

ПРАКТИКА ВИКОРИСТАННЯ АНТИКРИЗОВОГО МЕХАНІЗМУ СТАБІЛІЗАЦІЇ ТА СТІЙКОГО РОЗВИТКУ НА ДП ХМЗ «ФЕД»

З використанням результатів проведеного на ДП ХМЗ «ФЕД» наукового дослідження було створені необхідні технічні, організаційні та економічні можливості на всіх технологічних перегонах, що дозволяє підприємству пройти етапи прискореного розвитку, яким йшли високоорганізовані підприємства та фірми, щоб наблизитися до європейського рівня і стали одним з кращих на світовому індустріальному ринку та високотехнологічному ринку авіаційної техніки (рис 1).

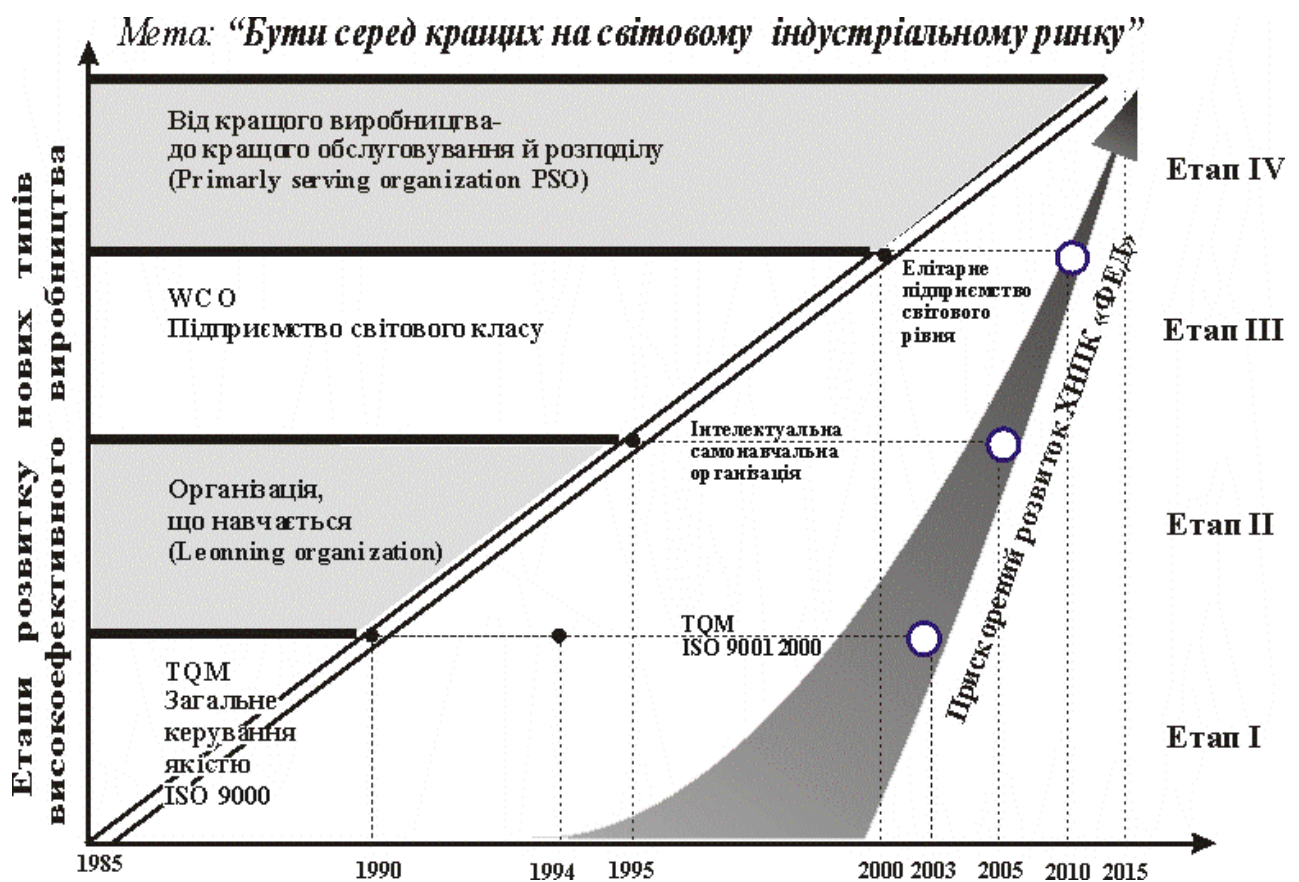


Рис.1. - Модель прискореного розвитку ДП ХМЗ «ФЕД» з метою створення елітного виробництва

На першому етапі (I) підприємство ХМЗ «ФЕД» перейшло на загальну систему управління якісної продукції, втіливши систему TQM ISO -9001 2000 в 2003 році, при цьому суттєво підвищилась культура праці та продуктивність праці, та покращення соціального захисту працівників.

На другому етапі (II) – інтелектуальна організація ХМЗ «ФЕД» досягла в 2005 р високого інтелектуального та наукового рівня за рахунок оновлення інженерного, технологічного та управлінського персоналу та ефективного підвищення його кваліфікації для професійного росту. Це забезпечило підвищення ефективності у всіх ланках діяльності.

На третьому етапі (III) – ХМЗ “ФЕД” досяг в 2010 році високого рівня в організації виробництва, використовуючи інформаційні технології нового покоління обробного обладнання з ЧПУ, стабільне положення на світовому рівні завдяки активному маркетингу, високій корпоративній культурі.

