

4. Гуцайлюк З. Оперативний облік та оперативний економічний аналіз у системі бухгалтерського обліку / З. Гуцайлюк // Галицький економічний вісник. – 2012. – № 2. – С. 166-170.

5. Друри К. Управленческий и производственный учет / Пер. с англ. : Учебник. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 1071 с.

6. Малюга Н. М. Бухгалтерський облік в Україні : теорія й методологія, перспективи розвитку : [монографія] / Н. М. Малюга – Житомир : ЖДТУ, 2005. – 548 с.

7. Нападовська Л. В. Управлінський облік : підручник / Л. В. Нападовська. – К. : Книга, 2004. – 254 с.

8. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 16 «Витрати» [Мінфін] від 31 березня 1999 р. – № 87 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/law/show/z0027-00>

9. Закон України «Про внесення змін до Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» від 12 травня 2011 р. № 3332-УІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nget=3332-17>

10. Сук Л. Структура і класифікація витрат на підприємствах / Л. Сук // Бухгалтерія в сільському господарстві. – 2007. – № 20 (197). – С. 46-49.

11. Шумило Ю. О. Уточнення теоретичної сутності категорії витрат в управлінні підприємством / Ю. О. Шумило // Формування ринкових відносин в Україні. – 2008. – № 3 (82). – С. 117-119.

12. Уолш К. Ключові фінансові показники. Аналіз та управління розвитком підприємства : Пер. з англ. / К. Уолш. – К. : Наукова думка, 2001. – 367 с.

13. Хонгрэн Ч. Управленческий учет, 10-е изд. / Ч. Хонгрэн, Дж. Фостер, Ш. Датар / Пер. с англ. – СПб. : Питер, 2005. – 1008 с.

УДК 658:005.3:621

О.І. Тревого

*асистент кафедри теоретичної та прикладної економіки,
Національний університет «Львівська політехніка»*

Розвиток машинобудівних підприємств: сутність, процес і принципи

У статті досліджено сутність поняття «розвиток машинобудівних підприємств» у розрізі його економічної, організаційної та інноваційної складових. Подано загальну концепцію розвитку машинобудівних підприємств та сформовано базові принципи управління ним.

Ключові слова: розвиток, організаційний розвиток, економічний розвиток, інноваційний розвиток, процес розвитку.

Е.И. Тревого

*ассистент кафедры теоретической и прикладной экономики,
Национальный университет «Львовская политехника»*

Развитие машиностроительных предприятий: сущность, процесс и принципы

В статье исследована сущность понятия «развитие машиностроительных предприятий» в разрезе его экономической, организационной и инновационной составляющих.

щих. Представлена общая концепция развития машиностроительных предприятий и сформированы базовые принципы управления им.

Ключевые слова: развитие, организационное развитие, экономическое развитие, инновационное развитие, процесс развития.

E. Trevoho

*Assistant of Theoretical and Applied Economics Department
National University «Lviv Polytechnics»*

Development of Machine-building Enterprises: Essence, Process and Principles

The article investigates the essence of machine-building enterprises development concept in the context of its economic, organizational and innovative components. The general concept of machine-building enterprises development is presented and the basic principles of enterprise management are formed.

Keywords: development, organizational development, economic development, innovative development, development process.

Постановка проблеми

Еволюція економічних моделей функціонування національних економік диктує свої умови підтримання конкурентоспроможності суб'єктів господарювання. Однією з цих умов є досягнення високого рівня адаптивності підприємств, який передбачає постійний моніторинг показників внутрішнього і зовнішнього середовища, формування стратегії розвитку бізнесу та механізмів здійснення організаційних змін. Цим пояснюється актуальність дослідження моделей управління розвитком машинобудівних підприємств. Теоретичною базою для управління розвитком цих підприємств є дослідження сутнісних ознак і складових поняття «розвиток», формалізація процесу розвитку підприємств і виділення його загальних принципів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Проблеми організаційних змін і розвитку підприємств широко розглядалися науковцями різних країн, формувалися різні підходи до управління розвитком. У спеціальній літературі використовують низку часткових чи синонімічних понять, таких як «організаційний розвиток», «економічний розвиток», «інноваційний розвиток», «сталий розвиток», «ринковий розвиток», «діловий розвиток» тощо. Поняття «розвиток» як загальнонаукова категорія широко висвітлене у працях М.В. Афанасьєва [1], О.Є. Кузьміна [5; 6], Л.Г. Мельника [7], О.Г. Мельник [8], А.В. Шегди [11].

