

Romanchuk S.V.

Taras Shevchenko National University of Kyiv

DETERMINANTS OF INCREASE OF ECOLOGICAL AND ECONOMIC EFFICIENCY OF RECYCLING AT THE SUGAR PLANT

Summary

In the financial and structural economic crisis, it is necessary to have new approaches to improve the efficiency of the company. In the sugar industry for a long period there was industry crisis caused by various factors. In particular the constant increase in the cost of energy, excessive government regulation and high cost of sugar beet, led to a bankruptcy of significant number of sugar plants. Imperfect technology can talk about significant effects on the environment. In terms of the sustainable economic and environmental component is essential, that is why in modern terms of reforming is necessary to take as a basis index of ecological and economic efficiency. One of the conditions of its increasing is tax breaks, government programs and implementation of «green» tariff on biofuels gained in recycling at the sugar plants.

Keywords: recycling, sugar plant, determinant, environmental and economic efficiency, waste, «green» tariff, exemption, the target application.

УДК 005.95/.96:159.9(02) JEL Classification I25; J24; O15

ВДОСКОНАЛЕННЯ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДЛЯ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ

Скібіцький О.М.

Національний авіаційний університет

Тенденції розвитку міжнародної й вітчизняної економіки, особливо у кризові і посткризові періоди висувають нові вимоги до компетенцій персоналу і системи освіти, в т.ч. до якості отриманої української освіти й кваліфікації. Питання про підвищення кваліфікації на багатьох підприємствах не ставиться, хоча дефіцит кваліфікованих кадрів перетворився в серйозну проблему. При цьому потенціал навчальних закладів ще недостатньо використовується для надання додаткових освітніх послуг місцевому співтовариству. Уточнені ключові терміни теорії людського потенціалу, розглянуті основних її складові, напрямків розвитку і вдосконалення системи управління трудовими ресурсами. Запропоновані напрямки вдосконалення кадрового забезпечення підприємств.

Ключові слова: персонал, людські ресурси, трудовий потенціал, економічно активне населення, робоча сила, кадрове забезпечення, інтелектуально-культурний рівень персоналу.

Постановка проблеми. Соціальні деформації в сфері праці на рівні підприємств позначилися ще в період освоєння нового господарського механізму в другій напівціллі ХХ ст. Введення в порядку експерименту на окремих підприємствах нових економічних відносин, а також масовий розвиток кооперативів ініціював значний відтік кваліфікованих кадрів із підприємств, ще не задіяних реформою. При цьому звільнялися найбільш молоді й перспективні працівники. В той період кадри не вибували остаточно зі сфери промислового виробництва, а лише переходили на робочі місця з більшим рівнем заробітної плати.

В цілому в промисловості зберігався значний потенціал якісної робочої сили, однак вакансії на висококваліфікованих роботах уже заповнювалися із труднощами.

Аналіз діяльності підприємств показує, що політика зайнятості в промисловості носить в основному тактичний характер і не орієнтована на довгострокові завдання залучення й закріплення персоналу, забезпечення спадкоємності кадрів. Більше того, одержала поширення практика набору співробітників тільки на випробувальний термін, із наступним звільненням і формулюванням про службу невідповідність посади. Питання про підвищення кваліфікації на багатьох підприємствах не ставиться, хоча дефіцит кваліфікованих кадрів перетворився в серйозну проблему.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми кадрового забезпечення людського потенціалу найповніше розглянуті в працях таких іноземних фахівців, як: І. Ансофф, П. Друкер, М. Портер, М. Армстронг, Г. Дреслер, Р. Марр, Е. Мейо, М. Мескон, Д. Сульє, Ф. Тейлор, А. Файоль, Г. Шмідт.

Проблемам управління людським потенціалом взагалі і персоналом зокрема приділяється в роботах вітчизняних вчених, таких, як: О. Віханський, А. Градов, Р. Фатхутдінов, В. Геєц, М. Мартиненко, В. Пастухова, З. Шершньова, Беззубко Л. В. [1], Білорус Т. В. [2], Войтко Є. В. [3], Грیشнова О. А. [4], Васильченко В. С. [5], Лібанова Е. М., Терон І. В. [10] тощо. Особливо треба відзначити роботу «Управління трудовим потенціалом» (автори: Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грیشнова О. А. Керб Л. П.) [5], праці Е. Лібанової [8] тощо.

Метою статті є розгляд основних складових і напрямків розвитку системи управління людським потенціалом через вдосконалення кадрового забезпечення підприємств.

