

РОЗДІЛ 6

ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ НА ПРИКЛАДІ ПІДПРИЄМСТВ ХЛІБОПЕКАРСЬКОЇ ГАЛУЗІ

1. Концептуальні основи розвитку підприємств хлібопекарської галузі

Розвиток підприємств – одна з основних передумов економічного та соціального відродження України. Розвиток підприємств сприяє збільшенню обсягів виробництва і реалізації продукції; збільшенню надходжень до бюджетів всіх рівнів; підвищенню бізнес-культури та кваліфікації підприємців тощо. Але нестача власних фінансових коштів підприємств і використання не повною мірою всіх можливих джерел фінансування їх діяльності не дає їм можливості здійснювати свій розвиток, що негативно відбивається на загальному соціально-економічному стані країни. Усе це призвело до того, що одним із головних завдань підприємств у ринковій економіці є не тільки мобілізація фінансових ресурсів, які забезпечать необхідні фінансові, технічні та організаційні умови для нормального функціонування, здійснення господарської діяльності та розвитку, а і їх ефективне використання.

Значний внесок у підвищення ефективності розвитку підприємств зробили відомі зарубіжні та вітчизняні вчені В. Г. Герасимчук, І. О. Богатирьов, Р. Констанза, Л. Г. Мельник, Ю.С. Погорелов, В. Н. Самочкін, М. Стронг, Л. Хенста та багато інших. Проте надбання попередників не вирішили всіх питань щодо шляхів розвитку підприємств, розробки методичних рекомендацій та впровадження їх у практику господарювання з метою подолання негативних наслідків розгортання кризових явищ у країні.

Мета дослідження: обґрунтування створення багаторівневої системи ефективного розвитку підприємств на прикладі підприємств хлібопекарської галузі.

Загальновідомо, що розвиток – це в насамперед зміна, рух. Розвиток – це процес закономірної зміни, переходу з одного стану в інший, більш розроблений, перехід від старого якісного стану до нового, від простого до складного, від нижчого до вищого [1, с.826]. Розвиток – це вищий тип руху і змін у природі й суспільстві, пов'язаний з переходом з однієї якості в іншу, необоротну, спрямовану, закономірну зміну матеріальних та ідеальних об'єктів, у результаті якої виникає їхній новий якісний стан [2, с. 397].

Розвиток – це необоротна, спрямована закономірна зміна системи на основі реалізації внутрішніх властивих їй механізмів самореалізації [3, с.19]. Так, весь ланцюг змін необхідно розглядати як причину розвитку, що передує результату, а не тільки вихідні й кінцеві події в цьому ланцюзі, оскільки щомиті відбувається зіткнення величезного числа випадкових взаємозалежних обставин.

У процесі розвитку, як руху створюється нове, необхідне, здатне до саморуху, самовідтворення. Саморозвиток виростає з руху як невід'ємного атрибута матеріального буття, що відображає зміну явища, речі під дією внутрішніх суперечностей, що їм властиві. Зовнішні фактори не викликають рух, а лише модифікують його. Рух – це суперечність, свідчення того, що тіло може рухатися лише тоді, коли воно перебуває в даному місці й одночасно в ньому не перебуває. Це єдність протилежностей, які взаємно доповнюють одна одну. Постійне виникнення й одночасне вирішення даної суперечності і є рухом. Тому розвиток можна вважати вищою формою руху, його сутністю, а рух можна визначити як будь-яку зміну предмета або явища.

Як правило, термін "розвиток" вживається в контексті прогресивних змін. Загальновідомо, що прогрес (від латинської *progressus* — рух уперед, успіх), тип, напрямок розвитку, для якого характерний перехід від нижчого до вищого, від менш досконалого до більш досконалого. Про прогрес можна говорити відносно системи в цілому, окремих її елементів, структури та інші параметри об'єкта, що розвивається. Але існує й регрес (від латинської *regressus* – зворотний рух) – напрямок розвитку, для якого характерний перехід від вищого до нижчого. Загальновідомо, що регресу відповідають процеси деградації, зниження рівня системи, втрати здатності до виконання тих або інших її функцій. Тому регрес включає моменти застою, повернення до форм, що жили себе.

Процес розвитку системи, в тому числі й підприємства, тісно пов'язаний з її змінами. У ході зміни системи відбувається зміна її станів, змінюються ті параметри, які визначають стан системи як на макро-, так і на мікрорівнях.

Із загальносистемних позицій розвиток підприємства може розглядатися як процес змін, що підвищує ступінь організованості системи і є об'єктивно обумовленим процесом. Водночас цей розвиток здійснюється людиною шляхом свідомих і цілеспрямованих перетворень підприємства як системи. Він втілюється в життя шляхом самоорганізації системи й забезпечується активністю елементів, що становлять структуру підприємства. Суб'єктивність розвитку підприємства полягає в тому, що воно залежить від можливостей людини, її вмінь, розумових і фізичних здатностей до прийняття адекватних рішень, реалізація яких приводить до зростання продуктивності праці, насичення ринку наукомісткою, високотехнологічною і якісною продукцією, створення нових органів (підрозділів) або до перетворення старих, що ведуть до якісного й кількісного розвитку.

Погодимось з думкою В. Г. Герасимчука відносно розвитку підприємства. Так, він підкреслює, що підприємство функціонує, змінюється, вдосконалюється і розвивається одночасно [4, с.19]. Функціонування

підприємства передбачає здійснення дій, рішень у досягненні визначеної мети. Розвиток підприємства необхідно відрізнити від його удосконалення. Розвиток підприємства — це процес, що розгортається в часі з переходом з одного стану в інший, який характеризується наявністю якісних перетворень у цілому, появою якісно нових елементів, властивостей, характеристик, що стосуються визначальної побудови й функціонування системи. Він передбачає зміни, функціонування та вдосконалення виробництва і управління як єдиного цілого. Водночас, вдосконалення передбачає досягнення дещо кращого позитивного, більш прогресивного стану фінансових, інженерних, кадрових, інших характеристик підприємства проти попереднього чи порівнювального стану. Удосконалення роботи підприємства являє собою її поліпшення за певним критерієм його характеристик. Якщо для розвитку властиве зіставлення його наявного стану з попереднім, то для вдосконалення роботи підприємства характерним і необхідним є зіставлення стану досліджуваної системи з найкращими за певним критерієм.

На нашу думку, категорію "розвиток підприємства" можна визначити як категорію, що позначає процес змін, які відбуваються під впливом внутрішніх та зовнішніх факторів, які характеризують стан підприємства та окремих його елементів. В іншому разі, це – послідовність переходів підприємства з одного стану в інший від моменту його створення до його ліквідації у напрямку прогресу. Розвиток підприємства в ринковій системі господарювання приймає форму процесу його адаптації до вимог зовнішнього середовища шляхом цілеспрямованих внутрішніх організаційних змін відповідно до дії законів функціонування окремих елементів системи та системи в цілому. Отже, розвиток підприємств є незворотним процесом, який забезпечує спонтанні чи керовані його переходи від одного неповторного стану до іншого через процеси змін у напрямку прогресу.

Розвиток підприємства здійснюється в часі, протягом якого воно змінює свій стан і характеристики. Категорію "розвиток" характеризує час, оскільки всякий розвиток здійснюється в реальному часі й тільки час виявляє його спрямованість.

Запропоновано категорію «розвиток підприємства» розглядати в комплексі економічних, техніко-технологічних, соціальних, організаційних та екологічних напрямків. Економічний розвиток підприємства передбачає збільшення обсягів виробництва й розширення можливостей задовольняти зростаючі потреби населення; збільшення збуту, в тому числі продукції на експорт; збільшення потужностей (масштабів виробництва); вдосконалення та переозброєння виробництва, зростання його обсягів; залучення інвестицій та фінансових ресурсів тощо. Організаційний розвиток створює умови для ефективного виробництва підприємства. Техніко-технологічний розвиток виражається в удосконаленні техніко-технологічної бази підприємства, орієнтований на якісні кінцеві результати його господарської діяльності за рахунок техніко-технологічних нововведень. Соціальний розвиток має зняти соціальне напруження в країні та на підприємстві, що виникає у процесі економічного розвитку. Екологічний розвиток підприємств повинен орієнтуватися на раціональне використання природних ресурсів і збереження довкілля для оптимального задоволення потреб людей і забезпечення достатньої якості життя. Тому розвиток підприємства має включати передусім упровадження ресурсозберігаючих та екологічнобезпечних технологій.

Варто наголосити на тому, що підприємства повинні розвиватися не в зворотному напрямку, тобто в напрямку регресу, а ефективно, стабільно та гнучко, при цьому їхній розвиток повинен бути сталим. Отже, в умовах нестабільної кон'юнктури підприємства повинні розвиватися стало. Процес розвитку підприємства повинен бути сталим і заздалегідь спланованим, забезпеченим фінансовими й матеріальними ресурсами.

