

7. Васюта-Беркут О. І. Теорія бухгалтерського обліку : навч. посіб. / О. І. Васюта-Беркут, Г. Ф. Шепітко, Н. О. Ромашевська; За заг. ред. В. Б. Захожая. — 2-ге вид., стереотип. — К.: МАУП, 2003. — 176 с.
8. Нашкерська Г. В. Фінансовий облік : навч. посіб. / Г. В. Нашкерська. — К. : Кондор, 2005. — 503 с.
9. Воронина Л.А. Понятие бухгалтерских оценок и их развитие / Л. А. Воронина, Э. В. Москвичева // Международный бухгалтерский учет. — 2006. - №12(96). - С. 22-26.
10. Жук В. М. Облік сільськогосподарської діяльності / В. М. Жук. - К. : Юр-Агро-Веста, 2007. - 326 с.
11. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/>

Рецензент д.е.н., професор ХНЕУ Пулипенко А.А.
Експерт редакційної колегії к.е.н., доцент УкрДАЗТ Зубенко В.О.

УДК 658.3:005

СТРУКТУРНІ ПЕРЕТВОРЕННЯ, ЯК ШЛЯХ ВИХОДУ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ ІЗ КРИЗИ

Божанова О. В., к.е.н, доцент (НМетАУ)

В статті розглянуті питання щодо структурних перетворень організаційної системи управління машинобудівних підприємств. Визначено, що організаційна структура управління машинобудівних підприємств це сукупність організаційних одиниць апарату управління, що виконують різні функції управління, і цілеспрямовані на вирішення стратегічних завдань. З'ясовано основні принципи формування організаційної структури управління машинобудівних підприємств. Сформульовано вимоги до організаційної структури машинобудівних підприємств, враховуючи які можна успішно вдосконалити існуючу організаційну структуру управління.

Зроблено висновок, що на шляху виходу із кризи структурні перетворення машинобудівних підприємств повинні взаємодіяти із зовнішньою середою. Вибір організаційної структури залежить від стратегії розвитку підприємства. Це означає, що структура підприємства має бути здатною забезпечити реалізацію цієї стратегії. Оскільки з плином часу стратегії змінюються, то можуть знадобитися відповідні зміни і в організаційних структурах - і це найважливіша наукова та практична проблема. В даний час успішно функціонують підприємства і фірми, що регулярно оцінюють ступінь адекватності своїх організаційних структур і змінюють їх так, як цього вимагають зовнішні умови.

Ключові слова: структурні перетворення, організаційна система управління, машинобудівне підприємство, управління, криза.

СТРУКТУРНЫЕ ПРЕОБРАЗОВАНИЯ, КАК ПУТЬ ВЫХОДА МАШИНОСТРОИТЕЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ ИЗ КРИЗИСА

Божанова Е. В., к.э.н., доцент (НМетАУ)

В статье рассмотрены вопросы структурных преобразований организационной системы управления машиностроительных предприятий. Определено, что организационная структура управления машиностроительных предприятий это совокупность организационных единиц аппарата управления, выполняющих различные функции управления, и целенаправлены на решение стратегических задач. Выяснены основные принципы формирования организационной структуры управления машиностроительных предприятий. Сформулированы требования к организационной структуре машиностроительных предприятий, учитывая которые можно успешно усовершенствовать существующую организационную структуру управления. Сделан вывод, что на пути выхода из кризиса структурные преобразования машиностроительных предприятий должны взаимодействовать с внешней средой. Выбор организационной структуры зависит от стратегии развития предприятия. Это означает, что структура предприятия должна быть способной обеспечить реализацию этой стратегии. Поскольку с течением времени стратегии меняются, то могут понадобиться соответствующие изменения и в организационных структурах - и это важнейшая научная и практическая проблема. В настоящее время успешно функционируют предприятия и фирмы, которые регулярно оценивают степень адекватности своих организационных структур и изменяют их так, как этого требуют внешние условия.

Ключевые слова: структурные преобразования, организационная система управления, машиностроительное предприятие, управление, кризис.