Виклад основного матеріалу дослідження. Поняття потенціалу в опрацьованні кадрової політики вживається в сенсі прихованої можливості, здатності, сили, яка може проявитися за певних умов. Під кадровим потенціалом тут розуміється ступень здатностей і можливостей персоналу фірми реалізувати свої здібності при досягненні цілей підприємства.

До початку реформ на частині державних підприємств бракувало 15-20% кваліфікованих працівників при надлишку некваліфікованих і обслуговуючого персоналу. Поповнення кадрів відбулося в період приватизації: в 1991-1992 рр. найм вперше перевищив звільнення [1]. Однак це була якісно інша робоча сила. В основному поверталися працівники старших вікових груп; більшість із них поповнювали ряди адміністраторів, керівників і службовців.

Подальша трансформація економічних відносин, у тому числі різке скорочення обігових коштів, поставила багато підприємств на межу виживання. В умовах масового зниження обсягів виробництва й зупинки підприємств значна частина соціальних функцій, пов'язаних із розвитком колективів, підтримкою працездатності, підвищенням якості кадрового потенціалу й іншими відтворювальними процесами, була втрачена [5].

Скорочення чи навіть «скидання» соціальної інфраструктури, що почалося за приватизації, ще більше обмежило можливості підприємств впливати на склад і якість кадрів, їхню конкурентоспроможність на ринку праці.

В нових умовах підсилювалося соціальне розшарування колективів, відбулося зниження соціального статусу більшості зайнятих і їх відсторонення від участі в управлінні виробництвом. Обмеження економічних і соціальних прав призвело до зниження мотивації, втрати інтересу до роботи. Знизилася привабливість праці, збільшився відтік працівників. Звільнення «за власним бажанням» становили 60-80%, а на деяких підприємствах досягали 90%. На початковому етапі реформ із промислових підприємств звільнилося близько 2 млн. чоловік, з них понад 1 млн. вибули з обробних галузей, у тому числі наукомістких [2].

Таким чином, позначилося зниження якості кадрового потенціалу підприємств, обумовлене відтоком професіоналів і старінням колективів. Пік втрати кваліфікованих кадрів довівся на 1994-1996 рр. Однак не компенсоване вибуття тривало й у період відбудовного росту. До початку 2005 р. чисельність зайнятих на підприємствах промисловості скоротилася більш ніж удвічі. Найбільші кадрові втрати понесли верстатобудування, радіоелектроніка, виробництво інструмента й прецизійного встаткування, а також наукомісткі галузі. В машинобудуванні й металообробці з 1991 р. до 2014 р. кількість кваліфікованих робітників скоротилася в п'ять разів (що прямо позначилося на здатності країни самостійно виготовляти встаткування, необхідне для модернізації виробництва [9].

Вибуття кадрів на різних етапах реформування економіки було нерівномірним. Характер руху залежав від економічних, політичних, фінансових факторів. Однак, на жаль, це не було пов'язано зі зміною технологій. Як правило, відтік кадрів знижувався в період поліпшення кон'юнктури. Так, в 1995 р. вдалося зменшити інтенсивність звільнень у чорній металургії за рахунок виходу вітчизняних підприємств на світовий ринок і підвищення оплати праці [3].

В кризові роки прийом персоналу лише на третину покривав дефіцит кадрів. Знову найняті працівники змушені були сполучати операції, ущільнювати зони обслуговування збільшувати інтенсивність праці. Оскільки додаткові навантаження не супроводжувалися відповідним збільшенням заробітної плати, інтенсивність обороту кадрів у ряді випадків перевершувала всі мислимі межі. Спостерігалася висока плинність персоналу на професійних роботах, особливо в обробних галузях. Це безумовно знижувало якість кадрового потенціалу, утрудняло вихід із кризи [11].

Підтримка зростання випуску продукції здійснювалася меншою чисельністю в умовах збереження старої технічної бази. Іншими словами, виробництво підтримувалося насамперед за рахунок інтенсифікації праці.

У радянський період відділи кадрів були практично в усіх організаціях, однак їх функції помітно відрізнялися від того, чим займалися відділи з тією ж назвою в розвинених країнах. Централізоване керівництво народним господарством, політизація економіки й тоталітарна ідеологія визначали цю специфіку [4].

На відділи кадрів були покладені тільки функції з приймання й звільнення працівників та їх навчання/перенавчання (перепідготовки). Нерідко останні з функцій виконували підрозділи перепідготовки кадрів (технічного навчання).

