

ISSN 1561-6908

**Економіка:
проблеми теорії та
практики**

Збірник наукових праць

Випуск 250

Том VI

Дніпропетровський національний університет

Економіка: проблеми теорії та практики

Збірник наукових праць

Випуск 250

Том VI

ДНУ
Дніпропетровськ
2009

УДК 336
ББК 65.01
Е 45

Друкується відповідно до постанови Вченої Ради
Дніпропетровського національного університету

Головний редактор:

д-р екон. наук, проф. *Анатолій Антонович Покотілов*

Редакційна колегія:

д-р фіз.-мат. наук *С. О. Смірнов*, д-р екон. наук *В. А. Ткаченко*,
д-р техн. наук *О. М. Марюта*, д-р екон. наук *Л. В. Попкова*,
д-р екон. наук *О. В. Ковальов*, д-р екон. наук *Я. Г. Берсуцький*,
д-р техн. наук *Ю. Д. Морозов*, д-р екон. наук *Г. О. Крамаренко*,
д-р екон. наук *О. С. Галушко*, д-р техн. наук *Р. Б. Тяп*, д-р екон. наук *В. В. Дорофійенко*,
д-р екон. наук *О. Й. Шевцова*, д-р наук з державного управління *М. Х. Корецький*

Рецензенти:

д-р екон. наук, проф. Дніпропетровського національного університету
Г. Л. Сазонець;
д-р екон. наук, проф. Дніпропетровської державної медичної академії
А. В. Батура

Е 45 **Економіка: проблеми теорії та практики: Збірник наукових праць.** –
Випуск 250: В 9 т. – Т. VI. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2009. – 284 с.

ISBN 978-966-8736-05-6

У збірнику аналізуються актуальні проблеми економіки.
Для студентів, аспірантів та викладачів вузів.

УДК 336
ББК 65.01

ISBN 978-966-8736-05-6

© Колектив авторів, 2009

ЗМІСТ

Том I

Косич М.В. ВЛИЯНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МОНОПОЛИЙ НА БЛАГО- СОСТОЯНИЕ ОБЩЕСТВА	33
Череп А.В., Юзько О.В. ПРОБЛЕМА ОЦІНКИ ГОСПОДАРСЬКИХ РИЗИКІВ	40
Єфремова Н.Ф., Лизлова О.С. МОДЕРНІЗАЦІЯ ПОДАТКОВОЇ СИСТЕМИ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА РОЗВИТОК ЕКОНОМІКИ	45
Карамбович І.М. ПРИХОВАНІ МЕТОДИ ПРОТЕКЦІОНІЗМУ ЯК ОСОБЛИВА ГРУПА ІНСТРУМЕНТІВ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ ПОЛІТИКИ ДЕРЖАВИ	50
Михайловська О.В. ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОЦЕСІВ САМООРГАНІЗАЦІЇ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНО-ІНФОРМАЦІЙНОЇ ЕКОНОМІКИ	55
Олійник Т.О., Чорненька К.М. ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ ПОДАВАННЯ ЗВІТНОСТІ З ПДВ В ЕЛЕКТРОННОМУ ВИГЛЯДІ	62
Череп А.В., Кириченко Л.А. ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ДІАГНОСТИКИ ФІНАНСОВОЇ ПЛАТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА	71
Кузьмін О.Є., Кудря Я.В. ФУНКЦІОНАЛЬНИЙ ПІДХІД У НАУЦІ І ПРАКТИЦІ УПРАВЛІННЯ КОРПОРАЦІЯМИ В МАШИНОБУДУВАННІ УКРАЇНИ: СУТНІСТЬ ВПРОВАДЖЕННЯ Й ЗАСТОСУВАННЯ	77
Плаксій Т.В., Билега Е.В. НАУКОВЕ ЗАБЕСПЕЧЕННЯ ВИКОРИСТАННЯ СТРАТЕ- ГІЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В ПІДПРИЄМСТВАХ БУДІВЕЛЬНОЇ ІНДУСТРІЇ	87
Фещенко О.М., Кунавіна Н.В. ПЕРСПЕКТИВИ ВИДАВНИЧОЇ СПРАВИ УКРАЇНИ В УМОВАХ ЕКОНОМІЧНОЇ ТА ФІНАНСОВОЇ КРИЗИ	93

