УДК 334,716:005,3

САМОРОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВА ЯК ОСНОВА МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІЧНИМ РОЗВИТКОМ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

Сєркова Г. М., аспірант Донецького національного університету, м. Вінниця

Сєркова Г. М. Саморозвиток підприємства як основа механізму управління економічним розвитком промислових підприємств.

Стаття присвячена дослідженню саморозвитку підприємства як основи механізму управління економічним розвитком промислових підприємств. В статті наведено різні форми розвитку підприємства та розкрито їх сутність. Підкреслено, що ефективне управління розвитком підприємства забезпечується за допомогою реалізації ряду принципів, які являють собою основні, вихідні положення, встановлені загальноприйняті, широко розповсюджені правила дій та властивості економічних процесів. Виведено ряд принципів управління розвитком підприємства: системності (комплексності); безперервності; гнучкості та координації; релевантності інформації; науковості; ефективності; оптимальності; своєчасності; конкретності та вимірності; маржинальності; пріоритетності; зайнятості; самостійності; участі; пропорційності (збалансованості); інтеграції (ієрархічності); оперативності; зацікавленості; єдності. В статті система управління зображена трьома взаємопов'язаними підсистемами (блоками): структурно-функціональною, інформаційно-поведінковою та підсистемою саморозвитку. Структурно-функціональний блок показано як сукупність управлінських підрозділів, які реалізують закріплені за ними функції та виконують поставлені перед ними завдання для досягнення існуючої мети, а також здійснюють управління робітниками підприємства. Сутність інформаційно-поведінкового блоку полягає у формуванні управлінської ідеології і ціннісної орієнтації системи управління, формальних і неформальних відносин між працівниками підприємства. Блок саморозвитку відображає виникнення у системі управління підприємством таких якостей як прагнення до самовдосконалення, гнучкість і адаптивність до змін, орієнтація на нововведення пошук і розробка прогресивних ідей і прискорення введення їх у практику функціонування системи управління підприємством. В статті акцентовано, що функціонування блоку саморозвитку здійснюється через процеси управління, які в узагальненому вигляді представляють собою діяльність об'єднаних у визначену систему суб'єктів управління, що спрямована на досягнення поставлених перед ними цілей, шляхом реалізації визначених функцій з використанням методів і принципів управління. Виведено, що на сьогоднішній день у теорії управління пропонується значна кількість класифікацій функцій. Прийнято склад загальних функцій управління розвитком, взаємозв'язок яких утворює блок саморозвитку: планування, організація, регулювання, мотивація, облік, оцінка, контроль і аналіз.

Sierkova H. Self-Development enterprise as an foundation of mechanism of management economic development of industrial enterprises.

The article investigates the self-development of the enterprise as the basis of the mechanism of management of economic development of industrial enterprises. The article shows the different forms of enterprise development and disclosure of their identity. It was stressed that effective management of the enterprise development is ensured by a number of principles which constitute the basic, initial provisions established common, widespread rule action properties and economic processes. We derive a set of principles of management of the enterprise development: systematic (complex) continuity; flexibility and coordination; relevance of information; scientific; efficiency; optimality; timeliness; concreteness and measurability; margins; priority; employment;

© Сєркова Г. М., 2016
© Sierkova H., 2016

independence; participation; proportionality (balance); integration (hierarchy); responsiveness; interest; Unity. The article management system shows three interrelated subsystems (units): structural and functional, information-behavioral and self-development subsystem. Structural and functional unit is shown as a set of management units that implement the associated functions and perform their tasks in order to achieve the existing targets as well as performing desktop management enterprise. The essence of information-behavioral unit is to form a managerial ideology and value orientation of management systems, formal and informal relations between employees of the company. self-development unit reflects the emergence of the system of enterprise quality management as a desire for self-improvement, flexibility and adaptability to change, focus on innovation, the search for and development of progressive ideas and expedite their entry into the practice of functioning of the enterprise management system. The paper is accented that the functioning of self-development unit through management processes, which summarized the activities are combined in a certain system of control subjects, aimed at achieving their goals, through the implementation of certain functions using the methods and principles of management. Disabled, that today in control theory proposed a significant number of classifications of functions. Adopted by the general structure of the development of management functions, the relationship that forms a unit of self-development: planning, organization, management, motivation, accounting, evaluation, control and analysis.

