

2. Payne, Adrian. Customer Relationship Management: From Strategy to Implementation [Text] / Adrian Payne, Pennie Frow // Journal of Marketing Management. – 2006. – № 22. – P. 68–135.

3. Ламбен, Ж. Ж. Менеджмент, ориентированный на рынок [Текст] / Ж. Ж. Ламбен, Р. Чумпитас, И. Шулинг; пер. с англ.; под ред. В. Б. Колчанова. – 2-е изд. – СПб. : Питер, 2008. – 720 с.

4. Браун, М. Г. Сбалансированная система показателей на маршруте внедрения [Текст] / Браун Марк Грэм. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2005. – 232 с.

5. Нили, Э. Призма эффективности: карта сбалансированных показателей для измерения успеха в бизнесе и управлении [Текст] / Э. Нили, К. Адамс, М. Кенерли. – Днепропетровск : Баланс-Клуб, 2003. – 400 с.

6. Грант, Р. М. Современный стратегический анализ [Текст] / Р. М. Грант ; пер. с англ.; под ред. В. Н. Фунтова. – 5-е изд. – СПб. : Питер, 2008. – 560 с.

7. Современная логистика [Текст] / Джонсон С. Джеймс [и др.]; [пер. с англ.] – 7-е изд. – М. : Вильямс, 2002. – 624 с.

8. Сорокина, Т. Оценка эффективности каналов сбыта [Текст] / Т. Сорокина // Sales business/ Продажи. – 2005. – № 6. – С. 22–28.

9. Армстронг, М. Performance management. Управление эффективностью работы [Текст] / М. Армстронг, А. Бэрн; пер. с англ. – 2-е изд. – М. : Hippo Publishing, 2007. – 384 с.

10. Кит, П. Управленческая экономика. Инструментарий руководителя [Текст] / П. Кит, Ф. Янг; пер. с англ. – 5-е изд. – СПб. : Питер, 2008. – 624 с.

11. Кяран, Уолш. Ключевые показатели менеджмента: полное руководство по работе с критическими числами, управляющими вашим бизнесом [Текст] / Уолш Кяран ; пер. с англ. О. В. Чумаченко. – 4-е изд. – К. : Companion Group, 2006. – 400 с.

12. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.12manage.com/methods_roce_ru.html>.

13. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <<http://www.ipnou.ru/article.php?idarticle=005644>>.

Отримано 31.03.2010. ХДУХТ, Харків.

© Н.О. Власова, М.Д. Маловік, 2010.

УДК 658.1:658.3

В.А. Гросул, д-р екон. наук

МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Розкрито зміст видів організаційної сталості підприємства, запропоновано методику визначення рівня організаційної сталості соціально-

економічної системи підприємства на основі реалізації організаційного механізму управління.

Раскрыто содержание видов организационной устойчивости предприятия, предложена методика определения уровня организационной устойчивости социально-экономической системы предприятия на основе реализации организационного механизма управления.

The contents of kinds of organizational stability of the enterprise is opened, the technique of definition of a level of organizational stability of social and economic system of the enterprise is offered on the basis of realization of the organizational mechanism of management.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Забезпечення злагодженої й ефективної роботи сучасних підприємств передбачає розгляд кожного суб'єкта господарювання як системи, основними елементами якої є соціальна та економічна підсистеми, що обумовлено наявністю зв'язків і властивостей певного характеру. Важливе значення для забезпечення стійких темпів зростання економіки має стала соціально-економічна система підприємств, яка повинна розглядатися у двох аспектах: фінансовому й організаційному. Не заперечуючи значення фінансової діяльності для сталого розвитку підприємства, слід зазначити, що організаційна сталість суб'єкта господарювання впливає на його діяльність, дозволяючи приймати та реалізовувати ефективні управлінські рішення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У широкому розумінні сталість – це стан системи, за якого кількісні характеристики її елементів, а також їхні властивості та відносини залишаються незмінними у разі перетворення системи, що викликано змінами в середовищі її функціонування [1; 2]. Організаційна сталість передбачає формування та реалізацію організаційного механізму, який дозволяє соціально-економічній системі підприємства адекватно реагувати на зміни зовнішнього та внутрішнього середовища, зберігаючи визначені зв'язки та властивості, що дозволяють досягати певної мети діяльності та розвитку. Проте у деяких випадках така сталість призводить до інерційності, що істотно обмежує можливості управління [3]. Ефективна організація управління підприємством характеризується такою структурою системи управління, яка тісно пов'язана з динамічними характеристиками його соціально-економічної системи та її сталістю. При цьому сталість підприємства як системи передбачає два стани [4].

