

Научные сообщения

УДК 658.5

ОСОБЛИВОСТІ СТРУКТУРИ ТА ФУНКЦІОНУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ РЕГУЛЮВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ РЕГІОНАЛЬНОГО ПІДПРИЄМНИЦЬКОГО КЛАСТЕРУ

Бойко Т.Ю.

Розглянуто структуру організаційно-економічного механізму (ОЕМ) регулювання управлінської діяльності кластеру регіонального рівня та обґрунтовано ефективність функціонування вказаної структури ОЕМ регулювання управлінської діяльності для забезпечення отримання максимальних результатів діяльності підприємницького кластеру.

Ключові слова: організаційно-економічний механізм регулювання управлінської діяльності, підприємницький кластер, бюджетування, механізм планування, організації, мотивації та контролю.

Процеси інтеграції та глобалізації світової економіки наприкінці ХХ - початку ХХІ століття так чи інакше вплинули на регіональний розвиток України. Протягом останніх двадцяти років Україною, як незалежною державою, взято курс на регіональний розвиток економіки, а останнім часом - на її кластеризацію. Але всі заходи, розроблені державою в цьому напрямку не призвели до очікуваного економічного ефекту і під час нинішньої світової економічної кризи з'ясувалось, що в Україні переважну більшість приватних підприємств не реконструйовано, не модернізовано, тому вони й виявилися неконкурентоспроможними на світових ринках. В таких екстремальних умовах розвитку економіки як наукова спільнота, так і керівництво держави прийшли до загального висновку, що кластеризація економіки за своєю сутністю та наслідками впливу спроможна стати головним інструментом і механізмом оздоровлення всіх соціально-економічних сфер українського суспільства та сприяти подоланню кризових явищ в Україні.

Отже, через створення та діяльність підприємницьких регіональних кластерів лежить шлях до оздоровлення економіки України. Майбутній економічний розвиток України залежить і від ефективної діяльності підприємницьких кластерів, яка забезпечується неперервним регулюванням управлінської діяльності такого економічного об'єднання, фундаментом якого є організаційно-економічний механізм, що має певні складові, взаємозв'язок між якими забезпечує досягнення певних результатів діяльності.

Питання щодо структури, функціонування та організаційно – економічного механізму управління підприємством розглядалися в працях вітчизняних науковців, серед яких слід відмітити Малицького А.А., Садекова А.А., Балабанову А.І. та інших [1- 8]. Всі вони орієнтовані в основному на великі підприємства та об'єднання корпоративного типу. Недостатньо висвітленими залишаються питання щодо розробки організаційно-економічного механізму регулювання управлінської діяльності кластеру для забезпечення отримання певних результатів діяльності об'єднання.

Мета статті: розробка структури організаційно-економічного механізму регулювання управлінської діяльності кластеру регіонального рівня. Обґрунтування ефективності функціонування вказаної структури організаційно-економічного механізму регулювання управлінської діяльності для забезпечення отримання максимальних результатів діяльності підприємницького кластеру.

Аналіз низки публікацій фахівців дозволив виявити наступне. Малицький А.А. та Садеков А.А. виділяють в механізмі управління такі компоненти, як: принципи і задачі управління, методи, форми та інструменти управління, організаційну структуру управління підприємством та його персонал, інформацію та засоби її обробки. В структурі організаційно-економічного механізму автори виділяють три системи:

- систему забезпечення, яка є фундаментом правового, ресурсного, нормативно-методичного, наукового, технічного, інформаційного забезпечення управління підприємством;

- функціональну систему, яка є фундаментом планування, організації, мотивації, контролю та регулювання діяльності підприємства;

- цільову систему, яка містить у собі цілі і основні результати діяльності підприємства, а також критерії вибору й оцінки досягнення певних цілей і результатів діяльності підприємства [1, 2].

Балабанова А.І. в своїй роботі визначила основні складові організаційно-економічних механізмів управління розвитком підприємств сфери послуг на засадах нової парадигми управління підприємствами. Авторкою обґрунтовано ефективність використання методики адаптивного прогнозування в межах системи бюджетування як механізму реалізації сучасної концепції управління розвитком підприємств [3]. В своїй роботі вона представила модель структури організаційно-економічних механізмів управління розвитком підприємств, в якій основними складовими є дослідження, планування і прогнозування, оцінювання, діагностика, організація, контроль, регулювання і мотивація.