Погодимося з думкою про те, що важливою умовою успішного довгострокового функціонування підприємства у динамічному зовнішньому середовищі є його спроможність й активні дії з адаптації до змін у зовнішньому середовищі та постійного розвитку. Визнання важливості розвитку підприємства як умови його існування дозволяє поставити питання про дослідження джерел розвитку. Таким джерелом пропонується визнати потенціал підприємства, що містить в собі перспективу майбутнього стану підприємства, який, однак, можливо досягти тільки за умов розвитку. Потенціал підприємства є основою його довготривалого розвитку. Виявленні залежностей, використання яких в управлінні підприємством дозволить цілеспрямовано формувати його розвиток шляхом управлінського впливу на окремі види ресурсів, які утворюють потенціал підприємства [5].

Формування ринкових відносин потребує нових підходів до розвитку підприємств хлібопекарської галузі. У зв'язку з цим стають актуальними і потребують розширення теоретичні і прикладні питання наукового забезпечення їх розвитку в ринкових умовах, виявлення рівня їхнього розвитку в сучасних умовах та визначення напрямів їхнього удосконалення.

Зазначимо, що офіційні статистичні дані, незважаючи на їхню неповноту, відсутність деяких даних, фальсифікацію самими підприємцями звітності, все ж таки дозволяють простежити певні тенденції щодо розвитку цих підприємств. Так, аналіз даних державної статистики щодо їх діяльності дозволяє оцінити динаміку виробництва хлібобулочних виробів та їх концентрацію в регіоні, зіставити, у якому ступені виявлені характеристики підприємств відповідають загальноукраїнським тенденціям і тому рівню, що склався в країнах з розвинутою ринковою економікою.

Загальновідомо, що хліб є основним продуктом в раціоні більшості населення, проте 37% хлібопекарських підприємств України є збитковими [6 с.19] Зазначимо, що найбільшими виробниками хлібу та хлібобулочних виробів в Україні є 7 компаній, що контролюють майже половину ринку, кожна з яких концентрує виробничі потужності у певному регіоні.

Так, однією з найбільших компаній України є «Хліб Києва», займає 91% київського ринку і 13,5% – національного. А ВАТ «ХК «Хлібні інвестиції» – найрозгалуженіший холдинг, до складу якого входять заводи у багатьох обласних центрах. Основні потужності ЗАТ «Укрзернопром» зосереджено у північно-східному регіоні. Південь України охоплює холдинг «ТіС», західні області – ПАТ «Концерн«Хлібпром» (питома вага обох компаній на українському ринку складає близько 6%). Решта компаній (57% українського ринку) є досить дрібними та зосереджені на виробництві продукції для окремих населених пунктів або районів. До невеликих компаній належать такі підприємства, як ВАТ«Коровай» (близько 3% національного ринку), ТОВ«Агросервіс2000» (2,9% ринку) тощо [7].

Серед найбільш крупних хлібозаводів Одеського регіону можна виділити:

- ПАТ «Одеський коровай», яке виробляє до 200 т хліба, булочок і здоби на добу, забезпечуючи своєю продукцією Одесу та Одеську область. В асортименті підприємства – понад 300 найменувань продукції. На підприємстві працює близько 1500 робітників.

- ТОВ «Котовський хлібозавод». Потужність якого дозволяє випускати до 19 т продукції на добу. Котовський хлібозавод реалізує свою продукцію в Котовську, а також в Одеській, Миколаївській, Вінницькій областях, р.Крим, експортує в р. Молдова. На заводі працює понад 200 робітників. Асортимент підприємства налічує близько 150 позицій.

- ТОВ «Білгород-Дністровська паляниця» випускає понад 20т. виробів на добу. В асортименті заводу більше 200 найменувань хлібобулочних і кондитерських виробів.

Основним результатом діяльності підприємства є обсяг виробництва його продукції (робіт, послуг). Проведене дослідження дало зробити висновок про зниження обсягів виробництва хлібобулочних виробів в Україні за аналізований період. Так, станом на 01.01.2011р. обсяг виробництва хлібобулочних виробів в Україні склав 1769 тис.т., що на 566 тис.т.(24,8%) менше, ніж у 2003р [8]. Тенденції виробництва хліба і хлібобулочних виробів в натуральному вираженні Російської Федерації також підтверджують загальну тенденцію до зменшення цього показника. Так, в 2011р. виробництво хліба і хлібобулочних виробів Російської Федерації склало 6997 тис.т., що на 2,39% менше, ніж в 2010р.

Підкреслюється, що в Європі також знижується споживання хліба на 2-3% на рік. Разом з тим тенденція останніх років показує зростання попиту на дрібні булочні вироби: батони, рогалики, бутербродні булочки і т.д., Це пов'язано з тим, що споживач бажає урізноманітнити свій раціон та сучасний ритм життя. Так, наприклад, тому в 2010р. «Одеський коровай» збільшив виробництво булочної групи на 24%, а здобною групою – на 9%. «Одеський коровай» випускає більше десяти найменувань несолодких дрібноштучних булочних виробів. Це булочки для бутербродів, хот-догів, гамбургерів, рогалики і т.д. [9].

Загальновідомо, що не існує єдиної думки щодо норми споживання хлібобулочних виробів населенням України. В літературі норма варіюється від 120 до 450г. на добу. Двісті років тому норма споживання хліба становила приблизно 1 кг на добу. Зазначимо, що у Радянському Союзі 1950р. норма споживання хлібобулочних виробів становила 471гр. на даний час відповідно до ст.7 Закону України «Про прожитковий мінімум» норма споживання хлібобулочних виробів становить 277г. на добу [10]. На наш погляд, така тенденція пов'язана з тим, що сучасна людина вже не витрачає стільки енергії, як у минулі часи. Виробництво хлібобулочних виробів на одну особу, кг в Україні за період 2004-11рр. також має чітку негативну тенденцію до зниження. Так, станом на 01.01.2012р. зазначений показник склав 38,7 кг на одну особу, що на 10,1 кг менше, ніж у 2003р. Оцінка результатів аналізу основних показників виробництва хлібобулочних виробів дає підстави стверджувати, що погіршення економічних умов, зростання безробіття, зниження доходів вразливих верств населення, перехід частини населення на домашнє хлібопекарство призводить до зниження даного показника [11].

Аналіз структури ринку хліба України за свідчить про перевагу в виробництві соціальних сортів хлібу (80%). На долю функціональних сортів припадає лише 3%, преміальних 5% [12]. Підкреслюється, що українці віддають переваги хлібові з житнього борошна і суміші його з пшеничним (близько 40% асортименту споживання) та пшеничного сортового борошна (близько 30%). Так, в м. Одеса великим попитом користуються вироби з борошна пшеничного вищого сорту, наприклад, масовий хліб «Обідній домашній» або «Хала з кунжутом» ПАТ «Одеський коровай». Затребувані і здобні вироби з начинками - плетінки з маком і сиром, а також букетики з вишнею та багато іншого. Останнім часом зростає попит на листові вироби, зокрема на круасани з начинками [9].

Погодимось з думкою про те, що додавання до рецептури булочних виробів порошоків дикорослих лікарських рослин поліпшує їхній хімічний склад, позитивно впливає на енергетичну цінність продукту [12 с. 14]. Так, маркетингові служби підприємств зазначають, що хліб з шипшиною користується значним попитом. Завдяки саме привабливому зовнішньому вигляду, приємному смаку, тривалій свіжості та профілактичній спрямованості [13 с. 29]. Проте нажалі, акціонерні товариства не зацікавлені виробляти вироби лікувально-оздоровчого призначення [14 с. 5].

Але зазначимо наявність проекту ПАТ «Одеський коровай» «Здоровий хліб». Його запуску передував глибокий аналіз ринку на предмет потреб населення у функціональному харчуванні. На початку 2010р. підприємство запропонувало покупцям сім найменувань хлібобулочних виробів з оздоровчими та профілактичними властивостями. Так, ця продукція збагачена вітамінами і мікроелементами, які є природним джерелом здоров'я й енергії. Наприклад, хліб «Зернятко», який користується найбільшим попитом серед іншої продукції цієї лінійки, містить необхідну для добової потреби людини кількість клітковини. Слід зазначити, що

клітковина є «грубим кормом», який сприяє прискоренню переварювання їжі і зниження рівня холестерину в крові. Цей хліб дієтологи рекомендують для нормалізації функції органів травлення, виведення з організму токсичних речовин і загальному очищенню організму.

