

емоційно стійких творчих груп. Керуючи людськими ресурсами підприємства, менеджер повинен користуватися методичними рекомендаціями, які дозволяють за рахунок позитивного емоційно-психологічного клімату колективу забезпечити високу віддачу творчої праці. Ефективність людських ресурсів підприємства залежить не тільки від ресурсів кожної особистості, а й від гармонійного їх поєднання в систему. Це поєднання повинно стати предметом уваги менеджера, оскільки його якість забезпечує синергетичний ефект, який або посилює потенціал позитивних якостей кожного працівника, або зменшує також їх інтенсивне використання в колективній праці.

Принцип комунікативності. Комунікативність – це стратегічна перевага, якість якої забезпечує клімат соціального партнерства. Розвиток комунікативності персоналу викликає довіру до керівництва та прийняття правильних рішень. А керівництво підприємства, у свою чергу, забезпечує умови для творчого самовираження людини (технологічний, інтелектуальний, інформаційний комфорт на робочих місцях), створює передумови трудової самоактивізації людини, формує нові загальні для колективу цінності, установки і культуру підприємства.

Вищевикладені принципи не можна розділити на головні і другорядні. Тільки використання їх у сукупності може дозволити отримати потрібний результат. Дотримуючись принципів стратегічного управління людськими ресурсами підприємства, керівник колективу отримує істотне посилення потенціалу персоналу підприємства, результатом чого є позитивний синергетичний ефект.

Література: 1. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации / А. Я. Кибанов. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 638 с. 2. Пономаренко В. С. Стратегічне управління розвитком підприємства / В. С. Пономаренко, О. І. Пушкар, О. М. Тридід. – Харків: ХДЕУ, 2002. – 640 с. 3. Аведян Л. Й. Использование человеческих ресурсов / Л. Й. Аведян // Бизнес-информ. – 1999. – № 15-16. – С. 146–148. 4. Румянцева З. П. Общее управление организацией. Теория и практика / З. П. Румянцева. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 304 с. 5. Поршнев А. Г. Управление организацией / А. Г. Поршнев, З. П. Румянцева, Н. А. Соломатина. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 669 с.

Рецензент
докт. екон. наук,
професор Назарова Г. В.

Стаття надійшла до редакції
13.01.2011 р.

УДК 658.34

**Тишенко Д. О.
Затейщикова О. О.**

ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. Запропоновано методику оцінки ефективності діяльності управлінського персоналу, здійснено апробацію даної методики на вітчизняних підприємствах.

Анотация. Предложена методика оценки эффективности деятельности управленческого персонала, осуществлена апробация данной методики на отечественных предприятиях.

Annotation. The method of evaluating the performance of management personnel is proposed, the testing of this technique on domestic enterprises is made.

Ключові слова: управлінський персонал, оцінка розвитку персоналу, оцінка результативності управлінської діяльності, ефективність діяльності управлінського персоналу.

На сучасному етапі розвитку суспільства одним з основних факторів розвитку суспільства є знання, на основі яких з'являються більш ефективні виробничі та інформаційні технології. Персонал підприємства, спроможний правильно та оперативно приймати рішення на основі знань, вмінь, навичок, є важливим фактором конкурентоспроможності, ефективності виробництва та економічного зростання. Підвищення професіоналізму, виявлення лідерських якостей та інших важливих компетенцій є стратегічними завданнями вітчизняних підприємств, оскільки більшість з них відчувають брак у висококваліфікованих кадрах. Виконання цих завдань потребує значних матеріальних вкладень – інвестицій у розвиток персоналу, однак разом з тим важливим є справедливе обґрунтування економічної ефективності вкладень. Тому актуальним є питання оцінки результативності праці управлінського персоналу.

Дана тема висвітлювалась у роботах вітчизняних вчених, зокрема, оцінкою розвитку управлінського персоналу займалися Грішнова О. А., Осадча Н. В., Савченко В. А. [1 – 3]. Питання, що стосуються використання управлінського персоналу, досліджувались у працях Лисенко Ю. В., Сазонець І. Л., Семенчи І. Є. [4 – 6]. Однак слід відзначити відсутність праць, присвячених комплексній оцінці ефективності діяльності управлінського персоналу.

Метою даної роботи є запропонування методики оцінки ефективності діяльності управлінського персоналу.

Для досягнення мети необхідно вирішити такі завдання: вивчити існуючі теоретичні підходи до оцінки ефективності діяльності управлінського персоналу, сформулювати перелік показників оцінки розвитку управлінського персоналу та результативності його праці, провести оцінку ефективності діяльності управлінського персоналу на вітчизняних підприємствах.

