

аналізу різноманітних чинників, які впливають на поточну та перспективну діяльність підприємства. [4].

Стратегічна діагностика інноваційного розвитку є процесом розпізнавання наявних та прогнозованих проблем діяльності машинобудівного підприємства на основі кількісної оцінки, встановлення причин відхилень від бажаних параметрів та визначення напрямків їх усунення з метою визначення переваг та недоліків господарюючого суб'єкта, забезпечення стабільного становища на ринку, зростання прибутку, пристосування до змін зовнішнього середовища із врахуванням виявлених можливостей та загроз.

Список використаних джерел:

1. Альбеков А.У. Коммерческая логистика / А.У. Альбеков, О.А. Митько. – Р.-на-Д.: Феникс, 2002. – 416 с. (с. 397).

2. Моделювання системи розвитку машинобудівного підприємства: монографія / Н.В. Касьянова, Н.В. Вецепура, Д.В. Солоха, К.В. Сотнікова, О.В. Єлетенко. – Донецьк: ДонУЕП, 2010. – 260 с.] с.219.

3. Ансофф И. Стратегическое управление / Ансофф И. – М. : Экономика, 1989. – 519 с

4. Гевлич Л., Гевлич Г. Стратегічна діагностика в рамках процесу розробки та реалізації стратегії підприємства в умовах динамічного ринку / Л. Гевлич, Г. Гевлич // Формування ринкової економіки в Україні. Наук. зб. Львівського національного університету імені Івана Франка. Спецвип. 15. Обліково–аналітичні системи суб'єктів господарської діяльності в Україні. – Львів: Інтереко, 2005. –С. 68–73]

УДК 65.011.44

О.В. Василенко, ст. викладач
Р. Бородай, С. Шулигін, студенти
*Полтавський національний технічний університет
імені Юрія Кондратюка*

УПРАВЛІННЯ РЕЗУЛЬТАТИВНІСТЮ РЕСТРУКТУРИЗАЦІЇ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Глобалізація економічних відносин, формування об'єднаних ринків, науково-технічний прогрес, нові законодавчі норми змінюють умови функціонування підприємств і змушують адаптуватись до них шляхом приведення у відповідність власної

структури діяльності. Потреба у структурних перетвореннях зумовлюється і впровадженням інновацій, які дозволяють удосконалювати господарсько-виробничі процеси та, як наслідок, оптимізувати сформовану структуру підприємства згідно з новими можливостями, і збитковістю діяльності, що поряд з дією зовнішніх чинників спричиняється внутрішніми, часто пов'язаними з неефективно організованими структурними зв'язками між сферами діяльності та всередині них.

Ураховуючи динамічність розвитку суспільства, потреба підприємства в реструктуризації виникає постійно, і завдання керівництва полягає в регулярному моніторингу поточного стану справ з метою вчасного виявлення необхідності в перетвореннях, визначенні орієнтирів та цілей реструктуризації, організації та забезпечення її проведення.

Спрямованість на досягнення нових результатів є загальним чинником усіх об'єктів розвитку. Саме поняття «результат» стосовно процесу реструктуризації є широким та багатостороннім. А вибір критеріїв оцінки результатів та створення самої системи управління результативністю виробничих систем в умовах проведення комплексу організаційних та економічних змін залишається актуальною проблемою як у сучасній літературі, так і на практиці.

Перебудова виробничої діяльності — це фундаментальне переусвідомлення і радикальне перетворення організації підприємства для рішучого поліпшення критично важливих сучасних показників ефективності витрат, якості продукції і послуг, швидкості процесів. Найбільш поширеними цілями процесу реструктуризації для багатьох підприємств є такі: значне покращення результатів за рахунок перебудови процесів, які стосуються різних функціональних і адміністративних структур; процес перебудови повинен ініціюватись керівництвом підприємства, яке і відповідає за її успіх; перебудова виробничих процесів може сприяти скороченню часу на засвоєння нових технологій і передачі права прийняття рішення вниз по управлінському щаблю.

Надання пріоритетності споживачам та їхньому попиту як основі ринкового механізму обумовлює потребу в застосуванні нової системи критеріїв оцінки діяльності виробничих структур,

тому що існуючі критерії оцінки недостатньо враховують вимоги ринкової економіки. Важливою проблемою залишається вибір системи показників для оцінки результативності процесу реструктуризації.

Узагальнюючи різні точки зору науковців на проблему формування ефективного механізму управління результативністю, доцільно виділити деякі умови, за яких управління результативністю стає можливим чи неможливим: наявність у системі певних параметрів, впливаючи на які можна змінювати хід техніко-технологічних, організаційно-економічних та соціально-психологічних процесів; здатність системи підсилювати керуючий вплив на зміну певних процесів, забезпечуючи ефективне функціонування організації як цілісності; наявність чітко сформованої системи передачі, накопичення і перетворення інформації.

Управління результативністю реструктуризації підприємств виступає як процес змін, яким можна керувати відповідно до принципів загального розвитку організації. При такому керуванні потрібно акцентувати увагу на таких категоріях: об'єкти змін, об'єкти розвитку, стратегія розвитку, стилі керівництва, об'єкти впливу змін. Отже, процес визначення результатів включає глибоке осмислення прагнень організації, які реалізуються в стратегії, річні й найближчі плани. З позицій загального рівня мислення, з орієнтацією на діяльність і комерційні ідеї, плани конкретизуються в розподілених за часом заходах. Одним з підходів до формування системи управління результативністю реструктуризації підприємств може бути вироблення механізму управління підприємствами на основі структуризації системи управління по цілях, методологічною основою якого є принцип програмно-цільового підходу, який передбачає вибір цілей, систему заходів і ресурсів для досягнення прийнятих цілей, а також контроль за їх виконанням.

Вибір тієї чи іншої моделі реструктуризації повинен започатковуватися на науково обґрунтованій методиці. У такій методиці має бути набір конкретних показників (критеріїв), починаючи від кількісних характеристик цілей реструктуризації

і закінчуючи параметрами обмежень, за яких реструктуризація в даному напрямку зазнає невдачі.

УДК 658

О.В. Василенко, ст. викладач
А.О. Кіблицький, Б.Ю Коцюруба, студенти
*Полтавський національний технічний університет
імені Юрія Кондратюка*

ІНФОРМАЦІЙНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ У СИСТЕМІ ПІДПРИЄМСТВА

Новітні досягнення в галузі мікроелектроніки сприяють впровадженню нових концепцій в організацію інформаційних служб. Однією з таких концепцій є інформаційний менеджмент.

Концепція інформаційного менеджменту об'єднує наступні підходи:

1. Економічний підхід, який розглядає питання залучення нової інформації, виходячи з уявлень корисності і фінансових витрат.

2. Аналітичний підхід, що базується на аналізі потреб користувачів інформації і комунікації.

3. Організаційний підхід, що розглядає інформаційні технології в контексті їх впливу на організаційні аспекти.

4. Системний підхід, що розглядає обробку інформації, виходячи з цілісного, системно орієнтованого, всеохоплюючого процесу обробки інформації в організації і приділяє особливе значення оптимізації комунікаційних каналів, інформації, матеріальних засобів, методів роботи, витрат.

З позиції системного підходу інформаційний менеджмент повинен охоплювати систематичне планування, організацію і контроль інформаційної діяльності і процесів, а також комунікації всередині підприємства з метою поліпшення його роботи. При цьому обов'язковою умовою є цілеспрямоване використання інформації як ресурсу. З огляду на це в процедурному відношенні слід виділити три фази, які повинні бути орієнтовані на конкретні потреби: пошук, обробка і