

странах «Директ-костинг» носит название - метод управления себестоимостью, или управления предприятием. Это в свою очередь подчеркивает тесную связь учета, анализа и принятия управленческих решений в этой системе, ведь на её основе строится целая система контроллинга. Проанализировав поведение переменных и постоянных расходов в зависимости от изменения объёмов производства предприятие может быстро и оперативно принимать решения по управлению затратами и оптимизировать виды выпускаемой продукции, а также грамотно действовать если:

- возникает вопрос установления цен на новый вид продукции;
- есть возможность изменить цену, которая установлена конкурентными организациями;
- возникает вопрос выбора и замены старого оборудования на новое;
- возникают сомнения целесообразности собственного производства;
- в планах у предприятия изменение производственной мощности предприятия;

В заключение необходимо еще раз отметить, что учету производственной деятельности рынок постоянно выдвигает новые требования. Главное назначение такого учета затрат, как «Директ-костинг» заключается в контроле за производственной деятельностью и управлении затратами предприятия [3, с 143].

Список использованной литературы:

1. Костюкова Е.И. Бухгалтерский управленческий учет / под ред. Е. И. Костюковой. - М.:КНОРУС, 2014.- С.321.
2. Петров А.М., Мельникова Л.А. Теоретические аспекты учета калькулирования себестоимости продукции // Экономические науки. - 2013. - №5 (102). - С. 145 - 148.
3. Шаброва А.И., Столыпина П.А. Методы калькуляции себестоимости продукции в управлении затратами на предприятии // Экономические науки. - 2013. - №1 (98). - С. 143 - 146.

© Колодина Н.Ф., Косенко Л.А., 2015

Панухник Яна Геннадиевна

г.Тернополь, Украина

E-mail: panukhnyk@mail.ru

УПРАВЛЕНИЕ ПРЕДПРИЯТИЕМ В МУНИЦИПАЛЬНОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЕ НА ОСНОВЕ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ

Аннотация

В статье обоснована необходимость применения инструментария стратегического планирования как технологии управления развитием предприятия в муниципальной экономической системе. Представлено процессный алгоритм этапов принятия управленческих решений по реализации принципов стратегического планирования развития предприятия с учетом особенностей территории, на которой оно функционирует.

Ключевые слова

Стратегическое планирование, экономическое развитие, управление, предприятие, муниципальная экономическая система.

Рост конкуренции среди предприятий, а также динамизм, обусловленный влиянием экзогенных глобальных, национальных, региональных и муниципальных факторов, объективно требует от них формирования навыков разработки и реализации политики своего развития таким образом, чтобы эффективно и адекватно реагировать на изменения общественно-политических, социально экономических и других условий.

Целью статьи является обоснование необходимости проведения процедур стратегического планирования в системе стратегического подхода к управлению предприятием в муниципальной экономической системе.

Предприятия являются сложными динамическими организациями, согласно теории систем характеризуются наличием полиэлементной внутренней и меняющейся нестабильной внешней среды. В этих условиях для обеспечения стабильности экономического развития предприятий необходимой есть разработка соответствующей стратегии их развития и специального инструментария стратегического планирования. Ведь при отсутствии четко сформулированных ориентиров, научно обоснованных целей и задач развития у предприятий возникает много проблем, таких как невозможность скоординировать разноуровневые планы функционирования структурных подразделений, входящих в их состав, несогласованность в распределении и использовании всех ресурсов предприятия, сложность в оценке эффективности развития предприятия и тому подобное.

Стратегическое планирование как технология управления экономическим развитием предприятия, является одним из системообразующих инструментов менеджмента, позволяет обеспечивать эффективное развитие предприятия в направлении достижения обоснованных целей и задач в условиях меняющейся внешней и внутренней среды на основе рационального использования конкурентных преимуществ и всех составляющих его социально-экономического потенциала, а также ресурсного потенциала той территории, на которой оно размещено.

Стратегическое планирование развития предприятия в условиях муниципальной экономической системы следует рассматривать как системную технологию обоснования и принятия ключевых решений по развитию предприятия с элементами согласования с субъектами муниципального управления приоритетов действий, на реализации которых концентрируются ресурсы, усилия и ответственность органов управления предприятием.

