



УДК 658.589:664 (477)

Валінкевич Н. В.¹

ВИЗНАЧАЛЬНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ МОДЕРНІЗАЦІЇ ФУНКЦІОНУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

Автор висловлює власну точку зору на теоретичний фундамент узагальнення визначальних характеристик та обґрунтування організаційних циклів при впровадженні організаційної модернізації на підприємствах харчової промисловості. Проблема модернізації підприємств в умовах післякризового відновлення набуває першорядного значення в сукупності з факторами структурних змін економіки країни.

Ключові слова: організаційна модернізація, підприємства, розвиток, організаційні цикли, рівноважний стан.

ВСТУП

Посилення конкуренції на ринках товарів, капіталу та праці, збільшення ступеню глобалізації та інформаційного навантаження на

¹ Рецензент – Данилко В. К., д. е. н., професор



суб'єкти господарювання у сучасній економічній ситуації обумовлює необхідність інтеграції підприємств харчової промисловості та концентрації капіталу. Як пише О. В. Березін, в сучасних умовах трансформації економіки чільне місце в подальшій інтеграції у світогосподарську систему посідають завдання щодо забезпечення населення України продовольством за рахунок переважно внутрішніх джерел і поступового зменшення залежності від іноземних виробників продовольства [1, с. 3]. Водночас перед українськими підприємствами харчової промисловості постало завдання швидкої адаптації до міжнародних вимог (міжнародні стандарти фінансової звітності, міжнародна система якості) з метою активного виходу на світові ринки за умов понесення найменших витрат. Здається, наша країна, провівши в ізоляції декілька десятків років підряд, фактично не знала серйозної конкуренції. Традиційний експорт енергосировинних ресурсів на практиці не стикався з конкуренцією, а експорт продукції здійснювався в реальності на умовах безповоротного кредитування підприємств. Безумовно, всім відомо, що експорт забезпечує гарантований дохід. Поки важко усвідомити, що в результаті політики модернізації та диверсифікації експорту на користь харчової промисловості за умов різнобічної підтримки держави ми зможемо досягнути сталих світових конкурентних позицій, відновити рівновагу в системі зовнішніх зв'язків. За статистикою, у 2007–2011 роках обсяги середньорічного експорту українського продовольства сягнули 9,7 млрд доларів. Експортуючи пшеницю, соняшник, соняшникову олію, жито, ячмінь і кукурудзу, наша країна входить до десятки найбільших світових продавців. Найбільший ринок для нас – це Росія; ємність цього ринку трималась на рівні 1,7 млрд доларів на рік. Найбільшими споживачами української продукції за вказаний період (крім Росії) стали Єгипет, Саудівська Аравія, Індія, Туреччина – на них приходить близько 38 % всього продовольчого експорту, а також Польща, Молдова, Грузія. Так, кожен мешканець Польщі, Молдови та Туреччини витрачає на споживання української продукції близько 50–70 доларів на рік, а житель Росії лише 12 доларів на рік [2]. Тому, взявши до уваги ці аргументи, на даному етапі важливим стратегічним напрямком, який офіційно прийнятий Урядом, має стати модернізація як економіки, так і підприємств. Ми вважаємо, що альтернативи організаційно-економічному модернізаційному розвитку не існує тому, що традиційними методами господарювати та конкурувати підприємствам на світових ринках практично неможливо, а принципово нові управлінські нововведення та продукція дозволяють створити нове конкурентне середовище, забезпечуючи шанси для позиції лідерства.

