

може свідчити про існуючий рівень безпеки на певний період часу. Оскільки комплексна безпека підприємства є системою, вона представляє собою сукупність структурних елементів, кожен із яких має власний зміст, набір критеріїв та засобів забезпечення. Розробка та реалізація комплексу заходів забезпечення належного стану цих підсистем є головною метою підприємства.

Література:

1. Дацків Р.М. Економічна безпека у глобальному вимірі. *Актуальні проблеми економіки*. 2004. № 7(37). С. 143-153.
2. Баланда А. Безпека як соціальний феномен: дискурс людського розвитку. *Україна: аспекти праці*. 2007. № 1. С. 25-29.
3. Ситник Г.П., Олуйко В.М., Вавринчук М.П. Національна безпека України: теорія і практика: навч. посібник. За заг. ред. Г.П. Ситника. К.: Вид-во «Кондор», 2007. 616 с.
4. Камінський А. Вступ до міжнародних відносин. Львів: Світ, 1995. 143 с.
5. Соціальна політика та економічна безпека. За заг. ред. Є.І. Крихтіна. Донецьк: Каштан, 2004. 335 с.
6. Бодрук О.С. Структури воєнної безпеки: національний та міжнародний аспекти: монографія. Рада Національної безпеки і оборони України, Національний ін-т проблем міжнародної безпеки. К.: НІПМБ, 2001. 299 с.

КЛАСИФІКАЦІЯ МЕТОДІВ ОЦІНКИ ЯКОСТІ ЛОГІСТИЧНИХ ПРОЦЕСІВ

Мезенцова А.В.

*Науковий керівник: Криворучко О.М., д.е.н., професор
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

В управлінні логістичними процесами на підприємстві особливе місце посідає оцінка їх якості. Результати оцінювання полягають основою для прийняття рішень щодо вибору методів поліпшення окремих показників. У сучасній літературі та практичній діяльності для оцінювання логістичних процесів в підприємстві застосовують різні методи: шість сигм; диференціальний, аналітично-розрахунковий, на основі кількісних показників; матричний метод; аналізу критичних факторів успіху; аналізу ієрархій; збалансованих систем показників, змішаний метод, метод експертних оцінок та інші. Далі розглянемо найпоширеніші з цих методів [1].

Метод експертних оцінок. Оцінку критеріїв проводить група заздалегідь відібраних експертів. Рекомендоване число експертів для одержання об'єктивної оцінки не менше 15 чоловік. У ролі експертів рекомендується запрошувати незалежних, компетентних, професійно-підготовлених фахівців. У ході проведення оцінки група експертів висловлює свою погоджену

думку щодо кожного критерію, які вказані в заздалегідь розроблених анкетах. Їхні відповіді розглядаються як експертна оцінка.

Під експертною оцінкою прийнято розуміти середню або модальну характеристику з висловлених групою компетентних фахівців оцінок критеріїв, за умови, що вдалося досягти погодженості або спорідненості поглядів.

Експертний метод дає можливість оцінити досягнення підприємств в окремих галузях діяльності та успішності роботи підприємства в цілому, а також для порівняльної оцінки роботи підприємств. В цілому його недоліком являється відносна неточність та суб'єктивність результатів оцінки. Дуже важко відібрати та сформулювати таку групу експертів, щоб одержати узгодженість їх думок. Це пояснюється тим, що усі експерти по різному оцінюють значимість критеріїв і усереднена оцінка не завжди буває точною. Тим більше кожне підприємство, у відповідності до сфери свого господарювання, особливостей виробництва і специфіки галузі діяльності, обирає свої критерії оцінки, що викликає труднощі у співставленні результатів експертних оцінок між підприємствами.

Метод шість сигм використовується у корпоративному менеджменті для вдосконалення виробництва та усунення дефектів. Це стратегічний підхід налагоджування бізнесу, який включає в себе заходи зі знаходження і виключення причин помилок або дефектів у бізнес-процесах, шляхом зосередження уваги на тих вихідних даних, які є критично важливими для споживача [2].

Як недолік методу «шість сигм» можна назвати орієнтацію суто на технологічний процес, при цьому ігнорується можливість усунення втрат та невиробничих витрат (зменшення запасів, транспортних витрат, скорочення неопераційного часу, тощо).

Суть диференційного методу оцінки рівня якості продукції полягає у порівнянні показників якості процесу що оцінюється за відповідними базовими показниками, тобто показник якості процесу порівнюється з показником якості базового зразка.

Перевагою диференціального методу є його простота, але цей метод має більше недоліків, ніж переваг, зокрема його недоліком є складність у прийнятті рішення за значеннями багатьох одиночних показників якості, оскільки цих показників може бути нескінченно велика кількість [3].

Змішаний метод оцінки рівня якості технічної продукції використовують в тих випадках, коли одиночних показників властивостей досить багато, вони різноманітні, а аналіз значень кожного показника скрутний, що не дає можливості зробити узагальнюючий висновок про якість і технічний рівень продукції.

Розглянемо сутність і послідовність дій змішаного методу.

1. Всі або частину одиночних показників властивостей об'єднують у групи, для яких визначають груповий показник. Об'єднання одиночних показників у групи проводиться в залежності від мети оцінки якості: при проектуванні і конструюванні виробу, при виготовленні і на різних етапах

експлуатації. Найбільш значні і характерні поодинокі показники можна в групі не включати, а розглядати їх поряд з груповими.

2. Чисельні значення отриманих групових показників і самостійно враховуваних одиничних показників співставляють з відповідними базовими показниками, інакше кажучи застосовують принцип диференціального методу оцінки сукупності властивостей.

Недоліком змішаного методу є те, що у кінцевому підсумку рівень якості виробничого процесу оцінюється диференціальним методом, а тому важко стверджувати, що процес взагалі має певний, кількісно певний, рівень якості відносно базового рівня.

Усі переглянуті методи оцінювання логістичних процесів потребують удосконалення, тому що не враховують у кількісному виразі складову якості їх реалізації та розвитку.

Література:

1. Криворучко О.М. Менеджмент якості на підприємствах автомобільного транспорту: теорія, методологія і практика: монографія. Х.: ХНАДУ, 2006. 404 с.

2. Вікіпедія. Шість сигм. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A8%D1%96%D1%81%D1%82%D1%8C_%D1%81%D0%B8%D0%B3%D0%BC%D%B0.

3. Азгальдов Г.Г., Райхман Э.П. О квалиметрии. Под ред. Гличева А.В. М.: Изд-во стандартов, 1973. 172 с.

ПЕРСПЕКТИВНІ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Молчанова Ю.С.

*Науковий керівник: Онісіфорова В.Ю., к.е.н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Не зважаючи на велику кількість існуючих підходів до формування системи оплати праці на підприємстві, в діяльності підприємств все ще присутні такі проблеми, як певна «зрівнялівка» в оплаті праці та суперечність між інтересами працівника та трудового колективу. Для вирішення таких проблем найбільш ефективним напрямком є впровадження безтарифних систем оплати праці в безлічі варіацій їх реалізації. Основою безтарифних систем є розподіл загального заробітку трудового колективу на основі заздалегідь визначених показників, що враховують рівень трудового внеску працівника у загальний результат. Найскладнішим моментом у впровадженні безтарифної системи оплати праці є саме формування справедливого, прозорого, зрозумілого всім учасникам підходу до визначення трудового внеску.

Отже при розробці такої системи повинні бути виконані наступні умови: система повинна створювати мотивацію працівника на досягнення необхідного підприємству результату: система повинна створювати умови для