Денисюк Л.І., Галанець В.Г. МІКРОКРЕДИТУВАННЯ МАЛОГО БІЗНЕСУ	1175	Малачієв А. М. СВІТОГЛЯДНА ПАРАДИГМА РОЗВИТКУ КОНКУРЕНТО- СПРОМОЖНОГО ЗЕМЛЕКОРИСТУВАННЯ	1252
Гальченко А. В., Куденко Н.В. МЕТОДИ АНАЛІЗУ АСОРТИМЕНТНОГО ПОРТФЕЛЯ ПІДПРИЄМСТВА	1180	Юзик Л.О. ОСОБЛИВОСТІ НАЦІОНАЛЬНОЇ МОДЕЛІ СОЦІАЛЬНОГО АУДИТУ	1266
Сидоренко И.В. ІНФОРМАЦІЙНІ РЕСУРСИ, ЯК ВАЖЛИВА СКЛАДОВА ОБЛІКОВОЇ СИСТЕМИ ПІДПРИЄМСТВА Й ПЕРЕДУМОВА ВДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІНСЬКОГО ОБЛІКУ	1186	Судомир С.М., Гурко Л. Т., Карась Я. І. ІГРИ З ПРИРОДОЮ ЗА УМОВ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ	1273
Дружиніна В.В., Кугубасєва Я.В. ВИСТАВКОВО—ЯРМАРКОВА ДІЯЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВ ЯК ЗАСІБ РОЗШИРЕННЯ ПРОДАЖУ ВІТЧИЗНЯНОЇ ПРОДУКЦІЇ	1191	Дерев'янюк О.О., Панасюк О.С. СУЧАСНИЙ СТАН РИНКУ ПРАЦІ	1279
Орловська В.О., Татаринцева А.С. ОРГАНІЗАЦІЯ ЗАКОРДОННИХ НАВЧАЛЬНИХ ТУРІВ: СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ТА ПРОБЛЕМИ	1197	Кущик А.П., Яковенко О.В. МОДЕРНІЗАЦІЯ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ В УМОВАХ ЕКОНОМІЧНОЇ КРИЗИ (НА ПРИКЛАДІ ТОКМАЦЬКОГО ХЛІБОЗАВОДУ)	1284
Ніколасва Д.П., Кліменко Т.Л. РОЗРОБКА МЕТОДУ ІНДИВІДУАЛЬНОЇ ОЦІНКИ КАДРІВ ЗАСОБАМИ СУЧАСНИХ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ	1205	Чубатюк Ю.В., Валігура М.О. СУЧАСНИЙ СТАН ІНЖИНІРИНГУ В БУДІВЕЛЬНІЙ ГАЛУЗІ	1289
Полянська Н.Є. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ГЕНЕРАЛЬНОГО АГЕНТА AVIAREPS AIRLINES MANAGEMENT GROUP AG	1210	Чернишева С.В. ОЦІНКА ПРАКТИКИ СТРАТЕГІЧНОГО ПЛАНУВАННЯ У СФЕРІ МАРКЕТИНГУ ВІДНОСИН ТОРГОВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ	1296
Цимбалюк Ю.А. ІНТЕГРАЦІЙНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ РЕГІОНАЛЬНОГО АГРАРНОГО РИНКУ	1218	Яценко В.В. ОПТИМІЗАЦІЯ ЕЛЕКТРОННОЇ ФОРМИ ЗБУТУ ЗА ДОПОМОГОЮ ВИЗНАЧЕННЯ СИЛЬНИХ ТА СЛАБКИХ СТОРИН ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ В МЕРЕЖІ ІНТЕРНЕТ	1303
Бай С.І., Яцишина К.В. ІННОВАЦІЙНА АКТИВНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ	1224	Том VI	
Ковальчук Н.В. ДОСЛІДЖЕННЯ ЦИКЛІЧНИХ КОЛИВАНЬ УРОЖАЙНОСТІ ЗЕРНОВИХ КУЛЬТУР	1235	Волощук Л.О., Філіппова С.В., Петрова Л.С. ПРОБЛЕМИ ВПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМИ БЮДЖЕТУВАННЯ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ	1313
Нелюба В.М. ОЦІНЮВАННЯ ПРОЦЕСУ ВИБОРУ ПОСТАЧАЛЬНИКІВ ОСНОВНИХ МАТЕРІАЛІВ	1240	Хміль Ф.І., Фединець Н.І. ДИФЕРЕНЦІЙОВАНЕ ВИРІШЕННЯ СИТУАЦІЙ В УПРАВЛІННІ ТОРГОВЕЛЬНИМ ПІДПРИЄМСТВОМ	1321
Поткін І.О., Поткін О.О., Ткаченко С.А. КОМПЕНДУМ ЗАГАЛЬНИХ ПРИНЦИПІВ ОЦІНКИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ТОВАРУ	1247	Паршин Ю.И., Романишен В.А. АНАЛІЗ МЕТОДІВ ОЦЕНКИ ЕФФЕКТИВНОСТІ ІННОВАЦІОННОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	1327

Спринчук Н.А.

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ІНВЕСТИЦІЙ У СУБ'ЄКТИ СИСТЕМИ ОХОРОНИ РОДЮЧОСТІ ҐРУНТІВ1332

Хоменко Л.М., Шкалабан І.М.

ТРАНСФОРМУВАННЯ ЦІН ПРОПОЗИЦІЙ НА НОВІ МАРКИ МОТОРНИХ ОЛИВ1338

Подолянчук, І.В. Гончарук

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ АУДИТУ В УКРАЇНІ1345

Заозерний Е.А., Гриценко М.Н.

СТРАТЕГИЧЕСКИЙ АУТСОРСИНГ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ ОПТИМИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ ...1351

Лищенко, Каведяєва О.М.

ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ ТА АНАЛІЗУ ОПТОВОЇ ТОРГІВЛІ НА ПРОМИСЛОВОМУ ПІДПРИЄМСТВІ1361

Пакулін С.Л., Євсєєва О.О.

СТРАТЕГІЯ СТАЛОГО СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ СХІДНОГО ЕКОНОМІЧНОГО РАЙОНУ1371

Кам'янська О.В., Чікіна О.С.