Аналізуючи праці багатьох вчених, що вивчають питання оцінки персоналу, ефективності його діяльності [1 – 4; 7; 8], слід зазначити, що більшість з них значну увагу приділяють дослідженню показників розвитку персоналу та результативності його праці. Тому більш детально слід зупинитися саме на вивченні показників розвитку персоналу, результативності праці, які є основою для розрахунку ефективності діяльності управлінського персоналу. Відповідно до того, що під розвитком управлінського персоналу більшість з авторів розуміють процес: навчання і підвищення кваліфікації персоналу [3; 7; 8]; безперервного професійного навчання працівників для підготовки їх до виконання нових виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного просування, формування резерву керівників та вдосконалення соціальної структури персоналу; підвищення кваліфікації працівників даного підприємства відповідно до завдань розвитку самого підприємства і потенціалу та нахилів співробітників, серед основних показників, що характеризують розвиток управлінського персоналу, можна виділити: чисельність працівників, що підвищили кваліфікацію; витрати на навчання.

У роботі Грішнкової О. А. особливу увагу приділено такому показнику, як інвестиції в розвиток персоналу [1].

Структура витрат на навчання управлінського персоналу детально досліджена в роботі Савченко В. А. До цих витрат він відносить: оплату праці викладачів курсів підвищення кваліфікації керівних працівників і фахівців, що організуються на підприємстві; оплату членам комісії, які запрошені зі сторони, і викладацькому складу за проведення іспитів або заліків; оплату за розробку та виготовлення наочних приладів і технічних засобів навчання, специфічних для даного підприємства; оплату витрат з підвищення кваліфікації керівних працівників та фахівців, викладачів й інструкторів навчально-курсівих комбінатів та інших навчальних закладів системи професійного навчання персоналу на виробництві; оплату відпусток, що надаються керівникам та фахівцям для здачі екзаменів в аспірантуру з відривом або без відриву від виробництва, а також особам, які навчаються у заочній аспірантурі, тощо [3].

Кібанов А. Я. основними видами інвестицій у людський капітал підприємства вважає інвестиції у спеціальну підготовку, фізичний стан та емоційну поведінку працівників [7]. Він також відмічає, що інвестиції в організацію розвитку персоналу, окрім витрат на професійне навчання, враховують витрати на його атестацію, професійно-кваліфікаційне просування й планування трудової кар'єри, формування резерву керівників.

Таким чином, на основі вивчених підходів, можна виділити перелік основних показників розвитку управлінського персоналу (УП) (табл. 1).

Таблиця 1

Показники оцінки розвитку управлінського персоналу

Показник	Джерело інформації	Пояснення
Витрати на соціальний пакет, тис. грн	Щорічний звіт з виконання пунктів колективного договору	Витрати на путівки до санаторіїв, пансіонатів, дитячих таборів, оплата медичного страхування, особистого транспорту, мобільного зв'язку тощо
Витрати на навчання УП, тис. грн	Звіт про кількість працівників, їх якісний склад та професійне навчання (форма № 6-ПВ)	Витрати на підвищення кваліфікації, навчання новим професіям, витрати на використання новітніх методів навчання (проведення виробничих семінарів, семінарів-практикумів, круглих столів, тренінгів тощо)
Витрати на оплату праці УП, тис. грн	Форми № 2 та 1-ПВ	Ф ОП управлінського персоналу
Витрати на преміювання УП, тис. грн	Форми № 2 та 1-ПВ "Склад фонду оплати праці та інші виплати"	Види премій: за виконання планового обсягу виробництва, зменшення собівартості продукції, відсутність простроченої заборгованості із зарплати та обов'язкових платежів, упровадження та освоєння нової техніки, прогресивних технологій, нових видів продукції тощо
Витрати на автоматизацію праці УП, тис. грн	Первісні дані бухгалтерського обліку (картки бухгалтерського обліку)	Витрати на придбання оргтехніки, ПК, програмного забезпечення
Витрати на атестацію УП, тис. грн	Первісні дані бухгалтерського обліку (картки бухгалтерського обліку)	Витрати на організацію та проведення атестації для УП
Витрати на професійно-кваліфікаційне просування та планування трудової кар'єри УП, тис. грн.	Первісні дані бухгалтерського обліку (картки бухгалтерського обліку)	Витрати на організацію розвитку УП, до яких відносяться формування резерву керівників

На думку Кібанова А. Я., оцінювати результативність праці управлінського персоналу слід за ієрархічною структурою [7]: 1) менеджери вищої ланки (показники результатів виробничо-господарської діяльності підприємств, виконання плану отримання прибутку, зростання клієнтської бази, а також соціально-економічні умови праці, а саме рівень оплати праці, мотивації трудової діяльності персоналу); 2) менеджери середньої ланки (показники результатів функціональної діяльності підприємств та організацій і їх функціональних підрозділів); 3) менеджери низької ланки (показниками є обсяг повнота, якість, своєчасність виконання посадових обов'язків).

