

УДК 658:005.334](043.5)

Гончар М.Ф.

кандидат економічних наук,
доцент кафедри менеджменту і міжнародного підприємництва,
Національний університет «Львівська політехніка»

ІНДИКАТОРИ ЕФЕКТИВНОСТІ ФОРМУВАННЯ І ВИКОРИСТАННЯ СИСТЕМ СТРЕС-МЕНЕДЖМЕНТУ ТА ЇХ ВПЛИВ НА РЕЗУЛЬТУЮЧІ ПОКАЗНИКИ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

У статті наведено комплекс ключових показників ефективності формування і використання систем стрес-менеджменту на підприємствах, які систематизовано у розрізі ключових параметрів зазначених систем: ідентифікування та оцінювання ризиків, небезпек та загроз настання критичних небажаних відхилень в межах систем стрес-менеджменту; реагування на критичні небажані відхилення; організаційно-технічне забезпечення формування і функціонування систем стрес-менеджменту; формалізування управлінських процесів в межах систем стрес-менеджменту; поширення вмінь, знань та навичок в межах систем стрес-менеджменту. Розглянуто проблеми установа критеріальних значень для зазначених показників. Наведено концептуальні засади впливу систем стрес-менеджменту на результуючі показники діяльності суб'єктів господарювання. Представлено ключові негативні наслідки економічного характеру, спричинені критичними, небажаними відхиленнями.

Ключові слова: відхилення, ефективність, індикатор, ключові показники ефективності, стрес-менеджмент, управління.

ИНДИКАТОРЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СИСТЕМ СТРЕСС-МЕНЕДЖМЕНТА И ИХ ВЛИЯНИЕ НА РЕЗУЛЬТИРУЮЩИЕ ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Гончар М.Ф.

В статье приведен комплекс ключевых показателей эффективности формирования и использования систем стресс-менеджмента на предприятиях, что систематизированы в разрезе ключевых параметров указанных систем: идентификация и оценка рисков, опасностей и угроз наступления критических нежелательных отклонений в пределах систем стресс-менеджмента; реагирование на критические нежелательные отклонения; организационно-техническое обеспечение формирования и функционирования систем стресс-менеджмента; формализация управленческих процессов в рамках систем стресс-менеджмента; распространение умений, знаний и навыков в рамках систем стресс-менеджмента. Рассмотрены проблемы установления критериальных значений для указанных показателей. Приведены концептуальные основы влияния систем стресс-менеджмента на результирующие показатели деятельности субъектов хозяйствования. Представлены ключевые негативные последствия экономического характера, вызванные критическими, нежелательными отклонениями.

Ключевые слова: отклонение, эффективность, индикатор, ключевые показатели эффективности, стресс-менеджмент, управление.

INDICATORS OF THE EFFICIENCY OF FORMATION AND USE OF STRESS MANAGEMENT SYSTEMS AND THEIR INFLUENCE ON RESULTING PERFORMANCE INDICATORS OF THE ENTERPRISE

Honchar M.

The article presents a complex of key performance indicators of formation and use of stress management systems at enterprises, which are systematized in view of key parameters of the mentioned systems: identification and assessment of risks, dangers, and threats of occurrence of critical unwanted deviations within stress management systems; response to critical unwanted deviations; organizational and technical support for the formation and functioning of stress management systems, formalization of managerial processes within the limits of stress management systems; dissemination of skills, knowledge, and abilities within stress management systems. Issues of determination of criteria values for these indicators are considered. Conceptual foundations of the influence of stress management systems on resulting performance indicators of economic entities are outlined. Key negative consequences of economic nature caused by critical unwanted deviations are presented.

Keywords: deviation, efficiency, indicator, key performance indicators, stress management, management.

Постановка проблеми. Сучасні умови функціонування підприємств характеризуються динамічністю як внутрішнього, так і зовнішнього середовища. З ураху-

ванням цього, будь-які зміни можуть зумовити виникнення негативних впливів, відхилень, чинників, що перешкоджають існуванню та розвитку суб'єкта госпо-

