

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ В УМОВАХ РИНКОВОЇ ОРІЄНТАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Студ. Нікітін Д.В.
Центральноукраїнський національний технічний
університет, м. Кропивницький

Розвиток економіки на сучасному етапі, неминучість і необхідність перехідного періоду від однієї системи господарювання до іншої, трансформації адміністративної системи й механізмів керування в ринкові ставлять перед підприємствами проблеми адаптації до нових умов. Від їхнього рішення залежать влаштованість, виживання підприємств, гнучкість їхнього реагування на зміни зовнішніх причин, на фактори нестабільності і невизначеності, що властивому нинішньому перехідному періоду.

Тому необхідно розглянути основні проблеми, що стоять перед підприємством в умовах переходу до ринкових відносин, і побудувати для їхнього рішення механізми адаптації, що дозволять шляхом узгодження цілей підприємства, інтересів власника, різних груп і категорій трудящих шляхом створення відповідних моделей і методів перебудови й розвитку систем підприємства забезпечити місце в ринковому середовищі й ефективно в ньому функціонування [1].

Вихідною позицією в мотивації перебудови і розвитку систем підприємства є те, що кожна група й категорія трудящих повинна мати інтерес для досягнення цілком визначених конкретних цілей, що у сукупності забезпечують ефективне функціонування підприємства в умовах переходу до ринкових відносин і на довгострокову перспективу при стабільній економічній ситуації. При цьому, необхідно розглянути загальні елементи мотивації, що відносяться до всіх груп і категорій трудящих, і спеціальні, що поширюються на окремі групи й категорії.

Ефективність роботи підприємства, усіх його систем і механізмів багато в чому визначається зовнішніми факторами, що спричиняють вплив на діяльність мікрорівня. Необхідно розглянути два блоки питань з цієї сфери, що тісно зв'язані з механізмами адаптації підприємства (керування якістю продукції, роздержавленням і приватизацією), а також шляхи й методи їхнього удосконалення з метою створення для підприємств середовища найбільшого сприяння.

Особливо важливим стає питання використання нової функції управління для промислових підприємств – прогнозування. Заслугує вивчення розроблена прогноуюча система і прогнозні моделі техніко-організаційного розвитку, а також методологія й методика моделювання взаємозалежної стратегії розвитку техніко-організаційної й організаційно-економічної системи підприємства.

У ході нового етапу економічної реформи, що почався, в Україні особливо важливим стає вишукування додаткових резервів підвищення ефективності господарського механізму, уживання кардинальних заходів по створенню умов для виходу країни з кризової ситуації. Пошук же найбільш прийнятних для України методів оздоровлення економіки в першу чергу приводить до необхідності звернутися до світового досвіду рішення цих проблем [2].

Серед цілого ряду різноманітних факторів економічного росту найбільш значним вважають умілу реалізацію підприємницького потенціалу громадян країни, ефективно використання в економічному механізмі самостійної господарської ініціативи людини, визнання підприємництва незамінною силою господарської динаміки, конкурентоздатності і суспільного процвітання.

Для активізації зусиль у цьому напрямку і більш повного розуміння всього комплексу наявних проблем насамперед необхідно зупинитися на теоретичному аспекті проблеми підприємництва.

Конкуренція – основна умова, за якої працюють ринкові механізми, що генерують цінові сигнали, які, в свою чергу, породжують стимули, що формують ринковий достаток, розмаїтість асортименту і високу якість товарів і послуг.

Україні, як і іншим країнам з перехідною економікою, у спадщину від радянської державно-монополістичної системи дісталася сукупність відносин між підприємствами, що не сумісні з конкурентним середовищем.

Звичайно, конкурентне середовище може бути створено і за цих умов, на основі лібералізації зв'язків із зовнішнім ринком, зокрема, за рахунок ослаблення митних обмежень для закордонних товарів, що надходять на внутрішній ринок, з одночасним посиленням контролю за їх якістю. Але такий шлях формування конкурентного середовища при найглибшій економічній кризі надзвичайно небезпечний. Створене в такий спосіб конкурентне середовище здатне лише підсилити дію сил, що руйнують національну економіку. Не можна не враховувати, що товари, вироблені на більшій частині українських підприємств, у порівнянні з товарами світового ринку, неконкурентоспроможні. Більшість українських підприємств цієї конкуренції не витримає, що може поглибити і без того їхній доволі скрутний стан.

Існує думка, що рішення даної проблеми лежить у технологічному відновленні виробництва, що повинне зробити продукцію підприємств конкурентоздатною. Однак і це рішення представляється сумнівним, насамперед, через умови його виконання. Галопуюча інфляція робить інновації малоімовірними, оскільки нормальна підприємницька діяльність не здатна дати необхідні засоби для інвестицій. Сумнівним також є одержання засобів для цієї мети ззовні, оскільки умови тієї ж інфляції і нестабільності економіки України змушують інвесторів шукати такі сфери застосування капіталу, що здатні давати негайну віддачу, тим часом як вкладення у виробництво завжди пов'язані зі значним періодом часу і ризиком.

Але навіть якщо великим підприємствам і вдається оновити технологію, у багатьох випадках вони приречені залишатися неконкурентоспроможними на світовому ринку. Це обумовлено, не в останню чергу особливостями їхньої структури, що склалася в умовах командно-адміністративної системи.

Підприємства (у першу чергу великі, але не тільки вони) створювалися за принципом максимально замкнутого комплексу підрозділів. Це диктувалося реальними умовами діяльності підприємств і було узаконено нормативними актами, що регулюють їхні типові структури. Склад підрозділів основного виробництва формувалася таким чином, щоб звести до мінімуму залежність підприємств від постачальників. На кожному підприємстві створювалася широка номенклатура підрозділів допоміжного й обслуговуючого виробництв. Апарат керування, як правило, включав численні відділи, групи, бюро, лабораторії.

Такий підхід до формування структури підприємств диктувався не тільки прагненням максимально обмежити зв'язки шляхом створення міжвідомчих бар'єрів, але і тим, що оплата послуг сторонніх організацій, як правило, обходилася дорожче в порівнянні з витратами на утримання власних відповідних підрозділів. Крім того, такому підходу до формування структури підприємств сприяв і прийнятий порядок оплати праці керівників у залежності від категорії підприємств [3].

Список використаної літератури:

1. Закон України “Про підприємства в Україні” / Верховна Рада України / О.А. Романко (ред.), Т.М. Карпенко (ред.). – Офіційне вид. – К.: Парламентське вид-во, 1998. – 36 с.
2. Бойчик І. М., Харів П. С., Хопчан М. І., Піча Ю. В. Економіка підприємства: Навч. посібник для студентів економічних спеціальностей вищих навчальних закладів. – К.: „Каравела”, Львів: „Новий світ”. – 2000, 2001. – 298 с.
3. Економіка підприємства: Підручник / За заг. ред. Покропівного С. Ф. – Вид. 2-ге, перероб. та доп. – К.: КНЕУ, 2001. – 528 с.