Станом на 01.01.2012р. виробництво хліба та хлібобулочних виробів на одну особу склало 34,3 кг, що на 4,4 кг менше, ніж по Україні. Зазначимо, що у найбільший показник щодо виробництва на 1 особу хліба та хлібобулочних виробів на одну особу склав 63,3 кг у місті Київ, а найменший у Тернопільській області –13,1 кг на одну особу [8].

Зазначимо, що Одеська область займає 15 місце по виробництву хлібобулочних виробів. В Одеському регіону функціонує більш 30 підприємств, які виробляють хлібобулочні вироби. Проведений аналіз свідчить також про аналогічні негативні тенденції у Одеському регіоні. Так, станом на 01.01.2011р. виробництво хлібобулочних виробів в Одеській області склало 90,1 тис.т., що на 16 тис.т. грн. менше, ніж у 2003 році, що також є негативним моментом.

Наголосимо на те, що існує ряд проблем, які гальмують сталий розвиток підприємств хлібопекарської галузі в Україні: дефіцит якісного зерна на ринку, зниження якісних і смакових властивостей хліба, зростання його ціни. ціна на хліб на 30% складається з витрат на борошно, чималу частину її складають витрати на енергоносії. Велику роль грають й інші складові, такі, як паливо, зарплата з нарахуваннями. Наприклад, витрати на оплату праці становлять близько 18% в ціні на хліб, а чинне законодавство зобов'язує підприємства постійно переглядати заробітну плату. Так склалося в останні роки, що хлібопекарська галузь має найнижчий серед інших галузей рівень рентабельності виробництва. У зв'язку з цим запасу міцності по прибутку підприємств практично немає, тому виробники змушені з кожною зміною цін на ресурси індексувати свої ціни.

Зазначимо на збитковість цих підприємств, їхню інвестиційну непривабливість, використання відсталіх технологій. Погодимось з думкою те, що наявні на більшості хлібозаводах морально та фізично застарілого обладнання. Через низьку рентабельність та відсутність державної підтримки підприємства самостійно не в змозі оновлювати обладнання. Підкреслюється на зростання обсягу інвестицій в основний капітал хлібопекарської галузі у 2011 році (429717 тис. грн) порівняно з 2009 р. (405859 тис. грн). Але в 2011 р. треба відзначити зменшення на 1,6% обсягів інвестицій порівняно з 2010 р. Отже, що хлібопекарська галузь привертає увагу інвесторів, але поки що в недостатньому обсязі [15 с. 8].

Так, за попередніми даними Державного комітету статистики, у 2011 році в цілому галузь отримала 311 млн. гривень збитків (90 підприємств або 40 відсотків з них одержали 444 млн. гривень збитків, 133 підприємство або 60 відсотків з них отримали 133 млн. гривень прибутків). Тобто низькорентабельна, а тим більше збиткова робота підприємств – це не тільки відсутність коштів на технічне переоснащення і запровадження енергозберігаючих технологій, а неможливість навіть підтримувати матеріально-технічну базу в належному стані. Без гарантії отримання прибутку галузь стає непривабливою для інвесторів [8].

Жорстке регулювання ринку хліба України державою стало причиною незацікавленості іноземних інвесторів в розвитку цього ринку: сьогодні в Україні практично немає хлібозаводів, де б використовувалися іноземні інвестиції. За даними інвестиційної компанії Concorde Capital, на сьогодні іноземним інвесторам продано близько 1-2% акцій «Хлібпрома». Причиною незацікавленості цією галуззю також є відставання в технологічному розвитку. Знос устаткування складає 50-60%, значна частина заводів не можуть собі дозволити впроваджувати на виробництві якісні передові технології, тому що це відразу ж позначиться на збільшенні собівартості хліба, і в умовах обмеженої рентабельності виявиться просто не вигідним. Серед основних лідерів ринку, які провели реальні технічні перетворення на хлібопекарських підприємствах за останні роки, можна відмітити ПАТ «Одеський коровай», ВАТ «Вінницяхліб», окремі хлібозаводи Запоріжжя, Донецька, Дніпропетровська [16,17].

Зазначені проблеми підприємств хлібобулочної галузі відображається на можливостях їх розвитку. Проведений аналіз довів, що не можна допустити того, щоб хліб став предметом розкошу для деяких верств населення і перейшов в розряд дефіцитних продуктів харчування. Все це потребує негайного їх переходу до розвитку. Зазначимо, розвиток цього сектора економіки буде відбуватися швидше та ефективніше за умов, якщо буде здійснюватися стимулювання їхнього розвитку.

З одного боку, пряме стимулювання підприємств сприяє їх розвитку, а з іншого – цей варіант знижує стимули до розвитку, прояви ініціативи й самостійності, на відміну від непрямой підтримки, яке зміцнює їх економічну волю, що є більше сприятливим в умовах ринкової економіки.

На нашу думку, заходи щодо стимулювання розвитку підприємств повинні спрямовуватися на пом'якшення або усунення об'єктивних ринкових перешкод, які знижують їхню життєздатність, отримання очікуваних результатів праці та досягнення цілей, прибутку, інвестицій, мінімізації ризику тощо. Реалізація зазначених цілей стимулювання їх розвитку повинна забезпечуватися як на зовнішньому, так і на внутрішньому рівні. На наш погляд, зовнішнє середовище підприємства постійно змінюється, тому найважливішим завданням підприємства є забезпечення його адаптації до його змін. Підвищення ефективності стимулювання розвитку підприємств вимагає системного підходу до вирішення цієї проблеми в контексті управління стимулюванням розвитку малих і середніх підприємств як на зовнішньому, так і на внутрішньому рівнях.

Результати аналізу факторів розвитку підприємств, поділимо на внутрішні та зовнішні: зовнішні фактори, на які підприємство практично не має впливу (постачальники, споживачі, конкуренти, соціокультурне середовище, економічне середовище, природне середовище, науково-технічне середовище, політично-правове середовище, міжнародне оточення) та внутрішні, на яке підприємство може впливати (технологія виробництва,

трудові ресурси, інноваційна діяльність). Відзначимо, що техніко-технологічні фактори є одночасно внутрішніми й зовнішніми факторами підприємства. Технологічне середовище організації має тенденцію до вдосконалювання, тому для розвитку підприємству необхідно пристосовуватися до технічних і технологічних змін, вчасно впроваджувати у виробничий процес нововведення й розробки в цій галузі, багато в чому визначаючи траєкторію розвитку підприємства.

На наш погляд, зовнішнє середовище підприємства постійно змінюється, тому найважливішим завданням підприємства є забезпечення його адаптації до його змін. Отже, в завдання розвитку підприємства повинно входити: зміцнення внутрішнього середовища; зміцнення межі між внутрішнім і зовнішнім середовищем; зміцнення зовнішнього середовища.

Розглянемо окремі організаційно-економічні важелі підвищення ефективності розвитку підприємств.

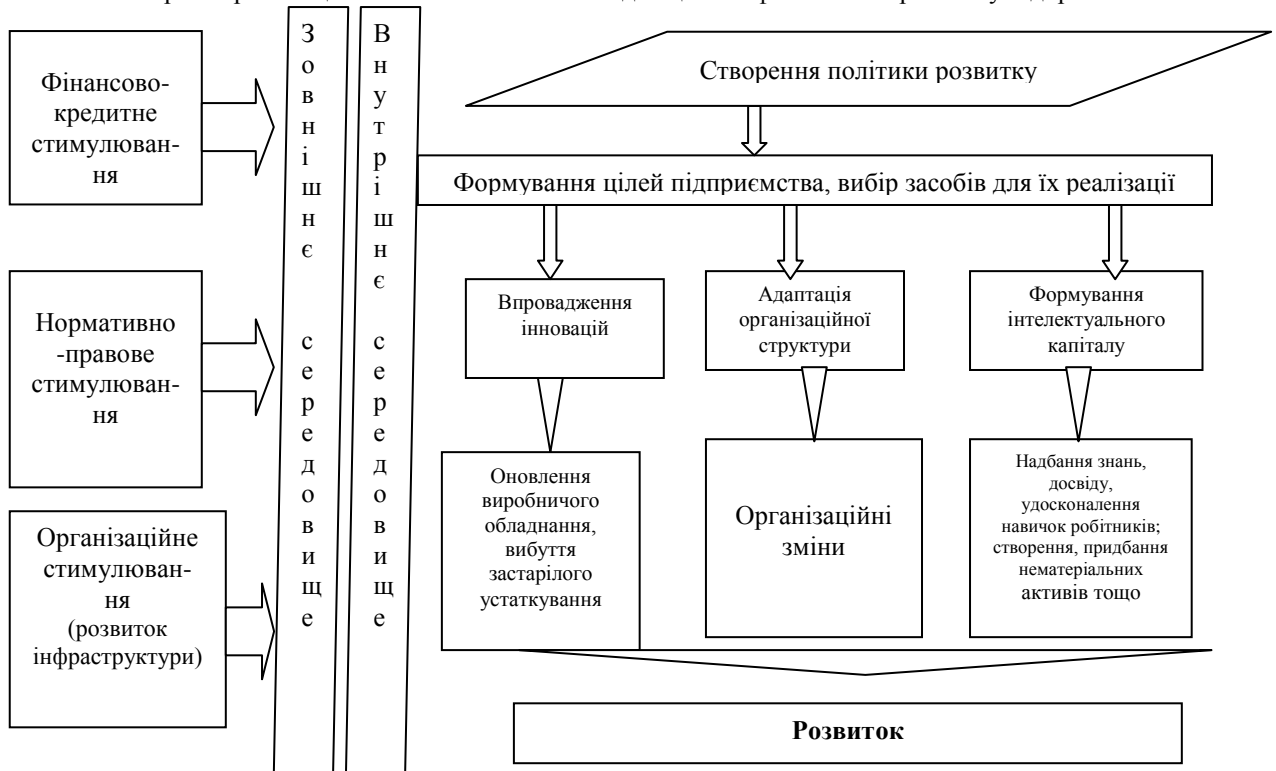


Рис.1. Організаційно-економічні важелі підвищення ефективності розвитку підприємств

