



Рис. 3. Структура джерел фінансування факторингових операцій станом на 01.07.2011

Висновки та перспективи подальших досліджень. Таким чином, проаналізувавши сьогоденний стан ринку факторингу в Україні, можна зробити наступні висновки. Ринок послуг факторингу показав зростання кількості укладених угод за I півріччя 2011 року в порівнянні з аналогічним періодом 2010 року в 3,53 разу. Структура фінансування діяльності факторів зазнала змін – найбільшу питому вагу в структурі пасивів за підсумками I півріччя 2011 року займають власні кошти компаній (64,1%), тоді як за підсумками аналогічного періоду 2010 року найбільша частка припадала на позичкові кошти юридичних осіб (72%), а на власні кошти – лише 14%. За напрямками наданого факторингового фінансування значно зросли частки торговельного фінансування та сфери послуг. Але факторинг поки що все ж не є масовою послугою, оскільки факторинг є беззаставною послугою, що викликає проблеми із поверненням боргів. Це спричиняє брак коштів у фактора (банку чи фінансової компанії) і підвищення процентної ставки, через що вигідна послуга факторингу стає дорогою і втрачає сенс.

Література

1. Внукова Н.М. Основи факторингу : [навч. посібник] / Внукова Н.М. – К. : Товариство "Знання", 1998. – 174 с.
2. Про податок на додану вартість : Закони України прийнято 3 квітня 1997 р. № 168/97 [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/>
3. Про банки та банківську діяльність : Закони України прийнято 7 грудня 2000 р. № 2121-III. [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>
4. Прохорова Ю.В. Дослідження стану ринку факторингу в Україні / Ю.В. Прохорова, М.О.Терновська // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2010. – № 30. – С. 53–56.
5. Підсумки діяльності фінансових компаній, ломбардів та юридичних осіб (лізингодавців) за I півріччя 2011 року [Електронний ресурс] / Державна комісія з регулювання ринків фінансових послуг. – Режим доступу : <http://www.dfp.gov.ua>
6. Аналітичний огляд ринку небанківських фінансових послуг України за I півріччя 2011 року [Електронний ресурс] / Національне рейтингове агентство «Рюрік». – Режим доступу : <http://rurik.com.ua>.

Надійшла 13.10.2011

УДК 658.2

О. В. ОСТАПЧУК

Хмельницький національний університет

АНАЛІЗ ПРИНЦИПІВ ПОБУДОВИ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ СТРУКТУР УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

В статті розглянуто основні принципи організаційних структур, виявлено їхні недоліки, визначено напрямки, за якими здійснюється трансформація організаційних структур.

In the article the basic principles of organizational structures, revealed their shortcomings identified areas on which the transformation of organizational structures.

Ключові слова: підприємство, організаційна структура, принципи організаційних структур.

Постановка проблеми. В умовах нестабільності зовнішнього середовища, посилення конкуренції організаційна структура підприємства (ОСП) та принципи ОСП, що визначають специфіку управління, відіграють особливу роль, дозволяючи ефективній організації отримати переваги над конкурентами за рахунок розширення можливостей організаційного потенціалу та глибини його використання; швидких реакцій на виникаючі загрози для існування; вилучення максимуму можливостей зі сформованої ринкової ситуації.

Аналіз останніх досліджень. Теоретичні проблеми, пов'язані з формуванням і вдосконаленням ОС, знайшли відображення у великій кількості наукових робіт. Найбільш фундаментальними з них є праці І. Ансофа, Г. Кунца, М. Вебера, С. О. Донела, А. Чандлера, Р. Акоффа, Г. Сайма, У. Ешбі, Е. Елбінга та ін. авторів. У вітчизняній практиці дані питання найбільш докладно розглянуті в роботах Л. І. Євєнко, А. А. Богданова, Л. С. Пузиревський, В. С. Рапопорта, Б.Л. Рудника та ін. авторів.

Постановка завдання. Метою статті є дослідити усі принципи організаційних структур підприємств.

Виклад основного матеріалу. Основним принципом, що визначає специфіку сучасного управління, є принцип адаптивності фірм виробників до динамічних умов ринкового середовища у всьому різноманітті їх проявів. Реалізація даного принципу передбачає, в першу чергу, адаптивність організаційної структури до відповідних цілей і завдань, системи управління [1].

Фундаментальними принципами побудови організаційних структур є раціональна децентралізація завдань і повноважень та ефективність горизонтальних зв'язків, що встановлюються між організаційними підрозділами.

Організаційну структуру слід розглядати як один з формуючих елементів системи управління, що знаходиться в розвитку і постійно потребує якісного вдосконалення, адекватних соціально-економічних умов, що змінюються, ринкової ситуації, обумовлених бізнес-стратегій та перспектив виробничо-ринкової діяльності.

Неодмінною умовою ефективного функціонування підприємства є забезпечення організаційної структури виконання принципів необхідної різноманітності та швидкодії. Розгляду принципу необхідної різноманітності приділено достатньо багато уваги в науковій літературі. Суть його полягає в тому, що ефективне функціонування підприємства можливе тільки тоді, коли рівень різноманітності функцій і завдань управління не менше рівня різноманітності цілей і завдань виробничої і комерційної діяльності підприємства.

В останні роки спостерігається активний процес реорганізації управлінських структур як у великих міжгалузевих комплексах, так і в середніх організаціях, що функціонують в межах однієї галузі або ринкової сфери [2].

Трансформація організаційних структур на сучасному етапі здійснюється за такими напрямками.

1. У принципах управління.