Серкова А. М. Саморазвитие предприятия как основа механизма управления экономическим развитием промышленных предприятий.

Статья посвящена исследованию саморазвития предприятия как основы механизма управления экономическим развитием промышленных предприятий. В статье приведено различные формы развития предприятия и раскрыто их сущность. Подчеркнуто, что эффективное управление развитием предприятия обеспечивается за счет реализации ряда принципов, которые представляют собой основные, исходные положения, установленные общепринятые, широко распространенные правила действий и свойства экономических процессов. Выведено ряд принципов управления развитием предприятия: системности (комплексности) непрерывности; гибкости и координации; релевантности информации; научности; эффективности; оптимальности; своевременности; конкретности и измеримости; маржинальности; приоритетности; занятости; самостоятельности; участия; пропорциональности (сбалансированности); интеграции (иерархичности); оперативности; заинтересованности; единства. В статье система управления изображена тремя взаимосвязанными подсистемами (блоками): структурно-функциональной, информационно-поведенческой и подсистемой саморазвития. Структурно-функциональный блок показано как совокупность управленческих подразделений, реализующих закрепленные за ними функции и выполняющих поставленные перед ними задачи для достижения существующей цели, а также осуществляющих управление рабочими предприятия. Сущность информационно-поведенческого блока заключается в формировании управленческой идеологии и ценностной ориентации системы управления, формальных и неформальных отношений между работниками предприятия. Блок саморазвития отражает возникновение в системе управления предприятием таких качеств как стремление к самосовершенствованию, гибкость и адаптивность к изменениям, ориентация на новшества, поиск и разработка прогрессивных идей и ускорения ввода их в практику функционирования системы управления предприятием. В статье акцентировано, что функционирование блока саморазвития осуществляется через процессы управления, которые в обобщенном виде представляют собой деятельность объединенных в определенную систему субъектов управления, направленная на достижение поставленных перед ними целей, путем реализации определенных функций с использованием методов и принципов управления. Выведено, что на сегодняшний день в теории управления предлагается значительное количество классификаций функций. Принято состав общих функций управления развитием, взаимосвязь которых образует блок саморазвития: планирование, организация, регулирование, мотивация, учет, оценка, контроль и анализ.

Постановка проблеми. Сучасний етап розвитку економічної наукової думки характеризується переосмисленням традиційних підходів і методик управління системами різних рівнів. Якщо в недалекому минулому вимірювання досягнень підприємств здійснювалося за допомогою методів управління, які базувалися на управлінні фінансовими показниками діяльності, то сьогодні реалії сучасного ведення бізнесу вимагають переосмислення основних факторів економічного розвитку. [1]

Виділення такої проблеми лише підтверджує значущість цих питань для промислових підприємств України, відповісти на які зможе саморозвиток підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У сучасних економічних роботах багато уваги приділяється питанням розвитку та саморозвитку підприємницьких структур. Такі вчені, як І.М. Хвостіна [1], О.В. Раєвнєва [2], С.Ю. Хамініч [3], М.М. Бурмака, Т.М. Бурмака [4] та багато інших підкреслюють, що необхідною складовою системи управління економічним розвитком підприємств є підсистема його саморозвитку.

Метою статті є дослідження саморозвитку підприємства як основи механізму управління економічним розвитком промислових підприємств.

Викладення основного матеріалу. Категорія «розвиток» розкриває характер змін, які відбуваються у системі підприємства. Іншими словами, це послідовність переходів соціально-економічної системи підприємства з одного стану в інший від моменту його створення до дати його ліквідації (юридичної та «фізичної»). [2]

Розвиток підприємства є незворотним процесом, який забезпечує спонтанні чи керовані переходи від одного неповторного стану до іншого через процес змін. Неповторність кожного конкретного економічного стану підприємства забезпечується неможливістю повного повторення різноманітності, якості, кількості та сили впливу факторів, які його визначили.