В цей час відділи кадрів усе ще не були методичними центрами управління персоналом.

Вони були структурно роз'єднані з відділом організації праці й заробітної плати, відділом підготовки кадрів, соціально-побутовими й іншими підрозділами підприємства, які виконували функції управління кадрами. На багатьох підприємствах і досі відсутня система роботи з кадрами, не вивчаються здатності (та здібності) й схильності працівників, немає системи професійного й посадового просування відповідно до їхніх ділових і особистісних якостей.

При переході до ринку виникає питання: як змінити, реорганізувати кадрову службу підприємства, які функції вона повинна виконувати, які навички і знання потрібні працівникам цієї служби?

Узагальнений аналіз роботи відділів управління людськими ресурсами транснаціональних корпорацій дозволяє побудувати певну модель управління персоналом.

Першим етапом моделі при формуванні штату є розробка і реалізація кадрової політики, що включає планування, наймання, вибір, розміщення співробітників, які зможуть виконати майбутню роботу. Для цього необхідно почати з аналізу посади (роботи). Щоб зрозуміти це, працівники кадрової служби повинні:

- знати способи збору даних для аналізу робіт і як становити форми опитувальних листів;
- уміти описати дану посаду (роботу);
- обробляти результати, конкретно використовувати методи обробки;

- складати карти специфікації робіт, де необхідно вказати необхідні навички, уміння й досвід [10].

Наступним кроком є професійний відбір. Щоб виконати цю функцію менеджери з персоналу повинні самі мати уявлення про існуючі методи відбору кандидатів і надати правильні рекомендації з їхнього використання лінійним керівникам.

Другим етапом у роботі з управлінням персоналом є розробка ефективної системи мотивації, тобто впорядкування оплати всередині підприємства й інших видів мотивації (планування кар'єри, участь в управлінні тощо) до виконання роботи. При цьому керівник, що несе відповідальність за управління персоналом, повинен бути знайомий із сучасними концепціями мотивації, відповідно до яких у людини існує безліч потреб: не тільки матеріальні, але й такі як визнання, належність до певної групи, самореалізація тощо, які є сильними спонукальними стимулами до роботи, але не задовольняються тільки матеріальною мотивацією. Проте, наразі в Україні гроші є найважливішим мотиватором. Тому кадрова служба повинна брати активну участь у розробці системи оплати праці на підприємстві.

Наступний етап – оцінка виконання, яка є важливою функцією в управлінні персоналом. Логічно

ця частина роботи базуються на результатах робочого аналізу, в якому визначається зміст роботи й вимоги до персоналу. На підприємстві для оцінки виконання можуть використовуватися різні методи, але які саме – необхідно вирішувати разом із працівниками кадрових служб.

При незадовільному виконанні роботи необхідно знайти причину й визначити, які зміни необхідно зробити: змінити вимоги при наборі, провести додаткове навчання й консультації, задіяти нові спонукальні мотиви тощо, тобто передивитись уважно всю модель управління персоналом [9].

Дослідження закордонної практики показують, що відділи *HR* займають важливе місце в системі управління організацією. Це викликано високопрофесійним кадровим складом цих служб. Із кожних 10 працівників 6-7 становлять фахівці, психологи, економісти, фахівці в області трудових відносин тощо. Зростає значення цих служб відбилося на службовому статусі їх керівників. За даними [2] на 1992 р. 43% начальників кадрових служб американських фірм займали пости віце-президентів, а 32% входили в ради директорів. На початку 1970-х рр. відповідні показники були на рівні 27%. У Японії пост віце-президента компанії займає 51% керівників кадрових служб, а в Італії – 20% [3].

Усе перераховане вказує, наскільки повинні змінитися функції кадрових служб в умовах реформування економіки, коли відбувається відхід від ієрархічного управління, практично необмеженої влади – до ринкових взаємин,

Представляється, що сучасні кадрові служби мають створюватися на базі: відділу кадрів, відділу організації праці і зарплати, соціально-побутового й інших відділів. Цю службу повинен очолювати віце-президент (або заступник директора), який підпорядковується безпосередньо першому керівникові організації – Президенту, Генеральному директору тощо.

З нашої точки зору, нові завдання підприємств в управлінні людськими ресурсами мають бути такими:

- визначення поточної й перспективної потреби в персоналі;
- вивчення й аналіз ринку праці;
- питання стимулювання праці;
- кадрова політика що виражаються в процесі й формі наймання персоналу;
- розробки індивідуальних планів кар'єри.

