

Подальший розвиток металургійного комплексу країни потребує вирішення низки проблем, що накопичилися за останні роки, серед яких слід виділити наступні [22, с. 319]: висока ступінь зносу основних фондів (наприклад, в Україні на обладнанні з терміном служби вище нормативного виробляється майже половина всієї металопродукції, понад нормативний термін експлуатуються майже 90% доменних і мартенівських печей і прокатних станів); відносно низький рівень технологій; наявність на багатьох підприємствах застарілих, неефективних і не відповідають екологічним нормам технологій, що підвищує питомі витрати палива, енергії та сировини на 30-60% в порівнянні з досягнутими на сучасних металургійних заводах; – триваюче зростання витрат виробництва, перш за все, внаслідок зростання цін на сировину і послуги природних монополій (металургія є вельми енергоємним виробництвом); скорочення виробництва спеціальних сталей (наприклад, в Росії і Україні недостатньо проводиться виробництва легованих, нержавіючих та інших сортів сталі), у зв'язку з чим збільшується їх імпорт; невисока якість сировини (наприклад, в російських рудах вміст заліза майже в півтора рази нижче, ніж в австралійських, бразильських та індійських); поступове виснаження джерел сировини і проблеми з їх віддаленістю від металургійних підприємств [2, с. 177]. Подальші перспективи розвитку металургійної промисловості пов'язані з введенням в дію нових потужностей, модернізацією діючих виробництв з видобутку і переробки руд, зниженням матеріало- та енергоємності металургійного циклу, освоєнням нових родовищ рудної сировини, утриманням існуючих експортних ринків і пошуком нових [3, с.320] .

1. Гончар В.В. Сучасні концепції структурних змін на промислових підприємствах / В.В. Гончар // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальною власності: Збірник наукових праць. – Маріуполь: ДВНЗ «ПДТУ», 2012. – Вип. 2, Т. 1.-С. 319-322.

2. Гончар В. В. Детермінанти стратегічного управління підприємств чорної металургії в умовах глобалізації, інтеграції та конвергенції [Електронний ресурс] / В. В. Гончар // Економічний простір. – 2014. – № 81. – С. 177-187.

3. Пріоритети інвестиційної політики у контексті модернізації економіки України: аналітична доповідь / Національний інститут стратегічних досліджень. – К., 2013. [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.niss.gov.ua/content/articles/files/ynvestuc_polityka-5b7ef.pdf.

Бодарецька О.М.

аспірант

Національний університет «Львівська політехніка»

ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ SWOT-АНАЛІЗУ ДЛЯ ІДЕНТИФІКУВАННЯ МАСШТАБНОСТІ ЗМІН ТЕХНОЛОГІЙ МОТИВУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ

Досвідом економічно розвинутих країн доведено, що технології мотивування персоналу машинобудівних підприємств повинні перебувати у постійному розвитку. Тільки таким чином можна дійсно дієво мотивувати працівників, досягати стратегічних і тактичних цілей, будувати ефективну систему управління, залучати нових фахівців та утримувати існуючих тощо.

Як свідчить вивчення теорії і практики, розглядати як необхідність загалом, так і масштабність змін технологій мотивування персоналу машинобудівних підприємств слід на основі аналізування місії, стратегії та цілей машинобудівного підприємства. Тобто важливо враховувати стратегічний вимір управління, меншою мірою орієнтуючись на короткостроковий період. Це пов'язано, зокрема, і з тим, що з позиції

практики інноваційні технології мотивування персоналу складно впровадити, змінити чи кардинально змінити в короткому періоду часу.

З-поміж усіх існуючих методів аналізування фактичних технологій мотивування персоналу машинобудівних підприємств на предмет їхньої відповідності місії, стратегії та цілям, а також майбутнім умовам функціонування компанії, пропонується використовувати SWOT-аналіз, який, як зазначено у роботі О.М. Шляхти [6, с. 33], використовується в економічних дослідженнях із 1966 р. і дає змогу структурувати різноманітну інформацію шляхом узагальнення визначальних чинників, що впливають на той чи інший аналізований економічний параметр.

Як свідчить огляд й узагальнення літературних джерел, SWOT-аналіз є інструментом, що придатний для дослідження різноманітних економічних явищ, у т.ч. і під час проведення внутрішнього аудиту у межах підприємств. Як, зокрема, зазначають В. Вороніна та Д. Кокарев [3, с. 46], завдяки своїй універсальності такий метод використовується на різних рівнях та для різних об'єктів: продукція, підприємство, місто, персонал, регіон, постачання, бізнес-процес тощо.