Першоосновою розвитку підприємств слід вважати різноманітні зміни (внутрішнього та зовнішнього характеру), які виступають результатом взаємодії економічних предметів (об'єктів), їх властивостей та параметрів. Соціально-економічні зміни у системі підприємства носять об'єктивний характер, тобто не залежать від волі та бажання людини (власників, менеджерів, працівників, інвесторів, кредиторів тощо). [3]

Розвиток підприємства може буди здійснено в різних формах (табл. 1).

Ефективне управління розвитком підприємства забезпечується за допомогою реалізації ряду принципів, які являють собою основні, вихідні положення, встановлені загальноприйняті, широко розповсюджені правила дій та властивості економічних процесів [1]. На основі аналізу та систематизації вітчизняної та зарубіжної економічної літератури виведено наступні принципи управління розвитком підприємства:

принцип системності (комплексності) означає, що управління розвитком являє собою цілу систему і охоплює всі сфери діяльності підприємства;

принцип безперервності полягає в тому, що на кожному підприємстві процес розвитку і управління ним є взаємозалежними і повинні здійснюватися постійно і без зупинки;

принцип гнучкості та координації тісно пов'язаний із безперервністю розвитку і припускає можливість коригування встановлених показників і координації діяльності підприємства. Відповідно до цього принципу передбачається розробка альтернативних варіантів при високій імовірності настання тієї чи іншої події;

принцип релевантності інформації висуває до управлінської інформації такі вимоги як об'єктивність, повнота обсягу, доступність, актуальність, точність, вірогідність, цінність;

принцип науковості полягає у пізнанні і використанні об'єктивних законів розвитку суспільства, досягнень науки і техніки, в узагальненні передового досвіду;

принцип ефективності передбачає розробку такого варіанта діяльності підприємства, який при існуючих обмеженнях використовуваних ресурсів забезпечує одержання найбільшого економічного ефекту та досягнення головної мети підприємства;

принцип оптимальності має на увазі необхідність вибору кращого варіанта з декількох можливих (альтернативних) на всіх етапах управління розвитком;

Таблиця 1 – Форми розвитку підприємства [1]

Форми розвитку підприємства	Сутність форм розвитку підприємства
Революція	стрибок, фазовий перехід, катастрофа, яка передбачає докорінну зміну підприємства
Еволюція	форма розвитку, яка передбачає поступальну, повільну, плавну якісну зміну на основі адаптації підприємства до умов середовища, що змінюється
Прогресивний розвиток	зміна якості системи від нижчого до вищого чи менш зробленого до більш зробленого
Регресивний розвиток	зниження якісного рівня, деградацію організації, падіння її якісних і кількісних характеристик
Ринковий розвиток	відображає процес розширення кола споживачів, клієнтури
Організаційний розвиток	відображає процес розвитку індивідуума, груп, сфер відповідальності, систем управління, ініціатив тощо
Екстенсивний розвиток	проявляється збільшенням того, що вже
Інтенсивний розвиток	виникненням якісно нових форм
Діловий розвиток	спрямування ресурсів туди, де вони мають забезпечити максимальну конкурентоспроможність протягом максимально великого терміну часу
Сталий розвиток	розвиток обумовлений впливом факторів внутрішнього і зовнішнього середовища та такий, що характеризується збільшенням його потенціалу, попиту на продукції, масштабу діяльності, можливістю забезпечити безперервний процес виробництва та зберігати платоспроможність протягом тривалого періоду часу процес змін, які трапляються у функціонуванні підприємства
Керований розвиток	виділена в складі підприємства систему, в якій об'єднані процеси реструктуризації та реінжинірингу, інноваційні та інвестиційні процеси, що ведуть до кількісних та якісних змін у всіх функціональних галузях підприємства, а також контури управління на основі зворотних зв'язків, де вирішуються завдання стратегічного й тактичного управління, а також запускаються механізми самоорганізації оперативного управління розвитком