ПІДХОДИ ДО КОМЕРЦІАЛІЗАЦІЇ ОБ'ЄКТІВ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ1386

Овсюченко Ю.В., Полозова Т.В.

СУЧАСНІ УМОВИ УСПІШНОГО ЗДІСНЕННЯ ПРОЦЕСУ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ ПІДПРИЄМСТВА1394

Ожема С.

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ СТРАТЕГІЧНИХ НАПРЯМКІВ РОЗВИТКУ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ РЕГІОНУ1402

Баламутова О.А.

ЗАДАЧИ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ФИНАНСОВОГО КОНТРОЛ-ЛИНГА В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ1408

Кравчук Р.С.

ФОРМУВАННЯ НАУКОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНУ1413

Мазина М.Н., Мартяхина Ю.А., Демченко К.В

МИРОВОЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ КРИЗИС: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ЕГО ПРЕОДОЛЕНИЯ1419

Бояринова К.О., Кам'янська О.В.

ОРГАНІЗАЦІЙНІ АСПЕКТИ ТА УМОВИ РОЗРОБКИ І ОСВОЄННЯ НОВИХ ПРОДУКТІВ ВІТЧИЗНЯНИМИ ПІДПРИЄМСТВАМИ1424

Боднарук І.Р., Ревтюк Є.А.

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА НА ЗАСАДАХ ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ1432

Волосковець Н.Ю.

СУЧАСНІ КОНЦЕПЦІЇ ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ1437

Герасименко Т.В., Васильев И.В., Романовская Е.В.

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ГЕОФИЗИЧЕСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПОИСК И РАЗВЕДКУ МЕСТОРОЖДЕНИЙ НЕФТИ И ГАЗА1443

Валигура М.А., Чубатюк Ю. В.

ПРОБЛЕМЫ ИНОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МАШИНОСТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ УКРАИНЫ1449

Патряк Т.С.

ОСОБЛИВОСТІ ОСНОВНИХ ФІНАНСОВИХ ІНСТРУМЕНТІВ У КОНТЕКСТІ ДОСЛІДЖЕННЯ СВІТОВОГО РИНКУ КРЕДИТНИХ ДЕРИВАТИВІВ.....1456

Молозіна Ю.В.

ЗНАЧЕННЯ НАДХОДЖЕННЯ ІНОЗЕМНОГО КАПІТАЛУ У БАНКІВСЬКИЙ СЕКТОР УКРАЇНИ1463

Азбмук Л.А.

ПОПУЛЯЦІЙНА ЕКОЛОГІЯ ЯК ПЕРСПЕКТИВНИЙ НАПРЯМОК ТЕОРІЇ ОРГАНІЗАЦІЙ1466

Лимонова Л.А., Потапова И.В.

МОДЕЛЬ ОПТИМАЛЬНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФИНАНСОВЫХ РЕСУРСОВ БАНКА1473

Нікіфорова Л. О., Драч М. В.

АНАЛІЗ ОСНОВНИХ ПІДХОДІВ ДО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ1479

Костіна А.П.