Питання, пов'язані визначенням пріоритетних стратегій розвитку управління галузями, здійснили такі вчені-економісти, як



О. М. Алимов, О. І. Амоша, В. М. Геєць, А. М. Федорищева. Науковий аналіз практичних проблем оцінки та аналізу, дослідження ефективного розвитку та функціонування на різних етапах функціонування підприємств харчової промисловості відображені у працях вітчизняних економістів: П. П. Борщевського, О. Б. Бутнік-Сіверського, Л. В. Дейнеко, А. О. Заїнчковського, Д. Ф. Крисанова, І. І. Лукінова, Л. В. Опацького, М. П. Сичевського, Г. М. Тарасюк, Л. Г. Чернюк та інших науковців. Науковий аналіз їхніх праць дає підстави стверджувати, що поза увагою залишилось питання визначення пріоритетного впровадження організаційної модернізації підприємств харчової промисловості, її теоретичні та практичні аспекти не дістали належного висвітлення.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Узагальнення визначальних характеристик та обґрунтування організаційних циклів при впровадженні організаційної модернізації на підприємствах харчової промисловості.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Аналіз літератури свідчить, що модернізація та, як її наслідок, підвищення ділової активності забезпечать високі темпи економічного зростання, збільшення масштабів виробництва та капіталу підприємств харчової промисловості. Російський академік-економіст М. П. Шмельов зазначає, що конкуренція, свобода підприємницької діяльності та перелив капіталу з галузі в галузь є рушійною силою модернізаційних процесів економіки. Модернізація, на його думку, – це не лише ті чи інші напрямки руху, а перш за все механізм. Разом з тим, вчений впевнений, що для надання модернізаційним процесам автоматичного, а не примусового характеру саме підприємства повинні отримати визначений режим для своєї діяльності за допомогою держави (податкові пільги, державні кредити, можливості для додаткових інвестицій шляхом «виходу» на вітчизняні й світові фондові ринки) [3, с. 18–20]. На переконання академіка, модернізація, в першу чергу, – це і кадри, і людський капітал, і підготовка робочих кадрів високої кваліфікації за умов підтримки держави в освітньому напрямі. На нашу думку, проблема, яка виникає при впровадженні організаційно-економічної модернізації, – це й непередбачений опір з боку працівників підприємства. Тому залучення до роботи співробітників, особливо серед них безпосередніх виконавців – принципова умова успішного та ефективного впровадження процесу. Як відмічає Е. Мінделі, член-кореспондент Російської академії наук, досягнути цілей модернізації можливо, лише спираючись на наукові знання, на систему ефективної підготовки як наукових кадрів, так і кваліфікованого технічного персоналу та враховуючи інтелектуальний капітал суспільства [4, с. 20]. Тому ми вважаємо позитивним, коли на



підприємствах харчової промисловості керівництво вводить у дію механізм фінансової мотивації працівників. Можливо, саме тоді в заключному варіанті ми отримаємо скорочення втрат часу та ресурсів підприємства, часткове спрощення роботи персоналу. За таких обставин доречною є думка російського вченого І. Є. Діскіна, який стверджує, що прорахунки в постановці економічних завдань модернізації можуть бути настільки значними, що їх результати можуть бути фатальними та підірвати весь хід модернізаційного процесу. Він пропонує вирішення даного питання через розробку траєкторії модернізації вітчизняної економіки, яка пов'язана з мінімізацією ризиків виникнення прорахунків державного регулювання [5, с. 177]. Водночас саме слово «модернізація» як термін було введено у використання лише в 1950-х рр., і з того часу воно характеризує теоретичний підхід, який, переймаючи постановку питання у Макса Вебера, розробляє її науковими і теоретичними засобами функціоналізму. Іншу думку має найвідоміший філософ нашого часу Ю. Хабермас [6, с. 8], який зараховує модернізацію до цілої зв'язки кумулятивних і взаємно посилюючих процесів: до формування капіталу та мобілізації ресурсів; до розвитку продуктивних сил і підвищення продуктивності праці; до здійснення центральної політичної влади; до розвитку міських форм життя і т. п.