Шляхами вдосконалення нормативно-правового розвитку повинні бути: спрощення довгострокових і дорогих дозвільних процедур, що регулюють діяльність суб'єктів підприємництва. Також запропоновано змінити систему контролю над діяльністю малих і середніх підприємств: установити регламентні строки, періодичність і послідовність контрольних перевірок різними органами, виключити практику дублювання перевірок різними підрозділами однієї й тієї ж структури.

Дієвим елементом інфраструктури підтримки підприємств має бути створення розгалуженої системи інститутів, що забезпечують потреби підприємств у ресурсах (фінансових, майнових, технологічних, кадрових, інформаційних тощо) за рахунок держави із залученням коштів, об'єднань підприємств, з приватних джерел на некомерційній основі (субсидування, гранти, добродійність та ін.). Запропоновано створення постійно діючого виставкового комплексу для хлібобулочних підприємств, у рамках якого будуть активно забезпечуватися відповідною інформацією вітчизняні та закордонні організації.

Для підвищення ефективності розвитку хлібобулочних підприємств, необхідна активізація їхніх внутрішніх можливостей. Висока динамічність зовнішньої середовища потребує швидкого реагування підприємства на постійні його зміни. Важливою складовою механізму внутрішнього розвитку підприємств є зміна організаційної структури підприємства, яка дозволить підприємству не тільки адаптуватися до змін, що відбуваються у навколишньому середовищі, але й створювати нові можливості для розвитку.

Зазначимо, що організаційна структура підприємства являє собою форму поділу, кооперації праці у сфері управління й впливає на процес функціонування підприємства. Будь-яке підприємство, у т.ч. мале й середнє, як правило, у своїй діяльності обмежено величиною виробничих і фінансових ресурсів. Отже, підприємство повинно ефективно використовувати свій персонал та обладнання. Досягнути це можна за допомогою відповідної системи організації управління виробництвом і збутом продукції підприємства. У сучасних умовах господарювання одним із головних завдань підприємства є постійне змінення організаційної структури підприємства, яка б відповідала його функціям та дозволяла з високим рівнем ефективності досягати поставлених ним цілей.

В умовах попиту, що швидко змінюється, скорочення життєвого циклу багатьох товарів, розширення номенклатури продукції, зменшення обсягу її випуску, ускладнення технологічних процесів, посилення вимог до якості обслуговування й продукту при вирішенні проблеми своєчасного виконання замовлень, зміни організаційної структури підприємства набувають великого значення.

Ефективне функціонування організаційної структури підприємства, яка може складатися з певної кількості рівнів, вимагає розробки правил, інструкцій і процедур, що робить структуру управління підприємством громіздкою, негнучкою, не здатною оперативіно реагувати на ситуацію. Отже, чим досконаліша організаційна структура підприємства, тим ефективніше його робота. Тобто організаційна структура підприємства повинна постійно вдосконалюватися відповідно до мінливих умов, що дозволить підприємству швидко реагувати на запити споживачів, а з іншого боку – зробити процес прийняття рішень більш діючим, допоможе створювати більш гнучкі управлінські рішення, об'єднати розрізнені ланки виробництва.

На нашу думку, зміна організаційної структури підприємства повинна здійснюватися з урахуванням наступних принципів: відповідність структури управління цілям і стратегії підприємства; єдність структури й функції управління; раціональне сполучення у структурі управління централізації, спеціалізації й інтеграції функцій управління; співвідношення структури управління підприємства з його виробничою структурою; врахування у структурі управління підприємства всіх видів діяльності; відповідність системи збору й обробки інформації організаційній структурі управління.

При зміні організаційної структури підприємства необхідно дотримуватись основного правила: залучати найменше число рівнів управління й створювати найкоротший ланцюг команд. Так, більш високий рівень мотивації в досягненні успіху, підвищена відповідальність за результати своєї праці, особливі людські стосунки та специфічний соціально-психологічний клімат зближають інтереси робітників і керівництва, що позитивно позначається на діяльності всього підприємства, сприяє більш ефективному використанню творчих можливостей людей, розкриттю їхніх талантів.

Отже, зміна організаційної структури підприємства передбачає послідовні зміни, що ведуть від старої форми господарювання до нових, які відповідають економічним умовам, що дозволить підприємства скоротити витрати, перегрупувати персонал, поліпшити методи взаємодії й підвищити ефективність роботи з клієнтами, збільшити зростання валових надходжень тощо.

На нашу думку, однозначних рекомендацій щодо використання конкретних організаційних структур немає, що визначається специфікою діяльності самого підприємства й особливостями ринку та галузі. Отже, результатами зміни організаційної структури будуть: оптимізація структури підприємства, підвищення його готовності до зміни й розвитку, модифікація поведінки людей у бік більш позитивного відношення друг до друга, забезпечення індивідуальної й групової самоповаги персоналу підприємства, зімкнення командних зусиль лідерів підприємства, досягнення загальної задоволеності від роботи, що буде виражатися в більш "конкретних" результатах: поліпшення якості продукції, підвищення продуктивності виробництва, зміцнення положення підприємства на ринку, зниження плинності кадрів, збільшення прибутковості справи й т.д.

Розглянемо наступний блок внутрішнього механізму розвитку підприємства – впровадження інновацій. Інновації є головним механізмом втілення технологічних нововведень, які забезпечують розвиток підприємства. Зазначимо, що збільшення обороту й зростання виробництва на підприємствах залежать саме від інновацій.

Упровадження інноваційних технологій стає ключовим стратегічним параметром розвитку будь-якого підприємства й економіки в цілому. За рахунок інновацій підприємство може підвищити свою ефективність і конкурентоспроможність, впровадження інновацій сприяє одержанню більш високого прибутку. Використання більш високоефективних компонентів чи матеріалів, часткова зміна технічних підсистем приводять до підвищення гнучкості виробництва, до заміни застарілих видів продукції та поступового вдосконалення традиційних технічних засобів виробництва. Отже, підприємствам для свого розвитку необхідно у зв'язку з підвищенням вимог споживачів, скороченням життєвого циклу товарів і послуг, з загостренням конкурентної боротьби постійно вдосконалювати свої товари й послуги, а також розробляти нові.

Однак, впровадження інновацій підприємством вимагає досить великих коштів. Тобто впровадження інновацій передбачає визначення необхідного обсягу коштів, пошук їхніх джерел та обґрунтований розподіл цих коштів за такими напрямками: оновлення виробничого парку, поліпшення існуючого устаткування, автоматизацію виробничих процесів, впровадження нових та сучасних технологій з забезпеченням норм екологічної безпеки, що, у свою чергу, приведе до створення нових видів продукції, удосконалення вже існуючих видів продукції, поліпшення якості та розширення асортименту продукції, зростання обсягів виробництва, скорочення виробничих площ тощо.

Проведений нами аналіз ринку кредитування свідчить про те, що банки встановлюють досить високий рівень процентних ставок по кредитах. Так, криза банківської системи загострила суперечності між потребами підприємств у дешевих кредитах і можливістю банків у їх наданні. Аналізуючи кредитування промисловості з'ясувалося, що 9,46 % кредитних ресурсів було направлено на фінансування виробництва харчових продуктів, напоїв. До даного сегменту промисловості відноситься і хлібобулочна галузь. На наш погляд, необхідно активізувати фінансово-кредитну підтримку підприємств, а саме: створити сприятливі умови для їхньої доступу до фінансово-кредитних ресурсів.