принцип своєчасності означає, що управління розвитком необхідно здійснювати у відповідні науково-обґрунтовані проміжки часу;

принцип конкретності та вимірності – підприємство в цілому і кожен його підрозділ повинні мати чіткі орієнтири для своєї діяльності;

принцип маржинальності розрахований на досягнення максимально можливих результатів;

принцип пріоритетності полягає у виборі пріоритетів і ранжуванні напрямів розвитку при різних зовнішніх і внутрішніх умовах;

принцип зайнятості являє собою максимальне і раціональне використання наявних ресурсів (трудових, матеріальних виробничих фондів, коштів, інформаційних можливостей);

принцип самостійності – підприємство самостійно визначає напрями розвитку і несе повну відповідальність за результати;

принцип участі полягає в тому, що в управлінні розвитком повинні брати участь усі ті, кого воно безпосередньо стосується;

принцип пропорційності (збалансованості) – управління розвитком має забезпечити додержання визначених пропорцій у потужностях основного і допоміжного виробництва, між групами технологічного обладнання, категоріями працюючих, предметами праці;

принцип інтеграції (ієрархічності) визначає, що управління розвитком, здійснюється на кожному рівні і не може бути ефективним без взаємозв'язку усіх рівнів;

принцип оперативності означає спроможність системи швидко реагувати на вимоги ринку в цілому та індивідуальні потреби підприємства;

принцип зацікавленості забезпечення загальної зацікавленості усіх учасників системи управління у досягненні цілей, які стоять перед підприємством;

принцип єдності означає взаємодію науково-технічних, соціальних та економічних завдань розвитку. [4]

Сучасне підприємство дуже часто розглядають як об'єднання двох підсистем – керуючої та керованої. Керуюча підсистема (суб'єкт управління) здійснює управлінський вплив на керовану підсистему (об'єкт управління) – виробничий персонал, обладнання, сировину, технології тощо. [1]

Однак для управління розвитком підприємства необхідне виділення спеціальної підсистеми управління розвитком – управляючої підсистеми (суб'єкта управління розвитком).

Як зазначає О.С. Виханський [5], система управління складається з трьох взаємопов'язаних підсистем (блоків): структурно-функціональної, інформаційно-поведінкової та саморозвитку (рис. 1).

Структурно-функціональний блок – це сукупність управлінських підрозділів, які реалізують закріплені за ними функції та виконують поставлені перед ними завдання для досягнення існуючої мети, а також здійснюють управління робітниками підприємства.

Сутність інформаційно-поведінкового блоку полягає у формуванні управлінської ідеології і ціннісної орієнтації системи управління, формальних і неформальних відносин між працівниками підприємства.

Поява блоку саморозвитку відображає виникнення у системі управління підприємством таких якостей як прагнення до самовдосконалення, гнучкість і адаптивність до змін, орієнтація на нововведення пошук і розробка прогресивних ідей і прискорення введення їх у практику функціонування системи управління підприємством. Блок саморозвитку повинен бути генератором цих якостей, а також здійснювати подальше управління при їх практичній реалізації.

Функціонування блоку саморозвитку здійснюється через процеси управління. В узагальненому вигляді процес управління – це діяльність об'єднаних у визначену систему суб'єктів управління, спрямована на досягнення поставлених перед ними цілей, шляхом реалізації визначених функцій з використанням методів і принципів управління. У свою чергу, під функцією управління розуміється вид діяльності, заснований на поділі і кооперації управлінської праці, що характеризується визначеною однорідністю, складністю і стабільністю впливів суб'єкта на об'єкт управління.

На сьогоднішній день у теорії управління пропонується значна кількість класифікацій функцій. До основних класифікаційних ознак виділення функцій управління відносяться: ступінь деталізації, рівень в управлінській ієрархії, просторово-часова ознака, зв'язок з виробничо-технологічним процесом і т.п. Найбільш розповсюдженим є підхід, у якому виділяються загальні і специфічні (конкретні) функції управління.