СТАН ХЛІБОПЕКАРСЬКОЇ ГАЛУЗІ В УКРАЇНІ ТА ШЛЯХИ ЙОГО ПОЛПШЕННЯ1484

Новодворська В. В., Гончарук І. В. ОБЛІК ВИТРАТ ЗА ЦЕНТРАМИ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ	1490	Мотриченко В.М. УПРАВЛІННЯ ДЕРЖАВНИМИ ПІДПРИЄМСТВАМИ ТА ДЕРЖАВНИМИ КОРПОРАТИВНИМИ ПРАВАМИ В УКРАЇНІ: СТАН, ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ПОДОЛАННЯ	1563
Семененко О. С. ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ АПК ЗАКАРПАТТЯ В ПЕРІОД ПОГЛИБЛЕННЯ ІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ	1496	Ковнеров А.В. КООПЕРАТИВНИЙ ПІДХІД ДО ПЛАНУВАННЯ ТЕХНІЧНОГО РОЗВИТКУ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ	1579
Малярєць Л.М., Матвієнко-Біляєва Г.Л. МОДЕЛІ КРИВИХ РОСТУ В АНАЛІТИЧНОМУ СУПРОВІДІ КОНТРОЛІНГУ ЛОГІСТИЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА	1505	Орехова К.В., Караченцева І.О., Кметик Л.М. ВИБІР МЕТОДУ ПЛАНУВАННЯ БЮДЖЕТУ	1587
Хамініч С.Ю. ЕФЕКТИВНІСТЬ РЕКЛАМИ: ТЕОРЕТИКО – МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ	1513	Бакун І.М. УЗАГАЛЬНЕННЯ КОНЦЕПЦІЙ БЕНЧМАРКІНГУ	1597
Магденко С.А. ИССЛЕДОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА ХЛЕБОПЕКАРНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ В КАЧЕСТВЕ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО УРОВНЯ ПРОИЗВОДСТВА	1519	Залевська О.А. УЗАГАЛЬНЕННЯ ПІДХОДІВ ДО ТРАНСФЕРУ ТЕХНОЛОГІЙ.....	1601
Карлова О.А., Харенко Х.І. АКТУАЛІЗАЦІЯ ПРОБЛЕМ ФУНКЦІОНУВАННЯ СИСТЕМИ ЖИТТЄЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МІСТА	1526	Сідолако М.С. ФІНАНСОВА КРИЗА В УКРАЇНІ ЯК ПЕРЕДУМОВА ФІНАНСОВОЇ РЕСТРУКТУРИЗАЦІЇ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ	1605
Плаксієнко В.Я., Льяшенко Н.С. ДОСЛІДЖЕННЯ ВИНИКНЕННЯ ДЕБІТОРСЬКОЇ ЗАБОРГО- ВАНОСТІ ТА ЇЇ ЕКОНОМІЧНОЇ СУТНОСТІ	1531	Колесніченко В.Ф., Складаний Д.М. МЕТОДИКА ВИЗНАЧЕННЯ КРЕДИТОСПРОМОЖНОСТІ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ У СУЧАСНИХ ТРАН- ЗИТИВНИХ ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМАХ	1611
Михальчук Л.В., Винник Є.А. ПРОБЛЕМИ ТА НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕСУ СТРАТЕГІЧНОГО ПЛАНУВАННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ	1537	Перетяцько А.Ю., Язікова О.О. ПРОБЛЕМИ ЄДИНОГО ПОДАТКУ В УКРАЇНІ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ	1620
Ющук І.С. СИСТЕМНИЙ ПІДХІД ДО ПОНЯТТЯ “ЛОГІСТИКА”	1543	Пілько А.Д., Тимків Х.І. МОДЕЛЮВАННЯ ПРОЦЕСІВ РОЗПОДІЛУ РЕСУРСІВ МІЖ ЗАСОБАМИ РЕКЛАМНОЇ КАМПАНІЇ ПІДПРИЄМСТВА	1626
Сімків Л.Є. РОЛЬ ФІНАНСОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ПРИ РОЗ’В’ЯЗАННІ ПРОБЛЕМ ФІНАНСОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕГІОНУ	1547	Сухань В.О. АНТИІНФЛЯЦІЙНА ПОЛІТИКА В СИСТЕМІ МАКРОЕКОНОМІЧНОГО РЕГУЛЮВАННЯ	1637
Пашкевич М.С. ОПТИМІЗАЦІЯ ПАРАМЕТРІВ ТА ОЦІНКА ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСОМ КОМПЕНСАЦІЇ ВИРОБНИЧИХ ВИТРАТ НА ПРОМИСЛОВОМУ ПІДПРИЄМСТВІ	1555	Шафорост Я.П. ОЦІНКА ВИТРАТ ВИРОБНИЦТВА НА ПІДПРИЄМСТВІ ТА ШЛЯХИ ЇХ ЗНИЖЕННЯ	1646
		Писар Н.Б. СТРАТЕГІЯ ВДОСКОНАЛЕННЯ ЕКОНОМІКИ ГАЗОВОГО СЕКТОРУ УКРАЇНИ	1653

Овсюченко Ю.В., Полозова Т.В.

Харківський національний університет радіоелектроніки

СУЧАСНІ УМОВИ УСПІШНОГО ЗДІЙСНЕННЯ ПРОЦЕСУ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ ПІДПРИЄМСТВА

Розглянуто та уточнено якісний аспект удосконалення організаційної структури, що потребує враховувати різні економічні умови.

Ключові слова: організаційна структура підприємства, емоційно-психологічний клімат, структурні перетворення, структурна раціоналізація.

1. Вступ.

Головною умовою розробки якісних організаційних проектів є аналіз і дотримання принципів раціоналізації структури організації.

На основі досліджень теоретичних і методичних положень [2, 3, 4, 7, 9, 13, 15, 16], а також умов успішного здійснення на підприємстві структурних змін, запропоновано модель розвитку організаційної структури підприємств, яка у найбільш загальному вигляді представляє структуру процесу удосконалення; фактори, що приводять процес у рух; послідовність етапів здійснення структурних змін і кінцевий результат, одержуваний при функціонуванні моделі.

За основу моделі взято процедуру здійснення структурних змін, що включає чотири етапи:

- визначення потреби в структурних змінах;
- проектування організаційної структури;
- впровадження структурного проекту;
- оцінки результатів структурних змін.

Щодо окремих розділів або проблем організаційного проекту, то у цих випадках можуть застосовуватися різні методи розробки. Планування підрозділів може бути спроектовано з застосуванням методів аналогії, що ґрунтуються на апробованих проектах [3]. Норми і нормативи витрати ресурсів, нормативні документи, що регламентують функціонування елементів організації, можуть бути розроблені з застосуванням статистичних методів, заснованих на використанні досвіду працівників, або з застосуванням експериментальних (досвідно-промислових) і розрахунково-аналітичних методів. При проектуванні окремих складових організаційного проекту може застосовуватися також блоковий метод (метод дитячого конструктора).

II. Постановка завдання.

Розглянути основні сучасні економічні умови функціонування підприємства та їх вплив на необхідність реорганізації виробництва.

III. Результати.

Однією з основних умов успішного здійснення процесу розвитку органі-

заційної структури є забезпечення його необхідними кадровими і матеріальними ресурсами, а також адекватне методичне й інформаційне забезпечення. Особливо необхідно підкреслити важливість організаційного забезпечення структурних змін, що значною мірою впливає не тільки на якість структурних перетворень, але і на розмір пов'язаних з ними витрат ресурсів [4].