Варто відзначити, що банки охоче кредитують лідерів всієї харчової галузі, будь то кондитери, хлібозаводи або м'ясопереробні підприємства, і дуже неохоче ведуть діалог з дрібнішими гравцями ринку.

Найцікавіші для кредитування, перш за все, ті напрями діяльності, які здатні отримувати достатній рівень доходу для повернення позикових ресурсів, а також орієнтовані на задоволення базових потреб громадян і ті, які здатні заміщати імпортні товари. В цілому найбільш рентабельними підприємствами харчопрому були крупні вертикально інтегровані компанії-лідери [17].

Як відомо, ефективність функціонування будь-якого підприємства залежить від його здатності приносити необхідний прибуток. Відсутність вільних фінансових коштів знижує конкурентоспроможність підприємства. При цьому важливо враховувати, що досить часто для успішного фінансового управління діяльністю підприємства грошові кошти виявляються більш важливими, чим прибуток.

Однак, в умовах фінансової кризи підприємства не завжди можуть розраховувати на своєчасну фінансову-кредитну підтримку, що ще більше ускладнює управління розвитком фінансами підприємства й не створює основи безперервності платежів у суспільстві. Низька забезпеченість багатьох підприємств власними коштами призводить до підвищеного попиту на короткострокові кредити, які опосередковують рух оборотного капіталу. Саме в підтримці безперервності його руху об'єктивно полягає роль короткострокового кредиту.

В сучасній вітчизняній і закордонній економічній літературі, присвяченій питанням кредитування підприємств, основна увага приділяється управлінню кредитним ризиком позичальника на основі аналізу різних сторін самого позичальника, додаткового забезпечення кредиту. Не заперечуючи важливості обліку цих факторів щодо зниження кредитного ризику, слід зазначити недостатнє висвітлення в сучасній літературі об'єктивних економічних основ функціонування короткострокового кредиту в обіговому капіталі підприємства. Для українських промислових підприємств при виборі структури капіталу характерними є наступні особливості: у багатьох з них фінансовий стан незадовільний, при прогнозування результатів діяльності українських компаній застосовуються моделі, що не дозволяють правильно прогнозувати динаміку їх фінансового важеля, основні засоби сильно зношені і вимагають великих інвестицій для заміни, існуючі методи ухвалення інвестиційно-фінансових рішень не повною мірою враховують інтереси держави, власників компаній і пов'язаних з ним осіб; значна частина акціонерів не відчувають себе повною мірою власниками [18].

Тому виникає необхідність в управлінні структурою капіталу, яке включає її оптимізацію.

Відповідно до визначення, наведеного в тлумачному словнику економічних термінів, оптимізація – це пошук найбільш прийнятної розв'язку – компромісу щодо багатьох різних фіксованих критеріїв оптимальності. Знайдений розв'язок є найбільш прийнятним з багатьох точок зору (критеріїв) одночасно, хоча швидше за все й не найкраще по кожному із критеріїв оптимальності окремо [19, с.356].

Дійсно, сутність принципу оптимізації складається з обрання такого рішення, яке щонайкраще враховувало б внутрішні можливості й зовнішні умови діяльності підприємства. Оптимізація це обрання деякого економічного показника, який дозволяє порівнювати ефективність будь-яких рішень.

На думку І.О. Бланка, оптимальна структура капіталу становить таке співвідношення використання власних і позикових коштів, за умови якого забезпечується ефективна пропорційність між коефіцієнтом фінансової рентабельності (коефіцієнтом власного капіталу) та коефіцієнтом стійкості підприємства, тобто максимізується його ринкова вартість [20, с. 213].

Схоже визначення оптимізації структури капіталу дають Т.В. Головка та С.В. Сагова [21, с. 8].

В.О. Подольська та О.В. Ярш вважають, що оптимізація структури капіталу це «...таке співвідношення між власним і позиковим капіталом, за якого забезпечується найефективніша пропорційність між дохідністю та фінансовою стійкістю підприємства» [22, с. 355].

До основних методів управління структурою капіталу підприємства можна віднести наступні:

1) оптимізація структури капіталу за критерієм максимізації рівня рентабельності власного капіталу, яка включає різноманітні розрахунки з використанням механізму фінансового левериджу.

2) оптимізація структури капіталу за критерієм мінімізації вартості капіталу, заснована на попередній оцінці вартості власного й позикового капіталу при різних умовах його залучення і здійснення різноманітних розрахунків середньозваженої вартості капіталу.

3) оптимізація структури капіталу за критерієм мінімізації фінансового ризику, яка пов'язана із процесом диференційованого вибору джерел фінансування різних складових частин активів підприємства, залежно від відношення власників або менеджерів до фінансових ризиків [23].

У кожному конкретному випадку можна використовувати той або інший критерій оптимізації структури капіталу. Серед науковців існують різні погляди на вирішення цієї проблеми. Деякі з них вважають за необхідне максимізацію рівня фінансової рентабельності поряд з рівнем фінансової стійкості, проте даного положення важко досягти на практиці [20]. Інша група економістів пропонує послідовне використання усіх трьох методів і формування показника структури капіталу з урахуванням їх граничних значень, що також є трудомістким процесом і не дає однозначної відповіді [23]. Існують також думки з приводу доповнення зазначених методів показниками кредитоспроможності і платоспроможності, левериджу в майновій структурі капіталу тощо [24, 25].

Таким чином, в економічній літературі мають місце різні думки щодо методики оптимізації структури капіталу. Але вирішення цього питання, на нашу думку, потребує комплексного підходу.

На сьогоднішній день найбільшого поширення набули розроблені західними теоретиками-фінансистами дві основні теорії, які конкурують між собою, – статична і ієрархічна теорії структури капіталу.

Статична теорія структури капіталу пов'язана зі встановленням цільового відношення заборгованості до вартості активів, і поступово підприємство рухається по даному напрямку.

Ієрархічна теорія структури капіталу представлена у вигляді фінансової ієрархії, де підприємство віддає перевагу внутрішньому фінансуванню над зовнішнім і борг – власному капіталу. В даній теорії структура не має чіткого цільового відношення рівня заборгованості до вартості активів.

Більшість економістів, фінансових менеджерів підкреслюють, що жодна з теорій не відповідає реальній фінансовій практиці вибору структури капіталу. На практиці менеджери вважають за краще користуватися не теоріями і моделями, а простими евристичними підходами, під якими розуміють алгоритми рішення задачі, що не має строгого обґрунтування, але дає прийнятне рішення в більшості практично значимих випадків [18].

Ми вважаємо, що при формуванні певної структури капіталу необхідно провести ряд дій. По - перше, вважатимемо, що на підприємстві апіорі існує певна структура. При подальшому аналізі ми розглядатимемо підприємства, які працюють на ринку деякий час, тобто знаходяться на стадії зростання або зрілості життєвого циклу організації. На відміну від підприємств, що знаходяться на стадії створення, структура капіталу, яких формується під впливом інших чинників.

На даному етапі дослідження ми схильні до того, щоб в структурі капіталу переважала величина власного капіталу. Це пов'язано із змінною ринковою ситуацією, фінансово-економічною кризою, політикою кредитування господарюючих суб'єктів та ін. Загальновідомо, що власний капітал простіше залучити, при цьому забезпечується фінансова стійкість підприємства, його платоспроможність в довгостроковому періоді. Але відмовитися повністю від позикового капіталу не можливо, оскільки його залучення приводить до збільшення отриманого підприємством прибутку. Однак, треба врахувати, що підприємство повинне виплатити основну суму кредиту і відсотки. Для знаходження граничної величини використання позикового капіталу для кожного конкретного підприємства здійснюють розрахунок ефекту фінансового левериджу, який дозволяє визначити оптимальну структуру капіталу з позицій найбільш вигідного його використання.

Раціональна структура капіталу не є стабільною, оскільки фінансування є динамічним процесом, а також модифікуються чинники, що впливають на структуру капіталу, особливо в умовах нестабільної економічної ситуації. Відповідно змінюються і переваги підприємства у виборі певних джерел формування структури капіталу. Ми вважаємо, що найбільш раціональним є планування структури капіталу на рік, тобто в поточному плані.

Таким чином, керуючись запропонованою схемою, можна визначити оптимальне співвідношення власного та позикового капіталу. Ми бачимо що, оптимізація структури капіталу залежить від ряду чинників, критеріїв. Кожне окреме підприємство керується тим критерієм, який вважається найбільш доцільним. Тому поняття оптимальної структури капіталу набуває значного суб'єктивного змісту.