У питанні про кількість і зміст загальних функцій управління розвитком серед наукових і практичних працівників відсутня єдність думок. [4]

Так, В.Н. Спицнадель [6] до функцій управління розвитком відносить планування, організацію, регулювання, облік і контроль. Однак він не включає в процес управління такі функції як мотивація й аналіз.

На думку А.І. Пушкаря [7] функції управління розвитком складають планування, організація, контроль, діагностика. Він також не розглядає функцію мотивації, при цьому під діагностикою розуміється комбінація двох функцій – обліку й аналізу.

Група авторів у складі І.В. Алексєєва, Л.П. Беланоги, В.І. Михайлівського, С.В. Паранчука [8] виділяє наступні функції управління: оцінка, нормування параметрів розвитку, аналіз, планування, регулювання, стимулювання. Однак функція нормування параметрів розвитку є складовою частиною функції планування.

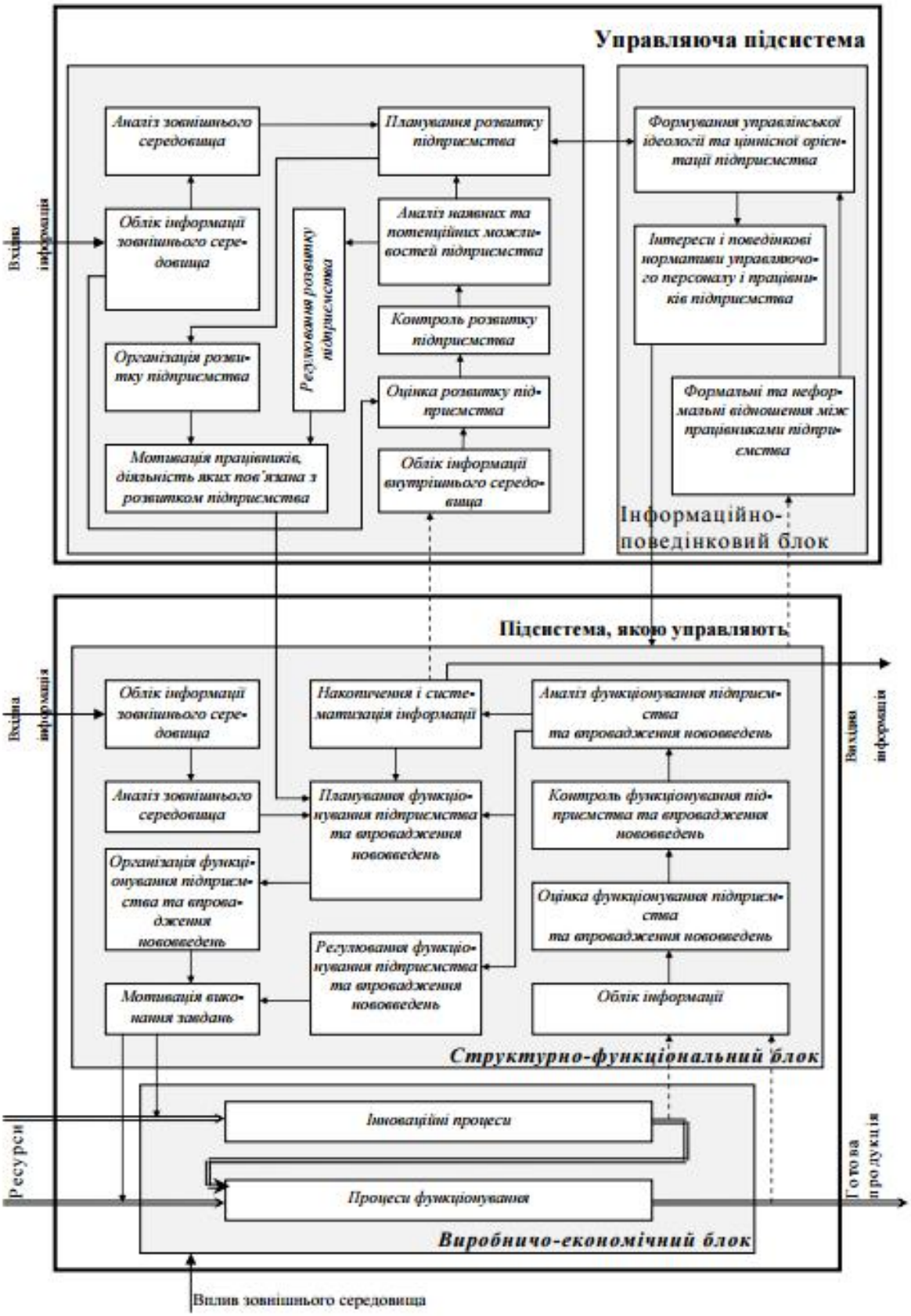

Рис. 1 – Контур управління розвитком підприємства (блок саморозвитку) [4]

Найбільш повно склад загальних функцій управління розвитком розглянув В.С. Рапопорт [9] до складу яких він відніс наступні: планування і координація, контроль і облік, аналіз, організація і регулювання, керівництво і мотивація. Зміст функції координація

і керівництво відповідно уже включається у функції регулювання й організації, тому що є їх складовими.

У результаті вищевикладеного, приймається наступний склад загальних функцій управління розвитком: планування, організація, регулювання, мотивація, облік, оцінка, контроль і аналіз. Таким чином, взаємозв'язок цих функцій утворює блок саморозвитку.

Функція обліку сприймає і систематизує інформацію про поточний стан об'єкта управління, забезпечує якісну і всебічну характеристику умов протікання управлінського процесу. Також здійснюється облік інформації про виконання поставлених задач. Така інформація відноситься до внутрішньої інформації.

До складу інформації, що надходить із зовнішнього середовища, відноситься законодавча і нормативна інформація, а також дані про поточний і передбачуваний стан зовнішнього середовища: інформація про наявність нових технологій, наукові і практичні розробки, дії і сильні сторони конкурентів.