Перший – характеризує стан рівноваги соціально-економічної системи підприємства, у якому вона знаходиться у разі відсутності впливу чинників, що збурюють. Математично це може бути інтерпретоване так: якщо в деякий момент часу t стан системи можна описати

сукупністю змінних $x_1(t), x_2(t), \dots, x_n(t)$, які змінюються у часі згідно з системою диференціальних рівнянь

$$\frac{dx_i}{dx} = f_i(x_1, x_2, \dots, x_n), x_i(0) = c_i, \quad i=1, 2, \dots, n, \quad (1)$$

то стан рівноваги соціально-економічної системи підприємства описує така сукупність значень a_1, a_2, \dots, a_n , що

$$f_i(a_1, a_2, \dots, a_n) = 0, \quad i=1, 2, \dots, n. \quad (2)$$

Ці значення визначають рішення системи рівнянь (1) і за відсутності чинників, що збурюють, соціально-економічна система підприємства залишиться в стані, який визначається рівністю $x_i = a_i$, якщо вона знаходилась у ньому в початковий момент часу.

Другий стан, який характеризує стале положення соціально-економічної системи підприємства пов'язаний з його циклічною діяльністю та розвитком. При цьому цикл виникає, якщо за відсутності впливу чинників, що збурюють, система періодично проходить ту саму послідовність станів, що називається стійкою безліччю станів [5]. У цьому випадку стан рівноваги (чи циклу) системи може бути стійким, хитливим чи інерційним щодо деякої сукупності чинників, які збурюють підприємство як систему. Під чинниками, які збурюють систему підприємства необхідно мати на увазі будь-який вплив на систему, що призводить до зміни її стану. Результати впливу чинників, які збурюють систему підприємства, що знаходиться в стані сталості, можуть бути наступними:

– система повертається в стан рівноваги за будь-яких впливів чинників, що збурюють її рівновагу – абсолютно стала система;

– система повертається в стан рівноваги за впливів визначеної сукупності чинників, що збурюють її рівновагу – відносно стала система;

– система зберігає стан, викликаний впливом чинників, що збурюють її рівновагу – байдуже стала система.

В інших випадках соціально-економічну систему підприємства можна вважати несталою. Стан несталості соціально-економічної системи підприємства характеризується хаотичними зв'язками її елементів, а в деяких випадках повною втратою цих зв'язків і властивостей.

Мета та завдання статті. Організаційна сталість підприємства передбачає його стабільну діяльність і розвиток під час змін зовнішнього та внутрішнього середовища шляхом реалізації організаційного

механізму управління, здатного адекватно реагувати на зміни, що виникають, та діяти відповідно до визначеної цільової настанови. Тому необхідно розглянути процес реалізації організаційного механізму управління підприємством, який спрямований на забезпечення досягнення цілей його діяльності та розвитку, та розробити методіку визначення рівня організаційної сталості соціально-економічної системи підприємства, що і є метою цієї статті.

Виклад основного матеріалу дослідження. У межах реалізації організаційного механізму необхідно забезпечити його взаємозалежний вплив і оцінку на всіх рівнях управління. При цьому існуючі рівні управління передбачають оцінку ефективності його організації на рівнях підприємства, економічної підсистеми підприємства, соціальної підсистеми підприємства, функціональної підсистеми підприємства, структурних підрозділів, трудових колективів і працівників [6].

Оцінка рівня організації управління необхідна для визначення ступеня організаційної сталості соціально-економічної системи підприємства та може бути здійснена за наступною методикою.

На першому етапі необхідно визначити інтегральні показники, які характеризують організацію на кожному рівні управління. Це передбачає проведення розрахунків, що дозволяють одержати значення інтегрального показника, який характеризує рівень організації управління підприємством у цілому, його економічною та соціальною підсистемами; функціональними підсистемами; окремими структурними підрозділами; трудовими колективами та працівниками.

При цьому розрахунок інтегрального показника на кожному рівні управління необхідно здійснювати за формулою