Інформація як економічний ресурс не може розглядатися у відриві від її носія й користувача - людини. На цій основі знайшла розвиток ідея людського капіталу, що накопичується й розвивається шляхом використання знань, навичок і здатностей людини. Цей капітал менш сприймаємо дотиком, чим фізичний, його якість визначається, з одного боку, заданими природою індивідуальними характеристиками людини, з іншого боку - сформованими суспільством умовами й нормами поведіння. Людський капітал підприємства вимагає особливо підвищеної уваги в той час, коли в суспільстві відбуваються великі економічні й політичні зміни, що супроводжуються наростанням у людей відчуття психологічного дискомфорту, насамперед, у період сучасної економічної кризи. Збуджена й імпульсивна поведінка персоналу може стати джерелом розвитку як кризових процесів, так і прогресивних, інноваційних. Розвиток кожного із цих напрямків залежить від уміння менеджерів підприємства накопичувати на його основі ще один вид капіталу - соціальний. Його походження пов'язане зі змінами у відносинах між окремими індивідами. Практика підтверджує той факт, що група людей, усередині якої існує повна надійність й абсолютна довіра, здатна робити багато більше в порівнянні із групою, що не володіє такими якостями.

Якщо у світлі вищевикладеного розглядати менеджмент як соціальну технологію, то стає очевидною необхідність оволодіння керівництвом підприємства методичними прийомами, що дозволяють побудувати емоційно стійкі колективи, здатні до генерування й реалізації конструктивних ідей. Саме колективна творча праця, насичена інформацією в умовах позитивного емоційно-психологічного клімату в колективі дозволяє підтримувати життєздатність підприємства у швидко мінливому й імовірнісному світі. Сучасні менеджери повинні вміти, виходячи з оцінки соціально-психічної своєрідності людини або групи, скласти прогнози їхнього поведіння до того, як будуть визначені засоби й методи досягнення поставлених цілей.

Нагромадження соціального капіталу підприємства в певній мірі залежить від знання менеджерами основ такої сучасної науки як соціоніка. Вона сформувалася як комплексний науковий напрямок, основу якого склали три науки: психологія як наука про психіку людини, соціологія як наука про відносини в суспільстві, і інформатика як наука про обмін інформацією. Менеджерам і діловим людям соціоніка дозволяє: дати загальний аналіз особистості й скласти на цій основі ділову характеристику людини; підібрати кожному ефективний вид діяльності; раціоналізувати міжособистісні відносини на основі аналізу психологічної сумісності; формувати працездатні колективи, опираючись на закономірності переробки людиною; уникати руйнуючих конфліктів; знайти підхід до людини, що викличе в нього інтерес до діяльності; правильно підбирати й розставляти по робочих місцях кадри.

Метою даного посібника є подання рекомендацій соціоніки в найбільш технологічному виді, що дозволяє на практиці використати її прийоми й інструменти. Список літератури, наведений у посібнику, дозволить поглибити й розвинути знання й навички, отримані в процесі вивчення матеріалу, представленого в ньому. Наведені в посібнику практичні завдання дозволять придбати навички використання знань соціоніки для вирішення різного роду конфліктних управлінських ситуацій.

При здійсненні процесу розвитку організаційної структури підприємства в нестабільних умовах функціонування необхідно дотримуватися таких основних вимог: плановості, гнучкості, системності ітеративності, підтримки вищого керівництва, забезпеченості ресурсами, соціально-психологічної підготовленості.

Як основні об'єктивні сили, що обумовлюють необхідність у структурній реорганізації, в даній моделі виступають зміни в зовнішній середовищі підприємств, а також зміни в цілях, процесах і елементах організаційної системи. Однак, на практиці стабільність цих факторів не завжди означає призупинення процесу розвитку. У випадку епізодичної роботи з удосконалення структури неможна виключати можливості постановки задачі структурної раціоналізації шляхом виявлення найбільш гострих проблем, що виникають перед підприємствами.

Зміна організаційної структури, спрямована на створення умов для найбільш ефективного досягнення цілей підприємств і пристосованості їх до середовища функціонування - бажаному стану організаційної структури, є суб'єктивним фактором структурного розвитку.

Найважливішими компонентами розвитку структури підприємств є блоки мотивації, організаційно-правового, методичного, інформаційного, соціально-психологічного, кадрового, матеріально-технічного і фінансового забезпечення.

Важелом, що приводить у рух модель розвитку організаційної структури підприємств, є блок мотивації. Можливі засоби мотивації працівників при розробці і впровадженні структурних рішень включають подяку, проведення конкурсів із широким висвітленням результатів, просування по службі, підвищення оплати праці, ріст професіоналізму, змістовності праці. Прийнятій порядок стимулювання повинен регламентуватися спеціальним положенням.

Блок організаційно-правового забезпечення призначено для регламентації процедур функціонування моделі, складу підрозділів і фахівців, які залучаються до процесу структурного розвитку, розподілу між ними функцій, прав і обов'язків.