Таким чином, окрім основних функцій управління, у керівника кадрової служби можна виділити додаткові – координацію і роботу з кадрами.

1. Координація. Він діє як координатор і області управління персоналом і повинен входити до складу вищого керівництва підприємства.

2. Робота з кадрами. Відбір, наймання, навчання, оцінка виконання, розробка систем винагороди, планування кар'єри. Крім того, організація й керівництво спеціальними програмами (здоров'я й безпека, вихід на пенсію тощо).

Виконання розширеного переліку функцій дозволить керівникам кадрових підрозділів більш чітко планувати кадровий потенціал підприємства і приймати в його формуванні й розвитку безпосередню участь. Таким чином, для реалізації програми підвищення кадрового потенціалу керівник кадрової служби може й повинен сам удосконалювати свій управлінський потенціал.

Логічно вишикувати систему кадрового забезпечення одночасно й узгоджено з відновленням організаційно-технічної основи виробництва у відповідності до стратегії фірми.

Наразі для України важливість і актуальність впровадження «нової» моделі освіти, з урахуванням

міжнародних економічних тенденцій, досить висока. Реалізація такої моделі, потреба в якій у нас відчувається значно гостріше, ніж у Європі, дозволить, нарешті, налагодити взаємодію ринку праці й сфери освіти. Необхідні систематизовані зусилля щодо її реалізації в нашій країні з урахуванням власних особливостей і одночасно загальноєвропейського руху цим шляхом.

Основні перешкоди для більш ефективного розвитку системи освіти в Україні, з нашої точки зору, такі:

- обмеження реальної частки державних видатків на освіту;
- відсутність цілеспрямованої інформації про сучасні потреби й вимоги (ринку праці й роботодавців);
- відсутність реального прямого і зворотного зв'язку з роботодавцями;
- відсутність моніторингу процесу освіти за всіма параметрами;
- невисокий рівень володіння керівниками навичками стратегічного управління, новими методами організаційно-адміністративної роботи;
- недостатній професійний рівень викладацького складу в області інноваційних методик, нових інформаційних технологій;
- відсутність наукових досліджень;
- погіршення стану інфраструктури; структурна й концептуальна невідповідність освіти існуючій дійсності;
- зниження рівня учбово-методичної забезпеченості навчальних закладів;
- недостатні наявність і поширення інформації в галузі освіти;
- не розвинена система соціального партнерства з питань освіти [7].

Сучасна система вітчизняної освіти може бути націлена на формування базової основи запропонованих компетенцій у рамках формальної та неформальної освіти. і, як наслідок, повинна змінюватися сама, розбудовуючи власні стратегічні, фінансові й управлінські компетенції свого персоналу.

Видатний теоретик в області управління Пітер Друкер уважав, що підприємство, яке не оновлюється, неминуче старіє й руйнується. Інноваційні процеси перебувають у центрі уваги керівників і консультантів з управління по всьому світу. Обумовлені вони тим, що зовнішня ринкова ситуація стала набагато жорсткіше й динамічніше. Саме ефективно здійснювана інноваційна стратегія сприяє виживанню організації в конкурентній боротьбі й набуттю лідируючих позицій у довгостроковій перспективі [6].

Висновки. Інновації можуть торкатися різних областей: розробки і впровадження у виробництво товарів/послуг, сфери клієнтських відносин, виробничо-технологічної модернізації, технології управління процесами й людьми, і багато чого іншого. А для розробки і втілення інновацій необхідно постійне навчання і вдосконалення компетенцій кадрів підприємства за рахунок «практичного навчання», різних тренінгів тощо.

Тенденції розвитку міжнародної й вітчизняної економіки, особливо у кризові і посткризові періоди висувають нові вимоги до компетенцій персоналу і системи освіти, в т.ч. до якості отриманої української освіти й кваліфікації.

Здатності, здібності, знання й навички випускників навчальних закладів повинні відповідати всім вимогам (які підвищуються) до їхніх особистісних і професійних компетенцій.

Одночасно із цим, до сучасної української моделі освіти висуваються вимоги адекватної реакції

на мінливі умови ринку. При цьому потенціал навчальних закладів ще недостатньо використовується для надання додаткових освітніх послуг місцевому співтовариству.

Дослідження показали, що вже є й очікується в майбутньому нестача навичок роботи з клієнтами, креативності, ініціативності, адміністрування, управління якістю, комунікативних і мовних навичок.

