

УДК 658.016

Дверко Ю. В.

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РЕСТРУКТУРИЗАЦИИ ВНУТРЕННЕЙ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЙ СРЕДЫ ПРЕДПРИЯТИЯ

This article is about the needs of institution restructuring. The purpose of the restructuring is to reconstruct the enterprise institutes, create the new forms and contents for provision of the enterprise wholeness and make good circumstances of the development.

Вопросы реструктуризации отечественных промышленных предприятий по-прежнему актуальны. Предпосылками ее проведения являются: низкая конкурентоспособность предприятия, убыточность деятельности и угроза банкротства, повышающаяся конкуренция, спад производства, неэффективная система управления, отставание производства от требований рынка, неэффективное использование производственных площадей и т. д. Как инструмент управления меры реструктуризации предприятия используют для достижения долгосрочной конкурентоспособности на рынке путем переориентации всех структур и процессов на достижение поставленных целей.

В отечественной практике широко используется зарубежный практический опыт и теоретические наработки по вопросам реструктуризации. Об этом свидетельствуют многочисленные научные работы в этом направлении таких российских авторов, как М. Д. Аистова, А. А. Алпатов, Л. П. Бельх, В. А. Винокуров, П. В. Забелин, Г. Б. Клейнер, Н. Кониная, С. Ляпунов, И. И. Мазур, В. Ф. Шапиро, С. А. Титов, С. Маслов, В. Г. Медынский, С. В. Ильдеменов, В. Н. Тренев, В. А. Ириков и др. Среди отечественных ученых-экономистов, занимающихся проблемами реструктуризации предприятий, И. М. Акимова, Т. Бень, Д. Богиня, С. Б. Довбня, Л. Ф. Кальниченко, Б. Кваснюк, И. П. Отенко, Н. А. Москаленко, З. С. Шершнева и др. При этом, традиционно, в исследованиях рассматривается операционная, финансовая и реструктуризация собственности (И. М. Акимова, Л. Батенко); управленческая, техническая, экономическая, финансовая и организационно-правовая реструктуризация (С. Ф. Покропивный); правовая, финансовая, продуктовая, производственно-технологическая и организационно-управленческая (З. С. Шершнева); управления, производства, необоротных активов, финансовая (С. Б. Довбня) и т. д.

Вместе с тем отечественные ученые-экономисты не уделяют внимания изменению институциональной среды предприятия как направлению реструктуризации. Практика реструктуризации промышленных предприятий доказала, что без улучшения внешней инфраструктуры, изменения состава и функций внутриорганизационных институтов невозможно провести системное реформирование предприятий, обеспечить долгосрочную эффективность реструктуризации функциональных сфер деятельности и конкурентоспособность предприятия.

Статья посвящена обоснованию направлений реструктуризации внутренней институциональной среды предприятия.

Прежде чем определить содержание данного вида реструктуризации, следует сказать, что однозначного трактования понятия "институт" среди ученых нет. Представитель неoinституционализма Д. Норт [1] в данное понятие вкладывает как неформальные ограничения (традиции, обычаи, всякого

рода социальные условности), так и формальную составляющую — правила (конституции, законы, судебные прецеденты, административные акты) и механизмы принуждения, обеспечивающие соблюдение правил (суды, полиция и т. д.). Современные ученые "институт" рассматривают как:

"определенную организацию общественной деятельности и социальных отношений, воплощающую в себе нормы экономической, политической, правовой и нравственной жизни общества" (Н. А. Асаул [2, с. 58]);

"устойчивый комплекс ролевых взаимоотношений и поведенческих особенностей социальных и экономических агентов" (Г. Б. Клейнер [3, с. 63]);

"совокупность социально-экономических правил, над которыми индивидуумы или группы индивидуумов в основном не властны как в краткосрочном, так и в долгосрочном плане" (Дж. К. Лафта [4, с. 12]).

Слово "институт" происходит от латинского *institutum* и означает "установление", "учреждение". Предприятие является одной из основных организационных форм, в которой сосредоточивается множество институтов, обеспечивающих принятие и направленность экономических решений. По мнению Г. Клейнера [3], институциональная структура предприятия представляет собой совокупность микроинститутов, то есть распространяющихся на данное предприятие формальных и неформальных норм, правил, традиций, включая традиции индивидуального и группового видения работниками всего предприятия и его подразделений (подсистем), интерпретация действия руководства и работников, традиции формирования отношений в системе "человек – машина" (эргономические институты и др.). Потенциальные и реальные институты, функционирующие на предприятии, образуют институциональное пространство предприятия.