$$\begin{aligned}
 V_i = & \sqrt{X_1^2 + Z_1^2} \times \sqrt{X_2^2 + Z_1^2} \times \sqrt{X_3^2 + Z_1^2} \times \sqrt{X_4^2 + Z_1^2} \times \sqrt{X_5^2 + Z_1^2} \times \\
 & \times \sqrt{X_6^2 + Z_1^2} \times \sqrt{X_7^2 + Z_1^2} \times \sqrt{X_8^2 + Z_1^2} \times \sqrt{X_1^2 + Z_2^2} \times \sqrt{X_2^2 + Z_2^2} \times \\
 & \times \sqrt{X_3^2 + Z_2^2} \times \sqrt{X_4^2 + Z_2^2} \times \sqrt{X_5^2 + Z_2^2} \times \sqrt{X_6^2 + Z_2^2} \times \sqrt{X_7^2 + Z_2^2} \times \\
 & \times \sqrt{X_8^2 + Z_2^2} \times \sqrt{X_1^2 + Z_3^2} \times \sqrt{X_2^2 + Z_3^2} \times \sqrt{X_3^2 + Z_3^2} \times \sqrt{X_4^2 + Z_3^2} \times \\
 & \times \sqrt{X_5^2 + Z_3^2} \times \sqrt{X_6^2 + Z_3^2} \times \sqrt{X_7^2 + Z_3^2} \times \sqrt{X_8^2 + Z_3^2} \times \sqrt{X_1^2 + Z_4^2} \times \\
 & \times \sqrt{X_2^2 + Z_4^2} \times \sqrt{X_3^2 + Z_4^2} \times \sqrt{X_4^2 + Z_4^2} \times \sqrt{X_5^2 + Z_4^2} \times \sqrt{X_6^2 + Z_4^2} \times \\
 & \times \sqrt{X_7^2 + Z_4^2} \times \sqrt{X_8^2 + Z_4^2}
 \end{aligned} \tag{3}$$

де V_i – рівні управління соціально-економічною системою підприємства: V_1 – рівень підприємства у цілому; V_2 – рівень, що характеризує економічну підсистему; V_3 – рівень, що характеризує соціальну підси-

стему; U_4 – рівень, що характеризує функціональні підсистеми; U_5 – рівень, що характеризує структурні підрозділи; U_6 – рівень, що характеризує трудові колективи; U_7 – рівень, що характеризує окремих працівників; X_1 – сукупність задач; X_2 – пріоритети у вирішенні задач; X_3 – трудові ресурси; X_4 – матеріально-технічні ресурси; X_5 – фінансові ресурси; X_6 – інформаційні ресурси; X_7 – цілі внутрішньої ефективності, X_8 – цілі зовнішньої ефективності; Z_1 – організація управління, що характеризує структури управління; Z_2 – сукупність матеріальних і моральних стимулів управління; Z_3 – соціально-психологічні умови регулювання діяльності працівників; Z_4 – професійно-кваліфікаційні характеристики управління.

Використовуючи формулу (3) можна розрахувати значення інтегрального показника, який характеризує організаційну сталість на кожному рівні управління, використовуючи оціночні значення, що наведені у таблиці.

Так на рівні підприємства в цілому значення інтегрального показника може змінюватися в межах від 0 до 66,12. Аналогічний інтервал значень прийнятний і для інших рівнів управління у межах соціально-економічної системи підприємства. Така оцінка кожного рівня управління дозволяє визначити його ступінь організаційної сталості (рисунк).

На другому етапі мають бути оцінені отримані інтегральні показники та в залежності від результатів прийняті рішення, спрямовані на удосконалення організації управління на кожному рівні для забезпечення ефективної діяльності та розвитку соціально-економічної системи підприємства. Оцінку інтегральних показників необхідно здійснювати за формулою

$$\Delta Y_i = Y_e - Y_i, \quad (4)$$

де ΔY_i – різниця між еталонним значенням показника (в кожному конкретному випадку за еталон може бути прийнятий показник, що характеризує різний рівень сталості); Y_e – еталонне значення інтегрального показника, як правило, що характеризує абсолютно сталу систему; Y_i – розрахункове значення інтегрального показника.

У практиці управління підприємствами основна причина, яка впливає на діяльність і розвиток суб'єкта господарювання, є недосконалість організації управління [7]. Тому доцільно за еталон під час оцінки організації рівнів управління соціально-економічною системою підприємства приймати значення інтегрального показника, що дорівнює 66,12. Це дозволить визначити величину відхилення фактичного зна-

чення інтегрального показника від еталонного (формула 4), а також розробити заходи, що спрямовані на підвищення рівня організації управління в залежності від величини відхилення та чинників, які сформували це відхилення найбільшою мірою.

Таблиця – Шкала оцінки рівня організації управління підприємством

Рівень оцінки показника	Оціночне значення		Ступінь сталості системи
	$X_j; Z_k$	$\sqrt{X_j + Z_k}$	
Максимальний	1,0	1,42	абсолютний
Високий	0,75	1,06	відносний
Середній	0,5	0,71	інерційний
Низький	0,25	0,35	близький до нульового
Мінімальний	0	0	нульовий

Примітка: j змінюється від 1 до 8; k змінюється від 1 до 4.



