

науково-технічних заходів.

Висновки і перспективи подальших досліджень за даними напрямками

Запропонована система показників характеризує виробничу ефективність конкретних науково-технічних заходів. Тим часом в процесі розробки бізнес-планів і проведення аналізу їх виконання важливо визначити, який вплив зробили всі науково-технічні заходи на економічну ефективність виробничої діяльності підприємства в цілому. Очевидно, що методика розрахунку зведених показників повинна відрізнятися від методики розрахунку ефективності конкретних науково-технічних заходів. Наприклад, при визначенні впливу конкретних науково-технічних заходів на ефективність використання трудових ресурсів важливо встановити, на скільки відсотків підвищилася продуктивність праці на ділянках впровадження цих заходів. При оцінці впливу всіх заходів на ефективність використання трудових ресурсів доцільно визначити, на скільки відсотків підвищилася продуктивність праці в цілому по підприємству від проведення цих заходів. Таким чином, для узагальнюючої оцінки впливу всіх заходів на ефективність виробничої діяльності підприємства в цілому необхідно заздалегідь розрахувати їх сумарну ефективність, а потім визначити вплив на зміну ефективності виробничої діяльності підприємства.

Література

1. Стратегія інноваційного розвитку України на 2010 – 2020 роки в умовах глобалізаційних викликів [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/doccatalog/list>

Надійшла 02.10.2009

УДК 65.01(477)

В. М. БОБРОВНИК

Хмельницький національний університет

ОЦІНКА РІВНЯ АДАПТИВНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ УПРАВЛІННЯ АВТОТРАНСПОРТНИМИ ПІДПРИЄМСТВАМИ

Розроблені практичні рекомендації щодо оцінки рівня адаптивності організаційної структури управління автотранспортними підприємствами.

In the articles developed practical recommendations are in relation to the estimation of level of adaptiveness of organizational structure of management enterprises.

Ключові слова: система управління, організаційна структура, адаптивність.

Актуальність теми. Сучасний етап розвитку національної економіки супроводжується трансформацією всієї економічної бази суспільства, зміною форм власності, динамікою ринку, появою конкуренції і вимагає організаційно-структурної перебудови управління окремими галузями, системами, підприємствами. Одним із важливих напрямків удосконалення системи управління економікою в цілому і окремих галузей діяльності, зокрема, є раціоналізація організаційних форм та внутрішніх структур управління підприємств і організацій, створення ефективних, гнучких організаційних структур управління, адаптованих до функціонування в ринкових умовах. Труднощі формування ефективної організаційної структури управління вітчизняними підприємствами зумовлюються довготривалою ізоляцією вітчизняної економіки від світового господарства, домінуванням функціонального підходу у питаннях, пов'язаних з принципами побудови організаційного об'єкта, основу якого склали праці Ф. У. Тейлора, А. Файоля, М. Вебера – теоретиків управлінського раціоналізму. Представлення підприємства у формі непроникного атома, сутність якого зводиться до максимізації прибутку, відсутність цілісної концепції управління ринковими перетвореннями, яка б забезпечувала взаємозв'язок та єдність системи макро- та мікроуправління, запозичення зарубіжного досвіду щодо формування ринкової системи господарювання без урахування тенденцій розвитку постсоціалістичних країн, до яких належить і Україна, невідповідність цільової орієнтації суб'єктів господарювання вимогам зовнішнього оточення внаслідок відсутності системності у формуванні внутрішньофірмової системи управління та фрагментарного застосування елементів ринкової моделі господарювання, відсутність спонукальних мотивів щодо запровадження новітніх тенденцій розвитку внутрішньофірмової системи управління у зв'язку з формуванням інсайдерської моделі корпоративних відносин – це неповний перелік проблем, які обмежують дії організаційного об'єкта в напрямку досягнення критеріїв економічної та соціальної ефективності.