Регулюванню діяльності об'єднань підприємств та організації внутрішньої системи управління присвячені дослідження Чепурди Л.М., Беляєва С.С., Плахотнікова М.В. Автори дотримуються думки, що великі об'єднання підприємств потребують системи управління з чіткою регламентацією принципів, функцій управління, повноважень, відносин учасників та різних сторін господарської діяльності, руху цінних паперів, виплатою дивідендів тощо [4].

Проблематика формування організаційного й економічного механізмів управління корпораціями, досліджується багатьма вітчизняними та закордонними науковцями, зокрема, Черпаком А.Є., Масютіним С., Книшом М., Пучковим В., Тютіковим Ю., Кругловим М. [5-8].

Український вчений Черпак А.Є. розглянув проблеми корпоративного управління та підходи різних вчених щодо сутності та складових організаційного та економічного механізму управління корпораціями [5]. Автором зроблено висновок, що більшість науковців не розрізняє поняття організаційного та економічного механізмів управління корпораціями. Російський вчений С. Масютін, уникаючи визначення сутності механізмів корпоративного управління, пропонує конкретні задачі їх введення, хоча лише в деяких описуються певні елементи організаційного та економічного механізмів. Так, наприклад: формування та реалізація корпоративної стратегії, формування дивідендної політики, побудова організаційної структури управління, вдосконалення системи оплати праці менеджерів [6]. М. Книш, В. Пучков та Ю. Тютіков до основних механізмів корпоративного управління відносять участь у раді директорів, вороже поглинання, отримання повноважень за довірою акціонерів та банкрутство, таким чином, змішуючи сутнісні елементи організаційного механізму та механізмів отримання контролю над корпорацією [7]. Чітку сутність організаційного механізму визначає Круглов М.В. Він трактує вищесказане поняття як сукупність «різноманітних за своєю природою конкретних організаційних механізмів, покликаних організовувати в інтересах власника ефективну діяльність компанії (організації) як виробничо-господарської та соціальної системи, що діє в умовах зміни потреб суспільства та нестабільності зовнішнього середовища» [8].

Але нажалі в науковій літературі майже не зустрічається праць щодо дослідження поняття, сутності та структури організаційно-економічного механізму регулювання управлінської діяльності підприємства або об'єднання, тим паче кластеру, який має нестандартну організаційну та економічну структуру діяльності.

Підприємницький кластер представляє собою насамперед об'єднання інтересів учасників об'єднання та обсягу задач, поставлених перед ними задля досягнення певних результатів економічного розвитку та виконання соціальних функцій на регіональному рівні. В структуру підприємницького кластеру можуть входити підприємства середнього та малого бізнесу, приватні підприємці, навчальні заклади різних рівнів акредитації, фінансові бюро та органи місцевого самоврядування. Тому й організаційно-економічний механізм регулювання управлінської діяльності підприємницького кластеру має свої особливі риси.

На нашу думку, організаційно-економічний механізм регулювання управлінської діяльності підприємницького кластеру включає три складові: система забезпечення, організаційна та економічна складова OEM (рис. 1). Вказані складові, через інформаційні канали (ІК), за допомогою системи управлінської діяльності забезпечують прийняття управлінського рішення.

Система забезпечення, насамперед, є правовим фундаментом, що сприяє врегулюванню діяльності учасників кластеру. Діяльність підприємницького кластеру здійснюється на договірних засадах між членами об'єднання. Для заснування підприємницького кластеру необхідно підписати договір, який містить наступні положення:

- мету утворення кластеру та перелік учасників кластеру;
- напрями діяльності кластера, що включають як напрями розвитку виробничої діяльності обрадної галузі України, так і напрями науково-дослідницької діяльності в галузі, напрями впровадження інноваційних технологій, напрями вирішення проблеми зайнятості населення в регіоні, формування ринків високотехнологічних товарів, робіт та послуг, координації виконання наукових, науково-технічних програм та соціальних програм регіону, розробки інноваційних проєктів, а також програм випуску науково-технічної продукції;
- органи управління підприємницького кластеру та порядок прийняття рішень щодо управлінської діяльності об'єднання;
- права та зобов'язання учасників кластеру;
- умови виходу учасників зі складу кластеру;
- умови вирішення суперечок між членами кластеру.



Рис. 1. Структура організаційно-економічного механізму регулювання управлінської діяльності підприємницького кластеру

Крім договору для забезпечення регулювання управлінської діяльності доцільно розробити умови та порядок включення до складу кластеру нових учасників. На нашу думку новими учасниками підприємницького кластеру можуть бути суб'єкти, що визначені діючим законодавством України, діяльність яких співпадає з напрямками діяльності об'єднання, які вступили до числа учасників шляхом підписання «Декларації про вступ до підприємницького кластеру». Бланк Декларації доцільно затверджувати Загальними зборами учасників кластеру.

