

«Управління продажем з аналітикою КПД» [5] для офісних менеджерів полягають у наявності мобільного додатку; навігації по інформації клієнта.

Погоджуючись з думкою М. Дорошука, вважаємо, що на ефективність менеджменту впливають: обсяг продажу, обертання дебіторської заборгованості, аналіз системних торгових точок, кількість планових візитів, кількість результативних замовлень.

Проведені дослідження дозволяють зробити наступні висновки. Запропоновано під ефективністю менеджменту розуміти оцінку використання ресурсів підприємства в процесі реалізації стратегії. Встановлено, що до основних факторів які впливають на ефективність менеджменту підприємства відносять: обсяг продажу, обертання дебіторської заборгованості, аналіз системних торгових точок, кількість планових візитів, кількість результативних замовлень та IT-забезпечення управління підприємством.

Література

1. Друкер П. Ф. *Эффективное управление предприятием. Экономические задачи и решения, связанные с риском.* Москва : Вильямс, 2008. 212 с.
2. Богданович О. Г. *Аналіз ефективності діяльності підприємства на засадах узгодження інтересів груп економічного впливу.* Маркетинг і менеджмент інновацій. 2015. № 1. С. 10–17.
3. Погребняк А. Ю., Ліннік І. М. *Методичні підходи щодо оцінки ефективності діяльності підприємства.* Сучасні проблеми економіки і підприємництва. 2017. № 19. С. 187–192.
4. Горбунова Л. *Факторы успеха организации региональных продаж.* URL: <http://www.stepconsulting.ru/publ/orp.shtml> (дата обращения: 26.01.2021).
5. Дорошук М. *Система IT-КПД.* URL: <http://kpd-expert.com/2016/08/12/formula-upravleniya-skorostyu-gosta-prodazh> (дата обращения: 03.02.2021).

УДК 338.242.2

Піскун Альона Валеріївна

*к. е. н., ст. викладач кафедри менеджменту організацій,
Одеський національний економічний університет (Україна)*

ВИКОРИСТАННЯ БАГАТОМІРНИХ СТАТИСТИЧНИХ МЕТОДІВ ПРИ УПРАВЛІННІ РЕЗУЛЬТАТИВНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА

JEL classification: C100; M110

Будь-яка організаційна структура або господарюючий суб'єкт намагаються виконати поставленні завдання, підтримувати позитивну тенденцію у розвитку, досягти певних результатів, використовувати лише ефективні методи в управлінні.

Результативність або ефективність пронизує всі сфери практичної діяльності людей, всі стадії суспільного виробництва, є основою побудови кількісних критеріїв цінності прийнятих рішень, використовується для формування матеріально-структурної, функціональної і системної характеристик господарської діяльності [1]. При цьому, крім економічної, виділяють ще соціальну, інвестиційну, екологічну ефективність тощо.

Поняття результативності діяльності підприємства в ринкових умовах є важливою характеристикою доходності бізнесу та показником якості управління. Саме тому вміння нею управляти та оцінювати є обов'язковою умовою ефективності сучасного менеджменту.

Методи оцінки результативності функціонування підприємства багаточисельні, але для зручності їх можна розділити на дві основні групи – це неформалізовані (нематематизовані, аналітичні, суб'єктивні) та формалізовані (математизовані, аналітичні, об'єктивні) [2; 3].

Перша група методів має наступні підгрупи: розробка системи показників, методи порівнювання, методи експертних оцінок, методи читання аналізу фінансової звітності, методи деталізації. Друга група включає елементарні методи мікроекономічного аналізу, традиційні методи економічної статистики, математико-статистичні методи вивчення зв'язків, методи теорії прийняття рішень, методи фінансових обчислень.

При цьому кожна група має як переваги, так і недоліки у використанні. Вибір певного методу залежить від багатьох факторів: бажані результати, часові рамки, наявність повної та

достовірної інформації, рівень професійної підготовки дослідника тощо. Проте більший інтерес викликає саме формалізована група, до якої відносяться такі статистичні методи, як: факторний аналіз, прийом ланцюгових підстановок, індексний метод, кореляційно-регресійний аналіз, кластерний аналіз, метод угруповання тощо.