У розрізі викладеного можна констатувати: головною передумовою становлення ринкової моделі господарювання є формування ефективного механізму управління макроекономічними процесами та стратегії господарювання суб'єктів ринкових відносин з урахуванням особливостей попереднього розвитку економіки України та у плані використання іноземного досвіду трансформації економічних систем на засадах системного і комплексного підходів. Таким чином, вирішення проблем, що склалися у сфері підвищення рівня організаційної ефективності, потребують застосування комплексного аналізу, який

полягає в дослідженні системи взаємопов'язаних показників, вивченні впливу основних зовнішніх та внутрішніх чинників на рівень адаптивності організаційної структури управління підприємствами, виявленні резервів її підвищення й розробці заходів, спрямованих на зменшення негативного впливу як внутрішніх так і зовнішніх чинників.

Дослідження проблеми. Проблематиці формування та оцінювання організаційних структур управління присвячені наукові дослідження зарубіжних вчених М. Альберта, І. Ансоффа, М. Армстронга, С. Біра, Дж. Грейсон, М. Х. Мескона, Дж. Обер-Крие, Карла О'Делла, Дж. О'Шоннесі, Ф. Хедоурі. На теренах постсоціалістичного простору побудові ефективної моделі управління підприємствами присвячені праці Б. М. Андрушкова, О. С. Віханського, В. М. Геєця, В. І. Голікова, В. С. Єфремова, О. Є. Кузьміна, В. М. Мельника, Б. З. Мільнера, А. В. Попова, Г. Х. Попова, З. П. Румянцевої, А. В. Шегди, Ф. І. Хміля. Названі автори значну увагу приділяють питанням: загальної тенденції розвитку системи управління підприємствами й передумов її трансформації під впливом факторів зовнішнього оточення, визначення соціально-економічної сутності категорії "організаційна структура управління", аналізу механізму її функціонування в рамках системи управління підприємством, вибору типу організаційної структури управління в конкретних соціально-економічних умовах, передумов й напрямків її трансформації, розробки концептуальних засад удосконалення та визначення методичних підходів до формування критеріїв ефективності організаційної структури управління з погляду механізмів її побудови.

Складність та багатоаспектність цих проблем обумовлює необхідність розробки методик оцінювання та побудови формалізованих процедур синтезу та удосконалення організаційних структур управління стосовно різних суб'єктів господарювання.

Мета. Узагальнення теоретичних концепцій і розробка практичних рекомендацій щодо вдосконалення механізму оцінки рівня адаптивності організаційної структури управління підприємствами, що надають автотранспортні послуги.

Результати дослідження. Організаційна структура управління є одним з ключових понять менеджменту, яке тісно пов'язане з метою, функціями, процесом управління, роботою менеджерів і розподілом між ними повноважень. У рамках цієї структури відбувається весь управлінський процес (рух потоків інформації і прийняття управлінських рішень), в якому беруть участь менеджери всіх рівнів, категорій і професійної спеціалізації. Зазначимо, що процес проектування організаційних структур є багатоетапним та складним і здійснюється у загальному механізмі формування системи управління організаційного об'єкта, а вибір тієї чи іншої моделі проектування є лише початковим етапом. Але, як засвідчує практика, саме на цей етап припадає найбільше помилок, насамперед тому, що на механізм виявлення та аналізу проблеми впливають як суб'єктивні, так і об'єктивні фактори, які автори публікації [5] називають жорсткими та м'якими. Під першими розуміються всі інструменти, які працюють незалежно від людини, сфера їх дій поширюється на абстрактні організаційні структури. Під другими розуміються фактори, що в змозі впливати на інтелектуальні здібності і психологічний стан окремих працівників [5, с. 117]. Недоліками більшості спроектованих структур є визнання домінування тих чи інших факторів замість знаходження правильного співвідношення між ними, а це, в свою чергу, призводить до застарілості структури та втрати нею своєї актуальності.

