

кругообігу фінансових ресурсів та капіталу на підприємстві. Крім того, доцільно відслідковувати динаміку і оперативно фіксувати найменші зміни в слабких сигналах, які кількісно відображаються у показниках економічного та фінансового стану функціонування сільськогосподарських підприємств.

До переліку основних слабких сигналів, що можуть на ранній стадії зародження економічної чи фінансової кризи на підприємстві сигналізувати про порушення пропорцій у фазах циклу фінансових ресурсів чи кругообігу капіталу, відносять: наявність і зростання кредиторської заборгованості, кредитів і позик в т. ч. прострочених; наявність і зростання дебіторської заборгованості, в т. ч. простроченої; наявність і зростання збитків; зниження обсягу нерозподіленого прибутку; зниження вартості основних засобів; наявність і зростання виробничих запасів, незавершеного виробництва, незавершеного будівництва і т. п. При експрес-діагнозі сільськогосподарських підприємств виявлення браку кризових явищ завершують здійснення діагностики, а за наявності кризових явищ діагностика продовжується, переходячи в другу стадію – фундаментального дослідження економічного та фінансового стану сільськогосподарського підприємства. На етапі фундаментальної фінансово-економічної діагностики оцінюється розмір порушення пропорцій у фазах циклу кругообігу фінансових ресурсів та капіталу в сільськогосподарських підприємствах, які підлягають демаскуванню; виявляються причини порушення пропорцій у фазах циклу кругообігу фінансових ресурсів та капіталу, динаміка зміни їх впливу на перебіг економічної та фінансової кризи, розробляються заходи економічно-фінансової стабілізації в сільськогосподарських підприємствах.

Узагальнюючи вищевикладене, можна стверджувати, що запропонована загальна схема ідентифікації та фінансово-економічної діагностики сільськогосподарських підприємств, дозволить підвищити ефективність управління в сільськогосподарських підприємствах, оскільки при цьому управління носить превентивний характер з метою передбачення економічної та фінансової кризи і їх запобігання.

Література: 1. Гудзь О. Є. Діагностика забезпечення сільськогосподарських підприємств фінансовими ресурсами // Вісник Харк. нац. техн. ун-ту сільського господарства: Економічні науки. Вип. 55 – Харків: ХНТУСГ, 2007 р. – 375 с. - с.261 - 267. 2. Кунцевич В.О. Підходи до діагностики фінансового потенціалу підприємства /В.О. Кунцевич // Актуальні проблеми економіки. – 2004. – №1(43). – С. 68-75. 3. Микитенко В.В. Діагностика стратегічного потенціалу підприємства / В.В. Микитенко, І.А. Ігнат'єва // Вісник економічної науки України. – 2005. – № 2. – С. 77-80. 4. Сокиринська І. Г. Діагностика фінансового забезпечення діяльності підприємства / І. Г. Сокиринська // Фінанси України. - 2007. - № 1. - С. 88-95.

Шевцова Г.З.,

*завідувач кафедру економіки підприємств
Технологічного інституту СХУ імені В. Даля,
м. Северодонецьк, Україна*

СТРУКТУРНО-ФУНКЦІОНАЛЬНА МОДЕЛЬ СИНЕРГЕТИЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВ

Ось вже кілька десятиліть проблеми забезпечення сталого функціонування й розвитку підприємств у складних мінливих умовах зовнішнього середовища не втрачають своєї актуальності і спричиняють активний науковий пошук у цьому напрямку. Авторське бачення нового підходу до організації і вдосконалення сучасних систем управління реалізовано у запропонованій концепції синергетичного менеджменту підприємств [1-3 та ін.].

В широкому сенсі синергетичний менеджмент, або концепція організованої синергії в управлінні підприємствами, – це система науково обґрунтованих уявлень про закономірності розвитку підприємств як складних відкритих нелінійних нерівноважних виробничо-економічних систем шляхом формування і функціонування механізмів їхньої внутрішньої самоорганізації. У вузькому розумінні синергетичний менеджмент розглядає умови й фактори організації позитивної синергетичної взаємодії окремих елементів і підсистем з виникненням кооперативних ефектів на різних рівнях і у різних сферах діяльності підприємств для стрибкоподібного збільшення їх ефективності. Синергетичний менеджмент не можна вважати новою альтернативою традиційній системі менеджменту. Це скоріше нове управлінське мислення, що ґрунтується на розумінні сучасних світоглядних позицій про системно-синергетичні

закономірності розвитку складних систем, і реалізується у формуванні новітньої управлінської методології і застосуванні системи відповідного методичного інструментарію. Структурно-функціональна модель синергетичного менеджменту підприємств, що обґрунтовується, складається з шести підсистем.