Тракування термінів «організаційні зміни» та «організаційний розвиток» різними авторами іноді доволі суперечливе, про що свідчать праці К. Арджиріса [12], Р. Бекарда [13], В. Бенніса [14], О.Є. Кузьміна [5; 6], Г. Ліпітта [18], О.Г. Мельника [8], М.Х. Мескона [9], Б.З. Мільнера [3; 10], У. Френча [15; 16], Р. Шмука [19].

Широко дослідженим є поняття «економічний розвиток підприємств», зокрема в публікаціях С.В. Князя [4], О.Є. Кузьміна [5; 6], С.В. Мочерного [2]. Також дослідники приділяють увагу інноваційному розвитку та концепції сталого розвитку підприємств [3; 7; 10].

Не вирішені раніше частини загальної проблеми

Попри значну увагу науковців до питань розвитку підприємств, у їхніх працях немає загальноприйнятого трактування сутності поняття «розвиток», яке включало б усі його значимі складові (організаційна, економічна, інноваційна, соціальна) та відображало галузеву специфіку машинобудування. Немає одностайності також і в ідентифікації елементів процесу розвитку машинобудівних підприємств та формулюванні його базових принципів.

Формулювання цілей статті

Основними цілями дослідження є: уточнення поняття «розвиток» машинобудівних підприємств із урахуванням усіх його значимих складових; формалізація етапів та елементів процесу розвитку машинобудівних підприємств; обґрунтування базових принципів розвитку підприємств.

Виклад основного матеріалу дослідження

Поняття «розвиток» передбачає певні зміни чи перетворення, перехід до нового стану, набуття нових властивостей. Як зазначає О.Г. Мельник, «... розвиток як категорію можна розглядати із декількох позицій, а саме: розвиток як процес (рух), ... як результат, ... як властивість, ... як закономірність, ... як динаміка» [8, с. 261]. Дослідник А.В. Шегда стверджує, що «поняття розвиток у загальному вигляді визначається як зміна процесу, явища від більш простого до більш складного і більш ефективного» [11, с. 550].

Поняття «розвитку підприємства» часто позначають як «організаційний розвиток», при цьому вважається, що організаційному розвитку передують організаційні зміни, вони ж його супроводжують та ідентифікують. Особливістю змін в організації є усвідомлена необхідність удосконалення однієї або кількох складових внутрішнього середовища, яке визначається місією, цілями та завданнями організації, її структурою, технологією, ресурсами, людьми. Виділяють окремі елементи внутрішнього середовища організації: цілі і стратегії, продукція і послуги, міжфункціональні бригади [10, с. 619-623]. Організаційний розвиток означає зміну всіх складових організації з метою підвищення рівня відповідності вимогам динамічного зовнішнього середовища та завданням розширення внутрішніх можливостей підприємства [10, с. 627].

Як стверджує К. Арджиріс, «розвиток... має включати турботу про те, щоб уникнути організаційної кризи та створити такий управлінський клімат, який сприяє адаптивності до інновацій» [12, с. 114]. Дослідник Р. Бекард визначає організаційний розвиток як «плановані заходи, що стосуються всієї організації та керуються згори з метою підвищення ефективності організації шляхом планованого втручання в організаційні процеси» [13, с. 42]. Учені О.С. Кузьмін, О.Г. Мельник пишуть, що «організаційний розвиток – довгострокова робота з удосконалення процесів розв'язання проблем та оновлення в організації з допомогою агента змін шляхом ефективного спільного регулювання, використання культурних постулатів, теорії й технології прикладної науки про поведінку, дослідження дією» [6, с. 306]. Подібної думки дотримуються У. Френч, С. Белл, Г. Ліпітт [15; 16; 18]. Натомість В. Бенніс акцентує увагу на тому, що організаційний розвиток – це «реакція на зміни, комплексна стратегія, спрямована на зміну переконань, цінностей, структури організації з тим, щоб покращити адаптацію нею нових технологій, ринків тощо» [14, с. 26]. Учені Р. Шмук, М. Майлз наголошують на тому, що організаційний розвиток – це «плановані та підтримувані заходи щодо застосування поведінкових наук для системного покращання, використання рефлексивних та самоаналізуючих методів» [19, с. 29].

