

зниження браку в роботі внаслідок зменшення впливу «людського фактора»; ефект від збільшення продуктивності роботи підрозділів і фірми в цілому.

Основними з еколого-економічних ефектів, за допомогою яких можна оцінити економічні наслідки впливу ІСПДП на довкілля, є такі:

1. Ефекти, пов'язані з процесами розробки, виробництва, експлуатації та утилізації устаткування;

2. Ефекти, викликані використанням ІСПДП: відвернені економічні збитки від забруднення довкілля завдяки економії природних ресурсів;

3. Ефекти, що виникають від телепраці [3].

В свою чергу, затрати від впровадження та використання ІСПДП включають витрати на устаткування, системне програмне забезпечення (ПЗ), прикладне ПЗ, послуги зовнішніх консультантів, зарплату співробітників та загальновиробничі витрати [4].

Використовуючи ефекти і затрати, можна сформулювати формулу ефективності впровадження інформаційних систем при плануванні діяльності підприємства (E_{IC}) так:

$$E_{IC} = \frac{Ef^{економ.} + Ef^{соц.-економ.} + Ef^{еколог.-економ.}}{З_{устат.} + З_{сис.ПЗ} + З_{прик.ПЗ} + З_{зов.конс} + З_{спів.} + З_{загальновир.}}$$

У результаті роботи було досліджено ефективність функціонування інформаційних систем з планування діяльності підприємства. Виявлено недоліки існуючих методик оцінки. Досліджено, що ефекти, які виникають під час експлуатації інформаційних систем з планування діяльності підприємства можна розподілити на економічні, еколого-економічні та соціально-економічні. Також було формалізовано загальний показник ефективності функціонування інформаційних систем з планування діяльності підприємства.

Література:

1. Задорожко Г.И. Современные методы оценки эффективности функционирования информационных систем предприятия [Текст] / Г.И. Задорожко // Вісник Хмельницького національного університету. Серія Економіка. – 2011. – № 2, Т.3. – С. 191-194.
2. Фурсов М.А. Внедрение ERP-системы: оценка окупаемости [електронний ресурс] // М.А. Фурсов. – Режим доступу до матеріалів: <http://www.thalion.kiev.ua/idx.php/97/339/article/>.
3. Волк О.М. Методичні підходи до визначення впливу інформаційно-комунікаційних технологій на еколого-економічний розвиток країни [Текст] / О.М. Волк // Механізм регулювання економіки. – 2008. – № 2. – С. 233-238.
4. Терехов А. Эффективность внедрения ERP системы [електронний ресурс] // А. Терехов. – Режим доступу до матеріалів: http://citforum.ck.ua/consulting/ERP/atk_tco.shtml.

ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ФІНАНСОВОЇ СТРУКТУРИ ЯК ЕТАП ВПРОВАДЖЕННЯ БЮДЖЕТУВАННЯ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ЛЕГКОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

С.О. Джерелейко

Хмельницький національний університет, м. Хмельницький

В умовах ринкових відносин більшість вітчизняних підприємницьких структур намагається організувати діяльність на рівні світових стандартів із використанням сучасних концепцій управління підприємством, насамперед, бюджетування, реалізація якого повинна здійснюватися за рахунок кваліфікованого поетапного впровадження в дію, а результативність цього процесу забезпечується здатністю підприємства визначати найкращий варіант розвитку в залежності від умов зовнішнього та внутрішнього середовища і розробляти дії, спрямовані на його досягнення.

Одним з важливих етапів впровадження бюджетування на промисловому підприємстві є формування його організаційно-фінансової структури, яка безпосередньо пов'язана із унікальною для кожного виробничого об'єкту системою бюджетів, оскільки віддзеркалює характерні особливості таких об'єктів, головним чином, функціонального та галузевого характеру.

Формування організаційно-фінансової структури починається із побудови (для новоствореного підприємства) або коригування (для функціонуючого підприємства) організаційної структури управління, яка представляє собою «...впорядковану сукупність підрозділів, які формують рівні управління, їх взаємозв'язки й забезпечують керівництво організацією» [1, с.100].

Вірно визначена організаційна структура на підприємстві слугуватиме свого роду гарантом коректного впровадження бюджетування, який дозволить ефективно реагувати на зміну як внутрішніх, так і зовнішніх чинників, що забезпечить зростання ефективності діяльності господарюючих суб'єктів.

З точки зору автора, для підприємств легкої промисловості, у зв'язку із специфікою їх діяльності, найбільш притаманна цехова лінійно-функціональна структура управління, основним принципом побудови якої є розмежування повноважень і відповідальності за функціями та прийняття рішень по вертикалі за рахунок створення на базі основних ланок лінійної структури функціональних підрозділів. Вважаємо, що саме ця структура найбільш ефективна в умовах виконання одноманітних операцій, які практикуються на підприємствах з масовим або багатосерійним типом виробництва, а також на виробництвах затратного типу (які найменш піддані впливу науково-технічного прогресу), оскільки успішність діяльності таких підприємств досягається при рівномірних змінах по всіх підрозділах одночасно, що забезпечує якісно новий розподіл праці в процесі управління бюджетуванням.

Визначена лінійно-функціональна організаційна структура є передумовою для створення багаторівневої фінансової структури, головна функція якої полягає у виокремленні центрів управлінського обліку, за допомогою яких здійснюють управління фінансовими ресурсами підприємства.

За принципами побудови фінансова структура суттєво відрізняється від організаційної структури, зокрема, організаційна структура, зазвичай, створюється відповідно до фінансової спеціалізації відділів підприємства та формується на ієрархії підпорядкованості. Фінансова структура, на відміну від попередньої, має бути побудована на основі фінансово-економічних відносин між центрами відповідальності та базується на ієрархії відповідальності.

