

8. Столярчук П.Г., Деякі погляди на можливість досконалення методів оцінювання якості продукції. Науковий вісник. [Текст] / Столярчук П.Г., Куць В.Р. – Ужгород 2001.

УДК 658.5 (045)

І. В. Созинова

УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ СТРУКТУР УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ ШЛЯХОМ ЇХ ТРАНСФОРМУВАННЯ

У статті розглянуто трансформацію організаційних структур управління підприємствами та її механізми.

Ключові слова: механізми трансформації, організаційна структура управління підприємствами, майно.

В статье рассмотрена трансформация организационных структур управления предприятиями и её механизмы.

Ключевые слова: механизмы трансформации, организационная структура управления предприятиями, имущество.

The article examined the transformation of management structure and its mechanisms.

Keywords: transformation mechanisms, management structure, property.

Постановка проблеми. Розвиток економічних відносин обумовлює необхідність трансформації та удосконалення організаційних структур підприємств. З'являються нові їх моделі в різних сферах діяльності, особливою яких є велика свобода окремих елементів структур, обмін інформацією, прийняття рішень та відповідальність за їхні результати. Показником ефективності підприємства виступає його організаційна структура, яка забезпечує одночасно і стійкість, і динамічність системи управління, що у певній мірі висуває особливі вимоги щодо принципів її формування, напрямків розвитку, критеріїв оцінки.

Аналіз останніх досліджень. Дослідження трансформації організаційних структур управління відображається у працях зарубіжних вчених М.Альберта, І.Ансоффа, М.Армстронга, С.Біра, Дж. Грейсон, М.Х.Мескона, Ф.Хедоурі. На теренах постсоціалістичного простору побудові ефективної моделі управління підприємствами присвячені праці Б.М. Андрушкова, О.С. Віханського, В.М. Геєця, В.І. Голікова, В.С. Єфремова, О.Є. Кузьміна, В.М. Мельника, Б.З. Мільнера, А.В. Попова, Г.Х. Попова, З.П. Румянцевої, А.В. Шегди, Ф.І. Хміля.

Метою статті є висвітлення основних механізмів трансформації організаційних структур управління підприємствами.

Виклад основного матеріалу.

В умовах ринкових відносин підприємство є основною ланкою всього економічного ланцюжка - від виробника до конкретного споживача. Оскільки саме на цьому рівні створюється потрібна суспільству продукція, виявляються необхідні послуги. Підприємство - це самостійний, організаційно відособлений

господарюючий суб'єкт виробничої сфери народного господарства, який виробляє та реалізує продукцію, виконує роботи промислового характеру або надає платні послуги. Головною метою (місією) створення і функціонування підприємства є отримання максимально можливого прибутку за рахунок реалізації споживачам виробленої продукції (виконаних робіт, наданих послуг), на основі якої задовольняються соціальні й економічні запити трудового колективу і власників засобів виробництва. Кожне підприємство - це складна виробничо-економічна система з багатогранною організаційною структурою.

Під організаційною структурою підприємства розуміється склад і взаємозв'язку всіх його підрозділів. Організаційна структура, в ідеалі, бачить, перш за все, встановлення чітких взаємозв'язків між окремими підрозділами фірми, розподіл між ними прав і відповідальності. У ній реалізуються різні вимоги до удосконалювання систем управління, що виражаються в тих чи інших принципах.

Організаційно-правова форма підприємства впливає на його організаційну структуру, ще точніше, є "зовнішньої" стороною цієї структури.

Це пов'язано з необхідністю врахування при формуванні організаційної структури:

1) юридичних вимог, що накладаються організаційно-правовою формою (наприклад, ті, що випливають з того, що вищим органом управління акціонерного товариства є збори акціонерів, а керує поточною діяльністю рада директорів);

2) дозволених для цієї організаційно-правової форми джерел фінансування (кошти засновників, акціонерний капітал і т. д., наприклад, кооперативам заборонено випускати акції та їх обслуговувати (проводити емісію цінних паперів, вести реєстр акціонерів і т.д.);

3) ступенем майнової відповідальності за результати фінансово-господарської діяльності (повна відповідальність засновників або обмежена відповідальність у розмірах дольової або пайового внеску) і, відповідно, необхідністю особистої участі засновників у діяльності підприємства, в тому числі в інтересах контролю цієї діяльності;

4) можливостей використання спрощених форм статистичної звітності та ін, що може дозволити не створювати на підприємстві відповідних підрозділів.

Якщо плани трансформації організаційних структур підприємства пов'язані зі зміною структури його майна, адміністрація може:

1. заснувати дочірнє підприємство на базі підрозділу;
2. виділити підрозділ у самостійне підприємство;
3. здати в оренду майно, що використовувалося підрозділом;
4. передати майно, що використовувалося підрозділом безоплатно;
5. продати майно, яке використовували підрозділом;

6. передати частину майна, що використовувалося підрозділом у залік зобов'язань підприємства перед кредиторами;

7. вступити в стратегічне партнерство, пов'язане з перерозподілом капіталу.