- Зміна співвідношення між централізацією і децентралізацією в управлінні, викликана змінами стратегічних пріоритетів, активізацією або зниженням рівня взаємодії між структурними підрозділами.

- Розширення програмно-цільового управління, що передбачає консолідацію ресурсів для розвитку найбільш ефективних напрямків виробничо-ринкової діяльності, а також найбільш повне застосування ресурсного потенціалу фірм-виробників, використання концептуальних положень маркетингової парадигми, які націлюють управлінські системи на вирішення ринкових задач: задоволення попиту, формування систем просування продукції та ін.

2. В апараті управління.

- Перегрупування підрозділів і зміна внутрішніх взаємозв'язків.

- Виділення в самостійні господарські підрозділи програмно-цільових проектних груп.

- Виділення підрозділів, що спеціалізуються на інноваційній діяльності.

- Зміна характеру міжфірмових зв'язків у результаті інтенсифікації інтеграційних процесів, участі в акціонерному капіталі, розвитку ринкової кооперації і неформальних взаємин між бізнес-партнерами.

- Перебудова науково-виробничих комплексів в наукомістких галузях.

- Виділення додаткових проміжних управлінських ланок спеціалізованих підрозділів, що курують виробничі об'єкти, в роботі яких спостерігаються певні проблеми.

3. У функціях управління.

- Посилення ролі стратегічного планування і прогнозування, що відбиваються на довгостроковій економічній та науково-технічній політиці.

- Розвиток економічного аналізу та інформаційного забезпечення управлінської діяльності.

- Впровадження системи контролінгу та моніторингу кінцевих і проміжних результатів.

- поява нових завдань в галузі управління персоналом.

- Залучення працівників до участі в акціонерному капіталі.

- Розвиток маркетингової діяльності і надання їй більш високого управлінського статусу.

- Виділення функції організації зовнішніх комунікацій.

- Посилення ролі соціально-психологічних методів управління.

4. У господарській діяльності.

- Зміна технологічних процесів на основі впровадження новітніх досягнень НТП.

- Поглиблення міжфірмової співпраці в частині спеціалізації і кооперування виробництва, інноваційній сфері, наукоємних галузях, галузі розробки природних ресурсів та ін.

- Розвиток сучасних підприємств.

Укрупнена типологія організаційних структур передбачає виділення трьох їх типів, відповідних певним принципам структуризації [3].

Використовуючи принцип структуризації за напрямками товарного асортименту, може бути вибудована структура, що відбиває процес спеціалізації виробничих підрозділів. У ній представлені самостійні господарські підрозділи, орієнтовані на виробництво та збут конкретних видів продукції. При цьому здійснюється передача управлінських функцій і повноважень керівникам підрозділів, прерогативою яких є агрегування виробничих процесів і процесів, пов'язаних з реалізацією виробленої продукції кінцевим споживачам.

Даний тип організаційної структури характерний для великих диверсифікованих компаній, що реалізують окремі види продукції на різних ринках. До її переваг слід віднести можливість концентрації зусиль на конкретних напрямках виробничої діяльності та відповідної централізації управлінських дій. Як недолік потрібно відзначити відсутність механізмів використання знань і досвіду фахівців, які володіють управлінськими навичками стосовно умов окремих ринків, регіонів, країн, а також труднощі в координації діяльності підрозділів з питань планування інвестицій на рівні регіонів і країн.

Принцип структуризації по регіональним напрямкам дозволяє розподіляти управлінські функції і відповідальність між підрозділами, орієнтованими на різні територіальні складові внутрішнього і зовнішнього ринків.

Регіональні підрозділи за змістом і характером діяльності можуть виступати в якості виробничих і бути центрами прибутку, а можуть організовуватися у формі дочірніх компаній і бути центрами і прибутку, і відповідальності. Регіональна структура управління використовується компаніями, що випускають продукцію обмеженої номенклатури, але орієнтованими на широкі ринки збуту. До її недоліків відносяться труднощі в передачі інформації в різні підрозділи та координації діяльності з продуктовими лініями. Вони поглиблюються можливістю дублювання лінійної і функціональної відповідальності.

Регіональний принцип часто реалізується у поєднанні з управлінням по продукту, утворюючи змішану структуру.

Принцип структуризації за поєднанням галузевого та регіонального аспектів широко поширений в управлінській практиці. Він відбиває загальні закономірності в розвитку сучасного виробництва, яке вимагає застосування принципів і методів комплексного підходу, що дозволяє формувати багатогранні і досить гнучкі виробничі структури.

Інтеграція галузевого та регіонального аспектів може здійснюватися в різних формах і пропорціях. Однак домінуюча роль в більшості випадків відводиться галузевим принципам, а регіональний має допоміжний або доповнює характер.

Слід мати на увазі, що навіть застосування єдиних принципів організаційної побудови і методів управління не гарантує однозначної визначеності структур змішаного типу. Кожна організація створює власну структуру, враховуючи такі фактори, як масштаб виробництва, структуру і місткість займаного ринку, особливості споживчого контингенту, властивості і широту асортименту продукції, тенденції та перспективи розвитку конкуренції.

Література

1. Шеметов П.В. Менеджмент: учебное пособие в схемах, таблицах и рисунках / Шеметов П.В. – М. : ИНФРА- М; Новосибирск : Сибирское соглашение, 2002.
2. Туровец О. Г. Организация производства и управление предприятием : [учебник] / Туровец О. Г. – 2005.
3. Фатхутдинов Р.А. Стратегический менеджмент : [учеб. для вузов] / Фатхутдинов Р.А. ; 9-е изд., испр. доп. – М. : ДЕЛЮ, 2008. – 477 с.

Надійшла 23.10.2011