

повсякденних пересувань до робочого місця в офісі та пов'язаних з цим витрат коштів, часу та енергії; відсутність повсякденних контактів з колегами та керівництвом; можливість нагляду за утриманнями; одночасне з трудовою зайнятістю підвищення рівня професійної освіти).

При чому, за такого підходу до оцінки готовності персоналу підприємства до ДТД можливо визначити якості працівника, що визначають його готовність виконувати професійну діяльність (наприклад, позитивне відношення до підприємства-роботодавця, позитивне відношення до професії у складі морально-мотиваційного компоненту), та якості працівника, що визначають його готовність до здійснення ДТД (наприклад, дистанційні мотиви у складі морально-мотиваційного компоненту). Це дозволить згрупувати персонал підприємства відповідним чином, розробити систему диференційованих заходів стосовно підвищення готовності кожної з сформованих груп персоналу до ДТД, а також визначити доцільність використання ДТД серед персоналу підприємства в цілому. Розробка практичних заходів підвищення рівня готовності згрупованого таким чином персоналу та методики їх реалізації на підприємстві є напрямком майбутніх досліджень автора.

Література

1. Стратегическое управление развитием электронного бизнеса и информационных ресурсов предприятия (модели, стратегии, механизмы). Научное издание/ А. И. Пушкар, Е. Н. Грабовский, Е. В. Пономаренко. — Харьков: ХНЭУ, 2005. — 480 с.
2. Пушкар О. І., Балакірева С. О. Дистанційна трудова діяльність як один з основних напрямків стабілізації стану вітчизняного ринку праці в умовах інформатизації. // Економіка розвитку. — ХНЕУ, 2006. — № 1(37). — С. 25—28.
3. Аллин О. Н., Салтикова Н. И. Кадры для эффективного бизнеса. Подбор и мотивация персонала. — М.: Генезис, 2005. — 248 с.

УДК 339.97

С. П. Наливайченко, д-р екон. наук,
проф., завідувач кафедри економіки підприємства,
Кримський економічний інститут
ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»

ЗАСТОСУВАННЯ КЛАСТЕРІЗАЦІЇ В АНАЛІЗІ ГОСПОДАРЧОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

Для якісного діагностування суб'єктів господарювання необхідно, по-перше, ідентифікувати сформовану ситуацію. По-друге, визначити ступінь її кризи, що й дозволить запобігти можливості виникнення негативних явищ, здійснити своєчасний контроль і ефективне керування підприємством.

For qualitative diagnosing of individuals of economy it is necessary to identify the turn out situation firstly. In the second place to determine the degree of its crisis, that will allow to prevent an opportunity of rising of negative occurrences, to realize timely control and management of an enterprise.

Керування діяльністю сучасних підприємств, у тому числі й промислових, немислимо без аналізу й, відповідно, контролю за доцільністю й обсягом випуску виробленої продукції, рентабельністю виробництва, кредиторською й дебіторською заборгованістю, чисельністю співробітників, конкурентною позицією на ринку й багатьма іншими показниками.

З даною метою може бути використаний кластерний аналіз.

З 7 розглянутих об'єктів промисловості Автономної Республіки Крим за допомогою складання та вирішення матриці ознак було сформовано 5 кластерів, що включають у себе однорідні за ознаками підприємства та їх агентства й схожі між собою (таблиця).

Таблиця

**МАТРИЦЯ ВИХІДНИХ ДАНИХ АНАЛІЗУ РОБОТИ
ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ АРК за 2007 рік, (тис. грн)**

№ п/п	Матеріальні витрати	Інші операційні видатки	Амортизація	Оплата праці	Обсяг реалізації	Валовий прибуток	Валові капітальні інвестиції
1	238,8	69,7	84,5	489,3	1142,5	14,2	227
2	19147,8	10823,3	919,1	4391,6	32719,4	692	3427
3	1246,9	1422,2	154	375	2891,4	– 51,3	967,8
4	206,2	59,2	0,5	375	778,9	16,2	210

5	7562,5	735,9	230	618,7	711	- 1074,5	0
6	7221,5	2024,7	529	2779,1	11379	808	4114,2
7	3994,2	360,2	103,3	2224,7	7640,1	1106,6	73,2

Таким чином, перший кластер включив підприємство № 7; другий — № 1, 4; третій — підприємства № 2, 6; четвертий — № 5; п'ятий — № 3.

