

2. Про внесення змін до Закону України “Про стимулювання розвитку регіонів” № 1562-УІ від 25 червня 2009 р. закон України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>
3. Уманець Т. В. Оцінка регіонального економічного розвитку України: теорія та практика : монографія / Т. В. Уманець, О. В. Лучакова, К. М. Косьміна. – Донецьк : ВІК, 2010. – 477 с.
4. Нижегородцев Р. М. Нелинейные методы прогнозирования экономической динамики региона : монография / Р. М. Нижегородцев, Е. Н. Грибова, Л. П. Зенькова. – Х. : Инжэк, 2008. – 319 с.
5. Шибалкин О. Ю. Проблемы и методы построения сценариев социально-экономического развития / О. Ю. Шибалкин. – М. : Наука, 1992.

УДК 330.52:330.341.2

С. В. ЗАХАРОВ

Южно-Российский государственный технический университет (НПИ)

А. Е. ПОЖИДАЕВ

Луганская государственная академия культуры и искусств

ТРАНСФОРМАЦИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ ПРЕДПРИЯТИЙ РЕГИОНА В ПОСТКРИЗИСНЫЙ ПЕРИОД РАЗВИТИЯ

Проаналізована суть виробничих організаційно-економічних відносин та обґрунтовані напрями розвитку виробничих відносин на етапі становлення п'ятого та шостого технологічних укладів.

The article analyzes the nature of industrial organization and economic relations and the directions of development of industrial relations at the stage of the fifth and sixth technological modes.

Актуальность темы обусловлена тем, что глобальный финансово-экономический кризис 2008–2009 гг. стал причиной значительного падения показателей развития украинской экономики. Исходя из этого, восстановление экономики в посткризисный период требует тщательного анализа и четкого стратегического целеполагания. С точки зрения специалистов Национального института стратегических исследований, выводы о завершении в Украине финансово-экономического кризиса являются достаточно преждевременными. Признаки улучшения положения имеют основание для усиления в ситуации экономического оживления, которое может положить конец кризисным явлениям и начать этап роста украинской экономики на качественно новом базисе. Тем не менее, антидепрессивный потенциал украинской экономики является лишь возможностью, а его реализация может столкнуться с существенными рисками, которые приведут к тому, что положительные тенденции будут неустойчивыми и кратковременными.

Ситуация усложняется также тем, что продолжительный период пребывания экономики Украины в фазе депрессии сформировал “ловушки”, которые становятся препятствием восстановления устойчивого экономического роста. Сужение экономической политики к мероприятиям антикризисного направления, нацеленным лишь на стабилизацию экономической ситуации в стране, преодоление проявлений кризисных тенденций, противоречит целям стимулирования экономической активности, ограничивает возможности адаптации к структурным изменениям, которые происходят в мировой экономике, и восприятие положительных антидепрессивных сигналов, поступающих от мировой экономики. Тем не менее, указанную “институциональную ловушку” сформировал не столько экономический кризис, продолжительность которого составила полтора года, сколько низкий уровень конкурентоспособности национальной экономики, вызванный консервацией текущего способа производства на уровне преимущественно третьего и четвертого технологических укладов. Необходимость технической и технологической модернизации экономики в период становления пятого технологического уклада требует приведения им в соответствие производственных отношений, что определяет актуальность исследования процессов их трансформации в посткризисный период развития национальной экономики.

Формирование концепции трансформации производственных отношений в Украине невозможно без учета результатов исследований инновационно-технологического развития национальной экономики, отраженных в работ В. Гееца, В. Гончарова, И. Егорова, Н. Корещко, Т. Логутовой, Б. Малицкого, И. Одотюка, М. Оноприенко, В. Пилушенко, А. Поважного, С. Поважного, Ф. Поклонского, О. Поповича, Н. Рековой, В. Семиноженко, Л. Федуловой. Тем не менее, несмотря на большое количество исследований развития экономики Украины на основе инновационного технологического обновления, нерешенным остается вопрос трансформации производственных отношений, адекватной новому технологическому укладу.

Изложенное обусловило выбор темы, цели, задач и структуры данной научной публикации. Так, можно с уверенностью констатировать, что в развитии новых организационных структур постепенно находит признание принцип разнообразия. Очень важно отметить, что в XXI столетии, по мнению специалистов в теории и практике менеджмента, изменятся принципиальные основы деятельности компаний – произойдет переход от компаний, “базирующихся на рациональной организации”, к компаниям, “базирующимся на знаниях и информации” [1]. В основе построения и функционирования компаний и их взаимодействия друг с другом будет

лежать не узкая функциональная специализация, а интеграционные процессы в управленческой деятельности. Даже традиционные бюрократические структуры управления дополняются многочисленными горизонтальными связями на различных уровнях иерархии.