Організаційна складова механізму забезпечує процес управління діяльністю кластеру та повноваження управлінського персоналу. Виконавчим органом підприємницького кластеру, який здійснює керівництво поточною діяльністю, є координаційна рада, до складу якої входять представники кластеру. Максимальну чисельність координаційної ради затверджують загальні збори Засновників. Очолює координаційну раду Голова, якому підпорядковуються обрані члени Ради. До складу координаційної ради слід обирати спеціалістів – менеджерів з економіки, фінансів, обліку та права, які здійснюють роботу в галузі управлінської діяльності. У випадку відсутності таких фахівців,

Голові координаційної ради надається право запрошувати спеціалістів ззовні та нести відповідальність перед членами кластеру за якість роботи, яку вони виконують. Голова координаційної ради обирається раз на три роки на Загальних зборах Засновників, із записом у протокол. Персональний склад координаційної ради затверджується Загальними зборами Засновників, за поданням Голови Ради. До компетенції координаційної ради відносяться усі питання діяльності, крім тих, що стосуються виключно компетенції іншого органу. Координаційна рада складає звіт про свою діяльність для розгляду на загальних зборах Учасників та організує виконання їх рішень. Роботою координаційної ради керує Голова. Голова координаційної ради або виконуючий його обов'язки має право без доручення здійснювати дії від імені Кластеру. Інші члени правління також можуть бути наділені цим правом на підставі доручення Голови координаційної ради.

До завдань координаційної ради відносяться: підготовка пропозицій по реалізації діяльності Кластеру, формування планів робіт, завдань та рішень направлених на виконання положень цього договору та інноваційних програм, в т.ч. регіональних. Також координаційна рада здійснює поточний облік та формування як зовнішньої, так і внутрішньої звітності підприємницьких одиниць – членів кластеру, юридичних осіб – членів кластера, за їх бажанням, формує інформаційну базу задля прийняття управлінських рішень та здійснення управлінської діяльності, направленої на отримання певного результату діяльності підприємницького кластеру. План роботи спільної координаційної ради формується на один рік та затверджується Загальними зборами. Вихід зі складу Кластеру може бути здійснено Учасником добровільно на підставі його заяви Голові координаційної ради. При невиконанні обов'язків, передбачених цим договором, Учасника може бути виключено рішенням Загальних зборів Засновників.

Невід'ємною складовою організаційно-економічного механізму регулювання управлінської діяльності підприємницького кластеру є економічна складова, що включає:

1) Систему планування фінансово-економічної діяльності підприємницького кластеру, яка забезпечить формування фондів розвитку кластеру, формування та використання нерозподіленого прибутку через механізм бюджетування. Основним документом, що формується внаслідок процесу планування діяльності підприємницького кластеру, на нашу думку, є бюджет, який: забезпечує планування та організацію фінансових потоків, активів та зобов'язань підприємств та організацій – учасників кластера, мотивацію персоналу до виконання бюджетних показників та контролю їх виконання; спрямований на втілення певної мети стратегії кластеру, сприяє її досягненню та не суперечить їй; постійно переглядається та коригується залежно від зміни факторів зовнішнього та внутрішнього середовища й результатів його виконання за попередній період; має короткостроковий характер (до одного року). „Бюджет підприємницького кластеру” – це документ, який формується під час планування на кожному підприємстві або організації – члені кластеру та в об'єднанні взагалі, передбачає наявність елементів планування, організації, мотивації та контролю діяльності підприємницького кластеру, є кількісним відображенням стратегії його розвитку на основі кількісного визначення завдань для об'єднання в цілому та структурних складових, бізнес-процесів та бізнес-об'єктів. Систему бюджетування підприємницького кластера доцільно розділити на такі етапи її функціонування: розробка планів та заходів його виконання для кожного члену кластеру, складання загального бюджету кластеру, затвердження на загальних зборах, впровадження, експлуатація, контроль, внесення коректив.