Виходячи з результатів кластеризації підприємств за 2007 рік (рис. 1), можна зробити висновок про те, що суб'єкти господарювання, що формують 5 кластерів, перебувають на різних стадіях економічного розвитку.

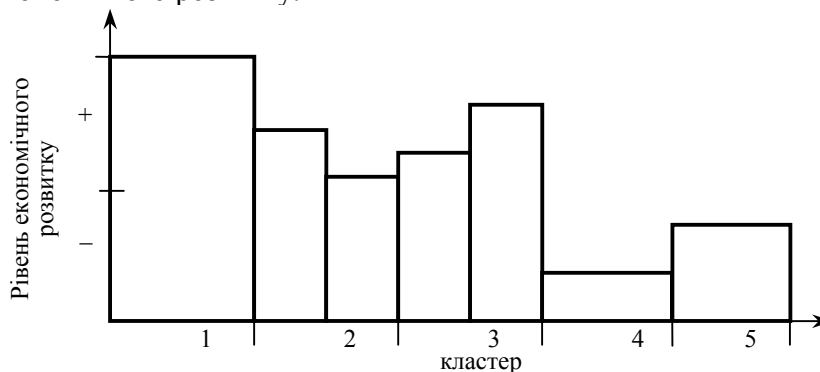


Рис. 1. Результати кластеризації і промислових підприємств АРК за 2007 рік

Так, динаміка розглянутих показників наступної сукупності об'єктів, що формують другий кластер, а саме, підприємства № 1, 4 за період з 2003 по 2007 р., особливо за останні два роки, свідчить, що діяльність підприємств була стабільною.

Щодо підприємств, що формують третій кластер, можна відзначити, що їхня діяльність за останні три роки була успішною по показнику реалізації.

У діяльності підприємства, що формує 4 кластер, спостерігається спад ділової активності, зниження темпів економічної активності.

Стан підприємства № 3, що входить у п'ятий кластер, можна охарактеризувати як нестабільний. Коливання значень розглянутих показників свідчить про регулярне виникнення проблем, пов'язаних з реалізацією виробленого продукту, а також у цілому неефективною політикою керування підприємством № 3.

Отже, можна констатувати, у межах п'яти груп, що утворилися, діяльність підприємств входних у кластери 1 і 3 є успішною й відповідно їхнє керівництво може здійснювати регулярний моніторинг і заходи профілактичного характеру, спрямовані на збереження фінансової стабільності й підтримки подальшого економічного росту. Діяльність підприємств, що формують 2 і 5 кластери, можна охарактеризувати як пасивну, тому зусилля керівництва даних підприємств повинні бути сконцентровані на проведенні організаційно-управлінської реструктуризації, що дозволить перебороти фазу економічної депресії.

Підприємство, що формує 4 кластер, перебуває у стадії кризи. У цьому випадку необхідне проведення комплексної реструктуризації.

Література

1. Чухно А. Постіндустріальна економіка: теорія, практика і їх значення для України. — К.: Логос, 2003. — 631 с.
2. Штальман Клаус. Новая философия бизнеса. — Москва-Берлин, 1998. — Т. 3. — 243 с.
3. www.crimeastat.gov.ua.

УДК 338.45

М. В. Невідома, аспірантка без відриву від виробництва,
викл. економічних дисциплін Економічного коледжу,
ДВНЗ КНЕУ імені Вадима Гетьмана

СУЧАСНІ ФОРМИ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Статтю присвячено обґрунтуванню теоретичних положень стосовно сучасних форм організаційних трансформацій. У роботі розкрито взаємозв'язок між реструктуризацією, аутсорсингом, реінжинірингом та кластерами.

Article is devoted to a substantiation of theoretical positions concerning modern forms of organizational transformations. In work the interrelation between re-structuring, outsourcing, reengineering and clusters is opened.

Економічні перетворення, які нині відбуваються в Україні, докорінно змінюють характер і принципи управління підприємствами та організаціями. Серед найважливіших елементів, на які може самостійно впливати підприємство, слід виокремити організацію управління. Від того, наскільки раціонально вона буде