STRUCTURAL REFORMS AS A WAY OUT MACHINE-BUILDING COMPANIES FROM CRISIS

Bozhanova E. V., Ph.D., Assoc. (NMetAU)

The article discusses the structural transformation of the organizational management of engineering enterprises. Determined that the organizational structure of management of engineering enterprises is a set of organizational units of management personnel with the various functions of management, and focused on the strategic objectives. Clarified the basic principles of organizational management structure engineering enterprises. The requirements to the organizational structure of the machine-building enterprises, given that you can successfully improve the existing organizational structure of management. Concluded that on the way out of the crisis structural reforms machinery enterprises have to interact with the environment. Choice depends on the organizational structure of enterprise development strategies. This means that the structure of the enterprise must be able to ensure the implementation of this strategy. Because over time the strategy change, you may need corresponding changes in organizational structures - and this is the most important scientific and practical problem. Currently successfully operate businesses and companies that regularly evaluate the adequacy of their organizational structures and change them as required by the external environment.

Keywords: *structural changes, organizational management system engineering company management, crisis.*

Вступ. В сучасних економічних умовах перед управліннями виникає проблема формування ефективної організаційної системи управління, яка відповідає цілям і задачам машинобудівних підприємств, що функціонують в умовах жорсткої конкуренції, а також дозволяє йому адекватно реагувати на внутрішні і зовнішні зміни. В умовах кризи в залежності від ступня її глибини і характеру прояву одним із шляхів виходу із скрутного фінансового-економічного становища є зміна організаційної структури, яка при вірній організації дає добрі результати.

Аналіз останніх публікацій по проблемі. Багато науковців вивчають питання структурних перетворень підприємств, серед них: Бондарчук Л.В. [1], Кизим М.О. [2], Забродський В.А. [2], Зінченко В.А. [2], Прохорова В. В., [3], Ярмолюк В.І. [3], Шершньова З.Є.[4], Шостак М.А. [5] та інші.

Метою дослідження є дослідження методичних основ структурних перетворень організаційної системи управління машинобудівних підприємств.

Основні результати дослідження. Відомо, що «система управління підприємством» або «організаційна система управління» є одним з ключових елементів менеджменту, тісно пов'язаних з цілями, процесом управління, роботою менеджерів і розподілом між ними функціональних обов'язків та повноважень. У рамках організаційної системи управління реалізується основна частина управлінського процесу виробництва машинобудівних підприємств, в якому беруть участь менеджери всіх рівнів, категорій і професійної спеціалізації.[2] Під організаційною структурою управління розуміють взаємопов'язану сукупність організаційних одиниць апарату управління, що виконують різні функції управління, і спрямовані на вирішення певних завдань і досягнення цілей. Таким чином, якщо розглядати в цьому світлі структуру управління, то можна сказати, що це система оптимального

співвідношення функціональних обов'язків і відповідальності між органами та елементами управління, що входять до неї. Елементами організаційної структури управління є відділи і співробітники апарату управління, які виконують певні функціональні обов'язки. Між елементами існують зв'язки, які можуть бути горизонтальними і вертикальними. Горизонтальні зв'язки управління є одно рівневі і здійснюються шляхом переговорів і узгодження. Вертикальні зв'язки виражають систему підпорядкування. Вони характерні для організацій з ієрархічною структурою управління, тобто виділяються верхня ланка (керівництво і апарат управління), середня (менеджери) і нижча ланка (співробітники і службовці).

Більшість машинобудівних підприємств мають наступні типи організаційних структур управління: функціональну, дивізійну та матричну організаційні структури. Незалежно від типу організаційної структури управління між елементами будь-який з них існують взаємозв'язок і взаємозалежність. Тому при зміні будь - якого елемента виникає необхідність у внесенні змін і в інші елементи. [3]

До структури управління подається безліч вимог, що відображають її ключове значення для менеджменту. Вони враховуються в принципах формування організаційної структури управління машинобудівних підприємств. Головні з цих принципів сформульовані наступним чином:

– організаційна структура управління повинна передусім відображати мету і завдання організації, а отже, бути підлеглою виробництву і його потребам;

– слід передбачити оптимальний розподіл праці між органами управління і окремими працівниками, що забезпечує творчий характер роботи і нормальне навантаження, а також належну спеціалізацію;

– формування структури управління потрібно зв'язувати з визначенням повноважень і

відповідальності кожного робітника і органу управління, зі встановленням системи вертикальних і горизонтальних зв'язків між ними.