Якщо термін «організаційний розвиток» більшість дослідників розглядають на рівні підприємства, то термін «економічний розвиток» трактується переважно на макrorівні. Як визначає С.В. Мочерний, економічний розвиток як «незворотні, закономірні зміни технологічного способу виробництва...» і чітко відмежовує категорію «економічний розвиток» від категорії «економічне зростання» [2, с. 623]. Деякі автори оперують поняттям «економічний розвиток підприємства», акцентуючи увагу на тому, що цей термін передбачає «наявність чинників, що характеризують стійкі ... та тимчасові ... зміни результуючих ознак досліджуваного об'єкта» [5, с. 7].

Широко використовується в літературі поняття «інноваційного розвитку підприємства», під яким загалом розуміють «рівень реалізації, а також приросту інноваційного потенціалу підприємств» [4, с. 6]. Дослідники все ще сперечаються з приводу ознак категорії «інноваційний розвиток», які пов'язані з дискусійністю розуміння інноваційних ресурсів, можливостей, ідей та потенціалу. При цьому часто поняття «інноваційний розвиток» і «економічний розвиток» ототожнюються або частково перетинаються, залежно від цілей авторів досліджень та їх суб'єктивного сприйняття цих категорій.

Наприкінці ХХ ст. з'явилася концепція сталого розвитку підприємств. Дослідники трактують поняття «сталий розвиток» як поєднання розвитку економічної, соціальної та екологічної підсистем [7; 2, с. 283].

Отже, розвиток підприємства – це складний системний процес переходу підприємства на якісно вищий рівень на основі довгострокового планування змін усіх підсистем з метою досягнення стійкого і незворотного економічного результату та оновлення корпоративної культури і системи управління.

Розвиток машинобудівного підприємства є одночасно процесом і результатом і повинен забезпечувати досягнення іноді різнобіжних цілей. Складність цього поняття пояснюється потребою часткового застосування різних складових розвитку підприємства в їх різних комбінаціях на певних етапах життєвого циклу (рис. 1).

