

Література

1. Бородіна О.М. Сільськогосподарське дорадництво та проблеми його кадрового забезпечення. - К.: ІАЕ, 2001. - 72с.
2. Ільків Л.А., Вовна Н.С. Особливості розвитку і функціонування системи дорадчих служб світу [Електронний ресурс] / Л.А. Ільків, Н.С. Вовна. – Режим доступу: [Тези_дорадництво.pdf](#). – Назва з екрану.
3. Кальна-Дубінюк Т.П. Сільськогосподарська дорадча діяльність. Навчальний посібник для дистанційного навчання / Кальна-Дубінюк Т.П., Кудінова І.П., Рибак Л.Х.. – К.: Освітня книга, 2011. – 360с.
4. Кропивко М.Ф. Інформаційне забезпечення аграрних перетворень //Сучасна аграрна політика: проблеми становлення.- К., 1996. - С. 629- 655.
5. Лушціков Ю.А. Історія розвитку та принципи функціонування дорадчих служб [Текст] / Ю. А. Лушціков, С. В. Мамалига // Наука і методика: зб. наук.-метод. праць. – 2008. – № 12. – С. 81–86.
6. Недбалюк О.П. Програми розвитку сільської місцевості як теорія, методологія і практика діяльності дорадчих служб в США. – Вінниця: Видавництво Вінницької громадської організації “Поділля-2000”, 2005.-160с.

УДК 338.45

ОРГАНІЗАЦІЙНІ ФОРМИ ФУНКЦІОНУВАННЯ ВНУТРІШНЬОГО ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ ПІДПРИЄМСТВА

Дончак Л.Г. – к.е.н., старший викладач

Вінницький навчально-науковий інститут економіки ТНЕУ

Важливим аспектом формування внутрішнього економічного механізму підприємства є оптимальний вибір його організаційної форми функціонування, тобто внутрішньої організаційної структури, яка передбачає побудову раціональної системи горизонтальних та вертикальних відносин. Організаційні форми функціонування внутрішнього економічного механізму можуть бути досить різними: починаючи від централізованого регулювання діяльності підрозділів і закінчуючи повною їх децентралізацією.

Доцільно відмітити погляд авторів [1, с. 33], які виділяють такі основні форми функціонування підрозділів підприємства: 1) підрозділи – центри витрат; 2) підрозділи – центри прибутку, серед яких виокремлюють: а) підрозділи – розрахункового умовного прибутку; б) підрозділи – центри реального прибутку.

Підрозділи підприємства, що є центрами витрат, виготовляють, як правило, продукцію внутрішнього призначення. Їх діяльність жорстко регламентується, а ефективність оцінюється за показниками витрат. Значна кількість підрозділів промислових підприємств є центрами витрат.

Підрозділи, що є центрами прибутку, виготовляють або кінцеву продукцію, яку реалізують на ринку (центри реального

прибутку), або проміжну продукцію внутрішнього призначення, яку передають іншим підрозділам за внутрішніми планово-розрахунковими цінами (центри умовного прибутку). Таким чином, підрозділи підприємства мають можливість отримувати реальний або умовний прибуток.

Центри прибутку працюють на основі фінансової відповідальності та повної чи часткової самоокупності. Економічні відносини між центром прибутку та адміністративним центром, а також іншими підрозділами підприємства ґрунтуються на договірній системі. Виробництво і реалізація продукції здійснюються на основі бюджету, узгодженого з адміністративним центром. Разом з цим, між підрозділами підприємства діють внутрішні ціни, за якими визначається виробнича ефективність їх діяльності та можуть виникати окремі податкові платежі, відрахування для утримання адміністративного центру тощо [2, с. 22].

Окремо слід відзначити думку Грещака М.Г., який вважає, що для внутрішнього економічного механізму підприємства доцільно розглядати лише центри прибутку та центри витрат [1, с. 34]. Центри доходу та центри інвестицій характерні для дослідження загальних аспектів діяльності підприємства, тобто його економічного механізму.

Існують також інші погляди авторів, відповідно до яких виділяють такі форми функціонування внутрішнього економічного механізму підприємства: пряме планове регулювання; договірне регулювання; синтезоване (змішане) регулювання [3, с. 27-28].

Не викликає сумнівів, що центри відповідальності розрізняються за ступенем свободи, тобто за повноваженнями та відповідальністю окремих внутрішніх підрозділів підприємства у питаннях управління їх діяльністю. Якщо керівник центра витрат може самостійно визначити лише величину та структуру витрат, а все решта контролюється вищим керівництвом, то керівник центра прибутку має значно ширші права і може встановлювати самостійно обсяги виробництва, відповідати за отримані прибутки, реалізовувати продукцію, укладати договори тощо.

Виділяють чотири основні організаційні форми функціонування внутрішнього економічного механізму, які є характерними за сучасних умов діяльності виробничих підприємств, а саме: централізовану, частково децентралізовану, децентралізовану та змішану. Централізована організаційна форма функціонування внутрішнього економічного механізму підприємства характеризується повним регулюванням діяльності підрозділів з боку центрального апарату управління. Вона складається з сукупності підрозділів, що мають статус центрів витрат. Перевагами централізованої організаційної форми є: визначеність та простота у функціонуванні; чіткий розподіл повноважень; ієрархічність управління, за якої кожний нижчий рівень контролюється вищим і підпорядковується йому. Недоліками такої організаційної форми є: надмірна централізація управління виробництвом; низький ступінь самостійності підрозділів; висока залежність від центрального апарату управління тощо.

Частково децентралізованій організаційній формі функціонування внутрішнього економічного механізму підприємства характерне часткове регулювання діяльності підрозділів, що виявляється в наданні окремим підрозділам статусу центрів умовного прибутку, до складу яких входять центри витрат.

