

УДК 338:658.51.631.1

Остапенко Р.М., к.е.н., ст. викладач[©]*Харківський національний аграрний університет ім. В.В. Докучаєва***ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ
ТОВАРИСТВ З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ**

Досліджено питання створення необхідних передумов і проведення системи заходів щодо формування організаційно-економічного забезпечення товариств з обмеженою відповідальністю. Проведена порівняльна характеристика організаційного розвитку підприємств, визначено поняття “центрів відповідальності”. Висвітлено концепції організаційно-економічних відносин.

Ключові слова: організаційний розвиток, відносини, центри відповідальності, стратегія.

Постановка проблеми. По закінченню десяти років реформування сільськогосподарських підприємств, перед економістами знову постало питання про відповідність наявних результатів і цілей реформування. Тривалість періоду спаду виробництва й наявність численних негативних явищ і процесів, що гальмують економічний розвиток, роблять проблему організаційно-економічного реформування однією із найбільш актуальних на нинішньому етапі ринкових перетворень. Однак стає усе більш зрозуміло, що вона не може бути успішно вирішена в умовах відсутності повної ясності щодо суті, кінцевих цілей і «технологій» реформування.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В сучасній науковій літературі проблеми організаційно-економічним розвитком товариств з обмеженою відповідальністю займалися багато науковців як сучасності, так і минулого: В.Д. Савченко, П.Ф. Цигікал, А.И. Каминка А.С. Попов, А.В. Калина, Н.Д. Лук'янченко, А.Л. Гапоненко, В.І. Тоцький, А.П. Панкрухин, П.Т. Саблук, М.Й. Малік та багато інших. На сучасному етапі організаційно-економічний механізм, як складова стратегічного менеджменту, є тим вузьким місцем, що не дозволяє підприємствам підвищувати ефективність їх функціонування. Організаційно-економічний розвиток виявляється в удосконаленні структурних характеристик підприємства, коли відбуваються реструктуризація, реінжиніринг, впроваджується ринковоорієнтоване угруповання або віртуальні принципи функціонування.

На думку А.И. Каминкі, з одного боку, товариство з обмеженою відповідальністю можна вважати колективним підприємцем. Його організаційну основу визначає угода про спільну діяльність. У господарських товариствах ця угода укладається в письмовій формі і є обов'язковим установчим документом, хоч у правових системах деяких країн така угода відсутня, якщо законодавець дозволяє створювати товариства одній особі [1].

[©] Остапенко Р.М., 2011

Формулювання цілей статті. У статті поставлено мету проаналізувати проблему корпоративних підприємств, організаційний розвиток яких потребує створення необхідних для цього передумов і проведення системи заходів щодо формування організаційно-економічного забезпечення.

Виклад основного матеріалу дослідження. Розуміння того місця, яке займає організаційно-економічне забезпечення у вирішенні проблем розвитку сільськогосподарських підприємств, а також перспектив останнього, має велике значення для визначення конкретних цілей і пріоритетів їх розвитку. Якісний прорив на новий етап розвитку можливий тільки за рахунок концентрації ресурсів на певних науково обґрунтованих напрямках, вибрати які в умовах повної дезорієнтації аграрної політики країни досить складно. Щоб знизити ймовірність помилки, необхідно чітко усвідомлювати звідки й куди рухається не тільки сільське господарство, а й світова економічна система, потрібний ретроспективний і перспективний погляд на сучасні трансформаційні процеси.

Основними напрямками організаційного розвитку підприємств слід вважати:

- перехід від вузької функціональної спеціалізації до інтеграції і формування агропромислово-фінансових груп, агрохолдингів тощо;
- демократизація, відмова від формалізації та ієрархії, відокремлення функціональних та штабних ланок;
- скорочення кількості ієрархічних рівнів завдяки тому, що переважати будуть не великі централізовані підприємства, а низка дрібних із гнучкими спеціалізованими формами праці, а також мережі підприємств;
- трансформація організаційних структур підприємств із пірамідальних у плоскі, із мінімальною кількістю рівнів управління між керівництвом і безпосередніми виконавцями;
- здійснення децентралізації низки функцій управління, насамперед виробничих і збутових; з цією метою в рамках підприємств створюються напівавтономні або автономні відділення, стратегічні бізнес-одиниці, що повністю відповідають за прибутки і збитки;
- підвищення ролі інноваційної діяльності, створення в рамках великих компаній інноваційних фірм, зорієнтованих на виробництво і самостійне просування на ринках нових виробів та технологій і таких, що діють на принципах “венчурного фінансування”;
- підвищення статусу і значення інформаційних та кадрових засобів інтеграції порівняно з структурною інтеграцією;
- установа філіальних форм зв'язку між самим підприємством та іншими підприємствами, наприклад шляхом створення внутрішніх ринків;
- створення автономних груп (команд), постійне підвищення творчої та виробничої віддачі персоналу.

