

більшою віддачею в інших сферах виробництва; зростання конкурентоспроможності вітчизняних підприємств за рахунок залучення інвестицій в реальне виробництво, зростання виробництва і капітальних вкладень, збереження і розвиток науково-технічного, високотехнологічного та інноваційного потенціалу; створення творчих груп робітників, які мають, перш за все, здатність швидко вчитися і ефективно використовувати свій досвід, комунікабельність, уміння адаптуватися у колективі, використання креативного потенціалу співробітників.

Література

1. Носова О.В. Корпоративний сектор України в умовах банківської кризи / О.В. Носова // Часопис економічних реформ. – 2015. – № 2 (18). – С. – 65-71.
2. Черненко С.М. Корпоративний сектор: сучасний стан та проблеми становлення [Електронний ресурс] / С.М. Черненко. – Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=683>.
3. Поважний О.С. Корпоративні відносини в Україні: сучасний стан та перспективи розвитку : монографія / О.С. Поважний, Н.С. Орлова. – Донецьк: Издательство, 2012. – 200 с.
4. Россинский В.И. Основы корпоративного управления / В.И. Россинский. – Ростов н/Д. : Феникс, 2006. – 252 с.

Любомир БІЛОУС

викладач

Івано-Франківського науково-навчального інституту менеджменту
Тернопільський національний економічний університет

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМ НАВЧАННЯМ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ХЛІБОПЕКАРСЬКОЇ ГАЛУЗІ (ВНУТРІШНЬОФІРМОВЕ НАВЧАННЯ)

Актуалізують питання ефективного управління професійним навчанням на підприємствах хлібопекарської галузі такі вимоги, як актуальність знань робітничого персоналу. З'ясовано, що 47% респондентів закінчили навчальні заклади більш ніж 5 років тому, 53% працівників, на ринку праці знаходяться тривалий час після закінчення навчальних установ (6 і більше років). З урахуванням динамічних змін, які відбуваються в хлібопекарській галузі, підвищенні технологізації та комп'ютеризації виробничих процесів зростає необхідність у постійному моніторингу професійних знань працівників та передачі знань, необхідних для виконання поставлених завдань. Для кожної з цих груп притаманні специфічні характеристики, які зумовлюють необхідність продовження професійного навчання на підприємстві. Головною рисою сучасної економіки є орієнтація на компетентних фахівців, знання яких відповідають вимогам ринку праці. За останні десятиліття кардинально змінилася система генерації й передачі знань, а їх обсяг багаторазово зріс. Нині щорічно оновляється близько 5 % теоретичних і 20 % професійних знань. Одиниця виміру старіння знань фахівця, прийнята у США – період «напіврозпаду» компетентності, тобто зниження її на 50 % унаслідок появи нової інформації, показує, що за багатьма професіями цей період настає менш ніж через 5 років [5]. З огляду на зазначені обставини, не матеріальні ресурси, такі як кваліфікація та освіта працівників, становлять головний стратегічний потенціал підприємства, цільова мета якого утримувати конкурентні переваги на ринку товарів та послуг. Диверсифікація менеджментом організації матеріальних і не матеріальних інвестицій виступає передумовою конструювання такого внутрішнього середовища, яке важко відтворити конкурентам, створивши тим самим унікальну мережу взаємодії із зовнішнім довкіллям. Адже концентрація зусиль лише на одному з ресурсів, як показує практика, копіювання стратегій інших організацій чи схем управління посилюють ризикогенні тенденції в діяльності будь-якої фірми. Залучення нових

технологічних ідей у поєднанні з випереджаючим навчанням робітничого персоналу становлять підґрунтя комерційного успіху.

Важливими є ідеї науковців, які пов'язують кількісні і якісні характеристики трудових ресурсів з економічною безпекою підприємства. Як зазначає український економіст О. М. Ляшенко, традиційно якість трудових ресурсів підприємства визначається ступенем професійної і кваліфікаційної придатності персоналу. У контексті нашого дослідження евристичними є виокремлені О. М. Ляшенко ознаки, які характеризують якість трудових ресурсів підприємства. До числа таких ознак належать [6, с. 235-237]:

- економічні ознаки (відповідність освітньо-кваліфікаційних характеристик працівника посаді, яку обіймає; кваліфікація працівника; стаж);
- особистісні ознаки (дисциплінованість, здатність до навчання протягом життя, сумлінність, оперативність, творча активність);
- корпоративні ознаки (престижність праці, рівень технологічного оснащення робочих місць, раціональна організація праці);
- соціокультурні ознаки (соціальна відповідальність, соціальна активність, загальнокультурний рівень, рівень корпоративної культури).