Перевагами даної організаційної форми є: часткова самостійність підрозділів підприємства; звільнення вищого керівництва від прийняття управлінських рішень на низових рівнях підприємства тощо. Недоліки частково децентралізованої форми полягають у порушенні принципу єдиновладності, ускладненні контролю та обліку діяльності підрозділів тощо.

Децентралізована, або її ще можна назвати мережева, організаційна форма функціонування внутрішнього економічного механізму являє собою сукупність відносно самостійних спеціалізованих підрозділів підприємства, пов'язаних між собою та вищим керівництвом системою договірних відносин. Підрозділи підприємства за такої організаційної форми мають можливість здійснювати операції купівлі-продажу за межами даного господарюючого суб'єкта. Перевагою децентралізованої організаційної форми є відносна самостійність діяльності підрозділів підприємства, яка виявляється у можливості здійснювати реалізацію виготовленої продукції, розпоряджатися частиною прибутку від її реалізації, оперативно приймати рішення на відповідних рівнях управління тощо. До недоліків даної організаційної форми можна віднести: можливість посилення конкуренції між підрозділами підприємства через надмірний рівень їх самостійності, що може призвести до ускладнення процесу координації їх діяльності.

Змішана організаційна форма внутрішнього економічного механізму передбачає поєднання в собі рис та переваг трьох попередніх форм. Оскільки в структуру організаційної форми входять центри прибутку, то вона притаманна відносно великим підприємствам, які знаходяться на перехідному етапі від централізованих форм функціонування до децентралізованих [4, с. 27-30].

Отже, організаційні форми функціонування внутрішнього економічного механізму підприємства, що ґрунтуються на створенні центрів прибутку та центрів витрат, дозволяють активізувати внутрішні чинники ефективності господарювання за рахунок посилення відповідальності підрозділів підприємства за результати їх діяльності.

Література

1. Грещак М. Г. Внутрішній економічний механізм підприємства: навч. посібник / М. Г. Грещак, О. М. Гребешкова, О. С. Коцюба. – К. : КНЕУ, 2001. – 228 с.
2. Дончак Л. Г. Формування внутрішнього економічного механізму підприємства / Л. Г. Дончак // Агроінком. – 2012. – № 10-12. – С. 77 – 81.
3. Круш П. В. Внутрішній економічний механізм підприємства: навч. посібник / П. В. Круш, С. О. Тульчинська, Р. В. Тульчинський та ін. – К. : ЦУЛ, 2008. – 206 с.
4. Козловський В. О. Внутрішній економічний механізм виробничих підприємств : монографія / В. О. Козловський, Л. Г. Дончак. – Тернопіль : Крок, 2013. – 204 с.

УДК 658.012 : 338.24

ОСОБЛИВОСТІ ВПРОВАДЖЕННЯ УПРАВЛІНСЬКИХ ІННОВАЦІЙ НА СУЧАСНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

Семчук І.В. – к.е.н., старший викладач

Вінницький навчально-науковий інститут економіки ТНЕУ

В сучасних умовах ринкових відносин вітчизняному підприємству необхідно здійснювати безперервний інноваційний розвиток, який стане визначальним фактором сталого економічного зростання. Інновації, зокрема управлінські інновації є головною рушійною силою для досягання успіху підприємства, а особливо під час кризового періоду. В умовах постійних змін зовнішнього середовища та посилення конкуренції управлінські інновації набувають особливої актуальності та значення, що потребує виділення їх як окремого виду інновацій з метою детального розгляду та обґрунтування їхніх особливостей, переваг для організації.

Основними чинниками, які перешкоджають впровадженню управлінських новацій на підприємствах України є відсутність в достатньому обсязі фінансових можливостей для формування управлінського потенціалу, високий рівень ризику, недостатня кваліфікація управлінського персоналу, відсутність інформації про ефективні нововведення у сфері управління та можливості одержати кваліфіковану допомогу і консультації.

Питання сутності та особливостей інновацій, інноваційного розвитку підприємств, організації інноваційних процесів, сутності управлінських інновацій висвітлені в роботах багатьох вітчизняних та зарубіжних учених: Ю.М. Бажала, Дж. Біркіншоу, П. Друкера, М.І. Дяченко, С.М. Ілляшенка, В.І. Захарченко, О.В. Карлінської, А.Г. Латкіна, В.В. Мельниченка,

О.П. Молчанової, Г. Плешу, А.І. Пригожина, Л.М. Прокопишина, О.В. Суріна, І.В. Федулової, Н.І. Чухрай, О.І. Юркан та ін. Однак низка питань залишається вивченою недостатньо. Зокрема, організаційно-методичні питання щодо впровадження управлінських інновацій в систему підприємства потребують додаткового обґрунтування.

Метою статті є розглянути сутність та зміст поняття “управлінські інновації”. Визначити проблеми, що стримують поширення управлінських інновацій в системі підприємства та розробити пропозиції для успішного впровадження таких інновацій на сучасному підприємстві.

Термін “інновація” походить від латинського слова “innovare” (“відновлення”, “оновлення”). Поняття “innovation” відповідає нашому словосполученню “введення нового” або “введення новацій”, тобто практичне використання новації з моменту її виробництва та розповсюдження у якості нових продуктів або послуг є нововведенням – інновацією.

Інновація являє собою матеріалізований результат, отриманий від вкладення капіталу у нову техніку чи технологію, у нові форми організування виробництва, праці, обслуговування і управління, включаючи нові форми контролю, обліку, методи планування тощо. Управлінські інновації розкривають нові форми та методи планування, організації, регламентування праці та виробництва, а також у сферах ціноутворення, мотивації і оцінки результатів