

MATERIAŁY

IV MIĘDZYNARODOWEJ
NAUKOWI-PRAKTYCZNEJ KONFERENCJI

«AKTUALNE PROBLEMY NOWOCZESNYCH NAUK – 2008»

16-31 czerwca 2008 roku

Tym 5
Ekonomiczne nauki

Przemysł
Nauka i studia
2008

Костишина О.Я., Бусько А.Ю. Проблеми підвищення ефективності використання основних засобів підприємств України	49
Семененко І.М. Методичні підходи до оцінки економічної стійкості підприємства	51
Кравченко С.А. Податкові відносини як складова адаптації економічного механізму функціонування сільськогосподарських підприємств до умов ринкового господарювання в Україні	55
Сіріченко Н.О. Проблеми та шляхи їх вирішення інноваційного розвитку України	57
Шапошник С.Н., Шапошник Ю.Н. Окупаемость затрат при реализации метода неразрушающего контроля прочности кладочных массивов	59
Гладкова О.В. Вплив інноваційно-інвестиційних процесів на фінансовий саморозвиток підприємств торгівлі	62
Мясоедова Л.В., Доценко Е.Ю. Методические основы стратегического планирования внешнеэкономической деятельности предприятия и выбора зарубежного рынка	64
Ставська Ю.В. Соціальне спрямування бізнесу на підвищення якості продукції	69
Любанова Т.П., Богданова И.О. Корпоративное индикативное планирование: принципы эффективной реализации	72
Воробьев С.А. Концепция разработки системы показателей для измерения технико-технологического уровня предприятий	77
Криковцева Н.О., Казакова О.Б. Загальноекономічні чинники, що впливають на структуру роздрібно-торговельної мережі Донецького регіону	79
Гречановская И.Г., Старостина Н.О. Улучшение структуры затрат на основе ее анализа	82
Брусильцева Г.М. Теоретичні аспекти створення та функціонування інтеграційних структур в Україні	84
Судакова О.І. Теоретичні основи вимірювання рівня економічної безпеки підприємства	87
Машир И.В. Особенности анализа финансовой устойчивости предприятия с применением ПК	89
S.Sarbufina Priorities in formation of a supply and demand in the market of mineral oil	92

мероприятий в соответствии с установленными календарными сроками и плановыми величинами.

Заключительным этапом процесса стратегического планирования является контроль за реализацией стратегических мероприятий на внешнем рынке, анализ получаемых результатов и, в случае необходимости, корректировка этих результатов в соответствии с установленными целями внешнеэкономической работы, имеющимся потенциалом организации и изменчивыми условиями внешнего рынка.

Таким образом, процесс стратегического планирования ВЭД и выбор ВСЗХ предприятия должен быть сопряжен с перспективами экономического роста предприятия на конкретном зарубежном рынке и подчинен задачам оптимизации доходности организации в каждой ВСЗХ.

Литература:

1. Доценко Е.Ю. Стратегии внешнеэкономической деятельности промышленного предприятия. Международная научно-практическая конференция «Дни науки-2006», Днепропетровск, Наука, 2006
2. Любанова Т.П., Мясоедова Л.В., Олейникова Ю.А. Стратегическое планирование на предприятии: учеб. пособие для ВУЗов – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИКИЦ «МарТ», Ростов-на-Дону, 2005
3. Федотушкин С., Загребина О. «Микроэкономическое моделирование экономического роста»/ Экономика и управление, 2003 г., №5, с 16-24

Ю.В. Ставська

Аспірант Національного Аграрного Університету м Києва

Місце роботи: викладач економічних дисциплін

Вінницького коледжу Національного Університету Харчових Технологій

СОЦІАЛЬНЕ СПРЯМУВАННЯ БІЗНЕСУ НА ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ПРОДУКЦІЇ

В Європі питання соціальної спрямованості бізнесу відображені у Європейській політиці сприяння якості продукції, схваленій Європейською комісією у 1995 році. Також вони передбачені Європейською хартією якості продукції, що була підписана в 1998 році у Парижі під час Європейського з'їзду якості президентом Європейського Союзу і президентами європейських об'єднань промисловців, роботодавців малих і середніх підприємств, європейськими лідерами рухів за якість продукції.

Вже протягом довгого часу питання соціальної спрямованості компаній є основоположними у діяльності Європейської організації якості (ЕОQ) та Євро-

пейського фонду управління якістю (EFQM), зокрема це відображено у Моделі досконалості, що розроблена та поширюється EFQM (рисунок 1).