На думку автора, фінансова структура представляє собою сукупність сфер фінансової відповідальності (об'єктів бюджетування), що дозволяє сформувати бюджети по кожному бізнес-напряму його діяльності. У зв'язку з цим виокремлюється ієрархія центрів відповідальності у складі фінансової структури підприємства за рівнем впливу та основними ознаками (технологією та організацією бюджетного процесу), як «центри фінансової відповідальності \longleftrightarrow центри фінансового обліку \longleftrightarrow місця виникнення витрат». При цьому було зауважено, що «... всі інші види структурних підрозділів – елементів фінансової структури – у кінцевому підсумку можна віднести до однієї з цих груп» [2, с. 221], а також наголошувалось на аспекті притаманності, згідно якого підприємствами з лінійно-функціональною структурою управління переважно створюються центри фінансового обліку та місця виникнення витрат.

Оскільки фінансова структура господарюючого суб'єкту формується за принципом ієрархічної підпорядкованості аналогічно організаційній структурі, варто звернути увагу на типізацію центрів фінансової відповідальності, за якою автором запропоновано у складі підприємств легкої промисловості виокремлювати такі ієрархічні рівні фінансової структури: I Рівень - Центр Інвестицій, II Рівень - Центр Прибутку, III Рівень - Центр доходів/Центр витрат.

Вважаємо, що при розробці фінансової структури підприємство повинно дотримуватись певного порядку дій, оскільки від її коректності як елементу системи управління залежатиме ефективність функціонування організаційно-фінансової структури, що впливатиме й на впровадження бюджетування.

Отже, вищевикладене дозволяє зробити висновки, що організаційно-фінансова структура підприємств легкої промисловості, яка формується на основі лінійно-функціональної

організаційної структури та базується на управлінні Центрами фінансового обліку, котрі є структурними підрозділами таких підприємств та відповідають за визначений фінансовий результат, є обов'язковим атрибутом системи бюджетування, оскільки саме управління на основі центрів відповідальності у відповідності до поставлених цілей дозволяє значно підвищити ефективність діяльності підприємств легкої промисловості шляхом забезпечення відповідних умов впровадження бюджетування.

Література:

1. Кузьмін О. Є. Основи менеджменту : [підручник] / О. Є. Кузьмін, О.Г. Мельник.– К. : Академвидав, 2003. – 416 с.
2. Хруцкий В.Е. Внутрифирменное бюджетирование / В.Е. Хруцкий, В.В.Гамаюнов. — М.: Финансы и статистика, 2008. — 464 с.

РОЛЬ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИМ КЛІМАТОМ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

А.Ю. Хмелевська

Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, м. Харків

Найбільш характерними рисами сучасних умов господарювання є значна нестабільність та невизначеність економічної ситуації, швидкий розвиток та старіння технологій, посилення конкуренції, підвищення вимог до якості товарів та послуг. Сьогодні для ефективного функціонування підприємства мають значення не тільки матеріальні, фінансові, але й, більшої мірою, трудові ресурси із належними їм знаннями, рівнем освіти, професійними навичками, здібностями, вмотивованістю, інтелектуальним та трудовим потенціалом.

Відповідно до [1, с. 141-144], трудові ресурси є особливим активом підприємства у формування та розвиток яких здійснюються інвестиції з метою отримання майбутніх економічних вигод. У свою чергу, М. Д. Романюк у [2, с. 454] наголошує на тому, що саме персонал повинен розглядатися як основний ресурс, визначальний чинник успіху діяльності підприємства та ключовий рушій як виробничих, так й інноваційних процесів, оскільки саме працівники з одного боку виступають в ролі творців інноваційного потенціалу (винаходів, патентів, ноу-хау, тощо), а з іншого – опановують новостворені та вдосконалені технології, методи, продукти чи послуги. Розробка та впровадження інновацій є запорукою сталого розвитку підприємства, а також підвищення його конкурентоспроможності та зміцнення ринкових позицій. Отже, в основі розвитку сучасного підприємства лежить розвиток його персоналу. Л. М. Шимановська-Діанич у [3] зазначає, що успішний розвиток персоналу обумовлений трьома факторами: знаннями (є основою розвитку здібностей персоналу та сприяють формуванню особистісного потенціалу людини); можливостями (тобто умови використання одержаних знань); поведінкою співробітників (як ключовий фактор розвитку). Автор також робить акцент на тому що, неможливо забезпечити розвиток персоналу тільки на підставі підвищення знань та можливостей, без урахування особливостей поведінки, взаємостосунків, міжособистісних і неформальних комунікацій.

Згідно з [2, с. 458], важливе значення для успішної реалізації інноваційної стратегії підприємства має створення компанії, привабливої для висококваліфікованих фахівців, забезпечення умов для реалізації творчого потенціалу працівників, а отже виробництва інноваційних товарів та послуг, здатних успішно конкурувати на ринку. Для підтримки трудового потенціалу персоналу, формування належного ставлення до праці, як зазначено у [4, с. 115-119], в першу чергу потрібно створити умови, за яких персонал сприймав би свою працю як свідому діяльність, необхідну не лише для життєзабезпечення, але й як джерело самовдосконалення, основу професійного й службового зростання. Тобто на вітчизняних підприємствах існує об'єктивна необхідність у розвитку організаційної культури, формуванні сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі, як її віддзеркалення. Отже, на нашу думку, з метою підвищення ефективності інноваційної діяльності підприємств,