Звичайно, це неможливо простежити на стадії проектування структури, коли здійснюється постановка проблеми, її дослідження; виявлення границь проблемного об'єкта та його дослідження; погодження границь структури з механізмом функціонування системи управління, тобто на етапі структуризації, коли структура приймає канонічний вигляд. Судити ж про ефективність співвідношення між вищевказаними факторами можна лише на стадії їх впровадження.

Слід зазначити, що головним недоліком вітчизняних структур є той фактор, що структуризацію розглядають як кінцевий механізм формування організаційного об'єкта. Але, як зазначає А.Н. Попов, і ми дотримуємося цієї думки, "структурне ділення не є самоціллю, воно являє собою спосіб систематизації діяльності для полегшення досягнення цілей підприємства, причому цей спосіб не є бездоганим, оскільки поділ єдиної за змістом і цілями діяльності, на якій би основі він не проводився, зумовлює виникнення проблем координаційного характеру" [14, с. 106]. У зв'язку з цим виникає необхідність, по-перше, розподілу проблеми на частини і накладання їх на структуру управління, по-друге, делегування повноважень між структурними ланками організаційного об'єкта.

При розгляді першого аспекту зауважимо, що за функціональним призначенням вищий рівень управління на основі зовнішньої інформації встановлює стратегічні цілі та завдання, тобто домінуючою є функція планування. Середній рівень управління в основному виконує контролюючу функцію, для цього спеціалісти діляться на три підгрупи: перша підгрупа створюється для взаємодії усіх керівників підрозділів, незважаючи на канали зв'язку; друга підгрупа створюється завдяки прямим зв'язкам між оперативними групами спеціалістів і групами управління вищої ланки; третя підгрупа формує зміни в стратегії, координує рішення щодо її реалізації. Оперативний рівень управління здійснює процес досягнення стратегії.

При розгляді другого аспекту під делегуванням повноважень розуміють передачу компетенції (щодо прийняття рішень) з вищого рівня до нижчого, яке, в свою чергу, призводить до децентралізації структур.

Доцільність переходу до децентралізованих організаційних структур обґрунтовується з погляду теорії розвитку організацій, що розглядає останню з позиції постійного пристосування до нових цілей і зумовлює взаємодію та взаємозв'язок елементів щодо зовнішніх змін. Тобто у цьому аспекті організацію розглядають як високоорганізовану систему, яка прагне до самовдосконалення, збереження позицій і передбачає участь кожного рівня в процесі обговорення і постановки цілей. Останнього, на нашу думку, дуже важко досягти у централізованій структурі управління, особливо в період зростання організаційного об'єкта і підвищення вимог зовнішнього оточення щодо його функціонування. Таким чином, позитивні характеристики централізованих структур, а саме: підвищення контролю і координації спеціалізованих функцій; зменшення кількості помилкових рішень завдяки кваліфікованій роботі нижніх рівнів; забезпечення збалансованого розвитку всіх структурних підрозділів; ефективне використання творчого і технічного потенціалу адміністративно-управлінського персоналу – спрацьовують лише на ранньому етапі розвитку фірми. Із зростанням організаційного об'єкта, вищезазначена раціональність втрачає свій сенс насамперед через некоординованість дій, викликаних природним збільшенням комунікаційних зв'язків. А це, в свою чергу, зумовлює ситуацію, коли позитивізм централізованих структур перетворюється у результат з негативним ефектом.

Слід зазначити, що процес трансформації централізованої структури у децентралізовану певною мірою пов'язаний з переходом від ієрархічних (пірамідальних) до плоских (горизонтальних) структур, де децентралізація управління тісно пов'язана з такими поняттями, як кількість рівнів управління і значення діапазону контролю. У свою чергу, чим менша кількість рівнів управління і більші значення діапазону контролю, тим більше структура, а значить, і система управління фірмою децентралізована.