Функція оцінки здійснює розрахунок фактичних значень за сформованою системою показників, які характеризують розвиток підприємства та комплексних показників (рівня конкурентоспроможності, потенціалу та розвитку підприємства).

Значення функції контролю полягає у порівнянні запланованого стану підприємства з існуючим (фактичним). Дане порівняння здійснюється на основі визначеної системи показників, що характеризують розвиток, і має виявити ступінь виконання задач й досягнення встановлених цілей.

Зміст функції аналізу полягає, по-перше, у поточному аналізі – визначенні причин відхилення між фактичним і запланованим станом об'єкта управління, в оцінці їх наслідків і підготовці пропозицій, по усуненню виявлених неузгодженостей; по-друге, у здійсненні маркетингового аналізу, що складається з аналізу ринку будівельної продукції та дорожніх робіт, оцінки конкурентів і виявленні конкурентних переваг. У результаті аналізу отриманої інформації, при наявності відхилень між плановими і фактичними результатами виявляються причини їх виникнення. Плануванню належить вирішальне значення, тому що дана функція дозволяє встановлювати цілі і задачі, розробляти плани й ухвалювати управлінські рішення, обирати напрями розвитку підприємства, визначати склад і послідовність робіт, обґрунтовано обирати засоби (ресурси) для реалізації шляхів розвитку, обґрунтовувати і розраховувати планові значення показників розвитку підприємства. У процесі планування розробляються різні альтернативні варіанти розвитку підприємства і здійснюється вибір найбільш ефективного та рентабельного варіанту. Зміст функції організації полягає у реалізації запланованої програми дій, формуванні та видачі завдань підрозділам і працівникам підприємства, організації їх роботи і взаємозв'язку.

Регулювання робіт з виконання запланованої програми дій ліквідує можливі відхилення від заданого режиму напряму розвитку підприємства. Усуває виявлені відхилення і непогодженості шляхом зміни фактичних або коригування запланованих показників (параметрів) підсистеми, якою управляють, або того й іншого разом.

Мотивація стимулює кожного працівника підприємства до активної діяльності для задоволення своїх потреб і виконання поставлених задач. Здійснюється матеріальна і моральна зацікавленість кожного підрозділу і працівника у високих результатах праці.