Розглянемо приклади практичного використання статистичних методів при аналізі та управлінні результативністю підприємства.

В ринкових умовах основним результативним показником діяльності підприємства є прибуток. Тому аналіз факторів, які мають безпосередній вплив на розмір та динаміку даної характеристики, є особливо важливим для розробки раціональних управлінських рішень. Саме факторний аналіз дозволяє оцінити якість прибутку, його залежність від різних факторів та оцінити їх вплив. Якість прибутку висока, якщо його збільшення зумовлене зростанням обсягів продажу та зниженням собівартості продукції. Якість прибутку низька, якщо його збільшення є результатом росту фізичного обсягу продажів і зниженням витрат на одну гривню продукції.

Метод комбінаційного групування передбачає розбиття вихідної сукупності об'єктів на початку за першою групувальною ознакою, потім всередині отриманих груп – за другою ознакою і т.д. Це досить складна процедура, яка значно спрощується за допомогою використання кластерного аналізу. Розрахунок відстаней між точками простору ознак дає можливість виділити їх природні скупчення і тим самим ефективно вирішити задачу багатомірного групування об'єктів незалежно від їх кількості.

Так саме кластерний аналіз дає можливість розподілити сукупність підприємств певної галузі за основними класифікаційними ознаками, наприклад на мікропідприємства, малі, середні та великі, а потім в кожній із отриманих груп виділити малі групи за другою ознакою. Це дозволяє більш детально проаналізувати певну галузь економіки країни, прослідкувати внесок обраного підприємства в її розвиток та порівняти з позиціями конкурентів.

Крім того, доволі часто виникає проблема віднесення нового об'єкту до вже існуючих кластерів. Наприклад, будується новий промисловий об'єкт. На базі його проектних техніко-економічних, кон'юнктурних та інших параметрів необхідно з'ясувати, до якого класу (лідерів, середняків або аутсайдерів) на світовому ринку типової продукції він буде відноситися після вводу в експлуатацію. Або, на основі вивчення показників господарської діяльності підприємств банку необхідно класифікувати своїх клієнтів на здатних погасити вчасно свої кредитні зобов'язання і ненадійних. Ця задача може бути вирішена за допомогою саме дискримінантного аналізу.

Інколи виникає необхідність кількісно оцінити деякі внутрішні властивості об'єкту, які з'являються на поверхні у вигляді зовнішніх факторів-симптомів. Для цього необхідно класифікувати об'єкт, тобто провести дискримінацію, а потім кількісно оцінити латентну ознаку. Так техніко-економічні показники виробництва (фондоозброєність, енергоозброєність працівників, ступінь автоматизації та механізації трудомістких процесів, використання комп'ютерної техніки та передових технологій) дозволяють судити про високий або низький рівень науково-технічного прогресу на підприємстві.

Для оцінки результативності функціонування господарюючого суб'єкту досить часто використовується кореляційно-регресійний аналіз, який дозволяє оцінити тісноту причинно-наслідкових зв'язків між його економічними характеристиками, провести кількісне дослідження ролі окремих факторів у формуванні результату, здійснити екстраполяцію виявлених у минулому закономірностей, побудувати точкові та інтервальні оцінки майбутнього стану параметрів економічного об'єкту.

Так, конкурентоспроможність підприємства формують такі параметри, як: висока якість продукції, використання сучасної техніки та технологій, наявність висококваліфікованих кадрів, позитивний імідж виробника, розвинені маркетингові комунікації, використання прогресивних управлінських технологій, фінансові можливості для постійного оновлення матеріально-технічної бази виробництва тощо. Саме кореляційно-регресійний аналіз дасть можливість оцінити абсолютний та відносний вплив перерахованих факторів на рівень конкурентоспроможності підприємства, виділити основні та другорядні фактори, отримати прогностичні значення.

