

персонал – це основне джерело і визначальний фактор росту ефективності використання трудової складової його економічного потенціалу. Підвищення продуктивності праці багато в чому обумовлено діючим мотиваційним механізмом на підприємстві, підтримкою сприятливого соціального мікроклімату в трудовому колективі. Введення в дію нових причалів, комплексів, збільшення вантажообігу дозволяють створювати додаткові робочі місця. Своєчасна виплата заробітної плати, можливість професійного росту, різні пільги підвищують зацікавленість працівників у підвищенні ефективності діяльності портового підприємства. Варто приділяти увагу і поліпшенню охорони праці і навколишнього середовища. Єдність трудового колективу, раціональне делегування відповідальності, належні норми управління характеризують гарну організацію діяльності порту, що забезпечує необхідну спеціалізацію і координацію управлінських процесів, а отже, високий рівень ефективності системи, яка повинна бути динамічною, гнучкою, періодично реформуватися відповідно до нових завдань портової діяльності.

Управління трудовими ресурсами визнається однією з найбільш важливих сфер функціонування сучасних підприємств портової діяльності. Сутність управління трудовими ресурсами полягає у встановленні організаційно-економічних, соціально-психологічних і правових відносин суб'єкта й об'єкта управління. В основі цих відносин мають бути принципи, методи і форми впливу на інтереси, поведінку і діяльність працівників із метою максимального використання їхнього потенціалу задля розвитку підприємств портової діяльності. Серед функцій управління важливе місце займає мотиваційна.

Мотивація як стратегія подолання кризи праці являє собою довгостроковий вплив на працівника з метою зміни по заданих параметрах структури ціннісних орієнтацій та інтересів, формування відповідного мотиваційного ядра й розвитку на цій основі трудового потенціалу підприємств портової діяльності. Стимулювання є орієнтацією на фактичну структуру ціннісних орієнтацій та інтересів працівника, на більш повну реалізацію наявного трудового потенціалу портового підприємства.

У сфері розвитку трудових ресурсів портових підприємств слід формувати систему підвищення кваліфікації, що передбачає послідовну підтримку та вдосконалення професійних та економічних знань та навиків працівників. Існують різні форми підвищення кваліфікації, вибір яких обумовлюють численні чинники. Сучасні програми по підвищенню кваліфікації мають за мету навчити працівника портового підприємства самостійно мислити,

вирішувати комплексні питання, використовувати підприємницький підхід до вирішення питань, справи, працювати в команді. Вони дають знання, що виходять за рамки посади та викликають бажання вчитися надалі. Для підвищення кваліфікації потрібна мотивація. Персонал портового підприємства повинен розуміти мету програми, яким чином навчання підвищить його продуктивність і, тим самим, його власне задоволення своєю роботою.

Без сучасної системи мотивації розвитку трудових ресурсів не буде забезпечено високий рівень їхньої конкурентоспроможності та підприємства портової діяльності в цілому.

УДК 658.155

УПРАВЛІННЯ ПРИБУТКОМ ПІДПРИЄМСТВА ЗА ДОПОМОГОЮ МОДЕЛІ ДЮПОН.

*Нескородєва І. І., к.е.н., доцент,
Аккерман О. С., студентка (ХНЕУ)*

Одним із основних завдань суб'єкту господарювання є максимізація прибутку. Результатом ефективного управління фінансами підприємства в цілому є стабільне зростання прибутку. Провідною метою управління прибутком підприємства є забезпечення збільшення суми прибутку та ефективний його розподіл за напрямками економічного розвитку. Ефективність формування прибутку визначається його загальною сумою та рівнем коефіцієнтів рентабельності.

У науковій літературі питання управління прибутком підприємств було розглянуто в роботах таких вчених як: І. Бланк, В. Гріньова, В. Коюда, С. Кузькін, С. Покропивний, Ю. Субботович та інших.

Коефіцієнти рентабельності капіталу є провідними для оцінки діяльності підприємства. Один з найбільш розповсюджених підходів що до виявлення факторів реалізований у моделі фірми «Дюпон». Дюпон розглядає спроможність підприємства ефективно генерувати, реінвестувати прибуток та підвищувати оберти. Призначення моделі - ідентифікувати фактори, які визначають ефективність підприємства, оцінити ступінь їх впливу і складаються тенденції в їх зміні і значимості [2].