Перша підсистема – цільова. Відповідно до логіки процесу цілеполагання вона містить такі елементи, як бачення, місія та система цілей підприємства. З синергетичної точки зору розробка системи стратегічних цілей означає формування аттракторів, які відбивають бажаний «кінцевий порядок». (Концептуальну модель цілеполагання в системі синергетичного менеджменту підприємств див. [3]). Друга підсистема – загально-функціональна. Тут класичні функції менеджменту, що у сукупності характеризують процес управління, – планування, організація, мотивація і контроль, у системі синергетичного менеджменту представлені відповідно як синергетичне планування, організація самоорганізації, мотивація самоорганізації та синергетичний контролінг. Довершує цю підсистему функція ухвалення управлінських рішень. Третя підсистема – спеціально-функціональна. Включає традиційні функції менеджменту, що характеризують особливості управління окремими об'єктами – управління маркетингом, постачанням, виробництвом, збутом, кадрами, інноваціями, фінансами, тощо. Четверта підсистема – забезпечуюча. Її основні компоненти – ресурсне (матеріально-технічне, фінансове, кадрове, інформаційне і т. ін.), нормативно-правове, інституціональне та методичне забезпечення. П'ята підсистема – аналітична. Передбачає застосування інструментів і процедур моніторингу для постійного спостереження за станом і динамікою виробничо-економічної системи, прогнозування можливих змін, діагностики негативного впливу внутрішніх і зовнішніх чинників, своєчасного виявлення відхилень і реалізацію корегуючих заходів за допомогою інструментів бенчмаркінгу. Окремою важливою складовою цієї підсистеми є оцінка ефективності синергетичного управління.

Шоста – підсистема трансформації. Відіграє ключову роль у процесах розвитку виробничо-економічної системи і включає ресурси й механізми для її трансформаційного стрибка – переходу до нового аттрактору. Реалізація цього завдання передбачає проведення кардинальних інституціональних, техніко-технологічних, організаційно-управлінських, фінансово-економічних і соціальних змін і може розглядатися як синергетична реструктуризація.

Модель містить два контури самоорганізації – адаптивний і біфуркаційний. Перший контур пов'язує загально-функціональну і спеціально-функціональну підсистеми і за допомогою системи негативних зворотних зв'язків нейтралізує збурюючі впливи, що відображає механізм саморегулювання виробничо-економічної системи. У другому контурі спеціально-функціональну і трансформаційну підсистеми пов'язують позитивні зворотні зв'язки, які характеризують механізми накопичення й реалізації трансформаційного потенціалу системи, тобто її саморозвитку. (Концептуальним підґрунтям для створення подібної двоконтурної моделі стала узагальнена модель механізму управління для систем, що самоорганізуються, Р.Ф. Абдєєва [4, с. 37]). Ядром цієї моделі є концепт організованої синергії. В системі синергетичного менеджменту організована синергія розглядається як результат організованої самоорганізації виробничо-економічних систем. Тож ключовою функцією синергетичного управління виступає організація самоорганізації. Механізм реалізації цієї функції передбачає створення необхідних передумов для самоорганізації виробничо-економічних систем, серед яких пропонується виділити всезагальні (універсальні) та специфічні. Універсальні передумови необхідні для формування синергетичних властивостей систем будь-якої природи; їх послідовність може бути стисло виражена наступною формулою: автономність і самодостатність підсистем – їх інформаційна взаємодія й узгоджена поведінка – їх мотивована інтеграція в єдину систему.

В якості специфічних для виробничо-економічних систем обґрунтовуються такі положення: єдність стратегічного й оперативного блоків управління; ключова роль інновацій у цілеспрямованій ініціації хаосу; управління «параметрами порядку» (організаційні структури та інші форми управління, організаційна культура, ключові компетенції, тощо); стимулювання активності, творчості і самоорганізації персоналу; накопичення трансформаційного потенціалу системи (ресурсного та соціальної пам'яті). Побудована таким чином модель синергетичного менеджменту є одним з можливих варіантів реалізації основних закономірностей і принципів синергетичної теорії в управлінні підприємствами. Вона розкриває підходи до формування

механізмів внутрішньої самоорганізації, які за умов цілеспрямованого «резонансного» керуючого впливу здатні забезпечити прискорене зростання їх ефективності і розвиток.