Нами зафіксовано неузгодженості в економічних ознаках, які виявляються у порушенні рівноваги між кваліфікаціями працівників і посадами, які вони обіймають. Оцінюючи рівень відповідності між зазначеними параметрами, 47% респондентів вказали на їх взаємоузгодження. Критично оцінюючи власний рівень професійної придатності, 28 % опитаних зазначили, що їхня кваліфікація нижча від поточної посади, кожен третій робітник визнав, що його кваліфікація вища від посади, на якій він перебуває. Детальний аналіз відповідей респондентів у розрізі окремих підприємств показав суттєві розбіжності. Нами виокремлено три групи організацій, в яких відповідність освітньо-кваліфікаційних характеристик працівника їхнім посадам має свої особливості. Групу підприємств з найбільшою кількістю працівників, які вказали на взаємоузгодження кваліфікації їхнім посадам очолює ПАТ «Івано-Франківський х-т» – 72%. У цю групу також увійшли ТОВ «Залізнична пекарня» (60%) та міні хлібокомбінат ТОВ «Лігос» (53%). 60 % працівники ТОВ «Колос» зазначили, що їхня кваліфікація вища від поточної посади, 53% працівників ТОВ «Агрокомпанія «Копійка» і така ж кількість робітничого персоналу ТОВ «Колос» вказали, що їхня кваліфікація нижча від посади, яку вони зараз обіймають. Лише для 10 % із загалу тих, хто брав участь у зазначених заходах, практично вся інформація була новою. 67 % учасників начальних програм вказали на часткову новизну отриманої інформації і 23 % опитаних працівників зазначили, що більшість відомостей для них були мало інформативними, але в процесі навчання їхні знання отримали більш системну конфігурацію. Структурованість наявних знань є важливою умовою для якісного виконання виробничих завдань. Проте, за нашим переконанням, головною метою підготовки професійних кадрів на підприємствах є усунення прогалин у знаннях і вміннях, які виникають в результаті ускладнення технологічних процесів.

Можливі пояснення знаходимо саме у пасивності зазначених підприємств у здійсненні рішучих заходів, спрямованих на посилення професійних компетенцій працівників, їхнього залучення у систему професійної підготовки.

У контексті наведених міркувань особливу увагу необхідно звернути на вирівнювання дисбалансу між рівнем кваліфікації працівників хлібопекарської галузі та посадовим обов'язковими, які висуваються до їх виконавців. Невідповідність між вказаними характеристиками викликає зниження якості виконання трудових операцій, а системне нехтування підготовкою робітничих кадрів на підприємствах може призводити до навмисного саботування посадових інструкцій. За умови наявності високотехнологічного устаткування та відсутності відповідного персоналу, який компетентний в його обслуговуванні, підприємство стає уразливим зі сторони інших суб'єктів господарювання, внутрішня політика яких спрямована на підвищення професійних знань персоналу.

Прагнення сучасних працівників до мобільності, активного опанування новими видами діяльності, зумовлюють їхню пошукову активність, що, у свою чергу, змушує підприємства удосконалювати внутрішньо-організаційні стратегії стабілізації плинності кадрів, заохочення перспективних фахівців надати перевагу саме їхньому підприємству.

Література

1. Богиня Д. П. Основи економіки праці : навч. посібник / Д.П. Богиня, О.А. Грішнова. – К.: Знання-Прес, 2000. – 313 с. с. 42; с. 102.
2. Саєнко М. До питання про розробку державної програми розвитку трудового потенціалу в Україні / М. Саєнко // Україна: аспекти праці. – 2000. – № 3. – С. 10-11.
3. Матковський Р. Б. Економічний потенціал України та шляхи його ефективного використання: автореф. дис... канд. екон. наук: 08.01.01 [Електронний ресурс] / Р. Б. Матковський; Київ. нац. екон. ун-т. — К., 2003. — 20 с.
4. Білоус Л. Й. Підготовка кадрів для підприємств харчової галузі: розвиток та перспективи / Л. Й. Білоус // Інноваційна економіка. – 2013. - № 5'2013[43] - С. 166-172.
5. Канадська система професійно-технічної освіти: зв'язок з потребами громади // Інформаційний вісник проекту „Децентралізація управління професійним навчанням в Україні”. – 2006. – № 2. – 4 с.

Андрій ВІТРОВИЙ

к.т.н., доцент

Тернопільський національний економічний університет

Андрій КУЗЬ

слухач магістратури

Тернопільський національний економічний університет

ШЛЯХИ ПОКРАЩЕННЯ СИСТЕМИ ОПЕРАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПЕРЕРОБНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

В сучасних реаліях вітчизняної ринкової економіки операційний менеджмент є жорсткою обов'язковою нормою для ведення рентабельного бізнесу. Якщо в 90-х роках операційний менеджмент вважався синонімом організації виробництва і визначався, як діяльність, що пов'язана з розробкою, використанням і вдосконаленням виробничих систем, на базі яких виробляється основна продукція переробного підприємства, то на даний час операційний менеджмент має більш ширше значення, яке полягає в ефективному та раціональному управлінні любими операціями на підприємстві. Зараз операційний менеджмент націлений на те, щоб бізнес був прибутковим і ціленапрямленим з господарської точки зору, тобто виправдовував інвестиції, вкладені в нього і понесені затрати. Іншими словами, в рамках операційного менеджменту управління повинно бути організовано таким чином, щоб виконання кожної операції сприяло отриманню прибутку.

Операційна діяльність виступає центральною ланкою у процесі основної діяльності переробного підприємства, адже саме від ефективності виробництва залежить ціна та якість кінцевого продукту, а й відповідно перехід до наступного циклу в комплексі операцій по створенню та реалізації товарів кінцевим споживачам. Тому, варто відмітити, що зараз актуальним є примінення принципів операційного менеджменту не тільки на виробництві але і в процесах комерційної діяльності переробних підприємств.

Загалом варто зазначити, що вдосконалення системи операційного менеджменту підприємства потрібно розглядати з позиції двох рівнів: системи управління підприємством загалом та системою управління безпосередньо на виробництві. Такий підхід вказує на те, що пошук шляхів вдосконалення та розвитку системи операційного менеджменту має бути комплексним та взаємопов'язаним.