

- розроблення методики забезпечення конкурентоспроможності організацій-виробників найбільш популярних марок на ринку питної води;

- досягнення цінних для споживача відмінностей від конкурентів, які складно або неможливо скопіювати в короткостроковому періоді.

ТОВАЖНЯНСКИЙ В.А., канд. екон. наук, доцент, НТУ «ХП»,
Харьков

ЭКСПЕРТНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ КРИЗИСНЫХ ЯВЛЕНИЙ НА МАШИНОСТРОИТЕЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Изучение литературных источников и практики работы машиностроительных предприятий г. Харькова в условиях наличия кризисных явлений позволили сформировать и в определенной мере классифицировать на 6 основных групп 72 антикризисных мероприятия, которые было рекомендовано использовать при наличии признаков нестабильности в работе или при наличии факторов, которые характеризуют приближение или развитие кризиса. Практика хозяйствования показывает, что все направления эффективной антикризисной политики невозможно использовать одновременно. Поэтому возникает потребность в аналитическом исследовании важности каждой из группы и каждого из мероприятий, которые включены в эту группу. Такое задание, на наш взгляд, может быть эффективно выполнено с использованием экспертно-кластерного анализа.

Для формирования группы экспертов автором было разработано методика отбора, которая учитывала организационную структуру предприятий, серийность их продукции, экономическое положение производства, форму собственности, участия на международных рынках. На основании анализа больше 20 предприятий машиностроительного комплекса Харьковской области было принято решение создать экспертную группу в составе 11 экспертов для формирования системы антикризисных мероприятий для ДП ХМЗ «ФЕД»: трех экспертов из ДП ХМЗ «ФЕД»; четыре экспертов было привлечено из предприятий индустриальной группы «Украинская промышленная энергетическая компания»: Лозовской кузнечно-механический

завод, «Укрелектромаш», подшипникового и станкостроительного заводов, а также по одному эксперту из «Турбоатома», «Електротяжмаша», «Южкабеля» и НТУ «ХПИ». В целом каждого отдельного эксперта следуют рассматривать не как личность, а как коллективного эксперта, который в своей оценке руководствуется состоянием дел и особенностью производства (форма собственности, серийность производства, объемы производства, и тому подобное) предприятия, от имени которого он выступает. Каждому эксперту нужно было после предыдущего изучения производственно-экономического состояния конкретного предприятия каждый из мероприятий в каждой из группы оценить от «0» к «1».

В результате было получено от всех экспертов оценки по каждому показателю и проведены они статистический анализ, который предусматривает переход к анализу средних значений показателей по всем экспертам. При этом, в каждой группе мероприятий средние показатели упорядочены по уменьшению от 1 до 0. Результаты экспертизы по всем мероприятиям (средние оценки экспертов) наглядно представлены в виде рейтинговой улитки. Полученные данные свидетельствует о том, что в каждой группе средний показатель существенно изменяется. Нами доказано, что экспертная оценка мероприятий по отдельной группе с достаточным уровнем точности описываются регрессионными уравнениями, полученными с использованием метода наименьших квадратов.

Сравнение средних показателей в группе антикризисных мероприятий показывает, что ряд важных показателей получили неожиданно малые экспертные баллы потому, что они были включены не в надлежащую группу (направления антикризисной деятельности), которая была предложена экспертам. Исходя из этой посылки, автором выполнена переформатирование групп, из условий приближения показателей по баллам экспертов и их функциональному содержанию. С учетом проведенной экспертизы и аналитического исследования было создано шесть новых групп (направлений) антикризисных мероприятий, которые в большей мере воспроизводят те направления, которые заложены в название группы.

Исследования экспертной оценки антикризисных мероприятий позволили сформировать обоснованную рекомендацию по использованию той или другой группы

мероприятій на машиностроительных предприятиях с целью стабилизации их работы и обеспечения устойчивого развития, что подтверждено практическим использованием предложений автора на ХМЗ «ФЕД» в течение 2007..2012 годов.

ГУЦАН А.Н., викладач, НТУ «ХПИ», м. Харків

ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ МОТИВАЦІЙНОЇ ЗАХОДІВ ПІДПРИЄМСТВА

Ефективна мотиваційна взаємодія працівника й підприємства сучасного машинобудівного підприємства обумовлює пошук нових шляхів і напрямків удосконалення ефективності мотиваційних заходів підприємства. Використання ефективних мотиваційних впливів на працівника дозволяє підприємству підтримувати заданий рівень зацікавленості працівника, забезпечуючи, тим самим, бажаний рівень економічної ефективності своєї діяльності.

Виходячи з того, що рівень зацікавленості працівника й наступна ефективність його дій розглядається нами в аспекті впливу факторів мотивації запропонованих підприємством на індивідуума - автором пропонується ступенева логіко-структурна схема оцінки результатів мотиваційної діяльності сучасного підприємства з урахуванням фактору невизначеності функціонально-виробничої поведінки працівника.

Логіко-структурна схема оцінки результатів мотиваційної діяльності сучасного підприємства з урахуванням фактору невизначеності функціонально-виробничої поведінки працівника представлена на рис. 1. Представлений механізм оцінки ефективності мотиваційних заходів доцільно представити у вигляді 4 послідовних етапів.

1 етап. На даному етапі здійснюється виявлення факторів мотивації персоналу. Із цією метою здійснюється вивчення можливих і наявних мотиваційних факторів підприємства.

На основі вивчення всього переліку формуються агреговані блок-модулі факторів мотивації (на підставі споріднених сутнісних характеристик факторів). Далі, на основі використання експертно-аналітичного методу формується ієрархічний блочно-модульний банк мотиваційних факторів, та здійснюється виділення ключових мотиваційних факторів.