Європейська модель досконалості (Модель EFQM) є описом «ідеального» організації, якою її бачать в Європі. 9-ть фундаментальних критеріїв (32 підкритерія) Моделі об'єднані у дві групи: перша – це 5 критеріїв, що описують підходи до діяльності організації для досягнення результатів (лідерство, політика та стратегія, персонал, партнерство і ресурси, процеси); друга – чотири критерії результатів, які досягає організація за рахунок використання підходів (результати, що стосуються споживачів; персоналу і суспільства, а також основні ділові результати). «Ідеальна» організація, згідно Моделі, умовно оцінюється в 1000 балів. Фактично ж найкращі фірми Європи, такі, як 'Nokia', «Siemens», «Opel», «Volvo», «TNT» та інші, на сьогодні досягають 700-750 балів.



Рисунок 1 – Модель досконалості управління якістю продукції EFQM

Модель EFQM, яку спочатку застосовували лише як інструмент для виявлення кращих європейських компаній-зразків для наслідування, останнім часом широко використовується також для визначення і визнання рівнів досконалості будь-яких організацій (у тому числі сільськогосподарських), з метою їх залучення до процесів послідовного та поступового удосконалення. Це забезпечує

ється введенням Схеми рівнів досконалості EFQM. Схемою, крім трьох рівнів, досконалості, які підтверджуються Європейської нагородою якості продукції, введено ще два рівні не конкурсного характеру. Один – «Визнання досконалості в Європі» (понад 400 балів). Другий – «Віданість досконалості».

На нараді національних партнерських організацій EFQM (Кардіфф, Уелс, жовтень 2005 р.) відзначено, що з 2006 р. буде суттєво розширено застосування Моделі та Схеми EFQM у всіх європейських країнах для підвищення конкурентоспроможності цих країн і Європи в цілому на глобальному ринку.

Однією із переваг Моделі EFQM є те, що її застосування дозволяє систематично оцінювати рівень соціальної активності компаній, визначати їх рейтинги та інформувати про це суспільство. А це, в свою чергу, є стимулом для вдосконалення компаній і підвищення їх соціальної активності. Також Модель, одночасно з висвітленням сильних сторін компанії, передбачає виявлення областей бажаного їх вдосконалення, що є підґрунтям для розробки і реалізації програм розширення та посилення соціальної спрямованості і активності.

Як вже згадувалось, для оцінки, стану виконання компаніями норм, що регулюють трудові відношення та права людини, у міжнародній практиці застосовується також стандарт SA 8000. І тут буде доречним нагадати, що ініціатива створення для бізнесу такого етичного кодексу належить Європі.

Приклади кращої практики

Нижче наведені приклади кращої практики за критеріями результатів, що стосуються споживачів, персоналу і суспільства (згідно Моделі EFQM).

Результати, що стосуються споживачів. Періодично підприємство проводить опитування різних категорій споживачів з метою виміру рівня їх задоволеності; при формуванні переліку показників задоволеності враховується думка самих споживачів; результати опитування аналізуються в сегментаціях по ринках, типах споживачів і т. п.; для показників з низьким рівнем задоволеності проводяться додаткові дослідження і визначаються дії; удосконалення; дані опитування використовуються для стратегічного планування; інформація про результати опитування і дії з удосконалення доводяться до відома споживачів. Плануються, вимірюються і аналізуються показники розвитку партнерських стосунків зі споживачами: частка споживачів, з якими реалізуються спільні програми, кількість спільних груп з удосконалення, ефект від їхньої роботи тощо.

Результати, що стосуються персоналу. Плануються, вимірюються та аналізуються показники, що характеризують навчання персоналу: середня кількість днів навчання на одного співробітника, відсоток співробітників, що пройшли різні форми навчання, ефективність навчання і т.п. Результати виміру задоволеності персоналу аналізуються в сегментації за різними категоріями співробітників; при значних відмінностях у задоволеності різних категорій персоналу вживаються заходи, спрямовані на вироблення їхнього загального бачення ситуації.

Результати, що стосуються суспільства.

Підприємство вимірює та аналізує ставлення до своєї діяльності з боку жителів прилеглих районів (або персоналу прилеглих організацій); при цьому визначається, чи відчувають вони «занепокоєння» та негативні впливи з боку підприємства; у випадку негативного ставлення з боку «сусідів» вживаються дії для змен-

шення або компенсації впливів, або роз'яснення їх причин. Підприємство визначає основні шляхи свого впливу на суспільство (благодійність, взаємодія з органами місцевої влади, природоохоронні дії, економія природних та енергетичних ресурсів тощо); для кожного з них вибираються вимірювані показники, які характеризують величину впливу; для цих показників визначаються цільові значення з урахуванням потреб суспільства, вони відстежуються та аналізуються.

