



Загалом про фінансовий стан підприємства можна сказати, що він незадовільний.

Таким чином, аналіз поточного фінансового стану дає можливість вчасно виявити наслідки тих стратегічних рішень, які були прийняті і виконувались у попередні роки, а саме оцінити ефективність управління підприємством, відстежити сильні і слабкі сторони діяльності підприємства, розробити методи стабілізації та розвитку [5].

У зв'язку з нестабільністю ринкових відносин виникає потреба в пошуку шляхів підвищення ефективності управління підприємством. Тому необхідно дотримуватись ряду рекомендацій, що сприяють стабілізації фінансового стану підприємства, які передбачають:

- створення системи управління та моніторингу, що забезпечує виявлення факторів, які впливають на прибуток підприємства, вміння вчасно реагувати на їх вплив;
- аналіз цінової політики. Виручка від реалізації повинна забезпечити можливість розширеного відтворення виробництва;
- мінімізацію "паперового" прибутку. В умовах інфляції податок сплачують із прибутку на момент реалізації, у той час як гроші надходять пізніше, уже знецінені, і їх не вистачає на придбання оборотних фондів. Чим довший виробничий цикл і відстрочка платежів на реалізовану продукцію, тим вищі втрати, тобто підприємство швидше проїдає раніше накопичені кошти [2];
- удосконалення системи заробітної плати, стимулювання працівників до підвищення продуктивності праці;
- контроль та аналіз структури витрат та шляхи їх мінімізації [3] тощо.

Отже, своєчасна оцінка та аналіз дозволяють виявити не тільки стан, але й причини, що перешкоджають успішному розвитку підприємства, а самі результати аналізу є основою прогнозування альтернатив розвитку об'єкта дослідження. Тому в практичній діяльності підприємства з метою ефективного управління розвитком підприємства доцільно використовувати комплексний підхід до формування системи показників діагностики стану забезпеченості фінансовими ресурсами, що є дуже важливим в умовах конкурентної боротьби.

Наук. керівн. Мозгова Л. О.

Література: 1. Савицька Г. В. Економічний аналіз діяльності підприємства / Г. В. Савицька. – К. : Знання, 2007. – 668 с. 2. Павленко О. І. Вдосконалення механізму оцінки фінансового стану підприємства / О. І. Павленко // Науково-виробничий журнал "Бізнес-навігатор". – 2010. – № 2 (19). – С. 72–78. 3. Обущак Т. А. Сутність фінансового стану підприємства / Т. А. Обущак // Актуальні проблеми економіки. – 2007. – № 9. – С. 11–15. 4. Руда Р. В. Аналіз фінансового стану підприємств та його значення в сучасних умовах / Р. В. Руда // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – 2009. – № 3 (7). – С. 54–59. 5. Ващенко Л. О. Оцінка методичного забезпечення аналізу фінансового стану підприємств / Л. О. Ващенко // Всеукраїнський науково-виробничий журнал "Інноваційна економіка". – 2009. – № 1. – С. 97–100.

УДК 65.014

Міняйленко К. О.

Студент 4 курсу
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

АНАЛІЗ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. Розглянуто теоретичні аспекти та вимоги до побудови організаційної структури. Досліджено організаційну структуру управління ТОВ "ХЗ ПТУ", проведено формальну оцінку організаційної структури ТОВ "ХЗ ПТУ" за 2011 – 2013 рр.

Аннотация. Рассмотрены теоретические аспекты и требования к построению организационной структуры. Исследована организационная структура управления ООО "ХЗ ПТУ", проведена формальная оценка организационной структуры ООО "ХЗ ПТУ" за 2011 – 2013 гг.

Annotation. Theoretical aspects and requirements to developing the organizational structure are studied. Organizational and management structure of the Limited Liability Company "Kharkiv Handling Equipment Plant" is examined, formal assessment of the organizational structure of the Limited Liability Company "Kharkiv Handling Equipment Plant" over the period of 2011 – 2013 is conducted.

Ключові слова: організаційна структура, структурний коефіцієнт централізації, коефіцієнт складності управління, коефіцієнт ефективності.