Як відомо, світовий розвиток у даний час знаходиться на початковому етапі наступного науково-технологічного укладу, тому ми маємо однаковий шанс з іншими розвинутими країнами з точки зору науково-практичних результатів. Безумовно, що в даних умовах потрібно забезпечити стійке лідерство підприємств у пріоритетних напрямках за умов, на наше переконання, впровадження прискореної організаційної модернізації. Отже, на основі аналізу тенденцій розвитку економіки випливає висновок про необхідність модернізаційного розвитку з метою забезпечення подальшого економічного зростання та підвищення конкурентоспроможності підприємств. Акцентуючи увагу в статті саме на підприємствах харчової промисловості, автор привертає увагу науковців до актуального питання, що саме частка доходу, яка використовується населенням на придбання продуктів харчування, служить показником рівня добробуту громадян – це всім відомий закон Енгеля. Німецький економіст та статистик Ернст Енгель визначив залежність між зростанням доходів населення та питомою вагою усіх витрат домогосподарств. Він дослідив, що бідні родини більшу частку доходів витрачають на придбання продуктів харчування. А питома вага витрат на харчування по мірі зростання доходів родини скорочується, тоді як питома вага всіх інших витрат або збільшується (культура, мистецтво), або залишається незмінною (одяг, комунальні послуги, житло) [7, с. 1544].



В умовах глобалізації, доречно відмітити, модернізацію підприємств харчової промисловості пов'язують з пріоритетним напрямом, який є системоутворюючою основою бази, що забезпечує динамічне зростання. Труднощі при реалізації даного процесу обумовлені безліччю об'єктивних та суб'єктивних причин, але першорядною є недостатня організаційна модернізація підприємств харчової промисловості. Загалом, завдання радикальної модернізації підприємств харчової промисловості, що виникло в період світового посткризового відновлення, висуває ряд специфічних, на наш погляд, імперативних вимог. Тому, нам здається, першорядні з них об'єднанні до групи організаційно-економічної модернізації. Взнявши до уваги ці аргументи, можна додати, що стримує вирішення проблеми модернізаційного розвитку підприємств безліч об'єктивних та суб'єктивних обставин. Проте домінуючою серед них, на нашу думку, є недостатня організаційна модернізація, тобто існує необхідність забезпечення випереджаючого організаційного розвитку підприємств. Цьому передують наявність певних реальних передумов для зміни організаційної структури, що і обґрунтовує необхідність застосування організаційної модернізації.

При застосуванні організаційної модернізації українські підприємства харчової промисловості через низький рівень організаційної готовності до змін ще не в повній мірі використовують можливості світової консолідації. В умовах інформатизації й глобалізації економіки можливості організаційного розвитку збільшуються за рахунок підключення до процесу модернізації більш успішних підприємств галузі (наприклад, на основі аутсорсингу), інтеграції учасників процесу в рамках міжнародної кооперації (консорціум), використання світових надбань та можливостей міжнародних інститутів бізнесу. Однак, як відомо, перетворення малого підприємства у велику компанію супроводжується втратою її підприємницьких властивостей, оскільки корпоративне управління відрізняється більш глибоким рівнем бюрократизації, тобто беззаперечного дотриманням правил, стандартів і процедур, що в кінцевому варіанті призводить до втрати гнучкості, ефективності та оперативності самого управління. А сам період організаційних змін потребує серйозних капітальних вкладень, що, в свою чергу, обмежує можливості поточного економічного зростання підприємства незалежно від джерел фінансування програми їхнього модернізаційного розвитку.

Наявність труднощів у організаційному розвитку, процесах господарювання, недостатня інвестиційна привабливість як регіонів, так підприємств і галузей обумовлюють низьку частку підприємств галузі промисловості, які дійсно здійснюють організаційну модернізацію. Саме тому, ми вважаємо, потрібно враховувати, що



