

гіршим чином. Основною причиною є вплив динамічних факторів попиту і розподілу. Абсолютна ефективність економічного потенціалу буде досягнута тоді, коли зростаючий потенціал використовуватиметься найраціональніше, що сприятиме максималізації обсягу корисної продукції. За рахунок здатності ринкової економіки до саморегулювання здійснюється повне використання економічного потенціалу, а для цього потрібно розробити відповідні механізми реалізації потенціальних можливостей, забезпечуючи належний економічний ріст.

Таким чином, в сучасних умовах, коли більшість підприємств переживає глибоку економічну кризу через невміння ефективно використати економічний потенціал, особливо актуальним є розроблення системи показників кількісної та якісної оцінки елементів економічного потенціалу. Формування такої системи потребує окремого дослідження. А в його основу слід покласти структурний підхід, який, власне, дозволить проаналізувати рівень відповідності економічного потенціалу підприємства цілям, поставленим на перспективу.

1. Вводный курс по экономической теории. М., 1997. 2. Економіка підприємства: Підручник. У 2-х т./ За ред. С.Ф. Покропівного. К.; Донецьк, 1995. 3. Макконел Кэмпбелл Р., Брю Стэнли Л. Экономика: принципы, проблемы и политика. В 2-х т.: Пер. с англ. 11-го изд. М., 1992. 4. Основи економічної теорії / За ред. проф. Мочерного С.В. Тернопіль, 1993.

УДК 332.1 (447)

І.З. Крет, О.В. Майор, Д.Д. Яворська

РОЗВИТОК ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ФОРМ ГОСПОДАРЮВАННЯ

Досліджуються основні питання розвитку організаційних форм господарювання. Особлива увага приділяється розробленню організаційно-економічного механізму реструктуризації, яка охоплює як сферу управління, так і виробництво.

Исследуются основные вопросы развития организационных форм хозяйствования. Особое внимание уделяется разработке организационно-экономического механизма реструктуризации, охватывающей как сферу управления, так и производство.

Сучасний етап розвитку економіки характеризується перехідними процесами, які мають як відмінні, так і спільні риси, що виявляються в нестабільності й невизначеності всієї економічної ситуації. В умовах України здійснюється динамічна зміна конкурентного середовища, спостерігається посилення конкуренції вітчизняних та іноземних суб'єктів господарювання. Разом з тим, більшість вітчизняних підприємств неспроможна самостійно розробляти і здійснювати довгострокову стратегію економічного розвитку, оскільки немає ані ресурсів, ані досвіду господарювання в нових умовах, зумовлених становленням ринкової моделі господарювання. Перед підприємствами, особливо новоствореними в процесі роздержавлення (і часто супутної їй реструктуризації з виділенням у самостійні субпідприємства колишніх підрозділів підприємств), постає завдання адаптації до нових умов і виживання в конкурентній боротьбі.

Сутність цього підходу щодо вітчизняних надмонополізованих підприємств з їх надцентралізованими системами управління і здебільшого ще єдиною державною формою власності на засоби виробництва в умовах переходу від адміністративної до ринкової економіки полягає в розділенні (роздрібнюванні) підприємства, а отже, процесів виробництва й управління, та одночасному переході до змішаних форм власності. Делегування функцій управління і господарювання, закріплення їх за новими суб'єктами управління в умовах приватизації дозволяє підвищити рівень ділової активності, гнучкості, мобільності економічної системи будь-якого рівня та її елементів, їх адаптованість і життєздатність в умовах нестабільності і невизначеності. При здійсненні цих процесів слід керуватися тільки економічною доцільністю, тобто до розв'язання різних проблем підходити прагматично [1–2].

Метою створення адаптаційних механізмів реструктуризації організаційно-економічної і техніко-організаційної систем підприємства є забезпечення ефективного виробництва конкурентоспроможної продукції, стабільності розвитку на етапах переходу до ринку і в процесі його

функціонування. А це, у свою чергу, означає пристосовуваність різних систем підприємства до умов ринку і передбачає відповідність кінцевих результатів виробництва висунутим вимогам, які повинні забезпечуватися як тепер, так і в перспективі, що передбачає цілеспрямований техніко-організаційний і організаційно-економічний розвиток підприємства.

Для забезпечення і підтримання ефективної роботи підприємства в даних умовах використано організаційно-економічний механізм дезінтеграції управління і виробництва, диференціації форм власності.

Економічні проблеми реструктуризації в умовах формування конкурентного середовища зводяться до необхідності здійснення комплексу заходів, спрямованих на забезпечення конкурентоспроможності підприємства й зведення до мінімуму уразливості його фінансової та виробничо-господарської діяльності, а саме:

- аналізу внутрішнього і зовнішнього (стосовно підприємства) середовища;
- аналізу потенціалу підприємства і можливостей його ефективного використання;
- оцінки можливих варіантів залучення додаткових ресурсів;
- розроблення і реалізації довгострокової економічної стратегії розвитку;
- формування відповідної системи менеджменту.

Організаційні проблеми реструктуризації зводяться, в основному, до пошуку оптимальної структури підприємства й вибору тих чи інших форм господарювання для підрозділів, які переходять на повний госпрозрахунок у його межах, або вибору форм співпраці та інтеграції з підрозділами, що виокремлюються як самостійні юридичні особи чи з котрими є постійні господарські зв'язки.