Перші два варіанти в явному вигляді пов'язані з утворенням на базі колишніх підрозділів підприємства самостійних підприємств. 3-6 варіанти припускають, що другою стороною угоди може бути будь-яка особа, в тому числі (крім 6 варіанти) і персонал підрозділу. 7 варіант передбачає участь кількох юридичних осіб.

Розукрупнення підприємства (поділ, виділення) здійснюється, як правило, в таких випадках:

1. Якщо у підприємства поряд з прибутковими секторами діяльності є значна кількість збиткових виробництв.

2. Якщо у підприємств високий рівень диверсифікації сфер діяльності і до них (різних ділянок виробництва) виявляють інтерес кілька інвесторів.

3. При проведенні передприватизаційної підготовки державних підприємств з метою підвищення їх інвестиційної привабливості.

4. За рішенням антимонопольних органів, якщо підприємства зловживають монопольним становищем на ринку (може бути прийнято рішення про примусовий поділ даних монопольних утворень).

5. З метою створення інтегрованих корпоративних структур (концернів, холдингів), наприклад у результаті виділення з материнської компанії дочірніх підприємств.

Даний напрям реорганізації дає можливість сконцентруватися на окремих стратегічних сферах діяльності підприємства. Розрізняють дві основні форми розукрупнення — поділ та виділення.

Реорганізація шляхом поділу. Поділ — це спосіб реорганізації, за якого одна юридична особа припиняє свою діяльність, а на її базі створюється кілька нових підприємств, оформлених у вигляді самостійних юридичних осіб.

Реорганізація виділенням. Згідно із Законом «Про підприємства в Україні» підприємство може бути створене в результаті виділення зі складу діючого підприємства одного або кількох структурних підрозділів, а також на базі структурної одиниці діючих об'єднань за рішенням їх трудових колективів, за згоди власників або уповноваженого ними органу. При виділенні з підприємства одного або кількох нових підприємств до кожного з них переходять за роздільним актом (балансом) у відповідних частинах майнові права та обов'язки реорганізованого підприємства.

Орендою визнається засноване на договорі строкове платне користування майном, що необхідно орендареві для здійснення підприємницької та іншої діяльності. З цього визначення випливає, що: орендні відносини мають виключно договірний характер і не можуть виникати на підставі планових

завдань або інших адміністративно-управлінських актів; оренда передбачає передачу майна у користування (без надання права орендареві розпоряджатися орендовим майном); таке користування є платним, що забезпечується внесенням орендарем орендодавцеві орендної плати у визначених розмірах; оренда передбачає передачу майна у строкове (тимчасове) користування. У разі закінчення строку, на який було укладено договір оренди, цей договір припиняється. Продаж майна підприємства передбачає реалізацію його частини (як правило, невикористаної) з метою підвищення ліквідності активів або зменшення зобов'язань перед кредиторами. При цьому немає необхідності формувати розділовий баланс: всі фінансові операції проводяться в рамках існуючого балансу реструктуризованих підприємства зі зміною його структури. Відповідно до Цивільного Кодексу України при безоплатній передачі одна сторона передає або зобов'язується передати другій стороні річ у власність, або майнове право до себе або до третьої особи, або звільняє або зобов'язується звільнити її від майнового обов'язку перед собою або перед третіми особами без зустрічної передачі речі або зустрічного зобов'язання [1].

Висновки. Для успішного функціонування підприємства його організаційна структура повинна бути такою, щоб вся робота була сфокусована на конкретній продукції і на конкретному кінцевому споживачі. Успіх на вільному ринку недосяжний без цілого колективу компетентних людей, які знають покупців, особливості конкуренції та можливості виробництва для окремих видів і груп продукції. Тому акціонери і вищому керівництву компанії надзвичайно важливо створити таку структуру підприємства, яка забезпечувала б підзвітність керівників та їх відповідальність за результати роботи.

Проблема вдосконалення організаційної структури управління передбачає уточнення функцій підрозділів, визначення прав і обов'язків керівника і співробітника, усунення багатоступеневості, дублювання функцій і інформаційних потоків. Основним завданням тут є підвищення ефективності управління.

ЛІТЕРАТУРА

1. Цивільний кодекс України [Текст] / № 435-IV від 16.01.2003 зі змінами та доповненнями, статті 324 – 331.
2. Закон України «Про підприємства в Україні» [Текст] / № 887-ХІІ від 27.03.1991.
3. Коноков Д.Г. Организационная структура предприятий [Текст] / Коноков Д.Г., Рожков М.А., Смирнов А.О., Яниковская О.Н. М.: ИСАРП, 2001.
4. Федорова Н.Н. Организационная структура управления предприятием [Текст] : учебное пособие / Федорова Н.Н. – М.: ТК Велби, 2003. - 256с.
5. Экономика предприятия [Текст]: учебник / Е. В. Арсенова, Я. Д. Балыков, И. В. Корнеева и др.; Под ред. Н. А. Сафронова. – М.: Юристъ, 2003.