Окрім прямих показників, для оцінки використовують і непрямі, які характеризують діяльність працівника за критери-

ями, що відповідають ідеальним уявленням про кандидата на вакантну посаду: оперативність, напруженість, інтенсивність, складність, якість роботи. Якісні характеристики використання управлінського персоналу вивчаються рольовим, особистісним, поведінським та ситуаційним напрямками сучасного менеджменту. Усі вони розкривають певні сторони процесу управління та визначають зміст і форми роботи управлінського персоналу. Оцінка цих показників здійснюється за бальною оцінкою переважно експертами.

Як показав аналіз наукових джерел, оцінка результативності праці керівника проводиться за багатьма показниками. За характером оцінки ці показники розподіляються на економічні, організаційні, соціально-психологічні та змішані, за характером виміру – на якісні та кількісні, за структурою – на поодинокі та комплексні.

Таким чином, оцінка результативності праці управлінського персоналу повинна висвітлювати як кількісні, так і якісні показники роботи.

Аналіз літературних джерел свідчить, що основними кількісними показниками результативності праці управлінського персоналу є показники, до яких належать: чистий прибуток, рентабельність, продуктивність праці, темпи зростання прибутку, темпи зростання випуску продукції, зниження витрат підприємства тощо [3; 5 – 8].

Однак найбільш узагальнюючим показником, що відображає позиції підприємства на ринку, є показник зміни виручки від реалізації продукції. Даний показник характеризує рівень роботи управлінського персоналу протягом аналізованого періоду. Зменшення виручки від реалізації свідчить про неефективну роботу УП, збільшення цього показника – навпаки, характеризує високий рівень його роботи, прийняття своєчасних, обґрунтованих та адекватних рішень.

На основі систематизації існуючих підходів та результатів дослідження встановлено, що для оцінки результативності праці управлінського персоналу доцільно оцінити не лише виключно ефективність прийняття управлінських рішень, але й виконання безпосередніх функціональних обов'язків у процесі управління, що надасть можливість для здійснення цілеспрямованого впливу на ефективність використання ресурсів підприємства та підвищення ефективності його діяльності.

Отже, виконання функціональних обов'язків управлінського персоналу характеризується такими складовими: рівняння мотивації робітників до праці, рівнем організації умов праці, здоров'я працівників. Усі ці складові не здійснюють прямого впливу на показник чистого прибутку, оскільки це роблять собівартість продукції, витрати на збут, адміністративні витрати тощо. Однак вони відображають рівень виконання функцій управлінського персоналу через такі показники, як втрати, пов'язані з виробничим травматизмом (характеризує рівень виконання функції організації), з плінністю кадрів (характеризує рівень виконання функції мотивації), з тимчасовою непрацездатністю (характеризує рівень виконання функції організації), з кількістю бракованої продукції (характеризує рівень виконання функції контролю), з простоями обладнання (характеризує рівень виконання функції планування) (табл. 2).

Таблиця 2

Показники оцінки результативності праці управлінського персоналу

Показник	Розрахунок	Джерело інформації	Пояснення
1	2	3	4
Втрати, пов'язані з виробничим травматизмом, тис. грн	Кількість втрачених робочих днів x Середньоденна продуктивність праці	Форма № 1-ПВ "Умови праці"	До виробничого травматизму відносяться нещасні випадки за причинами: технічними, організаційними, психофізіологічними