© Міняйленко К. О., 2014



У сучасних умовах розвитку ринку України, обумовлених якісно новою системою господарських зв'язків і механізмів конкурентних відносин, одним із актуальних завдань адаптації суб'єктів господарювання до умов невизначеності є вдосконалення стратегії та структури організації на підприємстві.

Необхідність зміни організаційної структури більшості підприємств, оздоровлення і розвитку системи управління, переходу на нові стандарти управління, брак кваліфікованих менеджерів вказують на важливість і актуальність для українських підприємств проблеми вибору організаційної структури управління підприємством, що сприяє найбільш ефективному досягненню цілей.

Питаннями аналізу організаційної структури управління присвячені праці таких вчених, як: Базилевича І. А., Весніна В. Р., Герчикової І. Н., Гітельмана Л. Д., Дудяшової В. П., Євенко Л. І., Кондратьєва В. В. та ін. [1 – 6].

Метою дослідження є висвітлення основних аспектів аналізу організаційної структури промислового підприємства.

Об'єктом дослідження є організаційна структура промислового підприємства. Предметом обрано аналіз організаційної структури промислового підприємства.

Під організаційною структурою управління підприємством розуміють склад, підпорядкованість, взаємодію і розподіл робіт між підрозділами й органами управління, між якими встановлюються певні відносини з приводу реалізації владних повноважень, потоків команд та інформації.

Організаційна структура підприємства повинна бути адекватною його виробничій структурі, щоб забезпечити цілеспрямовану діяльність усього колективу підприємства. Вона виражає форму розподілу і кооперації праці у сфері управління і здійснює активний вплив на процес функціонування підприємства. Чим досконаліша структура управління, тим ефективніший вплив на об'єкт управління і вища результативність роботи підприємства. Тому важливо, щоб структура управління відповідала низці вимог, серед яких:

оптимальність – кількість ступенів управління слід звести до мінімуму;

оперативність – управлінські рішення необхідно приймати швидко. З урахуванням цієї вимоги слід розподіляти права та відповідальність;

економічність, яка досягається шляхом оптимального розподілу управлінської праці [2].

Аналіз організаційної структури підприємства сприяє виявленню недоліків наявної організаційної структури та окреслює основні напрями їх усунення.

Для висвітлення всіх особливостей предмета базою дослідження було обрано ТОВ "ХЗ ПТУ", яке, маючи 80-річний досвід у проектуванні підйомного устаткування, сьогодні надає повний спектр послуг з проектування і виробництва підйомного устаткування будь-якої конфігурації: мостові крани, козлові крани, електричні талі, канатні дороги, фунікулери, грейфери, траверси і захвати.

Виділяють декілька етапів такого аналізу. Першим із них є аналіз типу організаційної структури управління (ОСУ). Так, ТОВ "ХЗ ПТУ" використовує лінійно-функціональну структуру управління підприємством, що ґрунтується на сформульованому А. Файолем принципі єдності розподілу доручень. За цим принципом право віддавати розпорядження має тільки вища інстанція. Планування робіт і контроль за їх виконанням здійснюється по вертикалі від керівника до виробничих підрозділів, що виконують управлінські функції. Чим більше фірма і складніша її керівна система, тим більш розгалужений апарат вона має. У зв'язку із цим гостро стоїть питання координації діяльності функціональних служб [5].

Управління підприємством здійснюється досить складною системою керівництва. Так, найвищою ланкою керівництва компанії є Рада ТОВ "ХЗ ПТУ", яку очолює Голова Ради. Генеральному директорові підпорядковуються: юридичний відділ, технічний директор, директор з трудових ресурсів, комерційний директор, директор із виробництва, з економіки та фінансів, головний бухгалтер, помічник Генерального директора з побуту.

Головною характеристикою якості структури будь-якої економічної системи є збалансованість, пропорційність взаємозв'язків її частин. Таким чином, ОСУ є впорядкованою сукупністю стійко взаємопов'язаних підсистем, що забезпечують функціонування і розвиток організації як єдиного цілого.