Підсумовуючи викладене, можна сказати, що децентралізація як характеристика стану організаційної структури управління безперечно вимагає скорочення витрат живої праці у сфері управління, витрат на утримання апарату управління, на здійснення процесів управління. Тобто на перше місце виходять питання раціоналізації та доцільності утримання тих чи інших управлінських підрозділів апарату управління. У даному аспекті критерієм оцінки ефективності організаційної структури управління, можна вважати наступні кількісні показники: загальні витрати на утримання керуючої системи; витрати на утримання окремих підрозділів апарату управління; трудомісткість процесів управління за окремими підрозділами апарату управління; витрати часу на виконання операцій у окремих підрозділах апарату управління.

Слід зауважити, що досягнення вищезазначених кількісних показників можливе лише при дотриманні якісних: підвищення науково-технічного рівня процесів управління, комплексне застосування наукових методів, організаційно-обчислювальної техніки, підвищення рівня обґрунтованості прийнятих управлінських рішень, надійність (безвідмовність) системи управління, підвищення кваліфікації працівників апарату управління, вірогідність і повнота інформації, що збирається, обробляється і зберігається у системі управління, підвищення культури управління (удосконалення стилю управління, скорочення конфліктних ситуацій), якість виконуваних управлінських робіт (документації, підготовки рішень, розрахунків), своєчасність виконання функцій, операцій, процедур, поліпшення умов праці в апараті управління. А це, в свою чергу, призводить до ситуації, за якої кількісні показники не завжди прямують до мінімуму, що породжує конфлікт між кількісними і якісними показниками. В силу того, що не завжди ціль, до якої прагне організаційний об'єкт, можна досягнути малими зусиллями.

Згідно з структурно-функціональним підходом організаційний об'єкт можна розглянути у чотири рівневі аспекти, а саме: як сукупність організаційного, функціонального, технологічного та інформаційного рівнів. Завдання першого рівня полягає у здійсненні загальної організації процесу управління на основі поділу та координації всіх видів діяльності щодо досягнення цілей.

Другий рівень пов'язаний з горизонтальним поділом праці, який зумовлює поділ трудового процесу на змістові компоненти. У свою чергу, групування робочих позицій у структурному підрозділі може здійснюватися за наступними напрямками: групування за типом трудового процесу і функціями; групування за продуктами, споживачами, територією; групування за часом, яке можна здійснювати в розрізі першого чи другого групувань.

Зауважимо, що домінування вищевказаних рівнів простежується, коли організаційне проектування здійснюється "зверху вниз", тобто спочатку формується дерево цілей (від головної, генеральної мети до самої найнижчої). У подальшому, на основі розробленого "дерева цілей", проходить поділ трудового процесу за функціями або за продуктами, споживачами, територією. Інакше кажучи, із загальної структури організації, яка базується на вертикальному поділі праці, переходять до детальної її побудови вже на основі горизонтального поділу. Технологічний рівень пов'язаний насамперед з домінуванням у проектуванні організаційних структур технологічного імперативу, тобто поетапний перехід від технологій виробництва (надання послуг) до проектування самої організації, а вже потім до її апарату управління. У даному випадку мається на увазі проектування "знизу вверх". Незалежно від обраної моделі проектування головним критерієм її ефективності є ступінь розвитку інформаційного рівня. Тобто визначення цілей, поетапне групування завдань, прив'язування їх виконання за окремими структурними підрозділами здійснюється на основі інформаційного аналізу як зовнішнього, так і внутрішнього середовища. Якщо підприємство має

правильно побудовану організаційну структуру, то кожен її співробітник може пропустити, передати далі або обробити інформацію, що надходить із зовнішнього середовища чи іншого структурного підрозділу.

Вважаємо, що для того, щоб краще спроектувати структуру, тобто вибрати ту чи іншу модель проектування, необхідно дати відповідь на питання: якої саме реакції ви очікуєте від організаційного об'єкта в конкретній ситуації залежно від зміни зовнішнього середовища і вже на основі отриманої відповіді ви аналізуєте доцільність тієї чи іншої форми або типу організаційної структури.