Российский ученый Е. В. Попов [5] рассматривает предприятие как совокупность иерархических микроэкономических институтов, формирующих фундаментальный и функциональный уровни. Институты фундаментального уровня — ментальный, культурный, нормативный, когнитивный; функционально — технологический, поведенческий, рыночный.

Внутреннюю институциональную среду предприятия формируют система административных правил и процедур, организационная структура управления, организационная культура, механизм корпоративного управления и контроля.

Основной характерной особенностью, свойством институтов является устойчивость во времени. Вместе с тем, если институты на уровне предприятия не будут согласованы с институтами макроэкономического уровня, то они не смогут быть достаточно эффективными. Ученые утверждают, в случае изменения институциональной системы главными свойствами являются способность к быстрой адаптации, быстрая реакция на меняющуюся среду. Среди направлений реструктуризации институциональной среды можно выделить основные для современных предприятий [3]:

организация системы управления предприятием на базе стратегических планов;

создание и укрепление воспроизводственно-инновационных структур (институтов) на предприятии, стимулирование научно-исследовательской деятельности;

реорганизация служб управления персоналом, расширение их функций за счет управления когнитивными процессами. Укрепление когнитивно-образовательных институтов предприятий, фиксация и аккумуляция документируемых и недокументируемых знаний;

повышение ответственности генерального директора за результативность работы предприятия. Создание системы текущего и перспективного стимулирования генеральных директоров, усиление зависимости между положением предприятия на рынке и оплатой труда генерального директора;

развитие форм участия персонала в управлении предприятием, создание системы представительств организационно-технического менеджмента в структуре принятия решений;

обеспечение представительства интересов работников в системе принятия решений, организация на предприятии постоянно действующего органа, представляющего стратегические интересы трудового коллектива, укрепление профсоюзных организаций на предприятиях, воссоздание системы отраслевых профсоюзов;

создание системы ответственности крупных собственников производственного капитала (предприятий промышленности) за эффективность деятельности принадлежащих им предприятий;

создание патронируемой государством системы подготовки промышленных менеджеров и обмена опытом реструктуризации на базе успешно действующих и реформируемых предприятий, разработка, апробация и распространение системы методических разработок по управлению предприятиями с учетом современного мирового уровня менеджмента и специфики личностного стиля корпоративного управления и т. д.

"Институционализация является продуктом политических действий со стороны действующих лиц для достижения их целей, успех предполагаемой институционализации и форма, которую в результате примет учреждение, зависят от сравнительного могущества действующих лиц, которые поддерживают, противостоят или так или иначе стараются оказать на него влияние. Институционализация как процесс по своей сути политична и отражает относительную власть организационных интересов и действующих лиц, мобилизованных вокруг них" [6, с. 459]. Поэтому среди внутрифирменных институтов наибольшее влияние на деятельность предприятий оказывает сложившаяся система принятия решений. Именно от того, в чьих интересах и с помощью какого механизма принимаются решения, зависит их финансово-экономическое состояние. Обычно все субъекты принятия решений относительно предприятия делятся на три группы — акционеры, менеджеры, работники. В практике управления данные группы не выступают как целостные субъекты. Поэтому в механизме принятия и реализации решений интересы данных групп представлены неравноправно. На сегодняшний день в системе управления подавляющего большинства предприятий существует резкое различие между интересами и возможностями "первого лица" — генерального директора, с одной стороны, и интересами и возможностями высшего менеджмента (администрации) — с другой. При этом функциональный и высший дивизиональный менеджмент реализует руководство техническими и организационными процессами и играет важную роль в функционировании предприятия как целого. Низший, линейный менеджмент по составу интересов близок к рабочим. Несмотря на то, что роль каждого работника, как и трудового коллектива в целом, в принятии решений незначительна, в случае возникновения социального конфликта на предприятии их роли могут стать весьма заметными, а иногда и доминирующими. Поэтому главная задача институционального реформирования промышленных предприятий состоит в согласовании объема прав, ответственности и учета интересов каждого из участников в принятии и выполнении решений. Система интересов участников должна быть сбалансирована, консолидирована и приведена в соответствие с интересами предприятия как самостоятельного и целостного субъекта экономики.