Хоча великі навчальні заклади й адекватно реагують на ситуацію, яка склалася, і створюють школи бізнесу або центри тренінгових або консалтингових послуг, проте, для того, щоб теми семінарів були затребувані замовниками, необхідно, щоб вони були актуальні, а для цього повинні існувати більш щільні контакти освітніх інститутів з банка-

ми, великими корпораціями, промисловими підприємствами й іншими організаціями. Програми семінарів таких структур мають бути розраховані на управлінський склад й інші категорії працівників.

Перспективи подальших розробок у даному напрямку. Реалізація сучасних програм навчання потребує опрацювання нової стратегії освіти, заснованої на нововведеннях в її організаційній структурі, інноваційних методах, формах навчання з урахуванням особистісних характеристик слухачів. Сучасні умови вимагають переходу освітньої парадигми від репродуктивного до продуктивного типу навчання, проведенню великої роботи із впровадження індивідуально-орієнтованого підходу до освіти.

Список літератури:

1. Беззубко Л. В. Трудовий і кадровий потенціали: Монографія / Л. В. Беззубко, Л. О. Гончарова, Б. І. Беззубко – Донецьк: Норд-прес, 2008. – 201 с.
2. Білорус Т. В. Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства: Монографія / Т. В. Білорус. – Ірпінь: Національна академія Державної податкової служби України, 2007. – 174 с.
3. Войтко Є. В. Соціально-економічні аспекти функціонування кадрового персоналу підприємства / Є. В. Войтко // Держава та регіони. Серія: Економіка і підприємництво. – 2009. – № 5. – С. 44-51.
4. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. – К.: Т-во «Знання», 2001. – 254 с.
5. Васильченко В. С. и др. Управление трудовым потенциалом: Навч. посіб. / В. С. Васильченко, А. М. Гриненко, О. А. Грішнова, Л. П. Керб. – К.: КНЕУ, 2005. – 403 с.
6. Друкер Питер. Практика менеджмента / П. Друкер: Пер. с англ. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2002. – 398 с.
7. Інвестування. Зайнятість. Освіта: Монографія / В. Г. Федоренко, М. Г. Чумаченько, Ю. М. Маршавін та ін.; За наук. ред. В. Г. Федоренко. – К.: Наук. світ, 2002. – 517 с.
8. Либанова Е. М. Демографическое развитие Украины: проблемы и перспективы. Соціальні пріоритети ринку праці в умовах структурної модернізації економіки / Е. М. Либанова // Міжнар. наук-практ конференція. – К.: Мінпраці України, НАН України, РВПС України НАН України, Укр. ін-тут соц. досліджень, 2000. – Т. 1. – 562 с.
9. Стратегічне управління знаннями підприємства: монографія [А. П. Наливайко, О. М. Гребешкова, Л. П. Батенко та ін]; за заг. ред. д.е.н., проф. А. П. Наливайка. – К.: КНЕУ, 2014. – 445 с.
10. Терон І. В. Трудоресурсний капітал і критерії конкурентоспроможності країни в глобальному економічному просторі / І. В. Терон // Наука й економіка: Науково-теоретичний журнал Хмельницького економічного університету. – Хмельницький, 2008. – Випуск 4(12). – С. 218-223.
11. Тютюкова Е. О. Человеческий капитал и потенциал / Е. О. Тютюкова // Научное обозрение. – 2013. – № 4. – С. 231-235.

Скибицкий А.Н.

Национальный авиационный университет

УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ ПОТЕНЦИАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ

Аннотация

Тенденции развития международной и отечественной экономики, особенно в кризисные и пост-кризисные периоды предъявляют новые требования к компетенциям персонала и системы образования, в т.ч. к качеству полученного украинского образования и квалификации. Вопрос о повышении квалификации на многих предприятиях не ставится, хотя дефицит квалифицированных кадров превратился в серьезную проблему. При этом потенциал учебных заведений еще недостаточно используется для предоставления дополнительных образовательных услуг местному сообществу. Уточнены ключевые термины теории человеческого потенциала, рассмотрены основные ее составные части, направление развития и усовершенствования системы управления трудовыми ресурсами. Предложены направления совершенствования кадрового обеспечения предприятий.

Ключевые слова: персонал, человеческие ресурсы, трудовой потенциал, экономически активное население, рабочая сила, кадровое обеспечение, интеллектуально-культурный уровень персонала.