2) Систему організації роботи управлінського апарату кластеру, яка передбачає дотримання принципу розподілу повноважень та відповідальності. Засновники кластеру при виборі Голови координаційної ради повинні встановити порядок передачі повноважень з управління господарською діяльністю. Такий порядок може обумовлюватись окремим договором, який укладається у письмовій формі та підписується стороною, що передає повноваження та стороною, що має виконувати передані повноваження. У договорі містяться умови про характер та обсяг повноважень, строк їх виконання, розмір матеріальних асигнувань, що передаються уповноваженому органу для виконання переданих повноважень. Визначення на всіх рівнях управління обсягу та співвідношення повноважень і відповідальності потрібно починати із встановлення компетенції органу управління (закріплення за ним сфери, в межах якої він самостійно розв'язує певні завдання та проблеми, що

утворюють правову основу його діяльності). Загальний обсяг встановлених для органу управління повноважень та відповідальності розподіляється між посадовими особами з чітким окресленням меж відповідальності. Це дозволить уникнути прийняття рішень з окремих питань кількома особами, в результаті чого межі відповідальності стираються. Неефективним є підпорядкування одному керівникові такої кількості осіб, якою він неспроможний результативно керувати та контролювати їх діяльність.

3) Систему мотивації та стимулювання як управлінської діяльності менеджерів різних рівнів в інтересах кластеру, так і працівників кожного учасника кластеру, яка передбачає створення матеріальних і соціальних важелів впливу на ефективну діяльність апарату управління кластеру та всіх його учасників.

4) Систему аналізу та контролю за виконанням завдань, що забезпечить проведення аналізу певних показників діяльності підприємницького кластеру та виявлення факторів впливу на результати діяльності й проведення постійного контролю з боку загальних зборів підприємницького кластеру за управлінською діяльністю координаційної ради на предмет виконання завдань і досягнення поставлених результатів діяльності й дотримання концепцій розвитку об'єднання в контексті підвищення конкурентоспроможності регіону.

5) Систему обліку кластеру, яка включає підсистеми первинного, фінансового, управлінського та статистичного обліку (рис 2).

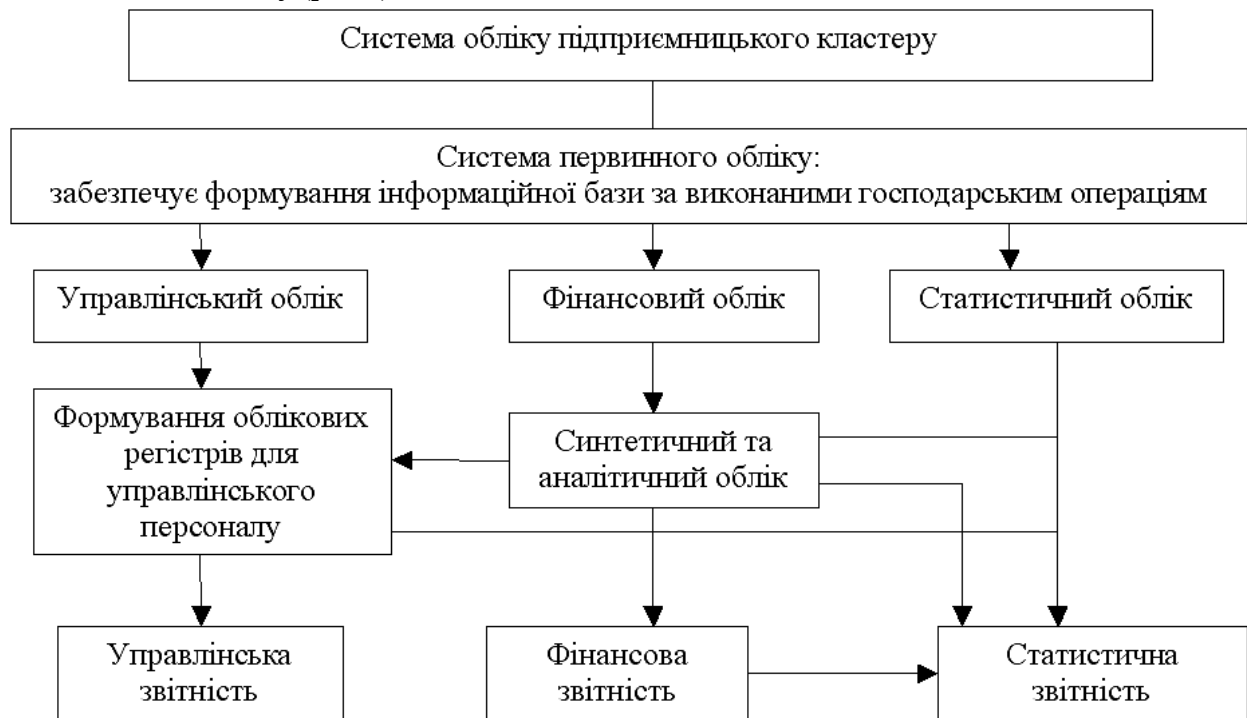


Рис. 2. Система обліку підприємницького кластеру

Система обліку підприємницького кластеру є нічим іншим як інформаційним забезпеченням регулювання управлінської діяльності об'єднання. Кожна із наведених підсистем повинна забезпечувати певні інформаційні потреби системи регулювання управлінської діяльності підприємницького кластеру.