Должны происходить изменения компаний, которые должны стать организациями “без внутренних препятствий”, но и должны укрепляться традиционные связи и взаимоотношения между компаниями, что способствовать возникновению сетевых компаний и организаций “без границ”.

Формирование горизонтальной корпорации происходит вокруг базовых процессов со специфическими целями в каждом из них (разработка, сбыт и производство новой продукции), а не в зависимости от функционального разделения труда. Предполагается, что в будущем станет возможен полный отказ от иерархии и обособления функциональных и штабных органов. Эксперты уверены, что в законченном виде для горизонтальной корпорации будет присуще лишь наличие нескольких менеджеров высшего звена, в руках которых будут сконцентрированы финансовые и управленческие функции. Для такой организационной структуры будет характерно наличие максимум трёх или четырёх промежуточных уровней управления, которые будут осуществлять управление базовыми процессами.

В горизонтальной организации персонал будет работать совместно в автономных группах (командах) над решением поставленных задач и кардинальных вопросов, например, над разработкой новой продукции или развитием сети сбыта. Полное удовлетворение потребностей конкретного покупателя станет наиболее основной задачей автономных групп.

Вторым видом компании будущего является сетевая организация. Как полагают эксперты, в будущем нас ждёт эпоха сетевых организаций и сетей из компаний, исповедующих новые подходы к управлению и менеджменту. К началу нового века использование сетевых принципов организации компаний становится в западных странах ведущим направлением в менеджменте. Это обусловлено постоянным изменением внешней среды и необходимостью адаптации компаний к этим изменениям.

При формировании сетевой компании, организация разделяется на самостоятельные в хозяйственном, а иногда и в правовом отношении центры (хозяйственные единицы, отделения, производственные сегменты, центры прибыли). Это обусловлено необходимостью использования более гибкого подхода к выполнению поставленных, производственных программ. На смену централизованным формам управления приходят федеративные структуры. Разновидностью сетевой организации выступит оболочечная компания – то есть компания, которая на контрактной основе передаёт часть своих бизнес-функций, прежде всего, собственное производство продукции сторонним подрядчикам, а сама сосредоточивается на стратегической составляющей бизнеса, то есть определяет, что и сколько производить, как и кому реализовывать.

Вся цепочка создания благ превращается в совокупность услуг, при сетевой модели управления, а договорные отношения переносятся на владельцев долей капитала, оборудования и отдельных сотрудников. Подобное “разделение” ресурсов выражается прежде всего в заключении различного рода договоров (разделение прав владения и пользования) и замене традиционных отношений в сфере управления персоналом.

Достаточно высокие экономические показатели демонстрируют преимущество сетевых структур, которые в свою очередь обусловлены двумя факторами – компетентностью и эффективностью организационной сети. Таким образом, в XXI веке будут преобладать компании с “развязанными руками”. Невзирая на существующие различия между сетевыми и горизонтальными организационными структурами, существует как минимум одно общее качество, как у первой, так и у второй структуры: свобода подразделений, партнеров, бизнес-единиц. Либерализм эпохи Просвещения разбивает теперь оковы традиционных корпораций, а иерархичность остаётся в прошлом, XX веке.

Таким образом, в основе построения и функционирования компаний и их взаимодействия друг с другом будет лежать не узкая функциональная специализация, доказавшая на практике свои недостатки (увеличение числа уровней управления, большой объем усилий по координации и т.п.), а интеграционные процессы в управленческой деятельности. Даже традиционные бюрократические структуры управления дополняются многочисленными горизонтальными связями на различных уровнях иерархии, образуя так называемые квазиерархические структуры.

Новая модель корпоративного управления, расширение кооперационных связей между поставщиками, конкурентами, и потребителями, научно-технический прогресс, инновации в области автоматизации производства и управления на основе применения широкого спектра вычислительной техники и средств телекоммуникации разрушили традиционные представления о границах компании, изменили их замкнутость и сделали малоэффективными те из них, которые основывались на структурах, обеспечивающих это качество (иерархических, механистических, бюрократических).

Следовательно, происходит переход к новой научной модели управления, в основе которой лежат интеграционные процессы в компаниях, их объединение с помощью глобальных информационных систем в стратегические альянсы и другие союзы самых разных типов [3].

Глобализация бизнеса, формирование стратегических альянсов, сетей из компаний, информационные сети позволяют создавать “лучшую во всех отношениях” организацию, в которой любая функция и процесс реализуются на мировом уровне, что невозможно достичь в отдельно взятой компании. В результате достигается и более высокая эффективность производства, возникает обстановка взаимодоверия и взаимответственности. Основные направления по модификации управленческих структур и компаний представлены на рис. 1.