Таким образом, реструктуризация институциональной среды является наиболее сложной и важной для отечественных предприятий. Цель институциональной реструктуризации предприятия — формирование внутриорганизационных институтов, придание им новой формы и содержания для обеспечения целостности предприятия и создания благоприятных условий развития. Нерешенными остаются важные проблемы эффективного функционирования предприятий — формирование социально-экономических правил, способов, норм их существования и взаимодействия. Проведение эффективной институциональной реструктуризации без поддержки органов государственного управления на национальном и местном уровнях невозможно. Необходимо, прежде всего, изменение законодательства о банкротстве, создание общегосударст-

венной системы стратегического планирования промышленных предприятий, развитие корпоративного фондового рынка, содействие развитию социальной функции предприятий в экономике и т. д.

Литература: 1. Норт Д. Институциональные изменения и функционирование экономики. — М.: Фонд экономической книги "Начала", 1997. 2. Асаул Н. А. Методические принципы институциональных взаимодействий субъектов рынка как открытых "живых" систем в концепции информационного общества. — М., СПб.: Вольное экономическое общество России, 2005. — 224 с. 3. Клейнер Г. Б. Институциональные аспекты реформирования промышленных предприятий // Проблемы теории и практики управления. — 2002. — №4. — С. 24 — 30. 4. Лафта Дж. К. Эффективность менеджмента организации. Учебное пособие. — М.: Русская деловая литература, 1999. — 320 с. 5. Попов Е. Эволюция институциональной структуры предприятия // Проблемы теории и практики управления. — 2006. — №7. — С. 15 — 23. 6. Холл Р. Х. Организации: структуры, процессы, результаты / Пер. с англ. Е. Некерова; [Под общ. ред. И. В. Андреевой. — СПб.: Питер, 2001. — 508 с. 7. Отенко И. П. Организационно-экономический механизм реструктуризации предприятия. Научное издание / И. П. Отенко, Н. А. Москаленко. — Харьков: Изд. ХНЭУ, 2005. — 216 с.

Стаття надійшла до редакції
11.04.2007 р.

УДК 657.05

Лукін В. О.
Беляєва Л. А.

ОБЛІКОВА СИСТЕМА ПІДПРИЄМСТВА ЯК ОБ'ЄКТ ОРГАНІЗАЦІЇ

In clause the different points of view on a category "organization of the account", "objects of organization of the account" are considered, the advantages and the disadvantages come to light. The term "registration system of the enterprise", its components and also its role in effective management of the enterprise activity is opened.

Питання організації бухгалтерського обліку широко розглядаються в Україні як у науковому, так і в практичному та навчальному плані. За останні роки видана значна кількість підручників та навчальних посібників з організації обліку, статей з теоретичних та практичних проблем організації бухгалтерської служби на підприємстві. Але деякі питання на сьогодні в Україні залишаються не вирішеними. Одним з них є питання визначення об'єкта навчальної дисципліни "Організація обліку".

Стандарт підготовки спеціалістів і магістрів з обліку та аудиту, який сьогодні діє в Україні, дає таке визначення предмету навчальної дисципліни "Організація обліку": "діяльність підрозділів і працівників, зайнятих обліковими, контрольними та аналітичними процесами" [1, с. 40], тобто об'єктами навчальної дисципліни є: облікові, контрольні та аналітичні підрозділи, їх структура, діяльність працівників, які зайняті обліком, контролем і аналізом.

У той же час перелік тем, які розглядаються при вивченні дисципліни, значно ширший, ніж це передбачено стандартом. У змісті дисципліни є теми, які пов'язані із забезпеченням облікової діяльності та організацією розвитку обліку. Тобто вже на рівні базового документа, який визначає умови підготовки фахівця з обліку, є протиріччя між завданням і предметом дисципліни та її змістом. Тому вважаємо доцільним більш детально розглянути різні погляди науковців і фахівців до змісту та суті поняття "об'єкт організації обліку".