Основна мета автотранспортних підприємств полягає у задоволенні різноманітних потреб споживачів автотранспортних послуг з високими показниками надійності і якості шляхом пристосування внутрішньофірмового потенціалу (трудових, технічних та фінансових ресурсів) до впливу факторів зовнішнього середовища, які визначають галузеві та територіальні особливості їх розвитку. До основних факторів зовнішнього впливу, які визначають ступінь розвитку підприємств автотранспорту, належать: динаміка розвитку основних споживачів автотранспортних послуг – промислових, торговельних та сільськогосподарських підприємств, динаміка міграційних та демографічних процесів, структура грошових витрат домогосподарств та зміна реальних доходів населення, рівень державного протекціонізму, рівень розвитку техніки і технології транспортного обслуговування. Слід зауважити, що вищезазначені фактори характеризуються нестійким та непередбачуваним характером розвитку, це, в свою чергу, вимагає від автотранспортних підприємств забезпечення постійного спостереження за ринковими перетвореннями шляхом використання маркетингових технологій.

Для вирішення цієї проблеми розроблена структурно-логічна схема комплексного дослідження ринку автотранспортних послуг (рис. 1). Результати дослідження основних параметрів функціонування ринку автотранспортних послуг шляхом використання маркетингових технологій дозволяють виявити реальний стан розвитку продуцентів автотранспортних послуг, можуть слугувати об'єктивною передумовою формування нової системи організаційно-економічного механізму макро- та мікроуправління з урахуванням чинників, що його формують.

Дослідження включає в себе три блоки: результати першого блоку дозволяють виявити слабкі і сильні сторони внутрішньофірмового потенціалу автотранспортних підприємств на підставі аналізу їх господарської діяльності за трьома групами діагностичних показників: матеріальних, трудових, фінансових ресурсів. Результати другого блоку дослідження визначають ступінь впливу зовнішніх та внутрішніх факторів на процес управління автотранспортними підприємствами, рівень розвитку системи управління автотранспортними підприємствами, механізм формування організаційних структур управління. Третій блок дослідження визначає ступінь відповідності системи управління зовнішнім економіко-організаційним перетворенням у розрізі визначення показників адаптивності організаційних структур управління.