Показник рентабельності власного капіталу обраний тому, що він є найбільш важним для акціонерів компанії. Він характеризує прибуток, що власники одержують з гривні вкладених в підприємство коштів. Рентабельність власного

капіталу залежить від рентабельності продажів, оборотності активів та фінансової залежності підприємства. Дані фактори узагальнюють усі напрями фінансово-господарської діяльності підприємства.

На підставі розрахунків показників підприємства ЗАТ «Завод «Південкабель», зробимо висновки: зміни показника в 2008 році має позитивну динаміку: рентабельність власного капіталу збільшилась на 0,48 грн., за рахунок збільшення всіх коефіцієнтів, найбільше на зміну показника вплинуло зростання показника ресурсовіддачі на 43,86%. В 2009 році динаміка негативна: рентабельність власного капіталу зменшилась на 1,03 грн., це відбулося переважно за рахунок зменшення та коефіцієнта фінансової залежності на 0,161.

Доцільно запропонувати ряд рекомендацій, які будуть сприяти стабілізації господарської діяльності підприємства. 1. Необхідно більшу увагу сутності внутрішньої звітності, яка дозволяє неформально оцінювати рух активів і пасивів підприємства. 2. Звіти крупних підрозділів, які володіють високим ступенем автономії, зобов'язані залучати повну кількість оперативної інформації про зміни в структурі балансових і фінансових показників. 3. Стратегія, результатом якої є фінансовий збиток, повинна бути змінена. Для цього необхідно коректувати плани розвитку. 4. За фактом дефіциту бюджету необхідно не понижати витрати, а збільшувати доходи. 5. Збільшення обсягів виробництва та монополізація ринку не повинні бути головними, найбільшої уваги варті розмір грошового прибутку і рівень рентабельності капіталу.

Рентабельність ВК є найбільш вагомим показником з точки зору акціонерів. Він визначає прибуток, що припадає на власний капітал. Застосування моделі Дюпон в практичних умовах є вагомим елементом механізму управління прибутком підприємства.

УДК 658.5

СИСТЕМА СБАЛАНСИРОВАННЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ В ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ БИЗНЕСА

Пащенко Ю.Е., д.э.н., профессор (РВПС НАН Украины)

Внутренняя эффективность предприятия связана с управлением ресурсами и процессами организации. Современные тенденции в данной области достаточно точно выражены создателями системы сбалансированных показателей

эффективности организации (ССП) Р. Капланом и Д. Нортеном: «Компании индустриальной эпохи выдержали рыночную конкуренцию благодаря разделению деятельности на производство, закупки (снабжение), продажи (сбыт), маркетинг и технологический процесс. Однако со временем применение такого подхода привело к неэффективности, нарушению взаимодействия подразделений и медлительности при принятии решений, когда компании перешли в так называемую информационную эпоху. Они действуют теперь в условиях интегрированных бизнес-процессов, концептуально отличающихся от деятельности на основе функциональной специализации, успешно сочетая высокий профессионализм узких специалистов, с одной стороны, оперативность, эффективность и качество, отличающие интегрированный бизнес-процесс, - с другой».

Все это свидетельствует об острой необходимости разработки интегрированных моделей оценки эффективности бизнеса.

Структура СПП состоит из нескольких важных элементов:

1. Финансовая деятельность, запаздывающий индикатор, — главный показатель успеха организации. Стратегия описывает, как компания собирается обеспечивать устойчивый рост стоимости для акционеров.

2. Успешное сотрудничество с целевым клиентом есть основной компонент улучшения финансовых результатов. Помимо оценки таких отсроченных индикаторов, как удовлетворенность клиента, сохранение и расширение клиентской базы, клиентская составляющая определяет предложение потребительной ценности для целевого сегмента рынка, а это является центральным элементом стратегии.

3. Внутренние бизнес-процессы создают и представляют предложение ценности клиенту. Результат внутренних процессов — опережающий индикатор будущих улучшений параметров клиентской и финансовой составляющих.

4. Нематериальные активы — это основной источник устойчивого создания стоимости. Составляющая обучения и развития описывает, как люди, технологии и общая атмосфера компании способствуют реализации стратегии. Улучшенные показатели данной составляющей являются опережающими индикаторами для составляющих внутренних бизнес-процессов, клиентской и финансовой.

Цели четырех взаимозависимых составляющих представляют собой цепь причинно-следственных связей. Активное использование нематериальных активов в решении стратегических задач способствует улучшению показателей внутренних бизнес-процессов, что, в