Закінчення табл. 2

1	2	3	4
Втрати, пов'язані з плинністю кадрів, тис. грн	Кількість втрачених робочих днів x Середньоденна продуктивність праці x Кількість працівників за причинами плинності	Форма № 3-ПВ "Звіт про використання робочого часу"	Працівники, звільнені за причинами плинності, – кількість працівників, що вибули за власним бажанням та за порушення трудової дисципліни
Втрати, пов'язані з тимчасовою непрацездатністю, тис. грн	Кількість лікарняних листків x Кількість днів непрацездатності x Сума, пропорційна розміру заробітної плати	Форма № 3-ПВ "Звіт про використання робочого часу". Дані обліку листків тимчасової непрацездатності комісії соціального страхування підприємства	Оплата лікарняних листів здійснюється з урахуванням того, що перші п'ять днів тимчасової непрацездатності оплачуються роботодавцем за рахунок коштів підприємства, інші – починаючи з шостого дня непрацездатності – за рахунок Фонду соціального страхування
Втрати, пов'язані з кількістю бракованої продукції, тис. грн	Кількість браку x Вартість браку	Первісні дані бухгалтерського обліку (калькуляція собівартості)	-
Втрати, пов'язані з простоями обладнання, тис. грн	Кількість годин простою x Вартість години простою	Форма № 3-ПВ "Звіт про використання робочого часу"	-
Виручка від реалізації, тис. грн	-	Форма № 2 "Звіт про фінансові результати"	-

Слід зазначити, що аналіз даних якісних показників використання управлінського персоналу для коксохімічних підприємств є особливо актуальним, адже виробництво відноситься до підвищеного ступеня небезпеки у зв'язку з постійно високим температурним режимом, виділенням шкідливих та токсичних речовин тощо.

Непродуктивні втрати свідчать про недоліки в організації управління і є наслідком: перебоїв у постачанні сировиною, матеріалами, покупними виробами, енергією, водою, інструментами, що спричиняє виникнення понадпланових простоїв обладнання; постачання сировини низької якості (марочного складу шихти для коксохімічних підприємств), що призводить до підвищення кількості браку; низького рівня мотивації робітників до праці, що спричиняє збільшення плинності кадрів за причиною незадоволеності оплатою праці; низького рівня організації умов праці, а саме: незадовільного стану виробничих об'єктів, недостатньої надійності засобів виробництва, невідповідності вимогам безпеки технологічного процесу, що призводить до збільшення випадків виробничого травматизму; низького рівня санітарно-профілактичної роботи на підприємстві, що призводить до погіршення здоров'я працівників та збільшення втрат підприємства від тимчасової непрацездатності.

Слід зазначити, що серед визначених непродуктивних втрат є такі, що напряму залежать від неефективної управлінської діяльності, а також такі, що залежать також від зовнішніх факторів, наприклад, перебоїв у постачанні сировиною здебільшого є результатом неякісної роботи постачальників.

Отже, оцінку використання УП доцільно здійснювати на основі результативності його роботи, що становить різницю між виручкою від реалізації продукції в динаміці та непро-

дуктивних втрат, які понесло підприємство в результаті неефективної управлінської діяльності.

Як узагальнений результат оцінки розвитку та використання управлінського персоналу пропонується використовувати інтегральний показник ефективності діяльності УП, який розраховується як співвідношення результативності його роботи, що характеризує рівень використання управлінського персоналу, до інвестицій на його розвиток за окремими елементами витрат. Даний показник характеризує ефективність вкладених коштів у розвиток УП, тому доцільним є виявлення, наскільки кожен з елементів витрат на розвиток УП впливає на результативність діяльності УП. Існує спектр економіко-математичних методів, що дозволяють вирішити дане завдання. Однак найбільш доцільним є використання методу таксономії, оскільки він дозволяє редукувати інформаційний простір до єдиного синтетичного показника та має просту інтерпретацію.

Порядок розрахунку інтегрального показника ефективності діяльності УП наведено в табл. 3.