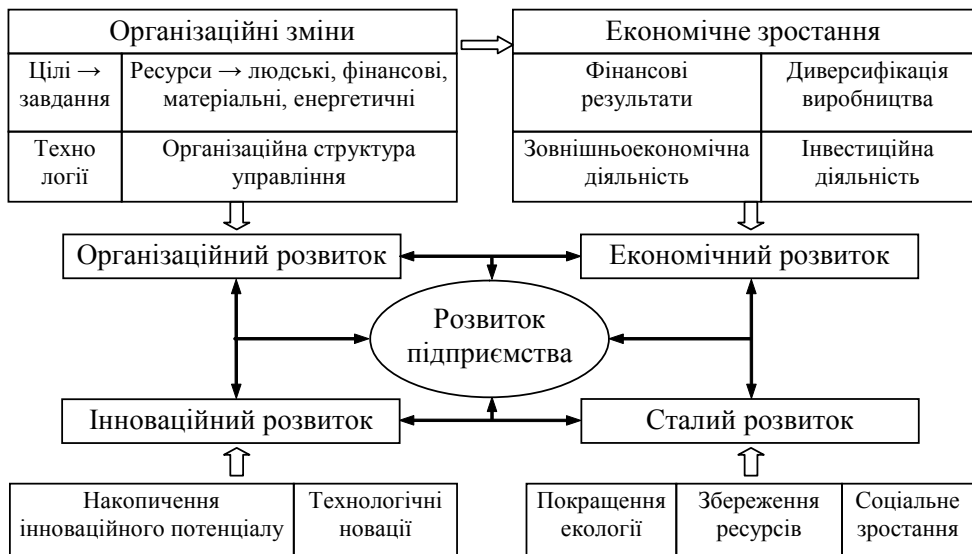


Рис. 1. Складові розвитку машинобудівного підприємства

Джерело: сформовано автором на основі проведених досліджень

Ми не можемо однозначно стверджувати, що економічне зростання є наслідком організаційних змін, а не навпаки. Здебільшого саме мотиви економічного зростання, особливо в частині фінансових результатів, стають активним агентом до проведення організаційних змін. Іноді спостерігається зворотна ситуація: економічне зростання підприємства на основі інновацій чи доступу до дешевих ресурсів спричиняє організаційні зміни.

Подібно пов'язані організаційні зміни та інноваційний розвиток; можливі два варіанти: необхідність здійснення організаційних змін потребує застосування інноваційних підходів до управління або технологічні інновації потребують організаційних змін для їх ефективного впровадження.

Для того, щоб сформувати механізм управління розвитком підприємства та оптимізувати бажані параметри, не виходячи за межі встановлених обмежень, слід вивчити процес розвитку підприємств з урахуванням їх ключових цілей та індивідуальних параметрів.

Процес розвитку підприємств зазнав значної еволюції разом зі змінами організаційних форм і моделей управління. Дослідники виділяють три фази фундаментальних змін концепції управління, а саме: відділення управлінських функцій від функцій власності, поява адміністративного апарату на основі вертикальної структури та значного ступеня централізації, перехід до організацій з превалюванням горизонтальних зв'язків [3, с. 443].

Широко відома модель Л. Грейнера деталізує процес організаційних змін, виходячи з почергового впливу на керівництво та реакції керівників на цей вплив, яка породжує наступний етап моделі [17]. Науковці трактують модель Л. Грейнера в жорсткому варіанті [6, с. 307-309; 9, с. 533-536], тобто вплив на керівництво зумовлює його однозначну реакцію, яка переводить процес на наступну стадію. Для сучасних машинобудівних підприємств така однозначність сумнівна, оскільки діагностика внутрішніх проблем здійснюється в умовах невизначеності, отже, не завжди має результатом об'єктивну оцінку їхньої сутності через конфлікт інтересів власників, вищого керівництва та керованої системи. Тому в загальній концепції процесу розвитку підприємств слід виокремити стадії економічного та інноваційного розвитку (рис. 2).

Ідентифікація стадії розвитку системи управління підприємством потрібна для того, щоб на першому ж етапі процесу розвитку відкинути завідомо програшні сценарії за рахунок приведення діючої системи менеджменту підприємства до однієї з класичних концепцій.

Якщо фактори розвитку, а отже, й елементи процесу розвитку є унікальними для кожного машинобудівного підприємства, то принципи їх розвитку є універсальними і формують методологічний базис стратегії сталого розвитку суб'єктів господарювання. У системі принципів розвитку підприємств (рис. 3) важливе місце посідає принцип неперервності планування, який полягає в дотриманні технології стратегічного планування та забезпечення послідовності інструментів тактичного планування.

Наступним принципом розвитку підприємства є забезпечення найменшого рівня ризику в процесі проведення змін, оскільки саме в цей період підприємство є найбільш вразливим до погіршення умов функціонування та недружніх дій з боку зовнішніх контрагентів чи внутрішніх груп працівників, не задоволеної політикою керівництва.

Дослідження О.Є. Кузьміна, С.В. Князя доводять, що в процесі розвитку підприємства контролюючі суб'єкти повинні мати відповідні повноваження, закріплені як на час проведення організаційних змін, так і для поточної діяльності;



Рис. 2. Процес розвитку підприємств (загальна концепція)

Джерело: розроблено автором

володіти необхідними знаннями і досвідом; чітко усвідомлювати об'єкт, предмет, цілі та завдання контролю [4; 5; 6].