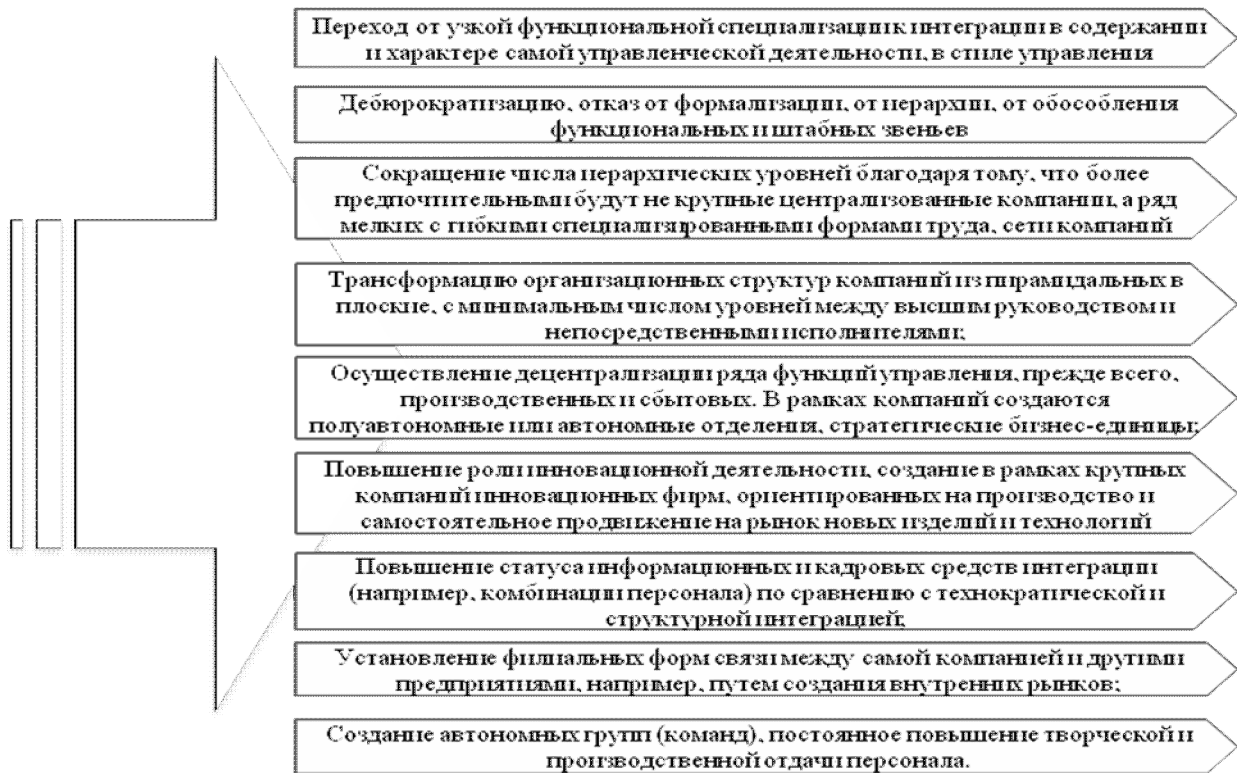


Рис. 1. Модификация компаний и управленческих структур

Анализ существующих организационных форм компаний и их управленческих структур позволяет сделать вывод о том, что постепенно находит признание принцип разнообразия. Поиск единой концепции, идеальной структуры, адаптированной к любой организации, заменяется стремлением к многообразной концепции, применительно к которой идея оптимальной модели не является адекватной.

Пока учёные и специалисты не способны дать однозначного определения организационным структурам, которые в полной мере отвечали бы вышеперечисленным характеристическим чертам. Существуют различные мнения, что в настоящее время наука, в области управленческих организационных структур отстает от практики, так сказать временный застой в разработке типов оргструктур управления, достигнут определенный предел. В какой то мере можно согласиться, что современная наука не успевает за практикой, хотя имеют место и прямо противоположные случаи. Наоборот, и практика, и теория порой слишком революционны, слишком необычны, чтобы их всем воспринимать всерьез.

В последнее время в литературе рассматриваются и различные новые типы компаний, успешно действующих в “информационной” среде: эдхократические, многомерные, партисипативные, ориентированные на рынок, организации предпринимательского типа [3]. Не все эти виды организаций могут быть охарактеризованы как организации будущего, но все они имеют право на существование. Так, во времена СССР на советских предприятиях существовали элементы партисипативности (выборность руководителей, создание советов трудовых коллективов и т.п.). А эдхократические и многомерные организации вполне можно отнести к компаниям горизонтального типа.