К основным преимуществам стратегического планирования можно отнести: полноценное понимание и осмысление управления и его ориентация на конечный результат деятельности; своевременное обеспечение компромисса интересов всех заинтересованных сторон; формирование заинтересованности участников в реализации наработанной стратегии; формирование у субъектов экономических отношений новых предпочтений и приоритетов; ориентация на определение необходимых изменений и заблаговременную подготовку к ним, а не реакцию на события, которые уже произошли; создание условий для обеспечения целостности деятельности, координации и интеграции целей всех направлений и уровней; определение показателей оценки уровня достижения целей и осуществления контроля приближения к конечному результату и тому подобное.

Стратегическое планирование в системе управления экономическим развитием предприятия выполняет, в первую очередь, аналитико-прогностическую функцию. Кроме того, оно реализует и познавательно-воспитательную функцию, направленную на формирование в субъектах экономических отношений новых вкусов и приоритетов. Выгодно отличает стратегическое планирование то, что оно в своей основе имеет демократическую сущность, поскольку позволяет привлечь представителей муниципалитета к управлению экономическим развитием предприятия. Местное население, представители органов местного самоуправления могут быть включены в общий процесс разработки стратегического плана с правом просмотра направлений работы, они становятся частью команды, которая будет внедрять стратегию развития предприятия

В разработке стратегического плана предприятия необходимо применять процессный подход, суть которого заключается в реализации ряда шагов, которые в целом отражают этапы процесса принятия управленческого решения (рис. 1).

Основными этапами (шагами) формирования стратегического плана, как показывает опыт успешных предприятий, должны быть следующие:

– Мониторинг экономического состояния предприятия (шаг 1). Его следует рассматривать как систему наблюдений, оценки, анализа и прогноза экономической ситуации на предприятии, подготовки проектов

управленческих решений, направленных на поддержку позитивных и ослабление негативных тенденций развития организационной системы.

– Ресурсный анализ предприятия (шаг 2). На этом этапе накапливается информация об имеющихся ресурсах и их движении на предприятии. В конце этого шага следует построить сеть качественных целей управления предприятием с учетом факторов микро- и макросреды, а так же проведенного анализа статистической информации.

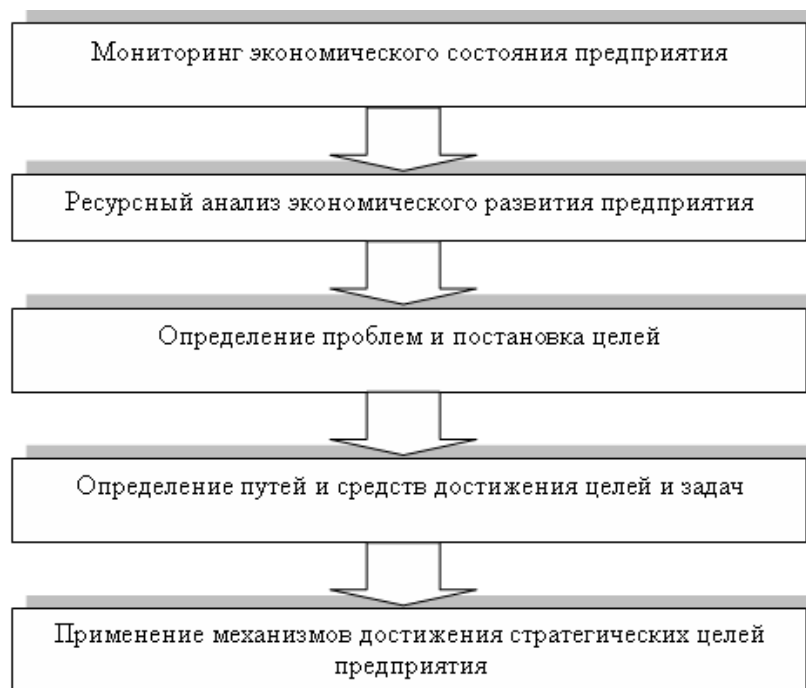


Рис.1. Алгоритм стратегического планирования экономическим развитием предприятия

– Определение проблем и постановка целей (то есть, желаемого состояния с учетом условий и ограничений, выявленных на этапе экономического и ресурсного анализа) (шаг 3). На данном этапе формируется общее стратегическое видение развития предприятия, проводится SWOT-анализ и оказывается круг критических вопросов (проблем, ограничений), требующих первоочередного решения.