У процесі розвитку машинобудівних підприємств неминуче змінюються відносини з їхніми партнерами, споживачами, конкурентами, державними органами влади. Це означає, що слід дотримуватися принципу збалансованості інтересів усіх учасників процесу розвитку підприємства, як внутрішніх (працівники, управлінці, власники), так і зовнішніх (споживачі, постачальники, конкуренти, громадські структури, державні органи влади, міжнародні контрагенти тощо).

Принцип соціальної адаптивності розвитку підприємства передбачає формування умов для покращення соціального захисту працівників. Реалізація на практиці цього принципу дасть змогу покращити збалансованість інтересів працівників управлінців і власників підприємства, забезпечити можливості подальшого зростання виробництва, знизити до мінімуму опір персоналу проведенню змін, пом'якшити психологічний клімат у колективах підрозділів.

Принцип економічної доцільності означає, що проведення заходів з розвитку повинно покращити фінансово-економічні показники діяльності підприємства в довгостроковій перспективі, забезпечити конкурентні переваги на внутрішньо-

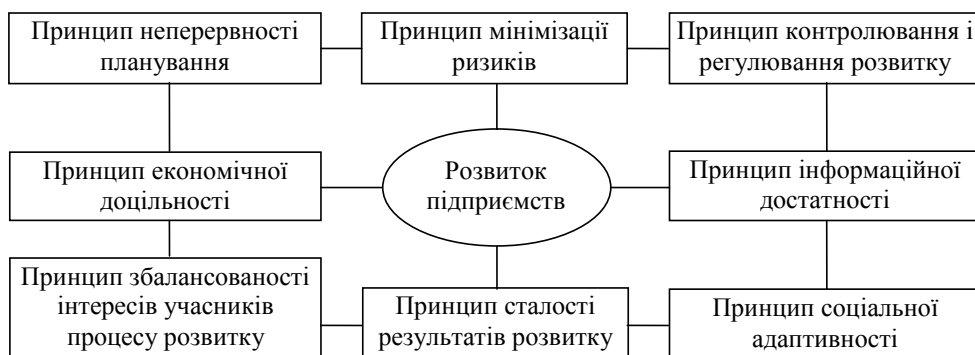


Рис. 3. Принципи розвитку машинобудівних підприємств

Джерело: впорядковано автором на основі досліджених джерел

му та зовнішньому ринках, можливість залучення інвестицій, зростання вартості активів, у тому числі нематеріальних тощо.

Розвиток підприємства потребує широкого інформаційного обміну як між внутрішніми елементами виробничої системи, так і з зовнішніми контрагентами. При цьому частина релевантної інформації повинна бути створена саме в процесі розвитку, оскільки високий ступінь інноваційності організаційно-економічних змін передбачає, що більшість процедур є незапрограмованими, а отже, потребують створення, тестування й адаптації практично з нуля.

Поняття «розвиток підприємства» передбачає незворотність змін і постійне покращення ключових параметрів його діяльності. Це й відповідає принципу сталості результатів розвитку підприємства, який охоплює не тільки економічну, а й інноваційну, соціальну та екологічну складові цього процесу.

Висновки

Проведені дослідження категорій «розвиток», «організаційний розвиток», «економічний розвиток», «інноваційний розвиток», «сталий розвиток» дають можливість уточнити поняття «розвиток машинобудівного підприємства». Названі складові розвитку перебувають у певному конфлікті, оскільки виділяють різні базові стратегії у довгостроковій перспективі. Основною метою економічного розвитку є отримання прибутку, організаційні зміни, націлені на підвищення ефективності системи управління, інновації, потребують капіталовкладень, а відтворення ресурсів, енергозбереження, охорона довкілля та соціальна відповідальність збільшують витрати бізнесу.

Слід ураховувати аспекти соціального розвитку, елементи психології управління, реакцію зовнішнього середовища та багато інших чинників, однак у загальній концепції процесу розвитку підприємства ми їх не розглядаємо. На наступних етапах дослідження кожен із цих елементів знайде своє відображення в механізмі управління розвитком машинобудівного підприємства в розрізі конкретних підприємств та з урахуванням базових принципів і можливих сценаріїв їх розвитку.