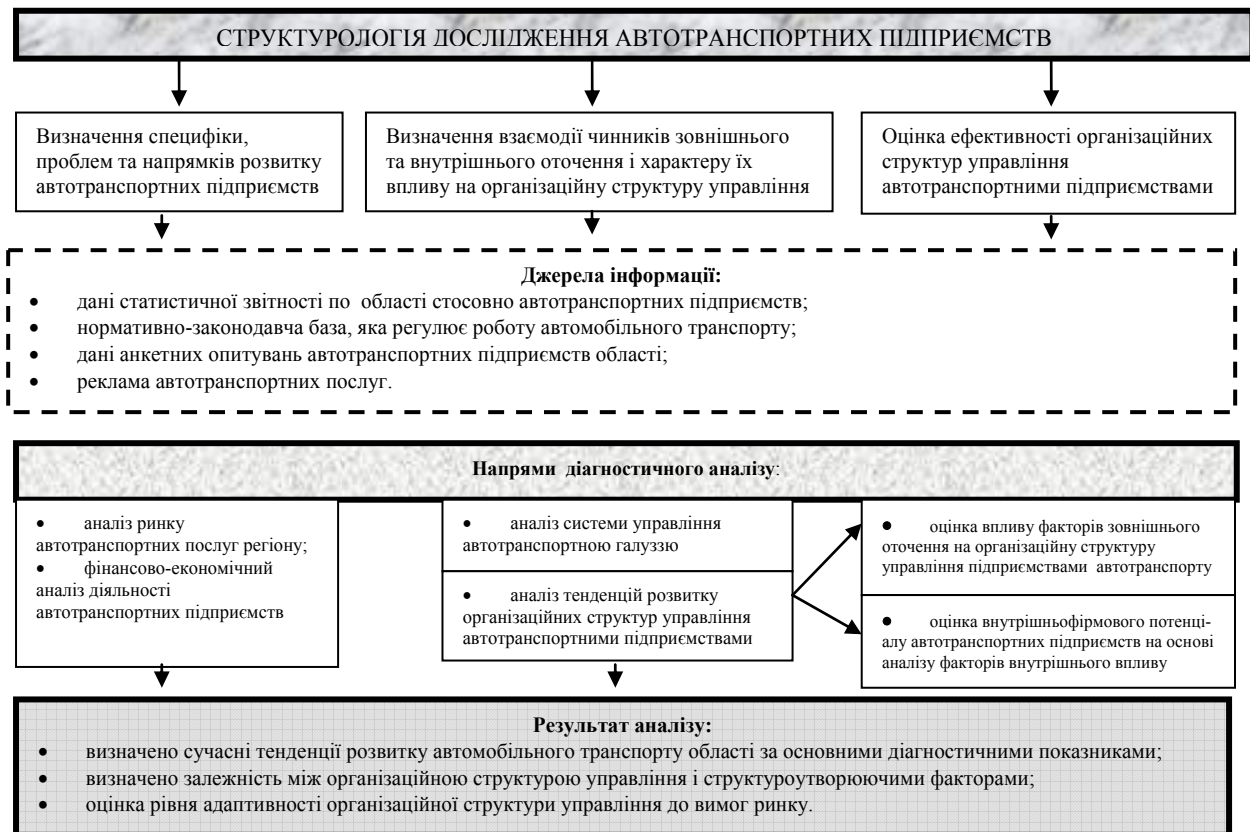


Рис. 1. Структурологія дослідження автотранспортних підприємств

На сучасному етапі розвитку підприємства автотранспорту не здатні повністю забезпечити реалізацію цільової функції внаслідок невідповідності їх внутрішньофірмового потенціалу, зокрема, матеріальної та технічної основи вимогам ринку. Частково це пояснюється наслідками здійснення організаційно-економічних перетворень на транспорті, пов'язаних з дестабілізуючими роботою галузі процесами приватизації та реорганізації. Результати маркетингового дослідження вказують на відсутність комплексного підходу до формування адекватного ринку механізму управління автотранспортними підприємствами на макро- та мікрорівнях. До недоліків системи макроуправління слід віднести: недостатню увагу з боку органів місцевої влади щодо проблем розвитку пасажирського транспорту; відсутність координації у роботі структурних ланок автотранспорту; оптимального співвідношення між державним регулюванням і саморегулюванням підприємств. Недоліки внутрішніх засад функціонування механізму управління автотранспортних підприємств проявляються у розбалансованості цілей і стратегії розвитку автотранспортних підприємств; недостатній увазі з боку вищої ланки управління до аналізу основних дестабілізуючих зовнішніх факторів макросередовища; відсутності відповідальності за результати діяльності на всіх рівнях управління внаслідок неузгодженості основних функціональних повноважень структурних ланок.

Вважаємо, що діагностика організаційної структури управління повинна здійснюватись у наступній послідовності. На першому етапі необхідно здійснити оцінку впливу факторів зовнішнього оточення на організаційну структуру управління автотранспортних підприємств. На другому етапі оцінюється внутрішньофірмовий потенціал автотранспортних підприємств на основі аналізу факторів внутрішнього впливу. Третій етап передбачає оцінку взаємоузгодженості факторів зовнішнього і внутрішнього впливу щодо досягнення місії підприємств автотранспорту. На четвертому етапі здійснюється оцінка рівня адаптивності організаційної структури управління до вимог ринку.