– між функціями і обов'язками, з одного боку, і повноваженнями і відповідальністю з іншого, необхідно підтримувати відповідальність, порушення якого призводить до дисфункції системи управління в цілому;

– організаційна структура управління повинна бути адекватною соціально - культурним умовам організації, що виявляє істотний вплив на рішення відносно рівня централізації і деталізації, розподілу повноважень і відповідальності, міри самостійності і масштабів контролю керівників і менеджерів.[4]

Практично це означає, що спроби сліпо копіювати структури управління, що успішно функціонують в інших соціально - культурних умовах, не гарантують бажаного результату.

Реалізація цих принципів означає необхідність врахування при формуванні (або перебудові) структури управління безлічі різноманітних чинників, що впливають на організаційні структури управління машинобудівних підприємств.

Головним чинником, що впливає на можливі контури і параметри структури управління, є підприємство. Відомо, що підприємства розрізняються по багатьох критеріях. Велика розмаїтість підприємств в Україні передбачає велику кількість підходів до побудови управлінських структур. Ці підходи різноманітні в комерційних організаціях і некомерційних, великих, середніх і малих, що знаходяться на різних стадіях життєвого циклу, що мають різний рівень розподілу і спеціалізації праці, його кооперування і автоматизації, ієрархічних і «плоских», і так далі. Очевидно, що структура управління машинобудівними підприємствами більш складна у порівнянні з тією, що потрібна невеликому підприємству, де всі функції менеджменту зосереджуються в руках одного - двох членів організації (звичайно керівника і бухгалтера), де відповідно немає необхідності проектувати формальні структурні параметри. По мірі зростання підприємства, а значить, і обсягу управлінських робіт, розвивається розподіл праці і формуються спеціалізовані ланки (наприклад, по управлінню персоналом, виробництвом, фінансами, інноваціями і т.п.), зладжена робота яких вимагає координації і контролю. Побудова формальної структури управління, в якій чітко визначені ролі, зв'язки, повноваження і рівні, стає імперативом.

В умовах кризи звичайно розробляються міри по вдосконаленню управлінської структури у відповідності з потребами і тенденціями у зміні виробництва. На формування структури управління впливають зміни організаційних форм, в яких

функціонують машинобудівні підприємства, а тому під час розробки плану змін організаційної структури управління машинобудівного підприємства необхідно враховувати наступні моменти:

– якщо метою зміни організаційної структури управління є виведення підприємства з кризи, то тут необхідна участь головного керівника, що вимагає звільнення його в деякій мірі від інших функціональних обов'язків;

– для ефективної діяльності машинобудівного підприємства необхідно чіткий розподіл обов'язків і повноважень співробітників і службовців;

– наявність великої кількості завдань і питань вимагає певної самостійності відділів, але з участю досвідченого і професійного менеджера;

– у сучасних економічних умовах необхідним є наявність оперативного маркетингового відділу, що здатний орієнтувати підприємство на споживачів;

– необхідним є чітке розділення фінансового, бухгалтерського та економічного відділів;

– необхідним є створення відділу розвитку підприємства, що забезпечить створення нових напрямків та інноваційних стратегій;

– удосконалення роботи відділу по роботі з персоналом та розробка програм з пошуку і навчання персоналу;

– існує необхідність системи аналізу та прогнозування діяльності підприємства в сучасних умовах.[5]

При проектуванні нової організаційної структури управління слід враховувати наступні завдання:

– визначення типу структури управління;

– уточнення складу й кількості підрозділів по рівнях управління;

– визначення характеру співвідпорядкованості між ланками організації;

– розрахунки витрат на утримання апарату управління.

