благополуччю людей. [3, с. 13].

Проблема ефективності перетворюється із чисто практичної проблеми в глобальну економічну, соціальну, політичну задачу.

Проблема управління ефективністю, якби то це новий додатковий вклад в сприяння ефективному, рентабельному, технологічно прийнятному і гуманістично орієнтованому розвитку для досягнення різноманітних цілей, що вимагає:

- ліквідацію бідності;
- підвищення рівня зайнятості;
- участь в управлінні, трьохсторонньої угоди (уряд, роботодавці, наймана робоча сила);
- якість трудового життя;
- розвиток трудових ресурсів;
- сталий розвиток.

Мова йде про сталий позитивний розвиток. Тут має значення стан економіки.

В результаті, в розвинутих країнах сьогодні, діє інша концепція підвищення ефективності, складовою якої стала філософія партнерства між адміністрацією підприємства і працівниками та справедливого розподілу результатів досягнутих покращень. З метою її реалізації було створено трьохсторонні структури – каталізatori: уряд, роботодавці, наймані працівники. Тому ефективність визначається як засіб підвищення рівня життя для споживачів, робітників, роботодавців, власників підприємств та суспільства в цілому і означає створення додаткової вартості за рахунок використання всіх видів ресурсів та процесів у виробництві. [3, с. 14-17]

На рівні підприємства, традиційно показниками ефективності є рентабельність (активів, власного капіталу, основної діяльності, продаж, інвестицій, тощо) [5, с. 68]. Однак, в сучасних умовах розвитку управлінської революції, виникає потреба в управлінні взаємовідносинами адміністрації не тільки з найманими робітниками, власниками, споживачами, а й з усіма зацікавленими учасниками бізнес – процесу, до яких іноземні спеціалісти (Енді Нілі та ін.) відносять наступне:

1. Інвестори. Зацікавленість і ефективність вкладення капіталу забезпечить довготривалу підтримку підприємству.

2. Клієнти. Відносини з клієнтами мають базуватися на швидкості, відповідності, дешевизні та простоті обслуговування, в іншому випадку споживачі будуть шукати інших товаровиробників. Організації вбачають вигоду у прибутковості, можливості зворотного зв'язку, тощо.

3. Посередники. Організація забезпечує продаж запропонованих обсягів товарів з визначеною якістю та взаємовигідними цінами.

4. Персонал. Висока оплата праці, наявність різних бонусів та парашутів для персоналу з боку адміністрації вимагає різноманітності навичок, гнучкості, інноваційності, працю в понаднормовий час.

5. Постачальники. Орієнтація з боку організації на прямих постачальників без посередників. Інтеграція організацій з постачальниками є фактором ефективності та конкурентноздатності.

6. Регулятивні органи. Вимога і забезпечення законності, чесності, безпеки бізнесу є зацікавленістю обох сторін як організації, так і регулятивних органів.

7. Спільноти. Ефективна робота з ними забезпечує імідж організації, її підтримку.

8. Впливові групи. Мова йде про тісне співробітництво, спільні дослідження на основі взаємо зацікавленості.

9. Альянси партнерів – взаємні продажі, співробітництво у розвитку.

Тому при формуванні системи управління ефективністю на підприємстві, пропонується застосовувати класифікацію факторів, що передбачає їх поділ на зовнішні та внутрішні. До зовнішніх включаються такі, як умови ділової активності та структурні зміни, ресурси, урядова політика. Внутрішні фактори ефективності – це такі, що пов'язані з використанням ресурсів, безпосередньо процесом виробництва та випуском продукції [3, с. 386].

Власні дослідження вказують на необхідність доповнити, та більш чіткіше означити фактори маркетингової діяльності, зокрема визначення стратегії діяльності, удосконалення процесу просування товарів і послуг, формування бренду, тощо. Розуміння факторів ефективності дасть можливість сформувати систему таким чином, щоб вірно визначити цілі, показники та критерії ефективності діяльності підприємств і сформувати відповідну систему управління ефективністю, яка б дала можливість сконцентрувати увагу працівників підприємства на досягненні стратегічних орієнтирів організації, не розпоршуючи при цьому зусилля на несуттєвих задачах. Вплив даної системи на результати діяльності підприємства слід в подальшому досліджувати і продумано використовувати.

ЛІТЕРАТУРА:

1. *Падерин Иван Дмитриевич*. Научные и практические аспекты повышения экономической эффективности современного предприятия: планирование, прогнозирование, управление / Днепропетровский гос. финансово-экономический ин-т. – Д. : ДГФЭИ, 2002. – 338с. : рис. – Библиогр.: в конце глав.
2. *Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш.* Экономика и управление: Словарь: Учеб.-метод. пособие / РАО; Московский психолого-социальный ин-т. – М.: Московский психолого-социальный ин-т, 2005. – 487с. – Библиогр.: с. 485-486.
3. Управление эффективностью и качеством. Модульная программа: Пер. с англ. / под ред. И. Прокопенко, К. Норита, в 2-х ч. – 1ч. – М. Дело, 2001. – 800с.
4. Энциклопедический словарь бизнесмена: менеджмент, маркетинг, информатика (научно – технический центр “Консалтинг”) / Под общ. Ред. М.И. Молдованова. – К.: Техника, 1993. – 856 с.
5. *Голубева М.С., Колос У.З.* Методологічний підхід до оцінки ефективності діяльності підприємств. Журнал “Актуальні проблеми економіки” – № 5. – 2006. – с. 66-71.
6. *Гріфін Рікі В., Яцура Володимир* Основи менеджменту: Підруч. для студ. екон. спец. / Володимир Яцура (наук.ред.), Даніела... Олесневич (пер.з англ.), Даніела Олесневич (наук.ред.). – Л.та ін.: БаК, 2001. – 624 с.
7. Экономична енциклопедія: У 3 т. / Б.Д. Гаврилишин (гол.ред.) – К. : Видавничий центр “Академія”, 2000. Т.1: А (абандон) – К (концентрація виробництва). – 864с.
8. *Кісельов Аркадій Петрович*. Основи бізнесу: Підруч. для студ. екон. спец. вищих навч. закл.. – К. : Вища школа, 1997. – 191с.
9. *Покропивний Сергій Федорович, Колот Володимир Михайлович*. Підприємництво: стратегія, організація, ефективність: Навч. посібник / Київський національний економічний ун-т. – К., 1998. – 350 с.
10. *Стонер Джеймс А. Ф., Долан Едвін Г.* Вступ у бізнес: Пер. з англ. / Й.С. Завадський (ред.і вступ.ст.). – К.: Видавництво Європейського університету фінансів, інформаційних систем, менеджменту і бізнесу, 2000. – 750 с.
11. <http://www.aup.ru./books/m65/>
12. http://www.situation.ru/app/j_art_577.htm

МОШЕНСЬКИЙ Валерій Захарович –
здобувач Академії праці і соціальних
відносин