дарювання. Такі критичні небажані відхилення можуть деструктивно впливати на різні сфери діяльності підприємства, а у підсумку – погіршувати його економічні показники діяльності. Водночас, проблема полягає в тому, що чимало керівників не надають важливого значення економічній складовій цих систем, а багато з них вважають, що ці поняття абсолютно не пов'язані. Часто як власники, так і менеджери інституційного рівня управління не бачать необхідності як в ідентифікуванні ефективності формування і використання систем стрес-менеджменту, так і в установленні їхнього безпосереднього впливу на економічну ефективність суб'єкта господарювання. Тим самим економічна складова зазначених систем у реаліях вітчизняного бізнесу ігнорується.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Загалом слід зауважити, що проблема дослідження впливу різних систем на економічні показники діяльності підприємств не є новою. Так, як приклад, у роботі О. Бунової та О. Буслаєвої [1, с. 158-164] здійснюється економічне оцінювання впровадження інформаційних систем. Математичне моделювання показників розвитку регіону в концептуальній моделі оцінювання впливу зовнішнього середовища на регіональну соціально-економічну систему відображено у роботі А.В. Аверченкова, О.Е. Аверченкової та Д.І. Гончарова [2, с. 219-295]. Вплив інноваційних систем на економічні підсистеми ретельно розглянуто у роботі Д.В. Кузнецова [3, с. 111-114]. Н.О. Тараханова [4, с. 98-103] досліджує у своїй праці вплив глобалізації світового господарства на економічний розвиток як країни загалом, так і суб'єкта господарювання зокрема. Суперечливості процесів фінансіалізації та їх вплив на економічне зростання підприємств вивчають у своїй праці І.О. Лютий та П.А. Мороз [5, с. 29-39]. Вплив системи оподаткування підприємства на його економічну безпеку висвітлено у роботі О.В. Тимошенко [6, с. 234-240]. В.В. Петрушевська [7, с. 82-93] акцентує свою увагу на впливі фінансової політики на економічну активність суб'єктів господарювання. У будь-якому випадку актуальність оцінювання впливу систем стрес-менеджменту на економічну підсистему суб'єкта господарювання обумовлюється необхідністю врахування економічної складової у межах таких систем, з одного боку, та динамічністю усіх цих систем – з іншого. Проблема актуалізується ще й тому, що відносна новизна об'єкта дослідження (стрес-менеджмент на підприємстві) призводить до існування зазначеної прогалини як у сфері оцінювання ефективності формування і використання систем стрес-менеджменту, так і в сфері ідентифікування їхнього впливу на результуючі показники діяльності підприємства.

Формулювання цілей статті. Метою статті є удосконалення комплексу ключових показників ефективності формування і використання систем стрес-менеджменту на підприємствах, а також наведення концептуальних засад впливу цих систем на результуючі показники діяльності суб'єктів господарювання.

Виклад основного матеріалу. Вивчення теорії і практики дає змогу зробити висновок про те, що небажані відхилення, які є істотними, екстремальними та чинять вагомий негативний вплив на функціонування підприємства, найчастіше призводять до порушення стійкості його економічної системи. Як слушно заува-

жує М.С. Мазов [8, с. 11], симптоми криз є показниками найбільш чутливих сторін у функціонуванні системи, відтак, компаніям слід своєчасно та адекватно реагувати на такі симптоми. Як свідчать результати виконаних досліджень, у будь-якому випадку особистісні, групові чи корпоративні стреси більшою чи меншою мірою можуть зумовлюють негативні наслідки саме економічного характеру, зокрема:

- зменшення обсягів реалізації продукції (товарів, робіт, послуг);
- погіршення динаміки та структури продажів;
- зменшення частки ринку;
- втрата ключових бізнес-партнерів;
- погіршення іміджу компанії на ринку;
- зростання поточної чи довгострокової заборгованості;
- погіршення фінансових індикаторів діяльності;
- отримання збитку від здійснення виробничо-господарської діяльності;
- ускладнення процесів фінансування операційної діяльності;
- підвищення рівня плінності керівників інституційного та управлінського рівнів менеджменту;
- посилення незадоволення клієнтів;
- зниження рівня продуктивності праці тощо.

Слід зауважити, що в реаліях вітчизняного бізнесу зв'язок систем стрес-менеджменту на підприємствах з економічними показниками їхньої діяльності є недостатньо науково обґрунтованим. Водночас, не викликає сумніву можливість зумовленості критичних небажаних відхилень зниженню ліквідності, погіршенню інвестиційної активності, втраті ключових контрагентів, зниженню величини доходу від реалізації продукції, підвищенню рівня ризику зменшення масштабів виробничо-господарської діяльності, втраті ринкової частки, погіршенню іміджу у бізнес-середовищі тощо. В аналізованому контексті цікавими є результати досліджень А.Д. Бобришева [9, с. 127-134], який акцентує увагу на тому, що аналізування певної економічної системи з позиції підсистем дає змогу в межах останніх виокремити ключові проблемні сфери, дослідження яких сприяє розробленню рекомендацій з покращення й удосконалення системи загалом. Так, до прикладу, автор зауважує, що економічні кризи (з якими пов'язані й критичні небажані відхилення) впливають на споживача, підсистему маркетингу (якщо вона орієнтована на обмежену кількість великих замовників та ігнорує попит з боку споживачів, що надають перевагу придбанню невеликих партій товару; якщо вона спрямована на можливості власного виробництва, ігноруючи вимоги ринку; якщо вона посідає другорядне місце в структурі підприємства та організаційно відокремлена від підсистеми збуту продукції; якщо вона не враховує довгострокової стратегії, яка забезпечує можливість маневру в умовах кризи); підсистему НДДКР (якщо вона організаційно не підпорядкована найвищому керівництву компанії; якщо вона фінансується шляхом загальновиробничих витрат без утворення спеціальних фондів розвитку; якщо використання її результатів не призводить до адекватних змін в організаційній структурі управління; якщо вона має допоміжний характер щодо основного виробництва та спрямована більшою мірою на підтримку процесів зміни конструкцій та технологій,

