

УДК 330.34

Судомир С.М.,
к.е.н., доцент кафедри економіки підприємства,
ВП НУБіПУ «Бережанський агротехнічний інститут»

ПРОБЛЕМИ ВИЯВЛЕННЯ ПОТЕНЦІАЛУ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Анотація. Доказана необхідність зміни поглядів вітчизняних керівників на цілі ведення бізнесу. Здійснено аналіз управлінських рішень при різних підходах до розуміння цілі розвитку.

Ключові слова: цілі управління, розуміння розвитку, внутрішній потенціал, чинники зростання, прибуток, споживач.

Annotation.

The development is identified with growing scales that allows of earning more profits and do business more sustainable, that is to say the profit is regarded as potential of success. However, this approach has a number of limitations for development. Firstly, focusing on the high cost to obtain high profits is contrary to the law of demand. The high prices automatically reduce the sales volume and lower profits, especially in elastic demand. Secondly, increase in sales volume as a component of gross earnings, is limited by the fact that leads to the increasing average total cost, and therefore it is become unprofitable for business, moreover, the opportunities are also limited. Thirdly, during the market saturation the overvaluation opportunities are disappeared.

Thus, according with this approach all profits growth factors are temporary and the business is forced to be limited under today's current situation.

Economists say a lot about maximizing profits in the business, but the profit is not the primary objective. Focusing on the customers rather than on profits not only opens up prospects, but fundamentally changes the view on what should be considered the potential for achieving success. Now it is primarily a staff that is not seen as a performer, but as a business partner. It is related with the development of leadership theories and organizational culture, processing skills of rapid changes and innovations. The recognition of lack of profit as target criteria for business development led to the active development of the theory of the creation of a balanced value system which is developed for each organization individually, taking into account the chosen development strategy.

Thereby, the major challenge to properly assess and identify the organizations' potential development in our society is to change old ideas about the business' goals.

Keywords: management objectives, understanding of the development, internal potential, growth factors, income, customer.

Постановка проблеми. В сучасних умовах розвитку національної та світової економіки ускладнюється вся система відносин організаційного, економічного, комунікаційного, соціального та іншого спрямування. Виникають проблеми організаційної взаємодії усіх складових ринкового конкурентного середовища в умовах швидкозмінюючих параметрів досягнення цілей. В процесі досягнення цілей має місце розбалансованість в системі організаційної взаємодії управління і самоорганізаційних процесів. Це проявляється на різних рівнях управління. Порушення співвідношення між державою і приватною власністю розширило лаг розбалансованості із – за послаблення механізмів забезпечення єдності інтересів і не готовності більшої частини соціо-працювати в нових не цивілізованих капіталістичних умовах господарювання.

Єдність інтересів на рівні господарюючих структур також не забезпечена в силу відда-

леності суб'єктів інтелектуального капіталу від участі в управлінні. Прагнення до збагачення лише через одержання прибутку якою ціною розбалансувало відносини в системах економічної, соціальної, екологічної. Біоекономічний підхід уступив місце лише економічному. Система очікувань як основа забезпечення єдності інтересів на різних рівнях управління, в силу суб'єктивно спрямованих дій на збагачення власників основного капіталу втрачає свій потенціал в активізаційній діяльності людського фактору. Внаслідок цього, із – за відсутності єдності інтересів, не використовується потенціал синергетичної взаємодії суб'єктів системної цілісності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вивченню окремих напрямів проблеми виявлення потенціалу розвитку організації присвячені праці О. Гудзинського, М. Горбунова, П. Друкера, М. Сахацького, та інших вчених. Однак, недостатня теоретична

та методологічна опрацьованість проблеми обумовили вибір теми дослідження.

Виклад основного матеріалу дослідження. При переході до ринкових відносин прибуток став головною ціллю існування бізнесу. Найважливішими чинниками успіху при максимізації прибутку стають її складові – зростання ціни продажу і максимізація витрат. Оскільки систематичної роботи по мінімізації витрат на вітчизняних підприємствах ніколи не велося, то акцент був зроблений на ціну. В умовах низько конкурентного середовища і відсутності реальних контролюючих механізмів з боку держави цей чинник став ведучим, що всі ми відчули на практиці.

Розвиток і надалі ототожнюється із зростанням масштабів, що дозволяє заробляти більше прибутку і робити бізнес стійкішим, тобто сам прибуток став розглядатися як потенціал успіху.

Такий підхід має цілий ряд обмежень для розвитку [2].

По - перше, орієнтація на високою ціну для здобуття високого прибутку перечить закону попиту. Високі ціни автоматично скорочують об'єми продажів і знижують прибуток, особливо, при еластичному попиті.

По - друге, зростання об'єму продажів, як складової валової виручки, також обмежене тим фактом, що веде до зростання середніх сукупних витрат і тому стає не вигідним для бізнесу, можливості тут теж обмежені.

По - третє, у міру насичення ринків можливості завищення ціни зникають.

Таким чином, всі фактори росту прибутку при такому підході носять тимчасовий характер і заставляють бізнес обмежуватися сьогоднішнім днем, наявною ситуацією.

Описаний підхід до розуміння цілей організації був характерний для практики розвинених країн лише на початку ХХ століття. Розвиток наукового менеджменту привів до використання системного підходу і зміни поглядів на те, як досягається стійкий розвиток.

Це зрозумів в своїх помилках ще Г.Форд, який висловився так: «Самий ризикований бізнес – робити справу заради чистої наживи. Це нагадує азарту гру, грати яку рідко вдається більше ніж пару років» [3].