Організаційна структура підприємства сформована за такими принципами:

вона проста для розуміння персоналом;

організаційна структура представлена схематично;

кожен працівник має посадову інструкцію;

інформаційні канали забезпечують передачу інформації як у прямому напрямі (передача управлінських рішень), так і у зворотному;

координацію всієї діяльності здійснює вище керівництво;

остаточні, глобальні рішення приймаються Радою з урахуванням можливостей і перспектив розвитку.

Другим етапом є оцінка ефективності організаційної структури, що проводиться на основі розрахунку таких показників:

1. Структурний коефіцієнт централізації, який розраховується за формулою:

$$До_{\text{сц}} = \frac{N_{\text{цп}}}{n_{\text{оп}}},$$

де $N_{\text{цп}}$ – кількість структурних підрозділів, керованих з одного центру;

$n_{\text{оп}}$ – загальна кількість структурних підрозділів.

2. Коефіцієнт централізації управління, який розраховується за формулою:

$$До_{ц\text{у}} = \frac{N_{уц}}{N_{уо}}$$

де $N_{уц}$ – кількість працівників центрального управління;

$N_{уо}$ – загальна кількість працівників управління.

3. Коефіцієнт складності управління, який розраховується за формулою:

$$До_{сл} = \frac{Ч_c}{Ч}$$

де $Ч_c$ – кількість посад;

$Ч$ – загальна чисельність працівників підприємства.

4. Коефіцієнт ефективності організаційної структури управління, який розраховується за формулою:

$$К_e = \frac{P_{п}}{З_y}$$

де $P_{п}$ – кінцевий результат (ефект), отриманий від функціонування організаційної структури управління;

$З_y$ – витрати на управління (фонд заробітної плати) прийнятих робітників за період, осіб.

Відповідно до проведених розрахунків ефективності організаційної структури ТОВ "ХЗ ПТУ" у 2011 – 2013 рр. можна зробити такі висновки. Структурний коефіцієнт централізації у 2012 р. зменшився на 6,45 % порівняно з 2011 р., а вже у 2013 р. він повернувся на початковий рівень (0,31). Коефіцієнт централізації управління мав найбільше значення у 2012 р. (0,61), а у 2013 р. зменшився на 22,95 % порівняно з 2012 р. Коефіцієнт складності управління протягом усього періоду, що аналізується, зростав. Так, у 2013 р. він дорівнює 0,22, що на 22 % більше, ніж у 2011 році (рис. 1). Такі зміни відбулися за рахунок зменшення середньооблікової чисельності працівників на 13 %.

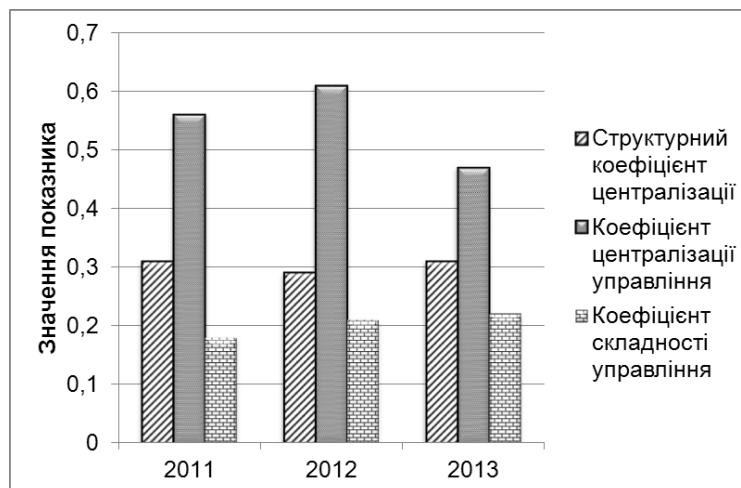


Рис. 1. Динаміка змін структурного коефіцієнта централізації, коефіцієнта централізації управління, коефіцієнта складності управління ТОВ "ХЗ ПТУ" у 2011 – 2013 рр.

Оцінка ефективності організаційних систем проводиться з метою вибору найбільш раціонального варіанта структури або способу її вдосконалення. Ефективність організаційної структури повинна оцінюватися у процесі аналізу структур управління діючих організацій для планування і здійснення заходів щодо вдосконалення управління.