Ми пропонуємо заходи щодо створення партнерських відносин між державними структурами, комерційними банками та підприємствами, а саме: проведення активної реструктуризації та підвищення лімітів кредитування по наданих кредитах. Основними напрямками використання державних ресурсів повинні стати страхування й надання їм гарантій під кредит та під реальні заходи інноваційного розвитку, здешевлення лізингових платежів. А підтримка підприємств повинна бути надана на конкурсній основі у відборі проектів з урахуванням відповідності їх змісту пріоритетним напрямкам регіонального розвитку, визначеним органами місцевого самоврядування, на умовах повернення, платності з обов'язковим моніторингом впровадження проекту. Для реалізації даних напрямків повинні бути залучені не тільки кошти державного бюджету, а й приватний капітал. Це дасть змогу здійснювати гнучке державне регулювання, оптимально використовувати державні ресурси.

Зазначимо, що основними джерелами впровадження інновацій є власні та залучені кошти. Так, у структурі власних коштів головну роль відіграє прибуток, який лишається після сплати податків та інших обов'язкових платежів. Основне джерело – чистий прибуток, оскільки не всі прибуткові підприємства мають певний рівень чистого прибутку, достатній для впровадження інновацій. Також до таких джерел можна віднести поряд з амортизаційними відрахуваннями іммобілізацію в інвестиції частини зайвих оборотних активів, реінвестування шляхом продажу частини зайвих надлишкових основних фондів, довгострокові вкладення минулих періодів, строк погашення яких закінчується цього року, страхові суми відшкодування збитків, викликаних втратою майна. Однак їхня частка в загальному обсягу та джерелах формування власних коштів невелика.

Негативні результати структури капіталу вибірки хлібних заводів говорять про те, що для підприємств не вистачає власних коштів для забезпечення діяльності підприємства. Це призводить до зниження обсягів виробництва, зменшення реалізації продукції, зрештою недоотриманню прибутку. Для відшкодування недоліку коштів підприємства вимушені залучати позиковий капітал. Брак власного оборотного капіталу в теж час, на нашу думку, викликаний збитковістю хлібозаводів, оскільки відсутнє основне джерело поповнення власного капіталу – прибуток підприємства. Таким чином, вийти з ситуації, що склалася, підприємствам допоможуть ефективні управлінські рішення, у тому числі пов'язані із заходами щодо підвищення прибутку підприємства.

Здатність підприємства до впровадження інновацій залежить від прибутковості роботи самого підприємства, наявності власних фінансових ресурсів та можливості використати позичені кошти. Отже, підприємству треба оптимально використовувати необхідні ресурси. Підкреслимо, що пільгова амортизаційна політика в поєднанні з політикою кредитної експансії дозволить підтримувати нормальний рівень фінансування. Держава може лише встановити граничні нормативи, які не можна перевищувати. Отже, використання невеликих норм амортизації дасть змогу підприємствам вкладати свої кошти у проекти, які мають низьку норму прибутку.

Для забезпечення інноваційного процесу розвитку підприємству також необхідний і інтелектуальний капітал, який у сучасних умовах стає поряд з виробничим і фінансовим одним з найважливіших стратегічних ресурсів організації та визначальною передумовою реалізації інновацій. Метою впровадження інновацій на підприємстві є створення довгострокових конкурентних переваг, тобто інноваційна діяльність повинна розглядатися як здатність підприємства та її персоналу до постійної адаптації до вимог ринку. А це означає необхідність формування інтелектуального капіталу підприємства.

Економіка знань є вищим етапом розвитку постіндустріальної економіки й інноваційної економіки. Зазначимо, що нова економіка характеризується виділенням нових ресурсів підприємства – інтелектуальних. Інтелектуальний капітал є основним капіталом, який відіграє провідну роль в постіндустріальній економіці, одночасно виконуючи роль генератора нових знань. Інтелектуальний капітал формується інформацією та знаннями і володіє особливою властивістю – здатністю до самозростання у процесі використання.

Використання інтелектуального капіталу навіть на етапі створення підприємства дозволяє сформувати значний по розмірах статутний капітал або здійснити перегляд його структури в процесі функціонування, та залучити додаткові фінансові ресурси із внутрішнього й зовнішнього ринків шляхом емісії цінних паперів підприємства в рахунок збільшення обсягів його нематеріальних активів.

Інтелектуальний капітал має різноманітні форми прояву: покращання обслуговування, здібності працівників, вміння вирішувати певні проблеми, позиція підприємства на ринку, технологій тощо. Формування інтелектуального капіталу малих і середніх підприємств можна розділити на три складові: людський, організаційний, інтерфейсний капітали. Людський, організаційний та інтерфейсний капітали постійно взаємодіють один з одним. Така взаємодія сприяє формуванню та збільшенню інтелектуального капіталу.

Загальновідомо, що головна функція інтелектуального капіталу в сучасній економіці – істотно прискорювати приріст маси прибутку за рахунок формування й реалізації, необхідних підприємству систем знань, речей і відносин, які, у свою чергу, забезпечують його господарську високоєфективну діяльність. Інтелектуальний капітал має різноманітні форми прояву: покращання обслуговування, здібності працівників, вміння вирішувати певні проблеми, позиція підприємства на ринку, технологій тощо. Формування інтелектуального капіталу підприємства можна розділити на три складові: людський, організаційний, інтерфейсний капітали. Людський, організаційний та інтерфейсний капітали постійно взаємодіють один з одним. Така взаємодія сприяє формуванню та збільшенню інтелектуального капіталу. Взаємозв'язок елементів інтелектуального капіталу створює синергетичний ефект, поштовх до перехресного впливу одних видів нематеріальних активів на інші.

Найважливішою умовою формування й розвитку економіки знань є людський капітал, що є головною рушійною силою соціально-економічного розвитку сучасного суспільства. У рамках нової парадигми розвитку країн і світового співтовариства людський капітал займає провідне місце в національному багатстві (до 80% у розвинених країнах). На наш погляд, розвиток людського капіталу є необхідною умовою розвитку підприємства. До людського капіталу, як правило відносяться знання, навички, кваліфікація, досвід, творчі здібності працівників тощо. Для успішної реалізації політики розвитку підприємства необхідно створення ефективної системи розвитку персоналу підприємства, зокрема своєчасне й ефективне проведення навчання та підвищення кваліфікації працівників.

Питання про людський капітал постійно знаходяться в центрі уваги науковців, держави, різноманітних установ. Значний внесок у дослідженні цього питання зробили відомі зарубіжні та вітчизняні вчені Т. Шульц, Г. Беккер, Б. Леонт'єв, С. Кузнецов та багато інших.

Так, розвиток підприємства вимагає підготовку працівників до виконання нових функцій, займання нових посад, розв'язання нових завдань. Потреба підприємства в підвищенні кваліфікації її працівників може бути зумовлена змінами внутрішнього та зовнішнього середовища, вдосконаленням процесу управління, освоєнням нових видів і сфер діяльності. Зазначимо, що підвищення кваліфікації спрямоване на підтримку і вдосконалення професійного рівня персоналу. Підвищення кваліфікації менш тривале і значно дешевше, ніж підготовка нового працівника. Працівники мають змогу здобути і післядипломну освіту на базі університетів та консалтингових компаній.

Підкреслимо, що центром управління людським капіталом на більшості підприємств є відділ кадрів, але не на всіх малих підприємствах є відділ кадрів. Ця функція, як правило, покладена на керівників самих підприємств, які діють інтуїтивно. Зазначимо, що багато керівників малих підприємств не мають фінансових можливостей вирішувати питання розвитку свого персоналу. На наш погляд, керівництву підприємства потрібно будувати спеціальні мотиваційні механізми персоналу за успішне навчання та залучати їх до творчої діяльності. Так, при вдосконаленні інтелектуального капіталу підприємства необхідно підвищувати не тільки рівень освіти і кваліфікацію персоналу, а й здатність працівників мислити креативно, генерувати нові ідеї, готовність сприймати ці ідеї, посилити зацікавленість самих працівників у результатах навчання.

Організаційний капітал має відношення до організації в цілому й робить її роботу успішною: патенти, ліцензії, винаходи, товарні знаки, організаційна структура, корпоративна культура, технології, системи управління, комп'ютерні програми, ноу-хау, бази даних, інноваційні інформаційні технології, організаційна структура, культура організації, відносини із клієнтами.

Організаційний капітал – та частина інтелектуального капіталу, що має відношення до організації в цілому. Організаційний капітал – це організаційні можливості підприємства відповісти на вимоги ринку. Він відповідає за те, як людський капітал використовується в організаційних системах, перетворюючи інформацію.

Конструкторська, технологічна, експлуатаційна, ремонтна та інша документація, якою володіє підприємство, наявність сертифікатів відповідності стандартів якості та системи управління якістю вимогам екологічної безпеки свідчать про високий рівень організаційного капіталу і ступінь його правової захищеності. Організаційний капітал більшою мірою є власністю компанії й може бути відносно самостійним об'єктом купівлі–продажу. Для формування організаційної складової інтелектуального капіталу все більше значення в сучасних організаціях надається інформаційним технологіям, які в певній мері формують організаційний капітал.