процес організаційних змін циклічно повторюється при появі технологічних, продуктових і управлінських нововведень. Таким чином, існує взаємозалежність циклів організаційного розвитку з модернізацією. Тому взаємодія циклів організаційно-економічної модернізації та організаційного розвитку повинні бути збалансованими у часі та з відповідними ресурсами, аби не допустити великих економічних коливань чи банкрутства в період реалізації процесу модернізації. Взнявши до уваги ці аргументи, розуміємо, що складність формування механізму організаційної модернізації підприємств харчової промисловості обумовлена одночасною дією великої кількості факторів зовнішнього та внутрішнього середовища; різноманітним взаємопов'язаним процесів, що відбуваються (економічних, організаційних, фінансових, соціальних); новими видами та формами власності; динамічністю змін зовнішнього середовища, а також високим ступенем невизначеності досягнень результатів модернізаційного розвитку. Наразі все це потребує нової якості управління (або менеджменту) задля досягнення цілей підприємств. Тому, на наш погляд, доцільною є думка Ю. А. Буренко, яка пише, що управління ресурсами підприємства – це, передусім, інформаційна система, яка застосовується для ідентифікації та планування всіх ресурсів підприємства, що необхідні для виробництва, які зорієнтовані на довгострокове економічне зростання [8, с. 26]. Авторка зазначає, що здатність підприємства раціонально використовувати ресурсну базу і є його конкурентними перевагами. Ми поділяємо таке твердження та переконані, що, безумовно, створити, зберегти та розвиватись в умовах, коли досить швидко змінюються правила, а модернізація набуває характеру мінливого потоку, який складається з економічних, управлінських та інформаційних нововведень, – досить складне завдання, яке потребує комплексного вирішення за допомогою впровадження організаційної модернізації підприємств. Зазначимо, що оскільки необхідність організаційних перетворень обумовлена порушенням рівноважного стану підприємства, то фактор даного порушення рівноважного стану виконує роль своєрідного пускового механізму, який ініціює еволюційний розвиток. Тому саме детальний аналіз періодичності порушення рівноваги дозволить забезпечити своєчасне планування майбутніх організаційних змін, що приводять виробничу систему в рівноважне становище на якісно новому рівні. Для визначення частоти періодів виникнення перехідних процесів на підприємстві необхідно прогнозувати організаційні цикли розвитку, які, на нашу думку, формуються внаслідок дії різноманітних факторів. Ми усвідомлюємо, що дія внутрішніх та зовнішніх факторів на організаційну модернізацію підприємства дозволяє зробити висновок: основним поштовхом появи організаційних циклів розвитку може бути вплив



(або дія) сукупності досягнутих умов та, безумовно, передумов. Однак підставою для економічного зрушення, підйому або спаду в умовах, які виникли, може бути дія більш конкретного фактору. Саме тому при плануванні організаційного розвитку необхідно прогнозувати очікувані зміни зовнішнього фону та внутрішнього середовища підприємства, щоб краще розуміти умови, в яких будуть відбуватись процеси модернізаційного розвитку, та які організаційні зміни для цього потрібні. Для цілей планування необхідно визначити індикатори, які мають попереджати (сповіщати) про ступінь необхідності організаційних змін суб'єкта господарювання.

Загалом, в теорії економічних циклів використовують, як правило, наступні індикатори: випереджаючі, супроводжуючі та запізнюючі. Тому, в залежності від цілей планування, використовуються різні індикатори. Кожне підприємство повинно мати стратегічний план розвитку та комплекс відповідних індикаторів, які характеризують етапи досягнутих цілей. Проте, аналізуючи практичну діяльність підприємств харчової промисловості, ми бачимо, що відсутність випереджаючих індикаторів не сприяє формуванню організаційної бази для майбутнього розвитку, що є значною перешкодою для забезпечення динамічного розвитку підприємств.

Логіка та досвід розвитку показують, що організаційна модернізація повинна відповідати вимогам та умовам, які необхідні для запровадження нововведень управління та виготовлення нової продукції на кожному етапі розвитку. Таким чином, процес проведення організаційних змін циклічно повторюється з появою управлінських та продуктових нововведень. Відтак, можемо стверджувати про появу та взаємозв'язок циклів організаційного розвитку з впровадженням модернізації на підприємстві. Тобто, взаємодія циклів повинна бути збалансованою, оскільки вони є джерелами виникнення економічних коливань. Але фінансова стійкість підприємства в період оновлення має наступну закономірність: чим більше в циклі рівень збалансованості ресурсів та часу, тим менша амплітуда економічних коливань.

В умовах корпоративної інтеграції підприємств актуальним є питання збалансованості організаційних змін, чисельність яких з появою нововведень швидко збільшується, тому рішення щодо проблеми своєчасного проведення організаційних змін дозволяє забезпечити фінансову стійкість підприємств у період проведення модернізаційних перетворень. Варто зазначити, що особливістю організаційних циклів є наявність випереджаючих досягнень готовності самого підприємства до оновлень своїх процесів та виробів, тому і необхідно враховувати дані обставини при розробці механізму планування організаційного розвитку.