Виходячи з цього, в основу створення механізму реструктуризації підприємства покладено такі принципи:

- одночасне і паралельне проведення процесів роздержавлення, приватизації й роздіблення підприємства, децентралізації його управління шляхом створення змішаної форми власності, її акціонування та перетворення підприємства в більшою або меншою мірою економічно і юридично самостійні асоціацію, корпорацію, концерн, інший вид договірного об'єднання субпідприємств (раніше структурних підрозділів);

- розподіл прав та обов'язків між керуючою структурою підприємства і субпідприємствами, що входять до нього;

- виключно економічне регулювання взаємовідносин між керуючою структурою і субпідприємствами в середині об'єднання та поза ним;

- повна оперативна самостійність субпідприємств, які входять у договірне об'єднання;

- диференційована мотивація різних груп і категорій працівників для запуску механізмів роздержавлення, приватизації, розукрупнення і децентралізації управління, а надалі для забезпечення ефективного функціонування й розвитку юридично кожного відокремленого підрозділу та їх об'єднання, створення можливостей для їх інтеграції при більш сприятливій і стабільній економічній ситуації;

- ініціативне і самостійне вирішення питань керівництвом підприємства щодо перебудови організаційно-економічної системи.

Основними завданнями реструктуризації підприємства згідно з поставленою метою є:

- розукрупнення великих підприємств і децентралізація управління виділенням з їх складу економічно самостійних структурних підрозділів і перетворення останніх в юридичні особи;
- роздержавлення і приватизація шляхом акціонування підприємств і створення змішаної форми власності;

- узгоджене та взаємопов'язане розукрупнення підприємств, децентралізація управління з процесами роздержавлення і приватизації.

Реструктуризація організаційно-економічної системи підприємства полягає в тому, що за допомогою певного механізму ця система переводиться з одного стану в інший, адекватний змістові використовуваного механізму та його складовим. Зокрема, процеси розукрупнення, децентралізації, роздержавлення і приватизації потребують:

- створення ефективного механізму мотивації, який визначає ступінь особистої зацікавленості кожного члена трудового колективу та його керівників у проведенні цих процесів;

- розроблення моделей і механізмів перетворення структурних підрозділів підприємства в економічно та юридично самостійні субпідприємства;

методів економічної взаємодії субпідприємств з керуючою структурою об'єднання і між собою.

Ці механізми, моделі й методи є складовими елементами організаційно-економічного механізму перебудови підприємства.

У свою чергу, розвиток підприємства в умовах ринку вимагає створення відповідних адаптаційних механізмів, оскільки об'єктами реструктуризації є організаційно-економічна і техніко-організаційна системи підприємства. Створення реструктуризаційних механізмів розвитку цих систем передбачає:

визначення цілей і завдань розвитку підприємства, його відповідних систем і підрозділів;

розроблення механізмів мотивації розвитку підприємства в умовах ринку;

створення моделей техніко-організаційного й організаційно-економічного розвитку підприємства, впровадження яких дозволить поліпшити кінцеві результати виробництва.

Отже, процес розроблення механізму децентралізованого управління і господарювання як необхідної складової організаційно-економічного механізму реструктуризації підприємства включає два етапи:

побудова механізму перетворення структурних підрозділів підприємства в юридично й економічно незалежні суб'єкти господарювання;

створення механізму організаційно-економічної взаємодії керуючої структури підприємства з підрозділами, що входять до нього, і між ними.

Ці два етапи складають єдине ціле і нерозривно пов'язані з наступними. Якщо на першому етапі відбувається перетворення структурних підрозділів в окремі підприємства, то на другому – їх функціонування в умовах нової організаційної структури управління та застосування економічних методів господарювання.

Побудова механізму перетворення структурних підрозділів в окремі підприємства включає такі блоки:

визначення умов передачі, викупу або продажу майна, прав користування, розпорядження, володіння та відповідальності за його відновлення і відтворення;

розроблення системи обліку затрат і результатів роботи підприємств;

розроблення методик розрахунку собівартості та формування внутрішньофірмових цін на продукцію;

встановлення системи розрахунків з постачальниками й замовниками, банківськими установами та фінансовими органами.

Створення механізму економічної взаємодії керуючої структури з підприємствами, що відділяються, і між ними включає:

розроблення механізму формування цін на кінцеву продукцію;

координацію та узгодження внутрішньофірмових цін;

розроблення механізму розподілу прибутку (доходу) від реалізації кінцевої продукції в умовах змінюваної кон'юнктури ринку;

вирішення стратегічних питань розвитку фірми з врахуванням поточних і перспективних економічних інтересів підприємств, які входять до неї.

1. Кунц Г., О' Доннелл. Управление. Системный и ситуационный анализ управленческих функций. М., 1991.
2. Новая технология и организационные структуры / Под ред. Й. Пиннигса. М., 1990.

УДК 339.138

В.О. Морозов

СИСТЕМНІ ВИМОГИ МАРКЕТИНГУ ДО РОЗРОБЛЕННЯ НОВИХ ТОВАРІВ

Розглядаються загальні системні вимоги до розроблення нового товару від ідеї до комерційної реалізації з урахуванням соціальної, маркетингової, економічної та технологічної складових. Наводяться основні напрямки сучасних тенденцій установа системних зв'язків між цими складовими та закономірності їх існування.