

Рейтинговий підхід включає в себе два різновиди – рейтинговий-аналітичний підхід та рейтинговий підхід на основі опитувань. Рейтинговий-аналітичний метод полягає в аналізі різних аспектів розвитку економіки, формуванні на їхній основі аналітичних показників, подальшого їх групування та консолідації і формуванні інтегрального показника, за яким будується рейтинг країни і визначається її позиція в рейтингу. До переваг цього підходу відносять простоту використання та зручність інтерпретації результатів, а недоліками його є значна залежність від макроекономічних показників; непрозорість показників, що групуються; відсутність врахування регіональної специфіки. У результаті отримане значення рейтингу лише вказує на місце національної економіки в рейтингу, але нічого не говорить про галузеву специфіку регіону і пріоритетні напрямки інвестицій.

Наступний підхід, який ми проаналізували, заснований на виявленні головного, основоположного чинника, який однозначно визначає інвестиційну привабливість підприємства. В якості такого фактора може бути динаміка виручки і прибутку, імідж об'єкта інвестування і т. д. Приваблює він універсальністю і тим, що його можна використовувати для дослідження інвестиційної привабливості підприємств різного рівня, типу та спрямованості діяльності.

Також виділяють ринковий підхід до оцінки інвестиційної привабливості, який базується на розрахунку показників капіталізації. У рамках даного підходу економісти розглядали оцінку привабливості підприємства-емітента через оцінку привабливості його цінних паперів. Грунтуючись на ринковому підході, коефіцієнт інвестиційної привабливості можна визначити як відношення реальної (внутрішньої) вартості організації до її ринкової вартості.

Отже, для комплексної оцінки інвестиційної привабливості підприємства необхідно розробити комплексну модель із врахуванням наступних факторів: зменшення застосування експертних оцінок, врахування комплексу зовнішньоекономічних факторів при оцінці, подолання проблеми відповідності реальних значень показника нормативним, застосування факторного аналізу, розробка універсальної шкали ризиків для всіх видів діяльності, проведення аналізу на основі різних джерел інформації тощо.

ВПРОВАДЖЕННЯ LEAN ВИРОБНИЦТВА

НА БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Даможенікова В.В.

Науковий керівник – Єсіна В. О., канд. екон. наук, доцент

Ощадливе виробництво (Lean production, Lean manufacturing) – являє собою підхід до управління організацією, спрямований на підвищення якості роботи за рахунок скорочення втрат. Цей підхід поширюється на всі аспекти діяльності від проектування і виробництва, до збуту продукції. Ощадливе виробництво передбачає залучення у процес оптимізації бізнесу кожного співробітника і максимальну орієнтацію на споживача.

Основні принципи системи Lean можна сформулювати наступним чином:

1. Визначити, що створює цінність продукту з точки зору кінцевого споживача;
2. Визначити всі необхідні дії в ланцюжку виробництва продукції і усунути втрати;
3. Перебудувати дії в ланцюжку виробництва таким чином, щоб вони представляли собою потік робіт;
4. Робити тільки те, що необхідно для кінцевого споживача;
5. Прагнути досконалості за рахунок постійного скорочення непотрібних дій.

В останні роки за кордоном розширилося використання принципів бережливого виробництва в будівельній галузі. Це відноситься до всіх етапів будівельного циклу, так як дозволяє вносити необхідні поліпшення на кожній ділянці робіт, залучаючи до участі в процесі змін практично всіх співробітників, від робочих на майданчику до менеджерів будівництва.

Піддаючи аналізу виконання кожної операції, кожного виду робіт на будівництві, можливо виявити такі недоліки, як нераціональне використання часу, неефективне використання будівельної техніки, неекономічне використання інструменту, машин і устаткування тощо.

Аналізуючи зарубіжний досвід застосування Lean-принципів, можна звернути увагу на висновки фахівців американської будівельної компанії Black & Veatch, які виділяють чотири ключові компоненти реалізації принципів бережливого будівництва:

1. Виявлення та усунення втрат і відповідних витрат. Такі втрати можуть бути викликані різними причинами, в тому числі неефективною організацією перевезень, переміщень вантажів і транспорту, наявністю непотрібних виробничих процесів і просто втратою часу.

2. Створення збалансованого графіка роботи будівельного персоналу. Це включає зміну часу початку і закінчення робочого дня з метою уникнути масового руху робітників і іншого персоналу на будівельний майданчик вранці і назад з майданчика ввечері. Змінений графік дозволяє рівномірно розподілити трудову діяльність персоналу протягом робочого дня.

3. Створення системи витягування, яка передбачає початок наступної операції тільки в міру закінчення попередньої операції. Це означає, що наступний виконавець у виробничій лінії самостійно переходить до виконання нової операції в міру закінчення попередньої, і таким чином вдається уникнути перевиробництва і зайвих запасів.

4. Створення цінності на кожному етапі робіт. Керівництво будівництва і весь персонал повинні проводити оцінку кожного завдання і завдання з метою визначити, яку додаткову цінність вона створює для замовника або для виконання затвердженого графіка будівництва.

Безумовно, в умовах світової фінансової кризи конкуренція на будівельному ринку стає тільки сильніше. Можливості конкурувати за рахунок зниження вартості робіт у більшості українських компаній обмежені і до якогось моменту вже будуть вичерпані. І тут свою позитивну роль може зіграти активний перехід вітчизняних підприємств до використання принципів бережливого виробництва. Це дозволить не тільки вистояти в складних умовах кризи, але і продовжувати розвиватися і конкурувати з зарубіжними корпораціями на місцевому та зарубіжних ринках.

УПРАВЛІННЯ МОТИВАЦІЄЮ ПЕРСОНАЛУ

Залуцька Н.Ю.

Науковий керівник – Четцова Н.Ф., д-р екон. наук., професор

В сучасних складних економічних умовах важливим завданням, що стоїть перед керівництвом будь-якої компанії, є виявлення та подальше ефективне використання організаційних ресурсів. Особливу значущість цей процес набуває в умовах нестабільного зовнішнього середовища, що вимагає від організації постійного посилення конкурентоспроможності та гнучкості в проведенні внутрішніх і зовнішніх змін. Людський ресурс в таких умовах слід вважати головним джерелом, двигуном та резервом будь-яких змін в компанії. Забезпечення максимального ефективного використання такого ресурсу полягає в постійному його посиленні та вдосконаленні і ключова роль в цьому належить одній з найважливіших функцій управління людським ресурсом - мотивації.