Література: 1. Шевцова Г.З. Рівні розвитку та особливості синергетичного менеджменту підприємств / Г.З. Шевцова // Вісник Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. – 2007. – № 5 (111). – Ч. 2. – С. 221-228. 2. Шевцова Г.З. Принципи організації синергетичного менеджменту підприємств / Г.З. Шевцова // Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць. Спец. вип. Економіка підприємства: теорія і практика. – Ч. II. – К.: КНЕУ, 2008. – С. 681-690. 3. Шевцова Г.З. Концептуально-методологічні основи синергетичного менеджменту підприємств. Модель цілеполагання / Г.З. Шевцова // Маркетинг і менеджмент інновацій. – Суми: СумДУ. – 2011. – № 3. – Т. 1. – С. 159-166. 3. Абдеев Р.Ф. Философия информационной цивилизации / Р.Ф. Абдеев // – М.: ВЛАДОС, 1994. – 336 с.

Шуран І.В.,

*аспірант Тернопільського національного технічного університету ім. Івана Пулюя,
м. Тернопіль, Україна*

УДК 338.45

ОЦІНКА ВПЛИВУ СИНЕРГІЙНОГО ЕФЕКТУ НА ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ В ПРОЦЕСІ ЇХ ДИВЕРСИФІКАЦІЇ

Надання високої пріоритетності значенню відповідності персоналу майбутнім змінам у системі діяльності підприємства є важливим кроком в успішності відповідних процесів, що відбуваються на підприємстві і диверсифікаційних процесів зокрема. При цьому в процесі стратегічного планування врахування даного фактору є вирішальним для чіткого та ефективного функціонування різних систем підприємства. Диверсифікація персоналу в процесі диверсифікації машинобудівного підприємства в більшості випадків розглядається поверхнево і тому основним завданням наших досліджень є визначення основних напрямків кадрової диверсифікації на підприємстві при його переході на нові види діяльності. Важливим при цьому є врахування кадрового потенціалу підприємства, пошук можливості мінімальних змін у кадровій структурі та звичайно забезпечення найефективнішого використання наявного персоналу з мінімальним залученням нових працівників.

На сьогоднішній день існує безліч методик вимірювання та обчислення трудового потенціалу підприємства. Звернемо увагу на останні дослідження в даній сфері, а саме на залежність, що на нашу думку, враховує найбільш вагомі показники [4]:

$$ТП_{підпр} = \left(\sum_{i=1}^n ТП_i + E_{гр.син.} \right) + E_{син.вз} \quad (1)$$

де: $ТП_{підпр}$ - сукупний трудовий потенціал підприємства; $ТП_i$ - індивідуальний трудовий потенціал окремого працівника; $E_{гр.син.}$ - синергійний ефект від працівників в межах формальних структурних груп та управління їхньою трудовою поведінкою; $E_{син.вз.}$ - синергійний ефект від спільної, командної взаємодії колективів окремих структурних підрозділів, що виникає при поєднанні окремих частин в єдине ціле через здійснення управління персоналом підприємства.

В загальному при освоєнні нових виробництв та при створенні нових робочих груп працівників необхідно орієнтуватись на їхню ціннісно-орієнтаційну єдність, яка може бути досягнута при умові правильного формування трудових колективів. Більшість процесів міжособового та міжгрупового спілкування породжують такі соціально-психологічні явища, як суперництво, наслідування, самоствердження, і інші. При цьому групова діяльність працівників породжує синергію. Даний термін вперше був використаний американським ученим Ігорем Анфосовим для обґрунтування групових структур в організації компанії. Синергія може мати позитивний або негативний характер. За позитивної синергії загальний ефект групи є більшим ніж звичайна алгебраїчна сума трудових потенціалів окремих працівників. При цьому в основному витоком синергії є взаємодоповненість працівників. Також важливим при цьому є врахування психологічного аспекту, пов'язаним з почуттєвими переживаннями людини та емоціями, які підвищують або знижують її працездатність. При цьому соціально-психологічний стан самого колективу можна представити за допомогою так званого соціально-психологічного клімату. В загальному при дослідженні синергійного ефекту в більшості випадків враховують такі фактори як психологічна сумісність членів колективу, міжособові відносини, групові