Слід зауважити, що реформування відносин власності, приватизаційні процеси зумовили зміни у базових умовах функціонування автотранспортних підприємств як на макро-, так і на мікрорівні. Тому, згідно [9, 12, 15] абсолютизація лише одного напрямку дослідження на сьогодні є недоречною. Оскільки, як правило, немає єдиної причини, через яку проблеми підприємства можна віднести або до макроекономічних потреб або до мікроекономічних труднощів. До об'єктів діагностичного аналізу (етап перший та другий) належать зовнішні (організаційно-правові відносини, стан розвитку техніки і технології, маркетингові аспекти) та внутрішні (технологічний імператив, життєвий цикл, людські ресурси, функції та методи управління, технологія управління) фактори, які суттєво впливають на рівень адаптивності організаційної структури управління, а їх зміна у позитивну сторону призводить до суттєвого покращення функціонування підприємств автотранспорту. Вищезазначена послідовність дослідження, на нашу думку, дозволить виявити тенденції розвитку системи управління постприватизаційних підприємств галузі; порівняти механізми функціонування підприємств у залежності від часу реорганізації і організаційно-правової форми; визначити ефективні механізми управління на сучасному етапі розвитку галузі.

Методика оцінки рівня адаптивності організаційної структури управління до вимог ринку передбачає реалізацію наступних етапів:

- 1) визначення групи показників (матеріальних, трудових та фінансових ресурсів) та аналіз темпів їх зростання (зниження) за останні три роки;
- 2) визначення групи підприємств, які мають однакові базові умови господарювання, а саме: співвідношення чисельності працівників основного виду діяльності до кількості автотранспортних засобів, співвідношення працівників основного виду діяльності до працівників апарату управління;
- 3) проведення аналізу кожної групи підприємств на предмет адаптивності організаційної структури управління, визначення рівнів адаптації у кожній групі (критичний – 0 – 5 балів, низький – 5 – 10 балів, середній – 10 – 15 балів, високий – 15 – 20 балів).

Результати проведеного аналізу дозволяють зробити наступні висновки.

По-перше, чим більше часу функціонує підприємство на ринку, тим більше його система управління підпадає під вплив минулих стереотипів функціонування, тим більший середній розмір його підрозділів, тим більше формалізована його поведінка.

По-друге, чим більший розмір підприємства, тим важче йому підпорядкувати трансформацію структури, функцій, процесів управління, швидкості змін фінансових, технічних та соціальних умов функціонування, оскільки одержання економії на масштабі діяльності, як джерела підвищення ефективності, обмежене оптимальними обсягами підприємства.

По-третє, технологія менеджменту на постприватизованих підприємствах сьогодні знаходиться на етапі становлення: коли є певні уявлення про елементарну базу системи управління, розроблені тимчасові нормативно-методичні документи, але немає чіткої відповіді на питання, яка система управління повинна бути створена.

Висновки. В умовах становлення ринкових відносин, за умов нестабільного зовнішнього середовища незалежно від розмірів і організаційних форм підприємства змушені адаптувати внутрішні умови життєдіяльності до зовнішніх факторів. Це передбачає приведення структури управління, яка виступає формою організації управлінської праці, у відповідність із принципами розподілу праці, чіткого

функціонального визначення, розмежування повноважень і контролю за виконанням рішень. покликані. Таким чином, підвищення ефективності управлінської праці, яка покликана забезпечувати збір, систематизацію, передачу й обробку інформації, розробку або підготовку команд по управлінню всіма бізнес-процесами й реалізацію підготовлених рішень, є однією з найбільш актуальних задач, вирішення якої забезпечує стійке положення підприємства на ринку й динамічний її розвиток.