Skibitskiy A.N.
National Aviation University

IMPROVEMENT STAFF SUPPORT FOR THE MANAGEMENT OF HUMAN POTENTIAL OF THE ENTERPRISES

Summary

Trends in the development of international and domestic economy, especially in times of crisis and post-crisis periods impose new requirements for the competence of staff and the education system, including to the quality of the Ukrainian education and skills. The question of professional development in many enterprises is not put, although the shortage of qualified personnel has become a serious problem. The potential of educational institutions still not used to provide supplemental educational services to the local community. Clarified the key terms of the theory of human potential, considered its main components, the direction of development and improvement of human resource management. Suggested ways of improving staffing companies.

Keywords: personnel, human resources, labor potential, the economically active population, labor, staffing, intellectual and cultural level of the staff.

УДК 658:65.012

ДІАГНОСТИКА ЛОГІСТИЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ

Скриньковський Р.М.

Львівський університет бізнесу та права

У науковій статті уточнено сутність категорій «діагностика логістичної діяльності підприємства» та «система діагностики логістичної діяльності підприємства». Представлено систему діагностики логістичної діяльності підприємства. Встановлено, що ключовими бізнес-індикаторами системи діагностики логістичної діяльності підприємства є такі групи показників: показники ефективності; показники продуктивності; показники гнучкості та надійності; показники відповідності логістичному правилу; показники ринкових можливостей.

Ключові слова: логістична діяльність, підприємство, система діагностики, бізнес-індикатори, метод.

Постановка проблеми. Світовий досвід свідчить, що на сучасному етапі становлення і розвитку ринкових відносин однією із вирішальних (ключових) складових функціонування підприємства та його економічного зростання є логістична діяльність суб'єкта господарювання. Поряд з тим, розглядаючи окремі аспекти функціонування підприємств, слід зазначити, що сьогодні існує проблема, пов'язана з управлінням матеріальними та фінансовими потоками, в результаті чого відбувається збій у комплексі логістичних функцій.

У таких умовах постає потреба у діагностиці логістичної діяльності підприємства, за результатами якої правильно сформована інформаційно-аналітична база стане підґрунтям для прийняття ефективних і результативних управлінських рішень, націлених на економічний розвиток і перспективу суб'єкта господарювання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Значний внесок у вирішення окремих проблем теорії та практики щодо оцінювання результатів і перспектив функціонування підприємства, в т.ч. діагностики його логістичної діяльності, зробили такі вчені-економісти: Алькема В.Г., Коніщева Н.Й., Крикавський Є.В., Мельник О.Г., Олексюк О.І., Руденко Г.Р., Соколовська З.М., Сумець О.М., Трушкіна Н.В., Харрисон А., Ван Хоук Р., Чернописька Н.В., Чухрай Н.І., Швиданенко Г.О. та ін. [1-12].

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Однак, як свідчить аналіз літературних джерел і реальний стан проблеми щодо розвитку систем діагностики певних сфер та видів

діяльності суб'єктів господарювання, не до кінця вивченою залишається система діагностики логістичної діяльності підприємства.

Мета дослідження. Метою наукової роботи є розроблення системи діагностики логістичної діяльності підприємства на засадах сформованих бізнес-індикаторів з урахуванням діючої практики функціонування суб'єктів господарювання.

Виклад основного матеріалу дослідження. В процесі розроблення системи діагностики логістичної діяльності підприємства виникає потреба в уточненні сутності такої економічної категорії, як «логістична діяльність підприємства».

Так, на думку науковців Інституту економіки промисловості НАН України Коніщевої Н.Й. та Трушкіної Н.В. [1], логістична діяльність підприємства – це один із основних видів господарської діяльності, здійснення якого вимагає проведення певної послідовності процесів логістичної діяльності, в результаті чого зведуться до мінімуму витрати та збитки підприємства на основі оптимізації логістичного «ланцюга» і скорочення впливу ризиків та загроз зовнішнього середовища [1, с. 116-117]. Науковець Сумець О.М. [2] вважає, що логістична діяльність підприємства – це певний вид господарської діяльності, який тісно взаємопов'язаний із процесами планування, організування, управління та контролю за матеріальними і однорідними ім потоками, що переміщуються від місцезнаходження виробника до місцезнаходження споживача за рахунок логістичних функцій [2, с. 292].

У дослідженні Руденко Г.Р. [3] визначено, що логістична діяльність підприємства – це діяльність,