Підсистема первинного обліку забезпечить підприємницький кластер інформацією про виконані господарські операції за певний звітний період, на підставі якої здійснюється накопичення, групування, узагальнення облікових даних в системах управлінського, фінансового та статистичного обліку.

Система управлінського обліку забезпечить Голову координаційної ради підприємницького кластеру необхідною інформацією задля прийняття управлінських рішень щодо регулювання управлінської діяльності об'єднання.

Система фінансового обліку забезпечить внутрішніх та зовнішніх користувачів даними про фінансово-економічний стан підприємницького кластеру на певний звітний період, що дасть можливість

оцінити учасникам об'єднання можливість подальшого розвитку їх фінансово-економічних відносин та діяльності в кластері, а зовнішнім користувачам можливість співпраці з кластером.

Система статистичного обліку забезпечить дослідження динаміки розвитку підприємницьких кластерів в регіонах та дозволить оцінити вплив їх економічного розвитку на показники економічного стану регіону.

Важелем регулювання управлінської діяльності підприємницького кластеру є система регулювання, яка забезпечує прийняття управлінського рішення, подальшу оцінку та діагностику результату діяльності підприємницького кластеру. Система регулювання управлінської діяльності в підприємницькому кластері представлена Головою координаційної ради, на якого покладені повноваження щодо управління діяльністю об'єднання задля досягнення певних результатів.

Після здійснення оціночних та діагностичних заходів організаційно-економічний механізм забезпечує зворотний зв'язок всіх своїх складових задля подальшого регулювання управлінської діяльності підприємницького кластеру.

ВИСНОВКИ

Таким чином, запропонована структура та функціонування організаційно - економічного механізму регулювання управлінської діяльності підприємницького кластеру забезпечить:

- реалізацію єдиної інвестиційної, маркетингової та фінансової політики кластеру;
- гнучке оперативне управління фінансовими та інвестиційними ресурсами в межах структури кластеру;
- побудову замкнених логістичних та технологічних ланцюгів взаємозв'язків між членами кластеру;
- ефективний розподіл витрат між членами кластеру за рахунок виокремлення спільних центрів обслуговування основних виробничих процесів;
- централізацію процесів прийняття ключових управлінських рішень, збереження єдиного контролю за економічною діяльністю бізнес-одиниць;
- підвищення гнучкості реакції кластеру на зміни конкурентної позиції кожного його члена.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Малицький А.А. Організаційно-економічний механізм управління підприємством: сутність та структура: [електронний ресурс] / А.А. Малицький – Режим доступу: <http://intkonf.org/malitskiy-aa-organizatsiyno-ekonomichniy-mehanizm-upravlinnya-pidpriemstvom-sutnist-a-struktura>.
2. Садеков А.А. Управление предприятием в условиях кризиса: моногр. / А.А. Садеков, В.В. Цурик. – Донецк: ДонГУЭТ, 2006. – 178 с.
3. Балабанова О. І. Організаційно-економічні механізми управління розвитком підприємств сфери послуг :[електронний ресурс] / О. І. Балабанова – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/index.php?operation=1&iid=75>.
4. Економіка та організація діяльності об'єднань підприємств: навч. посібник. / [Л.М.Чепурда, С.С.Беляева, М.В.Плахотнікова та ін.]; під заг. ред. Л.М. Чепури. – К.: ВД «Професіонал», 2005. – 272 с.
5. Черпак А.Є. Сутність та складові організаційного та економічного механізму управління корпораціями: [електронний ресурс] / А.Є. Черпак – Режим доступу: <http://antiraid.com.ua/science/1200909271.html>.
6. Масютин С.А. Корпоративное управление: опыт и проблемы: [моногр.] / С.А. Масютин – М.: ООО «Финстатинформ», 2003. – 280 с.
7. Стратегическое управление корпорациями [М.И.Кныш, В.В.Пучков, Ю.П. Тютиков и др.]. – [2-е изд. перераб.и доп.]. – СПб: Культинформпресс, 2002. – 239 с.
8. Круглов М.И. Стратегическое управление компанией: [учебник для ВУЗов.] / М.И. Круглов – М.: Русская Деловая литература, 1998. – 768 с.