Таблиця 1. Комплекс ключових показників ефективності формування і використання систем стрес-менеджменту на підприємствах

Назви показників	Розрахунок показників
1	2
Ідентифікування та оцінювання ризиків, небезпек та загроз настання критичних небажаних відхилень в межах систем стрес-менеджменту	
Рівень неточності інформації щодо можливості настання критичних небажаних відхилень (P_{um}), од.	Показник розраховується в одиницях на основі відгуків працівників
Рівень відповідності систем стрес-менеджменту встановленим цілям (P_{it}), частк. од.	Показник розраховується експертним методом на основі бальної оцінки
Рівень усунення критичних небажаних відхилень до моменту їхнього настання (P_y), частк. од.	$P_y = \frac{U_y}{U}$ де U_y – кількість критичних небажаних відхилень, усунених до моменту їхнього настання, од.; U – загальна кількість критичних небажаних відхилень за визначений часовий інтервал, од.
Реагування на критичні небажані відхилення в межах систем стрес-менеджменту	
Загальний час «простою» внаслідок виникнення критичних небажаних відхилень (U_n), год.	Показник вимірюється тривалістю часу в годинах, протягом якого внаслідок настання критичних небажаних відхилень не здійснювався нормальних перебіг виробничо-господарської діяльності
Рівень відхилення від запланованого часу усунення критичного небажаного відхилення (P_s), частк. од.	$P_s = \frac{U_s}{U_n}$ де U_s – фактичний час, затрачений на усунення критичного небажаного відхилення, хв.; U_n – час, запланований на усунення критичного небажаного відхилення, хв.
Рівень якості комунікацій в межах систем стрес-менеджменту (P_j), частк. од.	Показник розраховується експертним методом на основі бальної оцінки
Рівень відхилення від запланованого кошторису усунення критичного небажаного відхилення (P_b), частк. од.	$P_b = \frac{B_s}{B_n}$ де B_s – фактичний кошторис, закладений на усунення критичного небажаного відхилення, грн.; B_n – кошторис, запланований на усунення критичного небажаного відхилення, грн.
Середній час усунення критичних небажаних відхилень (U_y), год.	Показник вимірюється тривалістю часу в годинах від моменту настання критичного небажаного відхилення до його усунення
Індекс рівномірності розподілу функціонального навантаження між працівниками в межах систем стрес-менеджменту (I_p), частк. од.	Показник розраховується експертним методом на основі бальної оцінки
Організаційно-технічне забезпечення формування і функціонування систем стрес-менеджменту	
Рівень ефективності управлінського інструментарію стрес-менеджменту (P_{ef}), частк. од.	$P_{ef} = \frac{I_{ef}}{I}$ де I_{ef} – кількість управлінських інструментів стрес-менеджменту, які можна вважати ефективними внаслідок застосування на підприємстві, од.; I – загальна кількість управлінських інструментів стрес-менеджменту, що застосовуються на підприємстві, од.
Рівень сформованості інформаційної бази стрес-менеджменту (P_{cf}), частк. од.	$P_{cf} = \frac{H_{cf}}{H}$ де H_{cf} – кількість завдань в межах систем стрес-менеджменту, які розв'язувалися з урахуванням достатнього інформаційного забезпечення, од.; H – загальна кількість завдань, які розв'язувались в межах систем стрес-менеджменту, од.
Формалізування управлінських процесів в межах систем стрес-менеджменту	
Рівень формалізування управлінських процесів в межах систем стрес-менеджменту (P_ϕ), частк. од.	$P_\phi = \frac{T_\phi}{T}$ де T_ϕ – кількість формалізованих на високому рівні управлінських процесів в межах систем стрес-менеджменту, од.; T – загальна кількість управлінських процесів в межах систем стрес-менеджменту, од.
Рівень дотримання технології стрес-менеджменту ($P_{отсм}$), частк. од.	$P_{отсм} = \frac{\Pi_{отсм}}{\Pi}$ де $\Pi_{отсм}$ – кількість реалізованих заходів в межах систем стрес-менеджменту, що передбачені відповідними технологіями, од.; Π – загальна кількість реалізованих заходів в межах систем стрес-менеджменту, од.