У випадку бази дослідження коефіцієнт ефективності організаційної структури знижувався протягом усього періоду й у 2013 році мав значення 5,6, що на 34 % менше, ніж у 2011 році. Це обумовлено спадом у галузі машинобудування (рис. 2).

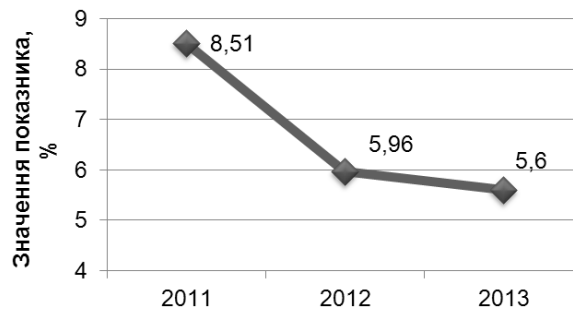


Рис. 2. Динаміка коефіцієнта ефективності організаційної структури управління ТОВ "ХЗ ПТУ" у 2011 – 2013 рр.

За результатами аналізу можна говорити про те, що система управління ТОВ "ХЗ ПТУ" є достатньо ефективною, враховуючи сучасний економічний стан машинобудівної галузі України. Це підтверджується тим, що, окрім розвитку своєї основної діяльності, керівництво спрямовує кошти на розвиток кадрового потенціалу. Такий підхід забезпечує суб'єктам господарювання підвищення рівня їх конкурентних позицій як на вітчизняному ринку, так і на світових, що значно підвищує рівень прибутковості.

У сучасних умовах виробничі системи перетворюються на багатофакторні соціально-економічні системи, в яких здійснюються виробнича, маркетингова, виховна, інформаційна та інші види діяльності колективу. Усі ці види діяльності відбуваються в межах певної соціально-економічної системи, тому успіх функціонування підприємства значною мірою залежить від правильності побудови всіх видів діяльності, виділення з великої кількості схожих функцій і закріплення їх за певними ланками. У свою чергу, кожна ланка не може перебувати ніби в підвішеному, незалежному становищі, тобто вона повинна взаємодіяти з іншими ланками в межах певної організації, а часто координувати їх діяльність. Таким чином, кожна соціально-економічна система повинна мати свою організаційну структуру управління, яка становитиме впорядковану сукупність зв'язків між ланками і працівниками, зайнятими вирішенням управлінських завдань, що відповідатиме її успішному функціонуванню.

Наук. керівн. Яртим І. А.

Література: 1. Абрютіна М. К. Анализ финансово-экономической деятельности предприятия / М. К. Абрютіна. – 3-е изд. – М. : Дело, 2013. – 273 с. 2. Алиев В. Г. Организационное поведение : учебник для вузов / В. Г. Алиев, С. В. Дохолян. – М. : Экономика, 2012. – 316 с. 3. Бреддик У. Менеджмент в организации : учебн. пособ. / У. Бреддик. – М. : Инфра-М, 2011. – 344 с. 4. Иванов Н. И. Экономические аспекты потенциала предприятия. Теория и практика / Н. И. Иванов. – Донецк : ИЭП НАН Украины, 2012. – 420 с. 5. Грiшнова О. А. Оцінювання персоналу: сучасні підходи до забезпечення ефективності / О. А. Грiшнова, О. О. Наумова // Формування ринкової економіки : зб. наук. праць. Т. 2: Управління персоналом в організаціях. – К. : Видво КНЕУ, 2011. – С. 42–50. 6. Зайцев Л. Организационное поведение : учебник / Л. Зайцев. – М. : Экономика, 2005. – 356 с.

Мороз О. А.

УДК 005.3:658.15:005.934

Магістр 2 года обучения
факультета учета и аудита ХНЭУ им. С. Кузнеця

ОЦЕНКА УРОВНЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ НА ОСНОВАНИИ АПРИОРНОГО РАНЖИРОВАНИЯ ФУНКЦИОНАЛЬНЫХ СОСТАВЛЯЮЩИХ

Анотація. Розроблена методика на основі проведеного аналізу, котра дозволяє оцінити рівень економічної безпеки підприємства (ЕБП). В пропонуваній мето-

© Мороз О. А., 2014