Найважливіші тенденції розвитку підприємства визначають дві рушійні сили – бажання вижити і прагнення розвиватися.

Проведення економічних реформ, що мали за мету створення підприємств на основі приватної власності – практично завершено. Наступним етапом має стати реформування внутрішньогосподарських виробничих відносин.

Фундаментальною проблемою на цьому етапі ринкової трансформації економіки АПК є створення організаційних передумов для підвищення соціально-економічної ефективності форм господарювання на селі [4].

Процес демократизації виробничих відносин вимагає адекватних підходів, нової економічної парадигми їх розвитку. Як відомо, у самому загальному вигляді виробничі відносини з точки зору організації підприємств поділяються на дві групи: техніко-технологічні (організаційні) та соціально-економічні. Перші іноді називають організаційно-економічними відносинами.

Організаційно-економічні відносини виникають стосовно виробництва, розподілу, обміну і споживання, які неможливі без певної організації. При цьому вирішуються основні організаційні задачі:

- як реалізувати організаційний потенціал щодо заняття окремими видами економічної діяльності і організувати використання ресурсного потенціалу на підприємстві під єдиним началом для досягнення загальної цілі?

- яким господарським способом здійснювати економічну діяльність?

- хто і як буде формувати мотиваційну активність учасників економічної діяльності?

У зв'язку з цим організаційно-економічні відносини підрозділяються на три види:

- поділ підприємств на стратегічні одиниці бізнесу і наповнення їх конкретними видами економічної діяльності, внутрішньогосподарська кооперація (спільне виробництво продукції, укрупнення розмірів підприємств, їх постійне співробітництво й об'єднання);

- організація господарської діяльності у визначених формах (виробництво сировини і товарно-ринкове господарство);

- управління економікою (стихийно-ринкове і державно-планове регулювання).

Таким чином, організаційно-економічні відносини охоплюють ті господарські зв'язки, що безпосередньо пов'язані з організацією виробництва. Такі відносини впливають із технології виробництва, а цільове їх призначення криється в раціональній комбінації й ефективному використанні факторів виробництва. Зокрема, забезпечення кількісної і якісної відповідності факторів виробництва, спеціалізація і кооперування праці, концентрація, комбінування і диверсифікація виробництва, організація господарської діяльності підприємства [6].

За станом на сьогодні організаційна структура товариств з обмеженою відповідальністю практично залишилася без змін. Процес децентралізації відповідальності, повноважень, прийняття рішень і звітності зупинився на півдорозі. Як відомо, організаційно-економічні відносини визначають головне: зміст і спрямованість виробничих відносин. Отже організаційний розвиток має відбуватися в інтересах власників. Проте за умов, що склалися, існують протиріччя між засновниками, між власниками землі та майна, між підрозділами підприємств, між державою і підприємствами.

Ідеї стратегічного управління підприємством пов'язані з історією розвитку бізнесу. Головним має бути економічна діяльність, яка відіграє вирішальну роль у розвитку бізнесу. Стратегічні одиниці бізнесу (СОБ) або Центри відповідальності (ЦВ) – структурний підрозділ або група операційних підрозділів, кінцева мета яких – оптимізація прибутку, що здатні впливати на ефективність підприємства та які відповідають перед корпоративним керівництвом за досягнення встановлених цілей.

Мета системи управління за СОБ полягає в підвищенні ефективності управління підрозділами підприємства на основі узагальнення даних про результати діяльності кожного центру відповідальності.

Головний принцип управління за центрами відповідальності – центр відповідальності відповідає тільки за ті види економічної діяльності, а в більш широкому змісті тільки за ті показники, на які повинні й можуть впливати його керівники протягом певного періоду.