Переход к современным методам управления в информационном обществе неразрывно связан с сетевыми компаниями, сетевыми организационными структурами. Впереди эпоха компаний-сетей и сетей из компаний, исповедующих новые принципы менеджмента. К началу нового века западные страны наращивают использование сетевых принципов организации компаний и становятся лидерами в этой части менеджмента. Это обусловлено рядом причин:

- изменением внешней среды и необходимостью адаптации компаний к данным изменениям;
- усложнением производственной и коммерческой деятельности компаний;
- повышением значения фактора времени (повышение оперативности действий требует нового подхода к методам производства и управления);
- расширением пространства компании (если она хочет выжить, надо очень быстро раздвинуть свой рынок до национальных, а затем до мировых масштабов);
- низкой эффективностью общепринятых форм кооперации при решении сложных проблем хозяйственной деятельности;
- стремлением к автономным формам труда;
- наличием межорганизационных систем информации и коммуникации.

Как было отмечено, современное общество вступило в новую фазу своего развития – “стадию построения информационного общества”, а информационное общество можно охарактеризовать следующими особенностями, создающими необходимые условия для возникновения сетевых и виртуальных компаний:

- автоматизированные системы дают любому человеку или группе лиц возможность в любом месте, в любое время доступ к необходимой информации;
- возможность использовать современные технологии и информацию для решения всевозможных проблем;
- любой человек, группа лиц или общество в целом обладают необходимыми техническими средствами, инфраструктурой и социальной базой для производства и воспроизводства требуемой информации.

Данные характеристики определяют принципиальную возможность формирования сетевых систем, отражающих связи между элементами внутренней и внешней среды компаний.

Термин “сетизация” означает метод, заключающийся в формировании сети с ее узлами и связями для достижения целей в соответствии с потребностями и ожиданиями партнеров и деловой конъюнктуры. Сетевая модель призвана просто изменить мир, она одинаково применима как в качестве модели внутриорганизационного сотрудничества между потенциальными ресурсами, так и между компаниями и группами компаний [2].

Сетевые структуры перечёркивают некоторые испытанные организационно-управленческие принципы. Чтобы в результате не возник организационный вакуум, разработан ряд специфических принципов (рис. 2).

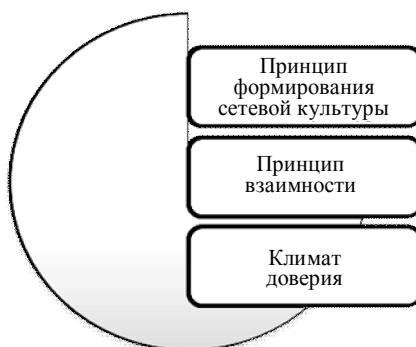


Рис. 2. Специфические организационно-управленческие принципы

Таким образом, переход к пятому технологическому укладу в развитии производительных сил должен сопровождаться трансформацией организационно-экономических отношений, которая предполагает формирование организационных структур сетевого типа с приоритетом горизонтальных связей над вертикальными, с доминантой не только демократического управления, но и с элементами самоорганизации.

Литература

1. Друкер П. Ф. Энциклопедия менеджмента: весь Питер Друкер в одной книге: лучшие работы по менеджменту, написанные за 60 лет / П. Ф. Друкер ; пер. с англ. О. Л. Пелявского. – М. ; СПб. ; К. : Вильямс, 2004. – 421 с.
2. Патюрель Р. Создание сетевых организационных структур / Р. Патюрель // Проблемы теории и практики управления. – 1997. – № 3. – С. 76–81.
3. Управление персоналом компании будущего: организационный аспект [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://hrm.by/menedzhment/kompanii-buduschego-organizatsionnyiy-aspekt.html>.

УДК 336.7

В. І. ЄФІМЕНКО, М. В. ГОНЧАР

Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана

ДО ПИТАНЬ ФОРМУВАННЯ СТРУКТУРИ КРЕДИТНОГО ПОТЕНЦІАЛУ БАНКІВСЬКОЇ СИСТЕМИ

Узагальнені існуючі підходи щодо визначення суті кредитного потенціалу, формування та управління кредитним потенціалом вітчизняної банківської системи, уточнено його зміст та обґрунтовані рекомендації щодо його структуризації, запропонована система взаємозв'язаних складових кредитного потенціалу банку, яка дозволить виявити наявні можливості не тільки для збільшення доходів банків, але і для покращання якості кредитних послуг.

The existing approaches to determine the effect of credit capacity, development and management of credit potential of the domestic banking system, specifies the contents and the recommendations for its structure, the proposed system of interrelated components of bank credit capacity, which will reveal if there are opportunities not only to increase the income of banks but also to improve the quality of credit services.