Рисунок – Взаємозв'язок рівнів управління соціально-економічної системи підприємства та їхньої сталості

На третьому етапі необхідно виявити причини, які викликали негативні відхилення розрахункових значень інтегральних показників від нормативних (бажаних, тобто таких, які забезпечують заплановане функціонування соціально-економічної системи підприємства).

Для цього, насамперед, необхідно виявити чинники, які впливають на сталість соціально-економічної системи підприємства, класифікувати їх за чинниками зовнішнього та внутрішнього впливу, а потім визначити пріоритетність їхнього впливу. Це дозволить під час розробки заходів, спрямованих на забезпечення сталості підприємства, враховувати чинники зовнішнього впливу та безпосередньо впливати на чинники внутрішнього впливу.

Важливим моментом забезпечення організації сталого розвитку служить той факт, що кожне підприємство, виходячи зі специфіки діяльності, цільових настанов і обмежень, а також отриманих результатів досліджень організаційної сталості на кожному рівні соціально-економічної системи, має розробляти та реалізовувати сукупність заходів, спрямованих на забезпечення сприятливих умов для досягнення поставлених цілей його діяльності та розвитку. При цьому, кожен захід ще на стадії його розробки повинен бути оцінений з погляду того, що його реалізація має змінити значення інтегрального показника, який служить індикатором організаційної сталості підприємства. Це дозволить обрати із сукупності запропонованих заходів ті, реалізація яких здатна зміцнити сталість соціально-економічної системи підприємства та скоротити витрати економічних ресурсів.

Висновки. Таким чином, забезпечення ефективної реалізації організаційного механізму управління підприємством спрямовано на зміцнення організаційної сталості його соціально-економічної системи. Розрахунок інтегральних показників, які характеризують організаційну систему підприємства у межах організаційного механізму управління необхідний для оцінки рівня сталості та прийняття рішень, спрямованих на забезпечення сприятливих умов діяльності та розвитку суб'єктів господарювання. Це дозволить забезпечити злагоджену роботу у межах економічної підсистеми підприємства, соціальної підсистеми підприємства, окремих функціональних і структурних підрозділів, трудових колективів, а також організувати ефективну діяльність кожного працівника та створити сприятливі умови для трудової діяльності.

Список літератури

1. Бердникова, Т. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия [Текст] / Т. Бердникова. – М. : Инфра-М, 2001. – 216 с.

2. Орлова, И. Экономико-математические методы и модели. Вычислительные расчеты в EXCEL [Текст] / И. Орлова. – М. : Финстатинформ, 2000. – 136 с.

3. Троянский, В. Математическое моделирование в менеджменте [Текст] / В. Троянский. – М. : РДЛ, 2002. – 256 с.

4. Мочерний, С. Методологія економічного дослідження [Текст] / С. Мочерний. – Л. : Світ, 2001. – 312 с.

5. Стратегічний аналіз [Текст] : навч.-метод. посіб. / за ред. Т. Головка. – К. : КНЕУ, 2001. – 232 с.

6. Гросул, В. А. Управління розвитком торговельно-виробничого підприємства: теоретико-методологічні засади та практичний інструментарій : монографія / В. А. Гросул. – Х. : ХДУХТ, 2009. – 371 с.

7. Економіка виробничого підприємства [Текст] / за ред. В. Петровича. – К. : Знання, 2002. – 406 с.

Отримано 31.03.2010. ХДУХТ, Харків.

© В.А. Гросул, 2010.

УДК 336.764.1:658.87

Н.О. Власова, канд. екон. наук, проф.

О.В. Михайлова, асп.

СТАН ОБОРОТНИХ АКТИВІВ У ПІДПРИЄМСТВАХ РОЗДРІБНОЇ ТОРГІВЛІ В УМОВАХ ФІНАНСОВОЇ КРИЗИ

Розглянуто і визначено основні тенденції у формуванні оборотних активів підприємств роздрібної торгівлі продовольчими товарами в умовах фінансової кризи в Україні.

Рассмотрены и определены основные тенденции в формировании оборотных активов предприятий розничной торговли продовольственными товарами в условиях финансового кризиса в Украине.

Considered and certain basic tendencies in forming of circulating assets of enterprises of retail business by food stuffs in the conditions of financial crisis in Ukraine.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Сучасна світова фінансова криза, яка почалась із фондових ринків і банківської системи, охопила економіку більшості країн і відбилась на стані всіх суб'єктів господарювання. Брак грошових коштів, дорожнеча і неможливість залучення банківських кредитів, зростання заборгованостей, зниження попиту, виробництва і відповідно об'ємів продажів є процесами, в результаті яких фінансова криза переходить у загальну економічну. У цих умовах підприємства, в першу чергу, втрачають оборотні активи,