Література

1. Андрушків Б. М. Основи менеджменту: Підручник / Андрушків Б. М., Кузьмін О. Є. – Львів: Світ, 1995. – 296 с.
2. Ансофф И. Стратегическое управление / Научн. ред. Евенко Л. И. – М.: Экономика, 1989. – 519 с.
3. Армстронг М. Основы менеджмента. Как стать лучшим руководителем: Учебное пособие / Пер. с англ. Серой О. Ю. – Ростов-на-Дону: Феникс, 1998. – 518 с.
4. Бендерский О. Г. Реструктуризация общественного производства. – Д.: Наука и образование, 1998. – 56 с.
5. Бескен Тесса, Фрезе Эрих, Тойфсен Людвиг. Реструктуризация предприятий: направления, цели, средства // Проблемы теории и практики управления. – 1996. – № 4. – С. 116 – 121.
6. Бир С. Мозг фирмы / Пер. с англ. – М.: Радио и связь, 1993. – 416 с.
7. Виханский О. С., Наумов А. И. Менеджмент: Учебник. – М.: Гаргардика, 1998. – 528 с.
8. Грейсон Дж. Американский менеджмент на пороге XXI века / Дж. Грейсон, К. О'Делл / Пер. с англ.; автор. предисл. Б. З. Мильнер. – М.: Экономика, 1991. – 319 с.
9. Лиухто К. Влияние размера, возраста и отраслевой принадлежности предприятий на его эффективность // Вопросы экономики. – 2000. – № 1. – С. 120 – 135.
10. Мескон М. Х. и др. Основы менеджмента: Учебник / Мескон М. Х. Альберт М., Хедоури Ф. Общ. ред. и вступ. ст. Л. И. Евенко, Пер. с англ. М. А. Майорова и др. – М.: Дело, 1998. – 704 с.
11. Мильнер Б. З. Теория организации. Курс лекций: Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 1998. – 336 с.
12. Муравьев А., Савулькин Л. Корпоративное управление и его влияние на поведение приватизированных предприятий // Вопросы экономики. – 1998. – № 7. – С. 110 – 119.
13. Обер-Крие Дж. Управление предприятием / Пер. с фр. Ф. Р. Окунева, А. П. Сизова. – М.: Бизнес-Информ, 1998. – 256 с.
14. Попов А. В. Теория и организация американского менеджмента. – М.: Изд-во МГУ, 1991. – 152 с.
15. Радыгин А., Архипов С. Собственность, корпоративные конфликты и эффективность // Вопросы экономики. – 2000. – № 11. – С. 114 – 134.

Надійшла 15.09.2009

УДК 658.7

І. О. БОНДАРЄВА, Н. О. СЕЛЕЗНЬОВА

Донецький національний технічний університет

СИСТЕМАТИЗАЦІЯ ПОКАЗНИКІВ ОЦІНКИ МАТЕРІАЛЬНОГО ПОТОКУ ПІДПРИЄМСТВА

Систематизовано показники оцінки матеріального потоку промислового підприємства. На основі аналізу та узагальнення результатів існуючих на сьогодні наукових досліджень у галузі оцінки матеріального потоку сформовано найбільш прийнятну систему факторів оцінки матеріального потоку підприємства, яка складається з чотирьох груп: фактори ефективності використання ресурсів, фактори оцінки рівня запасів, фактори оцінки рівня сервісу та фактори оцінки руху матеріального потоку. Остання група факторів є найменш проробленою та представляє найбільший інтерес для ефективного управління як матеріальним потоком, так і підприємством в цілому.

Systematized evaluation of material flow indicators of industrial enterprises. Based on the analysis and synthesis of existing results to date research in the field of assessment of material flow formed the most suitable system of evaluation factors material flows of the company, which consists of four groups: factors of resource efficiency, factors of assessment inventories, factors of assessment services and factors of motion estimation material flow. The latter group of factors is the least accomplished and of greatest interest for the effective management of both material flow and production in general.

Ключові слова: матеріального потоку, фактори, оцінка, показники.

Ефективне господарювання промислових підприємств сьогодні визначається їх можливістю адаптуватися до мінливих умов зовнішнього середовища. Особлива роль за таких умов відводиться раціональному та ефективному просуванню, розподілу та використанню матеріального потоку. Це пов'язано з тим, що надлишок сировини призводить до значних витрат на її зберігання, а нестача – до простоїв