

V – вартісна оцінка розходження у результативності праці кращих і середніх працівників, що виконують однакову роботу;

K – коефіцієнт, що характеризує ефект навчання працівників (зростання результативності, виражене у частках);

Z – витрати на навчання одного працівника.

Харченко Т.О., к.е.н., доцент,

Київський національний університет технологій та дизайну

СТРАТЕГІЧНІ ЦІЛІ РОЗВИТКУ ДЕРЖАВНИХ НЕПРИБУТКОВИХ ОРГАНІЗАЦІЙ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Інформатизація суспільства, прогресивний розвиток науки, техніки й технологій висувають особливі вимоги до розвитку державних неприбуткових організацій. Тому важливими стають питання пов'язані із стратегічними цілями організацій та напрямками їх стратегічного розвитку.

Важливе значення ф формуванні стратегії розвитку організації має місія та цілі. Місія - це найбільш загальні орієнтири як правило, зовнішнього спрямування функціонування організації, що відображають зміст його існування, його філософію, бачення свого місця в даному бізнесі, в регіоні, в суспільстві. Цілі організації - це його бажаний стан, конкретні межі, яких воно має досягнути в усіх сферах діяльності в кінці стратегічного періоду і на проміжних етапах [1].

Як правило організація має систему цілей, що визначається внутрішньою структурою, сферою діяльності, становищем у зовнішньому середовищі тощо. Не виключено, що цілі функціонування та цілі розвитку можуть суперечити одна одній. Між цілями повинна існувати чітка ієрархія. Кожен структурний підрозділ ставить свої оперативні цілі, сумісні з цілями інших підрозділів, так, щоб вони органічно вписувалися у визначення головної цілі діяльності організації, яка є результатом реалізації цілей нижчого рівня. Тому важливо передбачити їх взаємозалежність та спрямованість на єдину досяжну мету – побудову приближеної до ідеальної модель стану організації у майбутньому.

Будь-яка ціль містить такі елементи: показник, відповідно до якого перевіряють її виконання; засіб вимірювання чи масштаб для оцінки рівня цього показника; завдання, тобто певне значення масштабу, якого необхідно досягти [2].

Важливим елементом впровадження ефективного стратегічного управління є формування дерева цілей державних неприбуткових організацій. Побудову дерева цілей можна здійснювати за різними ознаками.

"Дерево цілей" - це наочне графічне відображення підпорядкованості та взаємозв'язку цілей, що демонструє розподіл загальної генеральної місії на підцілі, завдання та окремі дії [3]. Отже дерево цілей державних неприбуткових організацій представимо на рис. 1.



Рис. 1. Стратегічні цілі розвитку державних неприбуткових організацій

Після того як стратегічні цілі визначені, може бути сформована стратегія розвитку державних неприбуткових організацій.

Отже варто зазначити, що реалізація такої стратегії дає змогу якісно вдосконалити діяльність організації, підвищити ефективність та забезпечити своєчасність реагування на сучасні виклики та загрози.

Стратегія розвитку організації - важливий документ, що визначає основні напрямки діяльності організації. Від якості розробленої стратегії багато в чому залежить ефективність її функціонування.

Для практичного управління важливо, щоб розроблена стратегія розвитку організації дозволяла керівництву і співробітникам чітко розуміти, які стратегічні цілі стоять перед організацією, їх порівняльну важливість, технології досягнення, ресурси і систему управління, що забезпечує їх досягнення.

Специфікою розробленої стратегії розвитку державних неприбуткових організацій є той факт, що її виконання лягає на плечі вищих державних органів. Щодо фінансування стратегії варто зазначити те, що виконання запропонованої стратегії пов'язано з відповідним фінансуванням що встановлюється Бюджетом України на поточний рік який готується відповідними органами державної влади та приймається Верховною Радою України, після чого підписується Президентом України.

Список використаних джерел:

1. Невмержицька С. М. Удосконалення стратегічного управління діяльністю підприємства // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки, том 1. – Хмельницький:ХНУ, 2011. – №4, Том 1 (178), с.168-171

2. Харченко Т.О., Бондаренко С. М. Місцеве самоврядування: європейський досвід реформування // Електронний журнал "Ефективна економіка" №3. 2017року Режим доступу: www.economy.in.ua

3. Кіндрацька Г. І. Стратегічний менеджмент [Текст]: навч. посіб / Г. І. Кіндрацька. – Львів: Львівська політехніка, 2010. – 407 с.

Хоменко Л.М., к.е.н., доцент

Святець М.Є., магістрант

Кременчуцький національний університет ім. М. Остроградського,

ПРОЦЕСНО-ОРІЄНТОВАНЕ БЮДЖЕТУВАННЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ ДИНАМІЧНИМ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВА

Процесно-орієнтоване бюджетування ґрунтується на положеннях концепції системного підходу в управлінні. Для застосування підходу як інструменту реалізації розвитку підприємства необхідна інформація стосовно взаємозв'язку між цільовими показниками відповідно до обраної стратегії. З цих позицій доцільне здійснення детальних оцінок щодо потреби вдосконалення конкретних процесів, виділення складових, які формують сильні та слабкі сторони діяльності підприємства з виробництва машино технічної продукції.

Процесно-орієнтоване бюджетування розглядається нами на майбутнє з визначенням бізнес-процесів та видів діяльності для досягнення стратегічних цілей і виконання поставлених задач тобто як інструмент управління динамічним розвитком підприємства. На рис. 1 та 2 наведено динаміки рентабельності виробництва та коефіцієнту оборотності оборотних коштів ПАТ «Кредмаш».

Створення цінності – ключове питання багатьох підходів до вдосконалення управління підприємством, зокрема: тотальне якістю, процесно-орієнтоване витратами, «точно в строк» запасами, реінжиніринг бізнес-процесом, часом операційним циклом тощо. Ідея ціннісного підходу – покращення конкретних показників діяльності з трансформацією в додану вартість для підприємства, а не окремого відділу.