Для здійснення моніторингу процесів підприємства необхідно розробити та запровадити стратегію розвитку організаційної модернізації, тому доцільно виділити наступні етапи її управління (рис. 1). Для вибору ключових етапів управління організаційною модернізацією, на наше переконання, припустимо використовувати експертні оцінки, але до експертної групи повинні обов'язково увійти керівники структурних підрозділів підприємства. Тому опис обраних для модернізації процесів відбувається на основі поточного стану та створюються необхідні умови для їх одночасного усвідомлення менеджерами суб'єкта господарювання. Але відмітимо, що не всі процеси повинні перебудовуватись – достатньо проаналізувати поточний стан, вказати учасникам або визначити необхідність впровадження організаційної модернізації.

Етапи управління описуються в залежності від виконаних ними функцій, коли початкову першість мають відповідність до ієрархії, процеси верхнього рівня, що потім деталізуються. На даному етапі досить важливо чітко визначити межі процесу модернізації, оскільки від цього буде залежати розподіл відповідальності серед виконавців. Але оптимізацію етапів управління організаційною модернізацією підприємства необхідно розглядати як безперервну систему управління, а не як ряд розрізнених заходів. На кожному етапі управління слід мати чіткий план дій, який містить конкретні пропозиції, бажані результати, чіткий розподіл обов'язків між учасниками процесу, а також аналіз витрат та досягнутих прибутків. По закінченні впровадження процесу модернізації важливо спланувати, організувати та періодично проводити аудит виконаних заходів. Не слід забувати, що при побудові організаційної структури підприємства, на якому відбувається організаційно-економічна модернізація, доцільно прагнути не лише до більш досконалого типу підприємства, але й враховувати умови сучасної інформатизації та глобалізації економіки. В даних умовах господарювання технологічні ланцюги, виробничі та наукові процеси можуть бути територіально роз'єднані, та лише синтез проміжних результатів здійснюється, безумовно, при розробці та виробництві кінцевої продукції.

Дослідження взаємодії елементів системи економічних інтересів та протиріч у процесі організаційної модернізації дозволяють сформувати механізм збалансованого управління ділової активності на різних стадіях життєвого циклу підприємства – піднесення, спад, депресія. Оскільки економічні інтереси виникають у рамках організації виробничих відносин, то ці процеси та супроводжуючі їх протиріччя доцільно розглядати в діалектичній єдності, а не виділяти в окремі категорії дослідження.