Закінчення таблиці 1

Поширення вмій, знань та навичок в межах систем стрес-менеджменту	
Рівень виконання плану навчання та розвитку в межах систем стрес-менеджменту ($P_{нпр}$), частк. од.	$P_{нпр} = \frac{Z_{нпр}}{Z}$ де $Z_{нпр}$ – кількість фактично проведених на звітний період заходів з навчання та розвитку в межах систем стрес-менеджменту, од.; Z – кількість запланованих на звітний період заходів з навчання та розвитку в межах систем стрес-менеджменту, од.
Частка працівників, що пройшли навчання технологіям стрес-менеджменту за результатами оцінювання необхідності цього ($Ч_n$), частк. од.	$Ч_n = \frac{П_n}{П_n}$ де $П_n$ – кількість працівників, що пройшли навчання технологіям стрес-менеджменту за результатами оцінювання необхідності цього, ос.; $П_n$ – кількість працівників, щодо яких установлена необхідність проходження навчання технологіям стрес-менеджменту (наприклад, шляхом анкетування, асесмент-центр тощо), од.
Рівень ефективності навчання технологіям стрес-менеджменту (P_n), частк. од.	$P_n = \frac{П_n}{П_3}$ де $П_n$ – кількість працівників, які протягом визначеного періоду пройшли навчання технологіям стрес-менеджменту та в анкеті оцінили якого як ефективне, ос.; $П_3$ – загальна кількість працівників, які протягом визначеного періоду пройшли навчання технологіям стрес-менеджменту, ос.

Примітка: запропоновано автором

зумовлених змінами поточних умов виробництва), підсистему реалізації продукції (якщо вибудовуються непрозорі механізми взаємовідносин з дилерами; якщо надається особливо важливе значення аутсорсингу збутових та логістичних функцій); підсистему ресурсного забезпечення (якщо має місце недостатній обсяг фінансово-кредитних ресурсів; якщо наявний значний фізичний чи моральний знос основних виробничих фондів, що ускладнює виробництво конкурентоспроможної продукції; якщо наявний дефіцит виробничих потужностей компанії тощо); підсистему інформаційного забезпечення діяльності; підсистему управління; підсистему кадрового забезпечення та ін.

Вивчення теорії і практики, а також результати виконаних досліджень дають змогу зробити висновок про доцільність формування комплексу показників ефективності формування і використання систем стрес-менеджменту на підприємствах (табл. 1). З практичних міркувань доцільним є групування зазначених показників у розрізі ключових параметрів систем стрес-менеджменту, а саме: ідентифікування та оцінювання ризиків, небезпек та загроз настання критичних небажаних відхилень в межах систем стрес-менеджменту; реагування на критичні небажані відхилення в межах систем стрес-менеджменту; організаційно-технічне забезпечення формування і функціонування систем стрес-менеджменту; формалізування управлінських процесів в межах систем стрес-менеджменту; поширення вмій, знань та навичок в межах систем стрес-менеджменту.

Розглядаючи наведені у табл. 1 показники ефективності формування і використання систем стрес-

менеджменту на підприємствах, слід зауважити, що їхнє практичне використання пов'язане із необхідністю установлення для них критеріїв. Очевидно, що такі критерії повинні визначитись кожним окремим підприємством. У будь-якому випадку чітке формулювання індикаторів та ідентифікування відповідних критеріїв є ключовою передумовою об'єктивності діагностування систем стрес-менеджменту в компаніях. Причому, суб'єкт господарювання має самостійно установлювати, які із зазначених індикаторів для нього повинні бути пріоритетними в конкретному просторово-часовому інтервалі.

Висновки. Запропоновані показники ефективності формування і використання систем стрес-менеджменту на підприємствах є певним чином взаємопов'язаними та взаємозумовленими. Кожен з них характеризується різним рівнем об'єктивності та вимагає залучення різного інформаційно-аналітичного забезпечення. Складність формулювання більш об'єктивних індикаторів пояснюється складністю чіткого ідентифікування меж систем стрес-менеджменту, а також їхньою різноманітністю й різноспрямованістю (критичні небажані відхилення можуть виникати у різних напрямках діяльності підприємства).