Література

1. Афанасьев Н. В. Управление развитием предприятия : [монография] / Н. В. Афанасьев, В. Д. Рогожин, В. И. Рудыка. – Харьков : ИНЖЭК, 2003. – 184 с.
2. Економічна енциклопедія : у трьох томах. Т.3 / [редкол. : ... С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін.]. – К. : Академія, 2002. – 952 с.
3. Инновационное развитие : экономика, интеллектуальные ресурсы, управление зна-

ниями / Под. ред. Б. З. Мильнера ; ГОУ ВПО «РЭА им. Г. В. Плеханова. – М. : ИНФРА-М, 2010. – 624 с.

4. Князь С. В. Трансферний потенціал інноваційного розвитку машинобудівних підприємств [монографія] / С. В. Князь. – Львів : Видавництво Нац. ун-ту «Львівська політехніка», 2010. – 332 с.

5. Кузьмін О. Є. Контролювання та регулювання економічного розвитку підприємства : проблеми, методологічні та прикладні аспекти : [монографія] / О. Є. Кузьмін, С. В. Князь, Н. О. Шпак, В. А. Новицький. – Львів : Видавництво Нац. ун-ту «Львівська політехніка», 2006. – 148 с.

6. Кузьмін О. Є. Основи менеджменту : [підручник] / О. Є. Кузьмін, О. Г. Мельник. – К. : Академвидав, 2007. – [2-ге вид., випр. і доп.] – 464 с.

7. Мельник Л. Г. Методология развития : [монография] / Л. Г. Мельник. – Сумы : ИТД «Университетская книга», 2005. – 602 с.

8. Мельник О. Г. Системи діагностики діяльності машинобудівних підприємств : полікритеріальна концепція та інструментарій : [монографія] / О. Г. Мельник. – Львів : Вид-во Львівської політехніки, 2010. – 344 с.

9. Мескон М. Х. Основы менеджмента : [пер. с англ.] / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М. : Дело, 2000. – 704 с.

10. Мильнер Б. З. Теория организации : [учебник]. – 6-е изд., перераб. и доп. / Б. З. Мильнер. – М. : ИНФРА-М, 2008. – 797 с. – Библиогр. : С. 780-790.

11. Шегда А. В. Менеджмент : [учебник] / А. В. Шегда. – К. : Знання, 2004. – 687 с.

12. Argyris Chris. Management and Organization Development : The Path from XA to YB / Chris Argyris. – New York : VcGraw-Hill, 1971.

13. Beckhard R. Organization Development : Strategies and Models / R. Beckhard. – Reading, Mass. – 1969.

14. Bennis W. Organization Development : Its Nature, Origins, and Prospects / W. Bennis. – Reading, Mass. – 1969.

15. French Wendell L. Organizational Development / Wendell L. French and Cecil H. Bell, Jr : [3rd edition]. – Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall, 1981.

16. French W. Organizational Development : Behavioral Science Interventions for Organizational Improvement / W. French, C. Bell. – Englewood Cliffs, 1990.

17. Greiner L.E. Patterns of Organization Change / L.E. Greiner // Harvard Business Review (May–June 1967), in Dalton, Lawrence and Greiner, eds., op. cit., pp. 223–229.

18. Lippitt Gordon L. Organization Renewal / Gordon L. Lippitt. – Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall, 1969.

19. Schmuck R. Organization Development in Schools / R. Schmuck, M. Miles. – Palo Alto : Calif. – 1971.

УДК 657

Л.Я. Тринька

*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри управління фінансово-економічною безпекою,
Університет економіки та права «КРОК»*

Обліково-аналітична діяльність суб'єктів господарювання: сутність і складові

У статті сформульовано авторське визначення поняття «обліково-аналітична діяльність». Запропоновано модель обліково-аналітичної системи суб'єкта господарювання з визначенням логічних зв'язків із обліково-аналітичним забезпеченням і обліково-аналітичною діяльністю.