Виходячи із сучасних вимог до організаційної структури машинобудівних підприємств, можна виділити ряд основних, враховуючи які можна успішно вдосконалити існуючу організаційну структуру управління, а саме:

– оптимальність (організаційна структура управління машинобудівних підприємств є оптимальною, якщо між ланками й ступенями управління на всіх рівнях устанавлюються раціональні зв'язки при мінімальному числі ступенів управління);

– оперативність (сутність даної вимоги полягає в тому, щоб за час від ухвалення рішення до його виконання в системі управління не встигли

відбутися негативні зміни, що роблять непотрібною реалізацію ухвалених рішень);

– надійність (структура апарата управління повинна гарантувати достовірність передачі інформації, не допускати перекручень команд управління і інших переданих даних, забезпечувати безперебійність зв'язку в системі управління);

– економічність (суть вимоги полягає в тому, щоб потрібний ефект від управління досягався при мінімальних витратах на управлінський апарат);

– стабільність структури управління (незмінність її основних властивостей при різних зовнішніх впливах, цілісність функціонування системи управління і її елементів);

– гнучкість (здатність змінюватися відповідно до змін середовища).

Слід зазначити, що роботи з структурні перетворення машинобудівних підприємств повинні носити комплексний характер. У результаті експертного опитування керівників машинобудівних підприємств було виявлено, що основними факторами, що сприяють успішному проведенню робіт з розвитку організаційної структури управління підприємством, з'явилися: налаштований на реформи вищий керівник, організаційний клімат, що підтримує зміни на підприємстві, знаходження підприємства на положенні експерименту, створення при правлінні акціонерного товариства Головного відділу перебудови організації управління, творчий підхід працівників до вирішення даної проблеми.

Висновок. На шляху виходу із кризи структурні перетворення машинобудівних підприємств повинні взаємодіяти із зовнішньою середою. Вибір організаційної структури залежить від стратегії

розвитку підприємства. Це означає, що структура підприємства має бути здатною забезпечити реалізацію цієї стратегії. Оскільки з плином часу стратегії змінюються, то можуть знадобитися відповідні зміни і в організаційних структурах - і це найважливіша наукова та практична проблема. В даний час успішно функціонують підприємства і фірми, що регулярно оцінюють ступінь адекватності своїх організаційних структур і змінюють їх так, як цього вимагають зовнішні умови.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Бондарчук Л.В. Удосконалення організаційної структури підприємства в системі ефективного менеджменту персоналу / Л.В. Бондарчук –Х.: ХГУ, 2008. – 4 с.
2. Оцінка і діагностика фінансової стійкості підприємства : [монографія] / М.О. Кизим, В.А. Забродський, В.А. Зінченко і др.. – Х.: Видавничий Дім „ІНЖЕК”, 2003. – 144 с.
3. Прохорова В. В. Інноваційні перетворення як структурний елемент антикризового управління підприємством / В.В. Прохорова, В.І. Ярмолюк // Економіка і управління. – 2013. - № 2. – с. 28-33
4. Шершньова З.Є. Стратегічне управління: підручник / З.Є. Шершньова — 2-ге вид., перероб. і доп. — К.: КНЕУ, 2004. — 699 с.
5. Шостак М.А. Использование концепции внутреннего маркетинга в рамках стратегии устойчивого развития предприятий сферы услуг / М.А. Шостак // Сталий розвиток підприємств сфери послуг. – 2008. – С. 281-287.

*Рецензент д.е.н., професор УПА Прохорова В.В.
Експерт редакційної колегії к.е.н., доцент УкрДАЗТ Уткіна Ю.М.*

УДК 657.421.3

НАПРАВЛЕНИЯ УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УЧЕТА НЕМАТЕРИАЛЬНЫХ АКТИВОВ ПРЕДПРИЯТИЙ

Булгакова Ю. В., к.э.н., ст. преподаватель (ДНУЖТ им. акад. В. Лазаряна)

В статье проанализированы особенности учета нематериальных активов (НМА) предприятий в соответствии с национальными и международными стандартами бухгалтерского учета. Исследованы наиболее важные аспекты учета нематериальных активов в публикациях отечественных и зарубежных ученых. Обозначены нерешенные вопросы, которые касаются разработки четкого алгоритма зачисления, признания, оценки и учета НМА. Обоснованы предложенные направления усовершенствования учета НМА.

Ключевые слова: бухгалтерский учет, нематериальные активы, международные стандарты финансовой отчетности, капитализация расходов, гудвил.