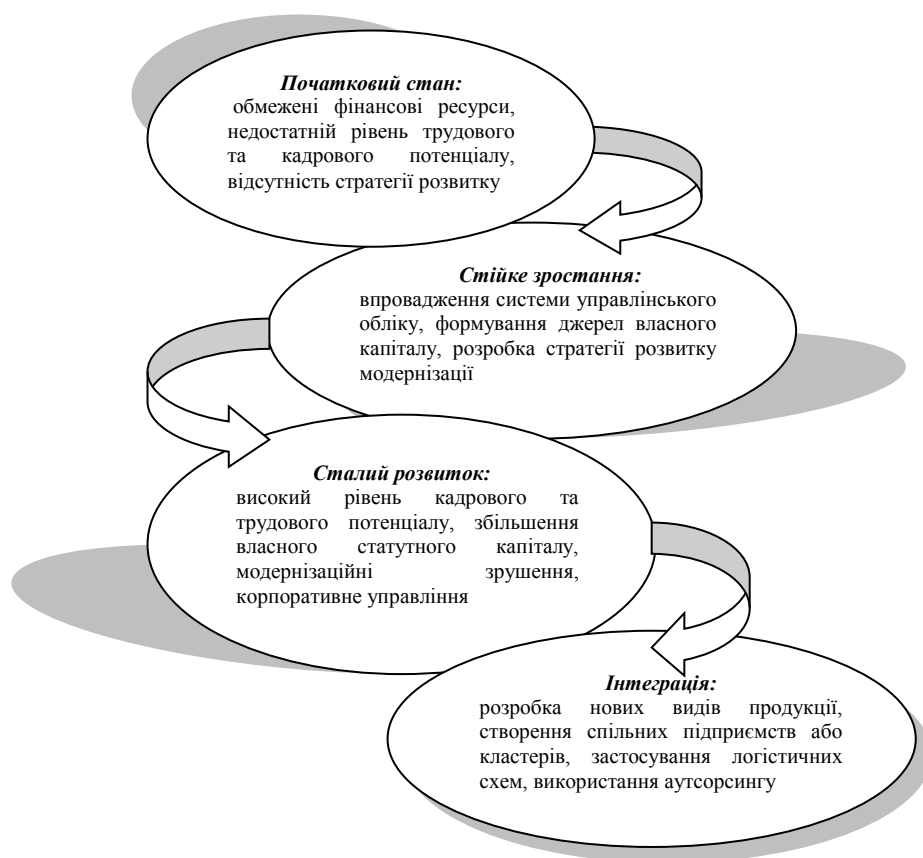


Рис. 1. Загальні етапи управління організаційною модернізацією підприємства

Джерело: власна розробка автора

Відмітимо, що економічні протиріччя виникають на будь-якому підприємстві при різних формах та взаємодії інтересів колективу самого підприємства, партнерів по галузі, окремих особистостей, акціонерів, інвесторів, місцевих і регіональних органів управління. За таких умов ускладнюється координація та планування, рух грошових потоків, акцент управління зміщується. Тому виникає небезпека порушення рівноваги між всіма видами діяльності та економічними пропорціями, що, в свою чергу, впливає на ефективність функціонування суб'єкта господарювання, який модернізується.

ВИСНОВКИ

Організаційна модернізація – достатньо інерційний та довготривалий процес перетворення структурних складових підприємства, тому, на нашу думку, організаційний розвиток має бути упереджувальним. Ми визначили, що складності при створенні механізму формування організаційної модернізації підприємств обумовлені новизною та різноманітністю форм власності, одночасною



дією великої кількості факторів внутрішнього та зовнішнього середовища, динамічністю змін стану зовнішнього середовища, високим ступенем невизначеності досягнення цілей організаційного розвитку. Зважаючи на те, що організаційна модернізація передбачає обов'язкове перетворення структурних складових підприємства, то одним з важливих критеріїв ефективності результатів є адаптивність структури до впливу зовнішнього та внутрішнього середовища. Таким чином, необхідність впровадження організаційної модернізації обумовлена порушеннями рівноважного стану підприємств харчової промисловості.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Березін О. В. Продовольчий ринок України: теоретико-методологічні засади формування і розвитку : [монографія] / О. В. Березін. – К. : Центр учбової літератури, 2008. – 184 с. Какие страны кормит Украина? – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://maanim.com/news/events/84145-kakie-strany-kormit-ukraina>.
2. Шмелёв Н. П. Модернизация экономики: императивы государственного участия / Н. П. Шмелёв // Свободная мысль. – 2010. – № 2 (1609). – С. 15–26.
3. Mindeli Levan. The role of science in Russia's modernisation / Levan Mindeli // Baltic Rim Economies. – 2012. – № 1. – С. 20.
4. Дискин И. Е. Альтернативы российской модернизации: аналитический доклад / И. Е. Дискин. – М. : РИО-Центр, 2007. – 206 с.
5. Хабермас Ю. Философский дискурс о модерне / Ю. Хабермас. Пер. с нем. – М. : Издательство «Весь мир», 2003. – 416 с.
6. Советский энциклопедический словарь / Гл. ред. А. М. Прохоров. – 2-е изд. – М. : Советская энциклопедия, 1982. – 1600 с.
7. Буренко Ю. А. Формирование механизма стратегического управления развитием перерабатывающего производства / Ю. А. Буренко // Вісник Хмельницького національного університету. – 2010. – № 4. – Т. 1. – С. 22–27.

Дата надходження до редакції – 14.11.2012 р.