Таким чином, блок саморозвитку шляхом виконання усіх загальних функцій управління, може реалізувати процес управління розвитком підприємства.

Функціонування структурно-функціонального блоку також здійснюється за допомогою загальних функцій управління, склад яких співпадає із загальними функціями управління розвитком: планування, організація, регулювання, мотивація, облік, оцінка, контроль і аналіз. Структурно-функціональний блок здійснює управління функціонуванням підприємства а також допомагає блоку саморозвитку виконувати усі функції, окрім планування, при управлінні нововведеннями у виробничо-економічному блоці. Останній являє собою сукупність робітників підприємства, які реалізують закріплені за ними функції, виконують поставлені перед ними завдання з впровадження нововведень

й використання інновації та процесів функціонування для досягнення існуючої мети і здійснює зворотній зв'язок зі структурно-функціональним блоком. В даний час в умовах прискореного і розгалуженого поширення інформації, а також у зв'язку з помітним збільшенням значимості синергетичного ефекту, одержуваного від органічно здійснюваних спільних дій різко зростає роль інформаційно-поведінкового блоку системи управління. Його сутність полягає у формуванні управлінської ідеології і ціннісної орієнтації системи управління розвитком на основі ідеології системи управління підприємством, формальних і неформальних відносин між працівниками системи управління розвитком. Формування управлінської ідеології і ціннісної орієнтації системи управління розвитком здійснюється заступником директора з питань розвитку. [4]

Висновки. Отже, цілеспрямований вплив керуючої системи на керовану з метою забезпечення процесу переходу від поточного стану підприємства до кращого (досконалішого) порівняно з попереднім станом, у відповідності до поставлених цілей, являє собою основу управління розвитком підприємства. Іншими словами, управління розвитком підприємства має на меті переміщення системи з одного стану в інший, з новими якісними характеристиками.

Для ефективного функціонування системи управління розвитком підприємства необхідно здійснити розробку відповідного методичного забезпечення щодо реалізації функцій управління блоку саморозвитку, що і стане об'єктом подальших досліджень.

Список використаних джерел:

1. Хвостіна І.М. Механізм управління розвитком підприємства / І.М. Хвостіна // Інвестиції: практика та досвід. – 2015. – № 1. – С. 30-33.

2. Раєвнєва О.В. Управління розвитком підприємства: методологія, механізми, моделі: монографія / О.В. Раєвнєва. – Х.: ВД «ІНЖЕК», 2006. – 496 с.

3. Хамініч С. Ю. Управління підприємством на засадах освітнього потенціалу: монографія / С.Ю. Хамініч. – Д.: Вид-во ДНУ, 2006. – 288 с.

4. Бурмака М.М., Бурмака Т.М. Управління розвитком підприємства на прикладі підприємств будівельної галузі): [монографія]. – Харків: ХНАДУ, 2011. – 204 с.

5. Виханский О.С. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс: [учебник] / О.С. Виханский, А.И. Наумов. – 4.изд., перераб. и доп. – М.: Экономист, 2005. – 669 с.

6. Спицнадель В.Н. Основы системного анализа / В.Н. Спицнадель. – СПб.: Изд. дом «Бизнес– пресса», 2000. – 326 с.

7. Пушкарь А.И. Модели управления развитием производственно-экономических систем / А.И. Пушкарь. – Х.: ХГЭУ, 1997. – 268 с.

8. Алексеев И.В. Экономический механизм управления развитием предприятия / И.В. Алексеев, Л.П. Белонога, В.И. Михайловский, С.В. Паранчук. – Львов: Світ, 1991. – 154 с.

9. Рапопорт В.С. Развитие организационных форм управления научно-техническим прогрессом в промышленности / В.С. Рапопорт. – М.: Экономика, 1979. – 232 с.

Ключові слова: економічний розвиток підприємства, управління, саморозвиток підприємства, механізм, принципи, функції.

Keywords: economic development of the enterprise, the management, self-development enterprise, the mechanism, the principles, the functions.

Ключевые слова: экономическое развитие предприятия, управление, саморазвитие предприятия, механизм, принципы, функции.