До функцій блоку методичного забезпечення відносяться: вивчення існуючих методичних підходів до аналізу, проектування й оцінки ефективності організаційних структур підприємств; розробка методичних рекомендацій зі здійснення етапів структурного розвитку. В основі інформаційного блоку повинна лежати інформаційно-пошукова система, що дозволяє оперативно одержувати й обробляти інформацію, необхідну для розробки, прийняття й оцінки структурних рішень. Крім того, до задач даного блоку входить широке поширення щодо цілей планованих структурних змін, прогресивних напрямків розвитку організаційної структури, результатів впровадження структурних проектів.

За блоком кадрового забезпечення закріплюються функції добору і підготовки необхідних фахівців, навчання працівників підприємств передовим методам аналізу і проектування організаційних структур. Досвід свідчить, що при організації безперервного процесу навчання, існує велика імовірність успішного впровадження структурних проектів. У цьому випадку люди розуміють необхідність і спрямованість змін, їм більш зрозуміло, які навички і процеси потрібні для адаптації до нових умов.

Метою соціально-психологічного навчання є створення творчої атмосфери в колективі, орієнтованої на зміни психологічного настрою працівників, розв'язання існуючих конфліктів, підвищення взаєморозуміння і поліпшення комунікацій між службами, керівниками і виконавцями. При створенні соціально-психологічної підтримки структурних змін використовуються ситуаційні й інноваційні ігри, направлені дискусії, особисті бесіди керівників з підлеглими.

Блок матеріально-технічного забезпечення розв'язує задачі оснащення всіх елементів моделі необхідними матеріальними засобами: приміщеннями, оргтехнікою, електронно - обчислювальною технікою, програмними продуктами і т.ін.

Фінансове забезпечення спрямоване на акумулювання і розподіл коштів відповідно до потреб у фінансових ресурсах інших блоків.

Складаючись з окремих елементів, побудова моделі удосконалення організаційної структури підприємств відповідає системному підходу: усі її блоки взаємозалежні, погоджені і цілеспрямовано працюють на кінцевий результат. Кінцевим результатом є здійснення структурних змін, що мають на меті створення умов для підвищення пристосованості підприємств до середовища функціонування і найбільш ефективного досягнення їх цілей.

На підставі вищевказаного, автор поділяє можливість застосування такої моделі розвитку організаційної структури підприємств, але зазначає, що етап впровадження структурного проекту, що тісно пов'язаний з перебудовою системи управління виробництвом, потребує враховувати різні економічні умови. Вплив цих умов на потрібну реорганізацію виробництва наведено на рис. 1.

При визначенні організаційних форм структурного розвитку, на підставі [1, 6, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 15], пропонується виходити з таких положень: організаційні форми повинні бути гнучкими, сприяти зниженню опору працівників змінам, забезпечувати комплексне й економічне розв'язання питань структурного удосконалення, функції розробки концепції розвитку організаційної

структури повинні закріплюватися за вищими службами управління, а оперативні питання делегуватися на нижчі управлінські рівні.

Керуючись вищевикладеним, слід вважати, що організаційне оформлення механізму структурного розвитку повинне базуватися на матричних підрозділах із груповим прийняттям рішень, які працюють перманентно; тимчасових підрозділах матричного типу; базовій організаційній структурі, доповненій підрозділом, що спеціалізується на проблемах структурного розвитку.

Особливо необхідною при реалізації процесу удосконалення організаційної структури є доцільність залучення зовнішніх консультантів. До основних причин їх використання в даному випадку відносяться такі:

- відсутність в організації власних фахівців зі структурного розвитку;
- високе завантаження фахівців підприємства поточними задачами;
- консерватизм працівників,
- наявність у зовнішнього консультанта свіжого погляду збоку і його здатність залишатися безстороннім у ситуаціях, коли члени організації не можуть бути об'єктивними. Виділяються три основні стратегії використання зовнішніх консультантів у діяльності з розвитку організаційних структур: стратегія фахівця, стратегія навчання і стратегія спільної діяльності [5].

Реальне існування процесу розвитку організаційної структури на підприємствах можливо тільки в тому випадку, якщо він формувався всередині колективу підприємств, послідовно проходячи всі стадії - від початкових до зрілих. У зв'язку з цим, реалізація на підприємстві запропонованого процесу вимагає триваллої і цілеспрямованої роботи.

Найменш розробленими в теорії і практиці структурного удосконалення є процедури визначення на підприємстві потреби в структурних змінах. В основу її своєчасного визначення пропонується покласти налагоджені системи прогнозування і контролю змін у зовнішньому і внутрішньому середовищах підприємств, а також розвиток організаційної культури інноваційного типу і механізмів мотивації, що знижують межу чутливості працівників до змін і забезпечують їхню адекватну реакцію не тільки при перших ознаках небезпеки, але і при виникненні можливостей одержання конкретних переваг.

Необхідно відзначити, що різноманітність форм підприємств і умов їхнього функціонування не дозволяють розробити одну оптимальну для усіх випадків організаційно-інформаційну модель. Тому розв'язання проблеми організаційного оформлення процедур структурного розвитку вимагає проведення оригінальних розробок для кожного конкретного підприємства. Специфіка задач структурного розвитку автотранспортних підприємств в нестабільному середовищі висуває високі вимоги до професіоналізму осіб, що приймають рішення стосовно розвитку організаційної структури і визначає необхідність обробки великої кількості інформації.