Таким чином, багаточисельність методів оцінки результативності функціонування підприємства дає можливість їх широкого застосування на практиці, проте жоден із них не може бути обраним у якості базового інструменту. Для більш достовірних результатів необхідне їх комплексне використання, а також удосконалення вже існуючих методів, відповідно до вимог сучасності з пріоритетним використанням комп'ютерних програм.

Література

1. Піскун А. В. *Теоретичний аспект результативності та ефективності діяльності підприємства*. Економічні читання : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. 85-річному ювілею професора В. Й. Шияна (Харків, 19 лютого 2021 р.) / Харків. нац. аграр. ун-т ім. В. В. Докучаєва. Харків : ХНАУ, 2021. С. 217–218.
2. Гречко А. В., Гречухін А. С. *Оцінка ефективності виробничої діяльності підприємства*. Ефективна економіка. 2016. № 1. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/1_2016/44.pdf (дата звернення: 07.04.2021).
3. Левченко Ю. Г., Шекмар Н. А. *Методичні підходи до визначення ефективності господарської діяльності підприємства*. Науковий вісник Ужгородського університету. Серія «Економіка». 2011. Вип. 32. С. 130–136. URL: <http://dspace.nuft.edu.ua/jspui/handle/123456789/2022> (дата звернення: 08.04.2021).

УДК 005.936.3:005.32:331.101.3

Своробович Лілія Миколаївна

*к. е. н., ст. викладач кафедри менеджменту організацій,
Одеський національний економічний університет (Україна)*

Карпенко Наталія Володимирівна

*ст. викладач кафедри менеджменту організацій,
Одеський національний економічний університет (Україна)*

МОТИВАЦІЙНА СКЛАДОВА В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ

JEL classification: L320; M000

Для досягнення максимальної ефективності праці система заохочення має відповідати за своєю структурою системі мотивації працівників організації. Це також підтверджує твердження низки економістів про те, що «успіх фірми залежить, перш за все, від ефективності праці персоналу, що у свою чергу, визначається системою стимулів праці організації та рівнем умотивованості працівників» [1].

Система заохочень, яка застосовується в організації, повинна формувати у працівників відчуття справедливості матеріальних винагород і сприяти підвищенню зацікавленості персоналу в поліпшенні не тільки індивідуальної, але й колективної роботи.

Система матеріального заохочення, встановлена на підприємстві з урахуванням необхідності управління його стійким розвитком, має бути проста і зрозуміла кожному працівникові. Вона повинна бути гнучкою, що дає можливість одразу ж заохотити кожен позитивний результат роботи, розміри заохочення повинні бути економічно і психологічно обґрунтовані.

Дослідження економічної літератури і аналіз діяльності промислових підприємств дозволив виділити наступні недоліки в діючій системі матеріального заохочення працівників промислового підприємства.

Так, на більшості підприємств існує зрівнялівка, і розмір оплати праці майже не залежить від внеску працівника у результат діяльності підприємства і всього колективу. Такий стан призводить до незадоволеності оцінкою своєї праці працівниками, що, відповідно, негативно впливає на ефективність їх праці. Не менш важливого значення набувають ці проблеми в контексті стратегічного управління підприємством та стимулювання колективів підрозділів.

Крім того, наразі відсутня чіткість у підходах до формування номенклатури оціночних показників. Так, наприклад, на багатьох підприємствах м'ясопереробної промисловості Одеської області, застосовувані показники преміювання далеко не завжди відповідають завданням виробництва, що було виявлено за результатами проведеного нами дослідження. У багатьох випадках показники, що використовуються, не мають реального взаємозв'язку з трудовими зусиллями виробничого підрозділу або працівника. Частина показників суперечить одне одному.

Залишається невирішеною проблема об'єктивного і обґрунтованого розподілу фонду преміювання за кінцеві результати діяльності підприємства, що істотно знижує мотивацію колективів підрозділів і окремих працівників в досягненні високих кінцевих результатів.

На основі вивчення вітчизняного та зарубіжного досвіду організації матеріального заохочення було розроблено теоретичні основи побудови дієвої системи мотивування персоналу,