Із урахування об'єкта дослідження – фактичних технологій мотивування персоналу машинобудівних підприємств – основними перевагами використання SWOT-аналізу у межах структурно-логічної послідовності ідентифікування масштабності змін таких технологій є [1-2; 5-6]:

- не потрібно формувати значний масив інформації, відповідно, відбувається економія необхідних ресурсів;

- завдяки своїй приналежності до групи інструктивно-описових методів він дає змогу одержати тільки загальну інформацію (яка, зрештою, і потрібна, щоб на її основі установити варіанти масштабності змін);

- дає змогу побачити насамперед слабкі боки фактичних технологій мотивування персоналу, виявити найбільш вразливі місця у них;

- дає змогу сформулювати набір елементів внутрішнього середовища машинобудівного підприємства залежно від поставлених цілей;

- дозволяє уникнути двозначності та неконкретності;

- придатний як для оперативного, так і для стратегічного аналізування технологій мотивування;

- дає змогу у доволі простий спосіб виявити можливі проблеми у сфері використання технологій мотивування;

- дає змогу виявити сильні боки фактичних технологій мотивування персоналу та використовувати їх для досягнення стратегічних цілей підприємства машинобудування;

- створює умови для виявлення загроз зовнішнього середовища, які у сфері використання інноваційних технологій мотивування персоналу є найбільш критичними для машинобудівного підприємства;

Можна зробити висновок, що глибина використання SWOT-аналізу у межах структурно-логічної послідовності ідентифікування масштабності змін технологій мотивування персоналу машинобудівних підприємств може бути різною і залежати, зокрема, від встановлених часових чинників, аналітичних здібностей, вмінь, знань та навичок суб'єктів використання, інформаційної бази дослідження тощо.

Враховуючи результати досліджень Н. Опаріної [4, с. 41], можна зробити висновок, що завдяки SWOT-аналізу можна одержати відповідь на узагальнене запитання: чи фактичні технології мотивування персоналу мотивують працівників так, щоб машинобудівне підприємство стало тим, ким планує у майбутньому? Можна також виявити ще й інші важливі параметри технологій мотивування: наскільки вони дають змогу підтримувати ключові цінності суб'єкта господарювання; наскільки стимулюють працівників підвищувати свою кваліфікацію; наскільки політика і процедури мотивування відповідають стратегічним намірам і майбутньому підприємства; наскільки у компанії структуровані ключові бізнес-процеси у сфері мотивування персоналу тощо.

Розглядаючи проблему ухвалення рішень щодо масштабності зміни технологій мотивування персоналу на підприємствах машинобудування, слід відштовхуватись від результатів проведеного SWOT-аналізу таких технологій та стратегічного бачення розвитку суб'єкта господарювання. Чим більшою «стратегічна прогалина», тим з більшим рівнем ймовірності можна стверджувати про доцільність кардинальної зміни технологій мотивування на машинобудівних підприємствах і впровадження нових, інноваційних для компанії механізмів. Очевидно, що висновки щодо цього повинні ухвалюватися тільки шляхом проведення ґрунтового аналізу та різнобічної діагностики.

1. Анісімова О.М. Swot-аналіз підприємства як метод забезпечення розробки ефективної стратегії управління / О.М. Анісімова, Л.В. Шикова // Проблеми і перспективи розвитку підприємництва. – 2011. – №1 (1). – С. 24-30.

2. Вагнер І.М. SWOT-аналіз як інструмент стратегічного аналізу / І.М. Вагнер // Вісник Криворізького економічного інституту КНЕУ. – КНЕУ, 2009. – №4 (20). – С. 81-84.

3. Воронина В. SWOT-аналіз как современный инструмент исследования в целях антикризисного управления предприятием / В. Воронина, Д. Кокарев // Практический маркетинг. – 2005. – №3. – С. 44-49.

4. Опарина Н. Стратегический HR-анализ / Н. Опарина // Кадровый менеджмент. – 2004. – № 9. – С. 39-43.

5. Шкуліна Л.В. Застосування Swot-аналізу для оцінки доцільності проведення реструктуризації на залізничному транспорті України / Л.В. Шкуліна // Вісник соціально-економічних досліджень. – 2013. – Випуск 1 (48). – С. 168-175.

6. Шляхта О.М. SWOT-аналіз як інструмент стратегічного менеджменту підприємства / О.М. Шляхта // Економічний простір. – 2012. – №68. – С. 301-309.

Вашай Ю.В.

доцент кафедри економічної теорії, к.е.н., доцент,
Національний університет водного господарства та природокористування

ФОРМУВАННЯ ФІНАНСОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ: ДОСВІД РЕСПУБЛІКИ ПОЛЬЩА

Джерела формування фінансового потенціалу держави мають різносторонній характер: фінансовий потенціал державного та місцевого бюджетів, фінансовий потенціал грошово-кредитної сфери, фінансовий потенціал суб'єктів господарювання, фінансовий потенціал фінансових ринків та інші джерела фінансового потенціалу.

З точки зору формування фінансового потенціалу досить важливим для України є досвід Республіки Польща, зважаючи на подібні географічні, історичні та економічні умови функціонування наших держав. За минулі 20 років Польща виявилася лідером регіону по швидкості і стійкості економічного зростання. Реальний ВВП подвоївся. Польська влада проводила зважену політику по формуванню економічних інститутів.

Розглянемо особливості польських реформ у реальному та фінансовому секторах економіки. У 1990-х роках різними способами – від залучення іноземних інвесторів на вигідні пільгові умови до прямого урядового субсидування – були збережені і підтримані підприємства машинобудування, чорної металургії, вугільної, текстильної та хімічної промисловості. Продовжився розвиток автомобіле- і суднобудування, виробництва добрив, нафтопродуктів, верстатів, електротехніки та електроніки [1]. Окрім зростання реального ВВП це призвело до формування значних обсягів фінансового потенціалу суб'єктів господарювання.

Реформи у фінансовому секторі також створили сприятливі передумови для формування фінансового потенціалу. Зокрема, пенсійна реформа, яка проходила з 1997-го