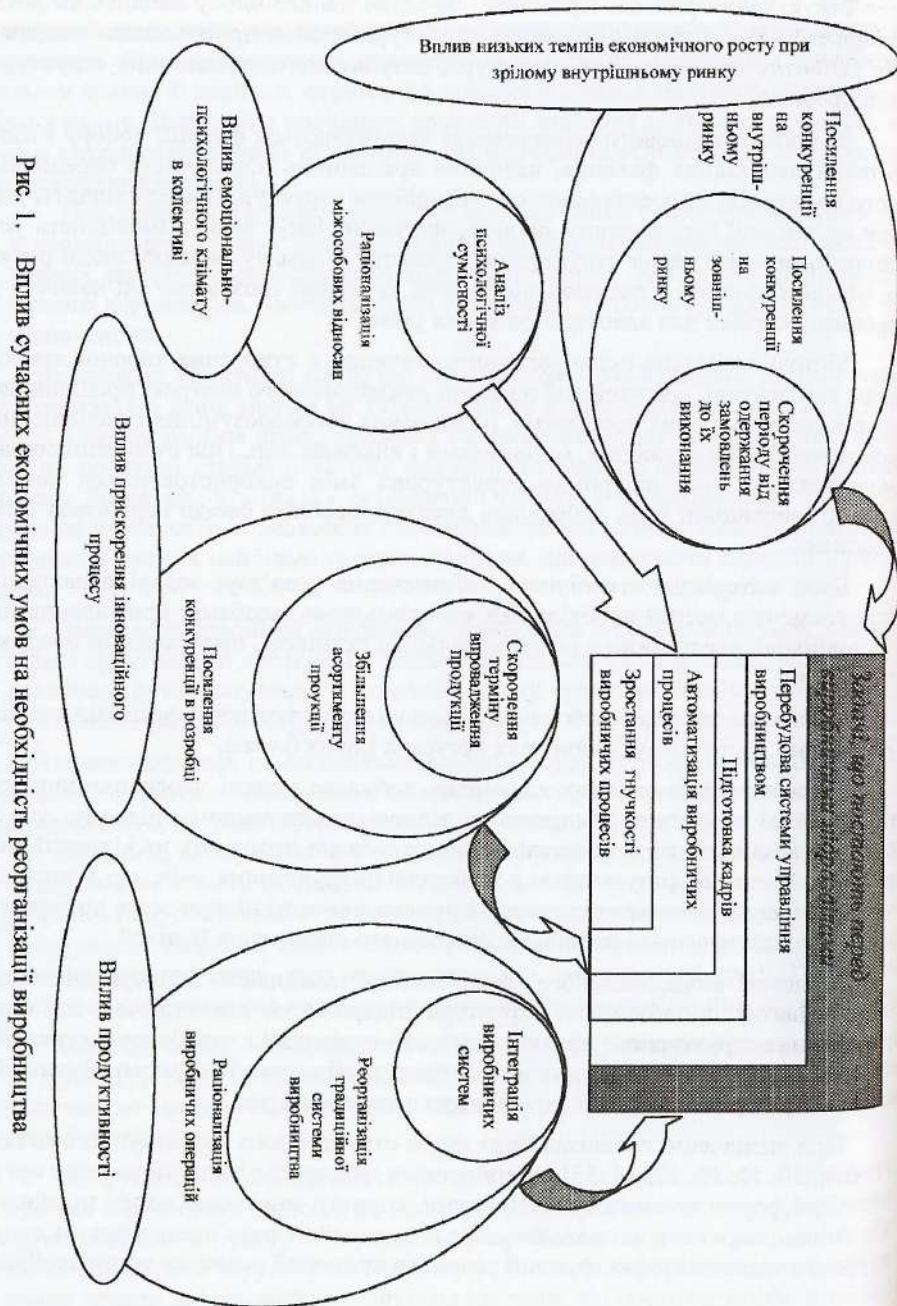


Рис. 1. Вплив сучасних економічних умов на необхідність реорганізації виробництва

IV. Висновки.

Реалізація запропонованого підходу дозволить забезпечити підвищення якості розробки структурних проектів, оперативність їхнього впровадження і зниження опору працівників структурним змінам.

Таким чином, запропоновано практичні рекомендації з формування на підприємствах моделі розвитку організаційної структури, діяльність, яка взаємно пов'язує визначення потреби у структурних змінах, проектування, впровадження й оцінки результатів структурних рішень, а також організаційне, ресурсне і методичне забезпечення цих процесів.

Література:

1. Базилевич Л. А. Модели и методы рационализации и проектирования организационных структур управления: учеб. пособие / Л. А. Базилевич, Д. В. Соколов, Л. К. Франева. – Л.: Изд-во ЛФЭИ, 1991. – 81 с.
2. Воркут А. І. Загальні принципи методики реструктуризації підприємств автомобільного транспорту / А. І. Воркут // Вісник ТАУ та УГУ. – 1998. – №2. – С. 66 – 169.
3. Городнова О. В. Методика синтеза структуры предприятия как объекта хозяйственной деятельности / О. В. Городнова // Радиоелектроника и молодежь в XXI веке : 6-й Международный молодежный форум: сб. науч. трудов. - Ч. 1. – Х.: ХНУРЭ, 2002. – С.463-464.
4. Дмитриев И. А. Экономика предприятий автомобильного транспорта: учебное пособие / И. А. Дмитриев, О. М. Жарова. – Х.: ХНАДУ, 2004. – 184 с.
5. Кибанов А. Я. Организация управления персоналом на предприятии / А. Я. Кибанов, Д. К. Захаров. – М.: ГАУ, 1995. – 284 с.
6. Курочкин А. С. Принципы организационного проектирования предприятий / А. С. Курочкин // Проблемы теории и практики управления. – 1998. - №1. – С.91-96.
7. Лейбниц А. Р. Моделирование организационных структур / А. Р. Лейбниц, Б. Л. Рудник. – М.: Госкомиздат, 1968. – 345 с.
8. Організаційна поведінка: навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисципліни / [А. М. Савчук, Н. Ю. Бутенко, А. М. Власова та ін.]; Київськ. нац. екон. ун-т. – К.: КНЕУ, 2001. – 249 с.
9. Пономаренко В. С. Стратегія розвитку підприємства в умовах кризи / В. С. Пономаренко, О. М. Тридід, М. О. Кизим. — Х. : ІНЖЕК, 2003. — 323с. : рис., табл. — Бібліогр.: с. 296-311.
10. Седлак М. Н. Структурные изменения в экономике и структурная политика / М. Н. Седлак // Проблемы теории и практики управления. –

1996. - №1. – С. 86 – 93.

11. Стратегічне управління організаційними перетвореннями на промислових підприємствах / В. С. Пономаренко, А. М. Золотарьов, О. М. Ястремська і ін.; за заг. ред. В. С. Пономаренка. — Х. : ХНЕУ, 2005. — 452с. : табл. — Бібліогр.: с. 286-300.
12. Теория организации: учебник для вузов / Г. Р. Латфулин, А. В. Райченко. – СПб.: Питер, 2003. – 400 с.
13. Тренёв Н. Н. Предприятие и его структура: Диагностика. Управление. Оздоровление: учебное пособ. для вузов / Н. Н. Тренев. – М.: ПРИОР, 2000. – 240 с.
14. Тридід О. М. Стратегія розвитку підприємства в умовах кризи: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук. / Стратегія розвитку О. М. Тридід. — Донецьк.: ДНУ, 2003. – 32 с.
15. Холл Р. Х. Организации: структуры, процессы, результаты / Р. Х. Холл; пер. с англ. - СПб.: Питер, 2001. – 509 с.
16. Эклунд К. Эффективная модель / К. Эклунд. – М.: Экономика., 1991. – 254 с.

Література

1. Закон України "Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні" від 16.07.1999 № 996-XIV зі змінами та доповненнями.
2. Бойко В.В. Економіка підприємств України: Навчальний посібник. – 2-е вид., переробл. і доп. / В.В.Бойко. – Дніпропетровськ: Національний гірничий університет, 2002. – 535с.
3. Галушко, О.С. Финансы предприятий / О.С. Галушко, А.Б. Вайченко. – Днепропетровск: РИК НГУ, 2000. – 203 с.
5. Друри К. Введение в управленческий и производственный учет: Пер. с англ. / К.Друри; ред. С.А. Табалина. – М.: Аудит, ЮНИТИ, 1997. – 560с.
6. Нижник В.М., Управление ресурсами в Украине / В.М. Нижник, Б.М. Игумнов // Еколого-економічна освіта в Подільському регіоні: Матеріали наук.-практ. конф. – Хмельницький: ТУП, 1995.– С. 35-36.
7. Соляник, Л.Г. Управління оборотними активами та джерелами їх фінансування на промисловому підприємстві / дисертація канд. економ. наук.: 08.04.01 / Інститут промисловості НАН України. – Донецьк, 2006 – 278 с.
8. Хорнгрен Ч. Управленческий учет: Пер. с англ. / Ч Хорнгрен, Дж.Фостер – С.-П.: Издательский дом "Питер", 2005. – 1008с.
9. Бойко, В.В. Економічний аспект відновлення виробничих ресурсів на промислових підприємствах України / В.В. Бойко, М.С. Пашкевич // Економіка розвитку. – Науковий журнал ХНЕУ. – 2008. – 4 (48). – С.26–26.
10. Пашкевич, М.С. Вплив непродуктивних витрат підприємства на рівень компенсації виробничих витрат та процес відтворення виробничих ресурсів / М.С. Пашкевич // Науковий вісник НГУ. – 2009. – № 2. – С. 93–97.

**Економіка:
проблеми теорії та практики**

Збірник наукових праць

Випуск 250

У 9 томах

Том VI

Українською, російською і англійською мовами

Видається з квітня 1996 р., виходить раз на місяць
Свідоцтво про державну реєстрацію друкованого засобу
масової інформації КВ
№ 3354 від 10 липня 1998 р.

Відповідальний редактор С. В. Скілов
Комп'ютерна верстка В.Б. Гордашевський

Здано до друку 02.04.2009. Підписано до друку 04.04.2009.

Формат 60-84,1. Спосіб друку – ризограф.

Ум. друк. арк. 16,45. Тираж 300 прим.

Видавництво "Наука і освіта"

Свідоцтво про внесення до Держреєстру ДК № 919 від 21.05.2002 р.
м. Дніпропетровськ, вул. Бердянська, 616
тел. (056) 370-13-13, (0562) 35-78-19, 34-29-61