Згідно з прийнятою ХМЗ “ФЕД” інноваційною моделлю розвитку його економіки в планах ХМЗ “ФЕД” поставлена мета в 2015 році обсяги IV етапу розвитку війти в еліту високоорганізованих підприємств з кращим сервісним обслуговуванням. Цей високий рівень виробничого стану підприємства дозволяє задовольняти існуючі і майбутні потреби замовників з високим рівнем якості і сервісу високотехнологічної та наукомісткої конкурентоздатної економічної продукції для авіаційної промисловості світу. Для вирішення цієї мети на ХМЗ “ФЕД” розроблені і обґрунтовані показники динамічного розвитку, на підставі концепції постійної реструктуризації усіх рівнів виробництва, в риночній, виробничій, інноваційної, соціальної та фінансової галузі (табл.3.39). За базу розробки стратегічних перспектив (табл.3.39) взяті показники роботи заводу на 01.01.2009 р з прогнозом показників через рік, а також показники на перспективу на 3-4 роки. В цих показниках закладено збільшення продукції на світових ринках від 61% в 2009 році до 65% в 2012 році; мати кошти в обороті не менш ніж 37 млн. грн.; виробництво товарної продукції на одного працівника (грн. чол./ місяць) в перспективі довести до 24951,0 грн, тобто підвищити в 4 рази; збільшити долю інвестиційної продукції

з 35% до 77,4% від обсягу випуску продукції; передбачається збільшення ринку для вироблених товарів в Україні до 29% , а за кордоном до 27%.

При практично незмінній чисельності працюючих на підприємстві передбачено за цей період підняти заробітну плату більш чим в 2 рази, що буде складати 4500 грн. на місяць. Плануються зміни і в фінансових показниках. Зокрема, передбачається збільшення на 39% чистий прибуток, а маржинальний прибуток планується підвищити в 4,4 рази. Рентабельність виробництва підвищиться з 15,6% до 18,5% в прогностному періоді. Фондоотдача збільшиться в 1,8 рази і складе 2,5%.

Таблиця 1 - Стратегічна перспектива результатів фінансової реструктуризації ХМЗ «ФЕД»

Мета	Критерії	Стан ДП ХМЗ «ФЕД»		
		Сучасний стан	Через рік	Через 3-4 роки
Ринкова	1.1 Частка продукції в Україні(%)	39,0	31,5	35,0
	1.2 Оборот (млн. грн./місяць)	14,2	21,5	37,0
	1.3 Частка грошових засобів в обороті (%)	94,0	94,5	95,7
	1.4 Частка продаж за кордон (%)	61,0	68,5	65,0
Виробнича	2.1 Частка змінних витрат у вартості продукції (%)	31,5	30,7	28,3
	2.2 Виробництво товарної продукції на одного працівника (грн. чол./ місяць)	6342,4	14439,2	24951,0
	2.3 Виробник замовлень у рядків (%)	99,8	100,0	100,0
	2.4 Штрафні санкції за невиконання замовлень	0	0	0
Інноваційна	3.1 Частка інвестиційної продукції к об'єму випуску(%)	35,5	44,8	77,4
	3.2 Збільшення об'єму ринка:			
	• вітчизняного (%)	15,0	21	29
• за межами України (%)	27	15	27	
	3.3 Втілення нових технологій (%)	17,5	12,5	20,0
Соціальна	4.1 Кількість працівників (чол.)	2139	2212	2437
	4.2 Середня зарплата в місяць	2150,0	2680,0	4500,0
	4.3 Співвідношення зарплати ДП ХМЗ «ФЕД» з іншими фірмами в Україні та за кордоном	0,86	1,0	1,2
Фінансова	5.1 Чистий прибуток (тис. грн./місяць)	446,0	499,0	620,0
	5.2 Маржинальний прибуток (тис. грн./рік)	108310,0	277337,0	479238,0
	5.3 Рентабельність (%)	15,6	16,2	18,5
	5.4 Рентабельність маржинальна (%)	84,0	84,5	86,6
	5.5 Обігові кошти (тис. грн.)	102287,0	204560,0	353480,0
	5.6 Поточна ліквідність (в.о.)	0,18	0,2	0,21
	5.7 Фондовіддача (в.о.)	1,38	1,8	2,5

Стабільний розвиток виробництва, широкий попит продукції ХМЗ “ФЕД” на відчизняних та світових ринках, постійна реструктуризація всіх ланок виробництва, оновлення технологічної бази та обладнання, активний маркетинг, залучення інформаційних технологій для управління технологічними процесами в виробництві та управлінні є підґрунтям для виконання вказаних показників на запланований період.

Ю.Ю. ФІЛІПЕНКО, аспір., ПБАБА, Дніпропетровськ

СУЧАСНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

У сучасних економічних умовах основним ресурсом ефективного функціонування підприємства є персонал, який значною мірою визначає стратегічний успіх підприємства, є основою забезпечення його конкурентоспроможності.

Управління персоналом – сфера наукової та прикладної діяльності, завдання якої полягає у залученні персоналу необхідної кількості та якості, його розвиток та вивільнення, з метою забезпечення ефективного функціонування, підвищення конкурентоспроможності підприємства та всебічного розвитку його працівників.

Методи управління персоналом – це способи впливу на колектив й окремих працівників з метою здійснення координації їх діяльності в процесі функціонування організації.

Традиційно виділяють три групи методів управління персоналом: адміністративні, економічні, соціально-психологічні. Крім того, деякі автори виділяють ряд так званих організаційних методів, за допомогою яких створюються необхідні умови роботи персоналу, тому вони логічно передують усім іншим. Такі методи створюють лише свого роду рамки, що спрямовують майбутню діяльність, а тому, по суті, є пасивними. До категорії організаційних