Висновки

Найбільш інтегральним, повним і конструктивним підходом до формування і визначення соціальної спрямованості компанії є філософія TQM. В рамках концепцій TQM можуть бути відображені та враховані всі відомі норми, керівні принципи та кодекси поведінки, що зорієнтовані на загальнолюдські цінності.

Найбільш ефективними професійними інструментами оцінювання і визнання соціально спрямованих компаній є моделі досконалості, зокрема Модель EFQM.

Література:

1. Калита П.Я. Бизнес з турботою про людей // Мясное дело. – 2006. – №7.

Любанова Т.П., к.э.н., профессор

Богданова И.О., к.э.н.

Донской государственный технический университет

КОРПОРАТИВНОЕ ИНДИКАТИВНОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ: ПРИНЦИПЫ ЭФФЕКТИВНОЙ РЕАЛИЗАЦИИ

Особое значение применение индикативного планирования на корпоративном уровне приобретает в связи с интенсивным формированием рыночной инфраструктуры и ростом предприятий. Создаются условия для развития предприятий и образования крупных интегрированных корпоративных объединений путем создания дочерних и зависимых предприятий (обществ), поглощения более сильными организациями предприятий-конкурентов (партнеров) и т.п. Создание и функционирование таких автономных бизнес-единиц (АБЕ), с одной стороны, намного больше зависит от политики корпорации, чем от государства или региональной власти. С другой стороны, руководству корпорации достаточно сложно контролировать развитие дочерних предприятий (или производственных подразделений), их финансовые потоки и прибыли, особенно если те являются автономными.

В экономической литературе и в хозяйственной практике к вопросам индикативного планирования как корпоративного регулирования деятельности АБЕ проявляется большой интерес. И в то же время, в научной литературе нет достаточно четкого определения сущности индикативного планирования как инструмента косвенного регулирования со стороны корпоративного руково-

дства. На наш взгляд, в самом общем виде такое регулирование следует понимать как постановку целей для вмешательства корпоративного центра в процессы функционирования АБЕ, затрагивающие условия и характер функционирования корпорации в целом, а также саму систему методов и форм по их достижению. Из вышеприведенного определения следует, что цели корпоративного регулирования не затрагивают практическую деятельность отдельных АБЕ, а касаются лишь условий протекания этой деятельности.

Следовательно, в определенном смысле, индикативное планирование представляет собой совокупность процедур согласования (координации) экономических процессов при равноправии участников на основании многоступенчатой интеграции. По своему содержанию этот процесс схож с консультированием, при котором ведущими функциями являются информирование, ориентация, стимулирование. Но в отличие от директивного планирования это равноправное взаимодействие, непосредственно вовлекающее АБЕ в процесс управления корпорацией при ведущей роли корпоративных интересов.

Цель применения индикативного планирования на уровне корпорации, как нам представляется, заключается в том, чтобы, совмещая принудительные и побудительные инструменты воздействия, осуществлять косвенное регулирование, создавать устойчиво функционирующую и саморазвивающуюся корпоративную систему, состоящую из автономных подсистем, включающих собственные организационные структуры, технологические цепочки, логистические схемы, материальные и финансовые потоки.

Реализация процесса корпоративного индикативного планирования на основе выделения АБЕ предполагает, что каждая подсистема осуществляет собственное планирование, (которое является составляющей частью процесса общекорпоративного индикативного планирования), может иметь собственные ресурсы и своих конкурентов. Руководство корпорации постоянно проводит анализ эффективности деятельности своих АБЕ, в результате которого выявляются устойчивые тенденции и проблемы их функционирования. В конечном итоге это позволяет определить потенциал каждой АБЕ, установить уровень целевых показателей, доводимых до них руководством корпорации.

Роль индикативного планирования в данном аспекте состоит в разработке прогнозов, программ и соответствующих индикаторов, обеспечивающих должный уровень координации деятельности автономных бизнес-единиц и согласованность внутрикорпоративной системы планирования.

Рассматриваемый подход позволяет выработать соответствующие принципы индикативного планирования на уровне корпоративных объединений, имеющих в своем составе автономные бизнес-единицы.

Таковыми принципами могут быть следующие.

Принцип рациональной иерархии в корпорации. Предполагает автономность бизнес-единиц, установление в процессе планирования взаимозависимости и координации деятельности руководством корпорации.