Зрозуміло, що формування центрів відповідальності – досить складне завдання для будь-якого підприємства. Від того, наскільки грамотно зроблена робота з виділення центрів відповідальності, залежить ефективність управління підприємством. Але в будь-якому разі сукупність всіх центрів відповідальності являє собою організаційно-економічну структуру підприємства.

Необхідно відзначити, що організаційно-економічна структура підприємства – це ієрархічна система центрів відповідальності (за видами економічної діяльності, доходи й витрати, тільки за витрати, за певні фінансові показники й т.п.), розподілені між структурними підрозділами підприємства, що виступають як об'єкти управлінського обліку [5]. Правильно побудована організаційно-економічна структура дозволяє побачити «ключові точки», у яких буде формуватися, ураховуватися й, швидше за все, перерозподілятися прибуток, а також здійснюватися контроль за ефективністю функціонування підприємства.

Зрозуміло, що формування організаційно-економічної структури підприємства за видами діяльності повинна бути відображена в системі бухгалтерського обліку й представлена на відповідних рахунках за допомогою подвійного запису для забезпечення можливості обліку витрат і результатів центрів відповідальності. При цьому по центрах відповідальності потрібно враховувати в першу чергу витрати й результати, що безпосередньо залежать від наданих підрозділам повноважень.

Розглядаючи виділення центрів відповідальності залежно від місця в ієрархії центрів відповідальності, необхідно відзначити, що при горизонтальній організаційній структурі центри відповідальності можуть мати місце два варіанти:

- одновидові – всі центри відповідальності належать до одного виду економічної діяльності;
- багатовидові – в одному підрозділі можуть співіснувати декілька видів діяльності.

При пірамідальній організаційній структурі центри відповідальності – цехи, наприклад, є центрами витрат, група цехів із замкнутим циклом виробництва вже представляє центр прибутку, а філія, що включає цехи й відділи – центр інвестицій.

Все це і повинно бути вихідними положеннями організаційно-економічного забезпечення розвитку товариств з обмеженою відповідальністю.

Висновки. Питання організаційно-економічного забезпечення розвитку товариств з обмеженою відповідальністю залишається невирішеним ні в теоретичному, ні в практичному відношенні. Така невизначеність впливає на розуміння змісту організаційно-економічного забезпечення підвищення ефективності функціонування товариств з обмеженою відповідальністю. Тому спробуємо коротко окреслити коло питань, розвитку товариств: це влада й гроші в товаристві з обмеженою відповідальністю, або, іншими словами, ким і за допомогою яких механізмів приймаються ключові рішення в товаристві і як розподіляються доходи від його діяльності.

Література

1. Каминка А.И. Очерки торгового права. – Ч. 2: Германское торговое уложение и другие законы / Каминка А.И. – М.: Междунар. центр фин.- экон. развития, 1996. – 406 с.
2. Макаренко П.М. Організація і економічний механізм адаптації аграрного господарювання до ринково-підприємницького середовища. Монографія / Макаренко П.М. – К.: Наукова думка, 1999. – 621 с.
3. Тоцький В.І. Організаційний розвиток підприємства: Навч. Посіб / Тоцький В.І., Лаврененко В.В. – К.: КНЕУ, 2005. – 247 с. (ISBN 966-574-771-1)
4. Савченко В.Д. Організація сільськогосподарських підприємств: Наук. видання / Харк. нац. аграр. ун-т ім. В.В. Докучаєва. – Харків, 2002. – 330 с.
5. Внутрішньогосподарські організаційно-економічні механізми забезпечення прибутковості сільськогосподарських підприємств / П.Т. Саблук, М.Й. Малік, Ю.С. Коваленко та ін. – К.: ІАЕ УААН, 2003. – 204 с.
6. Хруцкий В.Е. Внутрифирменное бюджетирование: Настольная книга по постановке финансового планирования / Хруцкий В.Е., Сизова Т.В., Гамаюнов В.В. – М.: Финансы и статистика, 2002. – 400 с.

Summary

Ostapenko R.M.

Kharkiv National Agrarian University named after V.V. Dokuchaeva

**ORGANIZATIONAL AND ECONOMIC PROVIDING
OF DEVELOPMENT OF LTD**

In the article conducted main tendencies of development of Ltd in Ukraine according to specific organizational and economic conditions environment.

Стаття надійшла до редакції 12.04.2011 р.