А інтерфейсний капітал включає в себе зв'язки з економічними контрагентами, інформацію про них та історію відносин з ними, наявність постійних покупців, торговельну марку (бренд), імідж, ділову репутацію. Так, наявність сталих налагоджених зв'язків з контрагентами підприємства свідчить про високий рівень інтерфейсного капіталу і здатність до його реалізації. Також особливо важливими є імідж та репутація компанії, наявність добре налагодженої збутової мережі та системи товароруку. Отже, підприємству необхідна добре налагоджена система взаємозв'язків і взаємодій підприємства з економічними контрагентами, яка підвищить його конкурентоспроможність та буде сприяти його розвитку.

Таким чином, інтелектуальний капітал має різноманітні форми прояву: покращання обслуговування, здібностей працівників, позиції підприємства на ринку, технологій, зростання обсягу реалізації продукції, її якості, підвищення рентабельності та зростання доходів тощо.

Стійкий розвиток – це модель соціально-економічного розвитку, при якій досягається задоволення життєвих потреб нинішнього покоління людей без того, щоб майбутні покоління були позбавлені такої можливості через вичерпання природних ресурсів і деградацію навколишнього середовища.

Підприємства хлібопекарської галузі, при досягненні своєї основної мети, отримання прибутку, мають не забувати про те, що їх виробництво повинно бути екологічно безпечне, а продукція екологічно чистою, пам'ятати про те, слід дотримуватися правил бережливого ставлення до навколишнього середовища. Тільки при постійній підтримці балансу між економічною ефективністю, соціальною задоволеністю та екологічною безпекою розвиток підприємства можна назвати стійким.

Досягнення належного рівня екологічної безпеки життєдіяльності людства та переведення економіки України на модель стійкого розвитку можливі тільки за умов створення та втілення в життя принципово нової екологічної стратегії соціально-економічного розвитку країни.

Найвищими та основними цілями для реалізації даної стратегії мають бути:

- ефективне, раціональне використання природних ресурсів;
- збереження в чистоті навколишнього середовища.

При цьому мають досягатися високі економічні показники фінансового стану підприємства та достатній соціальний рівень робітників.

Для ефективного функціонування підприємства у конкурентному середовищі в основу нової стратегії стійкого розвитку повинні бути покладені та реалізовані такі принципи:

- пріоритет екологічної безпеки над економічною вигодою, екологічних чинників, вимог, критеріїв над економічними;

- застосування технологій, що мають базуватися, як правило, на безвідходності виробництва, а також ефективних методах знешкодження і відновлення до біологічної якості тих використаних (відпрацьованих) природних ресурсів (відходів), що повертаються у навколишнє середовище;

- при веденні господарської діяльності повинні обов'язково враховуватися екологічні чинники, закони, критерії, вимоги та обмеження і здійснюватися таким чином, щоб вони не завдавали природі непоправної шкоди, не підривали екологічної рівноваги в навколишньому середовищі, не зумовлювали негативних незворотних змін [27].

Якими б важливими не були соціально-економічні цілі підприємств хлібопекарської галузі, яким би значним не був реальний рівень затрат на природоохоронні і природо відтворні заходи, ресурсо-екологічна безпека життєдіяльності населення має бути пріоритетним завданням. Високі економічні показники функціонування будь-якого виробництва, підприємства мають досягатися без нанесення екологічної шкоди природі та суспільству.

Через те, що в Україні переважають «брудні» виробництва, застарілий промисловий потенціал потребує модернізації, для переведення економіки на модель сталого й екологічно безпечного розвитку, підприємствам свої сили слід направити на розгортання та інтенсифікацію наукових досліджень та розробок, спрямованих на раціоналізацію природокористування та охорону природних ресурсів і навколишнього середовища, запровадження екологічно чистих технологій, застосування очисних обладнань [28].

Важливим зовнішнім фактором, який впливає на стратегію сталого розвитку є розроблення і прийняття державної соціально-економічної політики, що допоможе у розв'язанні існуючих гострих суперечностей між екологією і економікою. Для успішного функціонування та займання лідерських позицій у конкурентній боротьбі підприємствам слід велику увагу приділяти внутрішньому факторові стратегії сталого розвитку – політиці підприємства, направленої на соціально-економічний та інноваційний розвиток, підвищенні суспільної організованості і керованості господарством.

Слід зазначити, що гостру проблему у досягненні балансу між економікою та екологією потрібно вирішувати починаючи не з державного рівня, і навіть не з регіонального, а на рівні свідомості кожної окремої людини, потім суспільства, поступово переходячи до рівня підприємств, організацій, фірм, господарств.

Підвищуючи рівень культури суспільства, ми зможемо реалізувати спільну мету і загальносвітову ідею – досягнення стійкого розвитку, що будуть зрозумілими і прийнятними кожній людині. Тобто організаційно-адміністративні, економічні механізми забезпечення екологічної безпеки, що застосовуються у суспільній практиці силою держави шляхом нав'язування зверху заранне розроблених нормативно-правових правил сьогодні у повній мірі не спрацьовують.

Для реалізації стратегії стійкого розвитку, слід налагодити тісний взаємозв'язок між людиною та державою, інструментом у якому є підприємство. Стійкий розвиток підприємств. У тому рахунку і хлібопекарської галузі сприятиме підвищенню конкурентоспроможності держави в цілому.

Отже, активізація процесів стимулювання розвитку хлібобулочних підприємств та координація різних напрямків роботи зі створення умов цього процесу, вдосконалення державної підтримки дозволять їм зайняти гідне місце в економіці України та сприятиме її стійкому економічному зростанню у майбутньому.

2. ВИЯВЛЕННЯ ФАКТОРІВ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ ХЛІБОПЕКАРСЬКОЇ ГАЛУЗІ

Проблема управління сталим розвитком на рівні підприємства хлібопекарської промисловості сьогодні являється надзвичайно важливою, адже саме дані підприємства є ланками у формуванні добробуту людства через специфіку своєї продукції. Управлінський апарат підприємства хлібопекарської промисловості, не залежно від форми власності, розмірів, повинен підтримувати належний сталий розвиток своєї організації, оскільки без цього не можливий і сам розвиток підприємства хлібопекарської промисловості, і тим більш ефективна конкурентна боротьба.

Сталий розвиток – це процес змін, в якому використання ресурсів, вклад інвестицій, орієнтація науково-технічного розвитку та інституціональні зміни узгоджені один з одним та закріплюють нинішній і майбутній потенціал для задоволення людських потреб та прагнень. Тобто забезпечення насамперед не спливаючих з часом – від покоління до покоління – якості життя людей та природного капіталу. Сталий розвиток має на увазі рівноправ'я як нинішнього, так і майбутніх поколінь у розвитку та сприятливій середі існування [28, с. 997].

Такі дослідники як Т. В. Сухорукова [29], А. Д. Шеремет [30], Й. Шумпетер [31] сталисть підприємства ототожнюють з його фінансовим станом, в якому факт його збитковості грає головну роль, а банкрутство розглядається як один з інструментів, призначених для забезпечення функціонування стійких підприємств.

Наприклад, Зеткіна О. В. розглядає сталисть підприємства як забезпечення його рентабельної виробничо-комерційної діяльності за рахунок підвищення ефективності використання виробничих ресурсів і управління підприємством, стійкого фінансового стану за рахунок поліпшення структури активів, а також стабільного розвитку потужності підприємства і соціального розвитку колективу при самофінансуванні в умовах динамічний зовнішнього середовища, що розвивається [32].

Натомість на думку Севастьянова А., стійкість підприємства є відзеркаленням стабільного перевищення доходів над витратами: шляхом ефективного їх використання, сприяючого безперервному процесу виробництва і реалізації продукції [33].

Ми підтримуємо думку Медведєва В. А., який визначає сталисть підприємства як рівноважний збалансований стан економічних ресурсів, який забезпечує стабільну прибутковість і нормальні умови для розширеного відтворення в тривалій перспективі з обліком найважливіших зовнішніх і внутрішніх чинників [34]. Думку даного вченого доповнює Алексєнко В., який доходить висновку, що сталисть являється відзеркаленням стабільного перевищення доходів над витратами, що забезпечує вільне маневрування наявними ресурсами підприємства і шляхом ефективного їх використання сприяє безперервному процесу виробництва і реалізації продукції. Тобто, науковець вважає, що стійкість підприємства представлене станом його матеріальних, економічних і трудових ресурсів, їх розподіл і використання, які забезпечують розвиток підприємства на основі зростання прибутку і капіталу при збереженні платоспроможності і кредитоспроможності в умовах допустимого рівня ризику [35].