Зовні здається, що бізнес – організація є творінням рук власника і підвладна йому. Насправді вона є особливим соціальним пристроєм, використовуваним соціумом для задоволення своїх потреб. Якщо при зміні потреб продовжують вироблятися застарілі продукти, то включається механізм банкрутства і відбувається санація. Тому в сучасному менеджменті активно використовується поняття життєвого циклу організації. Кожна стадія життєвого циклу має свою специфіку і свій часовий горизонт розвитку і характеризується як загальною (стратегічною), так і тактичною (стадійною) цільовою спрямованістю.

Однак загальною вимогою щодо забезпечення синергетичного ефекту в процесі розвитку суспільства, регіонів і організаційних формувань є створення такої системи, яка б сприяла скороченню розвитку окремих стадій і розширенню часового горизонту на інших стадіях життєвого циклу. Що стосується організаційних формувань, то скорочення часового горизонту розвитку повинно відбуватися на стадіях народження і дитинства і збільшення тривалості – на стадіях зрілості. Часовий лаг життєвих циклів розвитку соціально-економічних систем, що характерно і для аграрного сектора економіки, визначатиме і часовий лаг їх конкурентостійкості, який важливий для забезпечення стійкості процесу самого розвитку. Дослідження процесів розвитку дозволяють зробити висновок, що система, яка відслідковує стан і динаміку розвитку забезпечує достатньо високу результативність функціонування підприємницьких структур й синергетичний ефект системи. Це характерно для організаційних формувань з високим рівнем їх орієнтації на фактори зовнішнього середовища із сформованою упереджувальною адаптивно-розвиваючою системою управління процесами розвитку. При такому підході стадії розвитку мають абсолютно нові якісні характеристики. Покращуються екологічні, соціальні та економічні індикатори як базова основа оцінки результативності управління процесами розвитку [1].

Економісти багато говорять про максимізацію прибутку в бізнесі, однак прибуток не являється першочерговою ціллю. Орієнтація на споживача, а не на прибуток не лише від-

криває перспективи розвитку, але принципово міняє погляд на те, що слід вважати потенціалом для забезпечення успіху. Тепер це перш за все персонал, що розглядається не як виконавець, а як партнери по бізнесу. З цим зв'язаний розвиток теорій лідерства і організаційної культури, обробка навиків швидких змін, інновації. Саме визнання недостатності показника прибутку як цільового критерію для розвитку бізнесу привело до

активної розробки теорії створення системи збалансованих показників, що розробляються для кожної організації індивідуально з врахуванням вибраної стратегії розвитку.

Для кращого віддзеркалення важливості розуміння власником цілей ведення бізнесу в таблиці проведений співставний аналіз відмінностей у використовуваних чинниках розвитку організації.

Таблиця 1

Відмінності у системі управління організацією при різному розумінні її цільової орієнтації

Параметри системи управління	В радянській економіці	В сучасній економіці	В практиці розвинутих країн світу
Поняття цілі управління	Відчитатися про виконання вказівок центру	Одержати максимальний прибуток	Вийти в лідери
Поняття того, для чого потрібні зміни (розвиток)	Розвиток – це укрупнення організації для одержання додаткових ресурсів	Розвиток – це ріст масштабів бізнесу для одержання великого прибутку	Розвиток - це ланцюг змін за зміною смаків споживачів, це використання інновацій для досягнення лідерства
Основні фактори успіху	Уміння домовитися з центром: жорстко запитати з підлеглих; використовувати політичну ситуацію	Уміння домовитися з контролюючими органами; обійти закон; використовувати економічну ситуацію	Уміння зрозуміти споживача; своєчасно змінитися; використовувати конкурентну перевагу
Переважні дії	Натиск, тиск на виконавців для досягнення мети за будь-яку ціну	Завищення ціни, порушення норм і зобов'язань для здобуття прибутку	Маркетингові дослідження, контролінг, НДДКР, стратегічний аналіз
Відношення до майбутнього	Не інтересує	Важливий сьогоднішній день	Залежить від роботи системи управління, його теперішніх рішень
Відношення до інновацій	Організуємо, якщо прикажуть. Разові заходи	Вимагають часу і витрат, знижують прибуток. Разові заходи	Допомагають досягти лідерства. Систематична робота під контролем керівництва (інноваційний менеджмент)

На жаль, в нашій країні доки поширені застарілі погляди, орієнтовані бізнес лише на максимізацію прибутку. І при опитуванні керівників підприємств, що вони розуміють під терміном «ефективно працююча компанія» і які показники дозволяють це виміряти, тільки 6 відсотків сказали: «Що ефективною слід вважати, ту компанію, яка здатна

досягти поставлених цілей». Інші, 94 % сказали, що це прибуткові організації.

Висновок. Таким чином, найважливішою проблемою для правильної оцінки і виявлення потенціалу розвитку організацій в нашому суспільстві є зміна застарілих поглядів на цілі діяльності бізнесу.

Список використаної літератури:

1. Гудзинський О.Д. Система менеджменту інституціональної трансформації економіки України (теоретико-методологічний аспект): колективна монографія / [О. Д. Гудзинський, С. М. Судомир, Ю.С. Гудзинська та ін.]; за заг. ред. О.Д. Гудзинського – К. : ТОВ «Аграр Медіа Груп», 2012. – 771 с.
2. Горбунова М.В. Проблемы выявления потенциала развития организации / М.В. Горбунова // Вестник Нижегородского университета Н. И. Лобачевского, 2012, № 2(2), С.306 – 308.
3. Друкер П. Эффективное управление. Экономические задачи и оптимальные решения / П. Друкер. – М.: ФАИР – ПРЕСС, 2003.