Таблиця 3

Порядок розрахунку показників ефективності діяльності УП

Назва показника	Формула розрахунку	Зміст показника	Умовні позначення
Ефективність інвестицій в соціальний пакет ($E_{\text{фоп}}$)	$E_{\text{фоп}} = (\Delta B_p - B_t) / I_{\text{сн}}$	ΔB_p – різниця виручки від реалізації продукції за звітний період та попередній період, тис. грн; B_t – сума непродуктивних втрат; $I_{\text{сн}}$ – інвестиції в соціальний пакет	X1
Ефективність інвестицій в навчання УП ($E_{\text{фн}}$)	$E_{\text{фн}} = (\Delta B_p - B_t) / I_{\text{н}}$	$I_{\text{н}}$ – інвестиції в навчання УП	X2
Ефективність інвестицій на винагороду УП ($E_{\text{фвин}}$)	$E_{\text{фвин}} = (\Delta B_p - B_t) / I_{\text{вин}}$	$I_{\text{вин}}$ – інвестиції на винагороду УП	X3
Ефективність інвестицій на оплату праці УП ($E_{\text{фопл}}$)	$E_{\text{фопл}} = (\Delta B_p - B_t) / I_{\text{опл}}$	$I_{\text{опл}}$ – інвестиції на оплату праці УП	X4
Ефективність інвестицій на автоматизацію роботи УП ($E_{\text{фавт}}$)	$E_{\text{фавт}} = (\Delta B_p - B_t) / I_{\text{авт}}$	$I_{\text{авт}}$ – інвестиції на автоматизацію роботи УП	X5
Ефективність інвестицій на атестацію УП ($E_{\text{фат}}$)	$E_{\text{фат}} = (\Delta B_p - B_t) / I_{\text{ат}}$	$I_{\text{ат}}$ – інвестиції на атестацію УП	X6
Ефективність інвестицій в професійно-кваліфікаційне просування та планування трудової кар'єри УП ($E_{\text{фпрос}}$)	$E_{\text{фпрос}} = (\Delta B_p - B_t) / I_{\text{прос}}$	$I_{\text{прос}}$ – інвестиції в професійно-кваліфікаційне просування та планування трудової кар'єри УП	X7

Отже, розрахунок ефективності діяльності УП для коксохімічних підприємств пропонується здійснювати на основі методу таксономії, який дозволяє отримати інтегральний показник, значення якого від 0 до 0,333 свідчать про низький рівень ефективності діяльності управлінського персоналу, від 0,333 до 0,666 – середній рівень, від 0,666 до 0,999 – високий рівень.

Результати розрахунку даного показника для коксохімічних підприємств наведено в табл. 4.

Таблиця 4

Результати розрахунку показника ефективності діяльності УП

№ п/п	Назва підприємства	Значення показника ефективності діяльності УП
1	ВАТ "Авдіївський КХЗ"	0,9525512
2	ВАТ "Донецькокс"	0,3575960
3	ЗАТ "Єнакієв. коксохімпром"	0,8301681
4	ВАТ "Алчевськкокс"	0,8072846
5	ЗАТ "Макєєвкокс"	0,7032399
6	ВАТ "Макєєвський КХЗ"	0,6689146
7	ВАТ "Ясиновський КХЗ"	0,2038505
8	ВАТ "Баглейкокс"	0,4318621
9	ВАТ "Днепродзержинс.КХЗ"	0,0877175
10	ВАТ "Дніпрококс"	0,3218204
11	ВАТ "Запорожкокс"	0,4626819
12	АТЗТ "Харківський КХЗ"	0,7336795

Таким чином, відповідно до табл. 4 до підприємств, які мають найкраще значення даного показника, можна віднести ВАТ "Авдіївський КХЗ", ЗАТ "Єнакієвський коксохімпром", ВАТ "Алчевськкокс", ЗАТ "Макєєвкокс", ВАТ "Макєєвський КХЗ" та АТЗТ "Харківський КХЗ". На цих підприємствах спостерігається зростання показника результативності діяльності УП, що свідчить про ефективність вкладених коштів на розвиток УП.

До групи підприємств, що мають середнє значення показника, увійшли ВАТ "Донецькокс", ВАТ "Баглейкокс", ВАТ "Запорожкокс". На цих підприємствах зниження ефективності діяльності УП відбувається за рахунок більш високих непродуктивних втрат від виробничого травматизму, плинності кадрів, кількості бракованої продукції та незначних інвестицій на соціальний пакет та винагороду УП.

До підприємств, які мають найнижчий рівень розвитку та використання УП, увійшли ВАТ "Ясиновський КХЗ", ВАТ "Днепродзержинс.КХЗ", ВАТ "Дніпрококс". Так, на цих підприємствах співвідношення результатів роботи УП до витрат на його розвиток є найменш оптимальним за рахунок зниження виручки від реалізації продукції, високого рівня втрат від неефективної управлінської діяльності та незначної частки витрат на атестацію, навчання та планування трудової кар'єри УП.

Таким чином, наукова новизна даної статті полягає у запропонованих методиці оцінки ефективності діяльності управлінського персоналу, яка дозволяє співставити результативність праці з витратами на розвиток управлінського персоналу та оцінити доцільність її ефективність вкладених коштів. Отримані результати є підставою для подальшої розробки стратегії розвитку управлінського персоналу на підприємстві.