В предлагаемом нами алгоритме стратегического планирования по каждой проблеме развития предприятия осуществляется SWOT-анализ. При этом целесообразно разработать несколько сценариев стратегии развития предприятия как описаний событий от существующего к будущему состоянию, его развития на основе различных комбинаций сильных и слабых сторон, а также возможностей и угроз развития. На основе обработки сценариев следует выбрать один базовый и несколько оптимальных (которые в дальнейшем могут использоваться для коррекции целей стратегии и стратегического выбора).

– Определение путей достижения целей и задач (шаг 4). На этом этапе анализируются направления использования специального экономического инструментария менеджмента для достижения выбранных целей развития предприятия; проводится анализ, оценка эффективности и выбор альтернативных стратегий и отдельных направлений развития предприятия с помощью ряда критериев. Данный этап, в итоге, создает возможности для формирования стратегических целей, оперативных целей и задач достижения стратегических приоритетов развития предприятия.

Таким образом, стратегический план экономического развития предприятия – это своеобразная его Конституция, на основе которой производятся целевые программы. Поэтому формирование реалистических стратегических ориентиров может стать основой для эффективной деятельности предприятия в

долгосрочной перспективе и той муниципальной экономической системы, на территории которой оно функционирует.

Список использованной литературы:

1. Saloner G. Strategic Management / Garth Saloner, Andrea Shepard, Joel Podolny. — John Wiley & Sons, 2000. — 464 p.
2. Томпсон-мл. А. Стратегический менеджмент: концепции и ситуации для анализа / А. Томпсон-мл., А. Дж. Стрикленд. — Strategic Management: Concepts and Cases. — 12-е изд. — М.: «Вильямс», 2007. — 328 с.

© Панухник Я.Г., 2015

Перезовова Ольга Владимировна

канд. пед. наук, доцент кафедры «Менеджмент и маркетинг»,
г. Челябинск, РФ

E-mail: o-v-perevozova@mail.ru

МУЛЬТИКОМПЕТЕНЦИИ МЕНЕДЖЕРА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕННОЙ ГАРАНТИИ НА РЫНКЕ ТРУДА

Аннотация

Актуальность исследования заключается в том, что сегодня специалисты различных научных областей уделяют большое внимание вопросу компетентности специалистов. С этой целью мы, используя методы беседы, анкетирования и наблюдения, решили выяснить, есть ли какие-либо сверхуникальные компетенции у выпускников вузов, которые бы делали их гарантировано востребованными на рынке труда.

Ключевые слова

Мультикомпетенции менеджера, рынок труда, вуз, работодатель, менеджер, компетентность, конкурентоспособность

Вопрос о компетенциях и компетентности не интересует сегодня только ленивых исследователей. Все области науки: психология, экономика, педагогика, социология, менеджмент изучают феномен компетентности и его влияния на общий успех сотрудника и компании в целом.

Такой интерес обусловил и наше внимание к данному вопросу. Очевидным является факт, что рынок труда сегодня перенасыщен и избалован такими предложениями профессий, как: менеджер, юрист, экономист. Однако, по данным статистики за 2012 – 2015 г.г. в этой триаде самым слабым звеном является именно менеджер. Даже получение красного диплома в вузе не делает его привлекательным в лице работодателя. Отказы, как правило, весьма банальны: нехватка знаний, навыков и их отдаленность от реалий бизнеса. Как мы видим, первой причиной является именно претензия к качеству знаний. Еще Мильнер Б.З. в своих трудах заявлял о необходимости получения нового качества знаний [1]. Он отмечал в знаниях такие недостатки, как пассивность, быстрое устаревание и каноничность, то есть негибкость по отношению к динамичной внешней среде. Эту же проблему качества знаний затрагивали и Остервальд Я., акцентируя основной промах вузов и бизнеса в том, что они не ищут поводов для эффективного взаимодействия [2]. Автор подчеркивал, что теория и практика управления – это достаточно различные точки, соприкосновение которых вузам и бизнесу нужно искать постоянно.

Изучив мнения многих ученых из различных сфер и областей, мы пришли к выводу, что фактором повышенной гарантии менеджера на рынке труда может стать только особенность его подготовки в вузах с учетом условий постоянных изменений в реальном секторе бизнеса [3].

Мы в ранее опубликованных трудах отмечали, что современный рынок труда и работодатель существенно иначе понимают значение компетентности менеджера. В вузе, исходя из особенностей