Контролювання й оптимізування наведених показників ефективності формування і використання систем стрес-менеджменту на підприємствах зумовлює необхідність їхнього ретельного моніторингу. Прикладна цінність зазначених показників полягає в тому, що вони, з одного боку, характеризують ефективність систем стрес-менеджменту загалом, а з іншого, – ефективність застосування його інструментарію.

1. Бунова Е.В. Оценка эффективности внедрения информационных систем / Е.В. Бунова, О.С. Буслаева // Вестник АГТУ. Серия: Управление, вычислительная техника и информатика. – 2012. – № 1. – С. 158-164.

2. Аверченков А.В. Математическое моделирование показателей развития региона в концептуальной модели оценки влияния внешней среды на региональную социально-экономическую систему / А.В. Аверченков, Е.Э. Аверченкова, Д.И. Гончаров // Вестник ВГУИТ. – 2017. – № 79. – С. 290-295.

3. Кузнецов Д.В. Опыт формирования инновационных систем в экономически развитых странах мира / Д.В. Кузнецов // Транспортной бизнес в России. – 2010. – № 11. – С. 111-114.

4. Тараханова Н.О. Глобалізації світового господарства та її вплив на економічний розвиток України / Н.О. Тараханова // Вісник Донбаської національної академії будівництва і архітектури. Серія «Проблеми соціо-гуманітарних наук». – 2013. – № 2013-2. – С. 98-103.
5. Лютій І.О. Суперечливості процесів фінансіалізації та їх вплив на економічне зростання в Україні / І.О. Лютій, П.А. Мороз // Економіка України. – 2014. – № 4. – С. 29-39.
6. Тимошенко О.В. Вплив системи оподаткування підприємства на економічну безпеку держави / О.В. Тимошенко // Бізнес Інформ. – 2014. – № 9. – С. 234-240.
7. Петрушевська В.В. Фінансова політика держави та її вплив на економічну активність суб'єктів господарювання / В.В. Петрушевська // Економічний простір. – 2014. – № 85. – С. 82-93.
8. Мазов М.С. Влияние кризиса на маркетинговую активность и управление компании / М.С. Мазов // Век качества. – 2012. – № 617. – С. 11-17.
9. Бобрышев А.Д. Выявление проблемных полей в организации деятельности компаний под влиянием кризиса / А.Д. Бобрышев // Проблемы прогнозирования. – 2012. – № 4. – С. 127-136.

E-mail: mykhailo.f.honchar@lpnu.ua

УДК 331.101.262

Ходаківський Є.І.

доктор економічних наук, професор,
професор кафедри економічної теорії, інтелектуальної власності
та публічного управління,
Житомирський національний агроєкологічний університет

Іванюк О.В.

кандидат економічних наук,
доцент кафедри економічної теорії, інтелектуальної власності
та публічного управління,
Житомирський національний агроєкологічний університет

Плотнікова М.Ф.

кандидат економічних наук,
доцент кафедри інноваційного підприємництва та інвестиційної діяльності,
Житомирський національний агроєкологічний університет

ПАРАДИГМА ГЕШТАЛЬТІВ УПРАВЛІНСЬКИХ СИСТЕМ

Розглянуто етапи та тенденції розвитку національної економіки у світлі системного підходу та акцентована увага на розумінні цілісності суспільно-екологічних, економіко-демографічних, техніко-технологічних та системно-синергетичних процесів суспільного буття. Висвітлені парадигмальні підходи мають теоретико-методологічний та прикладний характер у всіх сферах діяльності людини. Висвітлено досвід впровадження біомімікрії в суспільно-етичних та еколого-економічних процесах, а явища та процеси розглядаються з врахуванням еволюційного процесу та умовах розуміння цілісності, системності та різноманітності складових біоекосистеми. Запропоновано управлінську функцію здійснювати на основі гештальтного (образного) підходу, що в свідомості формує стійкі форми, здатні забезпечувати довгостроковий характер змін та їх стійкість до зовнішніх впливів. Розкрито механізми управління розвитком сільських територій через впровадження практики публічного управління та реалізації ідеї «Родова садиба».

Ключові слова: парадигма, гештальт, системний підхід, гештальт-психологія, стійкість, цілісність.

ПАРАДИГМА ГЕШТАЛЬТОВ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ СИСТЕМ

Ходаковский Е.И., Иванюк О.В., Плотникова М.Ф.

Рассмотрены этапы и тенденции развития национальной экономики в свете системного подхода и акцентировано внимание на понимании целостности общественно-экологических, экономико-демографических, технико-технологических и системно-синергетических процессов общественного бытия. Освещенные парадигмальные подходы имеют теоретико-методологический и прикладной характер во всех сферах деятельности