Література: 1. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. — К.: Знання, КОО, 2001. — 335 с. 2. Осадча Н. В. Механізм розвитку управлінського потенціалу промисловості: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.07.01 — "Економіка промисловості" / Н. В. Осадча. — Донецьк, 2003. — 20 с. 3. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу: навч. посібн. / В. А. Савченко. — К.: КНЕУ, 2002. — 352 с. 4. Лисенко Ю. В. Ефективність використання управлінського персоналу машинобудівних підприємств: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.04 — "Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)" / Ю. В. Лисенко. — Запоріжжя, 2008. — 20 с. 5. Сазонец І. Л. Проблеми підготовки і використання управлінського потенціалу на підприємствах промисловості Дніпропетровського регіону / І. Л. Сазонец, Н. В. Осадча // Економіка: проблеми теорії та практики. — Дніпропетровськ: ДНУ, 2002. — Вип. 119. — С. 162–119. 6. Семенча І. Є. Модель кількісної оцінки рівня індивідуальної компетентності керівника / І. Є. Семенча // Сучасні проблеми гуманізації та гармонізації управління: міжнародна міждисциплінарна науково-практична конференція: тези доп. — Харків, 2001. — 350 с. — С. 93–94. 7. Управління персоналом організації: [учебник] / [под общ. ред. А. Я. Кибанова]. — 3-е изд., доп. и перераб. — М.: ИНФРА-М, 2006. — 638 с. 8. Управление персоналом: [учебник для вузов] / [под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина]. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: ЮНИТИ, 2002. — 560 с.

Рецензент

докт. екон. наук,
професор Назарова Г. В.

Стаття надійшла до редакції

08.02.2011 р.

УДК 330:658

Абухамедех А.
Бесараб Д. А.КЛАСИФІКАЦІЯ МЕТОДІВ
ЕКОНОМІЧНОГО МОНІТОРИНГУ
ЛОГІСТИЧНОЇ СИСТЕМИ

Анотація. Розглянуто питання використання методів економічного моніторингу в логістичних системах. Представлено підхід до формування класифікацій методів систем моніторингу. Дано визначення методу економічного моніторингу.

Аннотация. Рассмотрены вопросы использования методов экономического мониторинга в логистических системах. Представлен подход к формированию классификаций методов систем мониторинга. Дано определение метода экономического мониторинга.

Annotation. Questions of use of economic monitoring methods in logistical systems are considered. The approach to formation of classifications of monitoring systems methods is presented. Definition of an economic monitoring method is made.

Ключові слова: метод, моніторинг, класифікація, логістична система.

Головною перевагою у конкурентній боротьбі сучасних ринкових підприємств в умовах порівнювальності технології і наближеної якості продуктів є рівень логістичного обслуговування клієнта, який диференціює зазначені підприємства в очах потенційного покупця [1, с. 263]. Якщо додати до цього, що зміни в режимах роботи підприємств і навколишньому середовищі відбуваються достатньо швидко, можна говорити про потребу в подальшому розвитку систем моніторингу таких явищ. З одного боку, поширення інформаційних технологій дозволяє вирішувати більш складні задачі стосовно обслуговування споживачів, а з іншого – породжує певні труднощі в управлінні такими системами. Загальновідомо, що чим простішою є система, тим вона надійніша. Тому ускладнення економічних систем, і зокрема логістичних, обумовлює потребу в певних методах і моделях підвищення надійності. Як один з напрямів підвищення такої надійності слід вважати удосконалення інструментарію систем моніторингу. Відповідно, можна вважати актуальним проведення досліджень в цьому напрямі.

Аналіз літературних джерел дозволяє говорити, що питання розробки методів економічного моніторингу логістичних систем вивчені недостатньо. Це можливо пояснити такими причинами. По-перше, логістична концепція є достатньо новою, яка знаходиться в динамічному розвитку. Як наслідок, це не дозволило методологічно виокремити напрям моніторингу. По-друге, сучасні дослідження систем моніторингу не набули ще системного характеру і частково зосереджені в таких розділах, як контролінг, діагностика, облік та ін. Існує невелика кількість робіт, у яких цілеспрямовано розглянуті питання економічного моніторингу. Основна увага в них зосереджена на фінансових питаннях [2].

Метою даної роботи є побудова класифікації методів економічного моніторингу логістичних систем.

У літературних джерелах на теперішній час чітко не представлені класифікації методів економічного моніторингу. Однак у зв'язку з тим, що економічний моніторинг перетинається з контролінгом, діагностикою та іншими, слід використовувати досвід цих дисциплін.