Однак, існує й інша точка зору, згідно якої, якщо підприємства вестимуть своє господарювання, виробляючи продукцію для задоволення потреб споживачів та отримання прибутку бездумно, не раціонально використовуючи при цьому ресурси, як природні, ті, що « не належать нікому», так і свої власні, то наше людське існування стане схожим на своєрідний простір, де головним буде лише біологічне виживання та відтворення фізіологічної сутності людини [28, с. 92].

Перехід до сталого розвитку являється стратегічно важливим напрямком і при правильному підході є надзвичайно ефективним засобом досягнення поставленої мети людством: економічний розвиток при збереженні екологічної ситуації та гідному соціальному становищі. Тому для переходу до сталого розвитку підприємства хлібопекарської промисловості повинні розробити для себе цілі, які для ефективності виконання, можуть розподілятися на фундаментальну та допоміжну цілі, остання з яких складатиметься з гарантуючої та сприяючої (Рис.2).

Фундаментальна ціль підприємства хлібопекарської промисловості - це умовно безперервне функціонування підприємства хлібопекарської промисловості та його прогресивний розвиток при високих економічних показниках, нормальному соціальному становищі працівників підприємства хлібопекарської

промисловості та стабільній екологічній ситуації. Дана ціль не дарма стоїть на вершині представленого малюнку, оскільки являється ключовою, цементуючою.

Гарантуючі цілі, що забезпечують сталий розвиток мають два напрямки: збереження існуючої стійкості підприємства хлібопекарської промисловості (його показників) та постійне поліпшення ситуації, яка дасть можливість організації існувати в подальшому, тобто недопущення погіршення екологічної ситуації, утримання на стабільному рівні економічної та соціальної систем та постійних їх розвиток вперед; раціональне використання ресурсів, якими володіє та користується підприємство для підтримання економічної, екологічної та соціальної стійкості підприємств.

Сприяючі цілі, тобто такі цілі, виконання яких дасть змогу підприємству підтримувати такий особливий стан, як сталий розвиток та створюватиме перешкоду для переходу господарюючої системи у стан нестабільності. Сприяючі цілі передбачають створення поліпшених умов, в яких повинні існувати працівники підприємства. До сприяючих цілей відноситься випуск екологічно чистої продукції для задоволення споживацьких потреб та вдосконалення виробничих технологій. Останньою, та не менш важливою, складовою даної цілі є відтворення екологічно-економічно-соціальнообумовленої трансформації системи стійкого розвитку підприємства хлібопекарської промисловості. Це являється важливим завданням, рішення якого повинен взяти на себе керівник підприємства хлібопекарської промисловості.

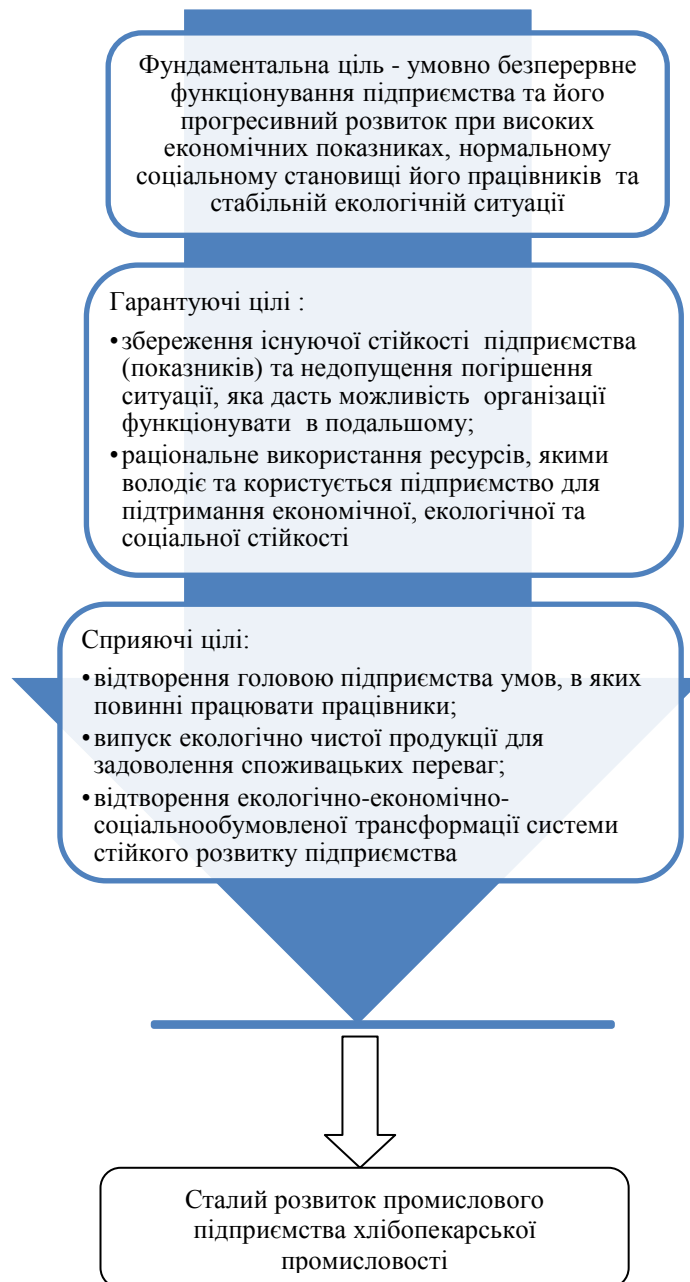


Рис. 2. Цілі сталого розвитку промислового підприємства хлібопекарської промисловості

Функціонування підприємства хлібопекарської промисловості можна порівняти з життєдіяльністю живого організму: правильний нагляд, безперервна підтримка та систематичний контроль призведе до

здорового та нормального розвитку. Певні фактори, притаманні організму, слід розвивати, а якісь, навпаки, потрібно утримати на певному рівні чи зовсім нейтралізувати.

Також слід зазначити, що суспільству необхідно приділяти більше уваги управлінню екологічної освіти та екологічному вихованню суспільства та пам'ятати, що екологічні ресурси не безмежні. Треба цінувати та оберігати навколишнє середовище, розробляти нові підходи щодо взаємодії людини та природи.

Досягнення підприємства хлібопекарської промисловості стану сталого розвитку є надзвичайно складним, важливим та вкрай необхідним завданням людства, оскільки подальший економічний рух вперед має пролягати лише через дбайливе ставлення до навколишнього середовища, досягнення та підтримання соціальних гарантій людини, що закріплені на законодавчому рівні. І тільки чітке та безпомилкове виконання вказаних вимог призведе до налагодження економічної системи підприємства хлібопекарської промисловості, галузі взагалі, що позначить на всій країні та відбиватиме ступінь екологічної зрілості суспільства, допомагатиме в прийнятті правильних рішень для розв'язання існуючих екологічних проблем, сприятиме досягненню високих економічних показників, що впливатиме на підвищення соціального рівня людей.

Враховуючи сьогоднішню ситуацію в країні, а саме жорстоку конкуренцію між виробниками, що передумовлено насамперед нестабільністю зовнішнього середовища, в тому числі інфляційним процесом, підвищенням безробіття, складними політичними обставинами, недостатністю грошей у населення, від правильно вибраного вектора розвитку залежить подальша доля певного підприємства хлібопекарської промисловості. Діяльність будь-якої організації проявляється у постійному розвитку, активності, виявленні нових і нових можливостей, розкритті існуючого потенціалу, що дозволяє збільшувати її доходи. Правильно вибраний вектор розвитку компанії являється невід'ємним її елементом, що забезпечує життєдіяльність організації. Оскільки без нормативно-правового регулювання процесом сталого розвитку, без політичних програм та спрямувань, без свідомого сприйняття дійсності не стає неможливим і сам сталий розвиток.

Сталий розвиток промислового підприємства хлібопекарської промисловості – стан збалансованості між факторами: економічним, екологічним, соціальним, політичним, правовим, організаційним та конкурентним потенціалом організації.

Економічний фактор сталого розвитку підприємства хлібопекарської промисловості – сукупність зовнішніх та внутрішніх чинників, що забезпечують безперервне зростання та покращення показників даного фактору.

Узагальнення методик, запропонованих українськими та зарубіжними економістами дало змогу розробити систему показників економічного фактору сталого розвитку, що основана на показниках фінансової сталості [36,37,38, 39].

В результаті проведеного дослідження та аналізу наукової літератури виявлено та класифіковано складові економічного фактора сталого розвитку промислових підприємств. Таким чином економічний стан підприємства хлібопекарської промисловості кількісно характеризується наступними групами показників: фінансова стійкість, ліквідність фінансових ресурсів, платоспроможність, ефективність використання капіталу, ринкова вартість компанії, економічне зростання.

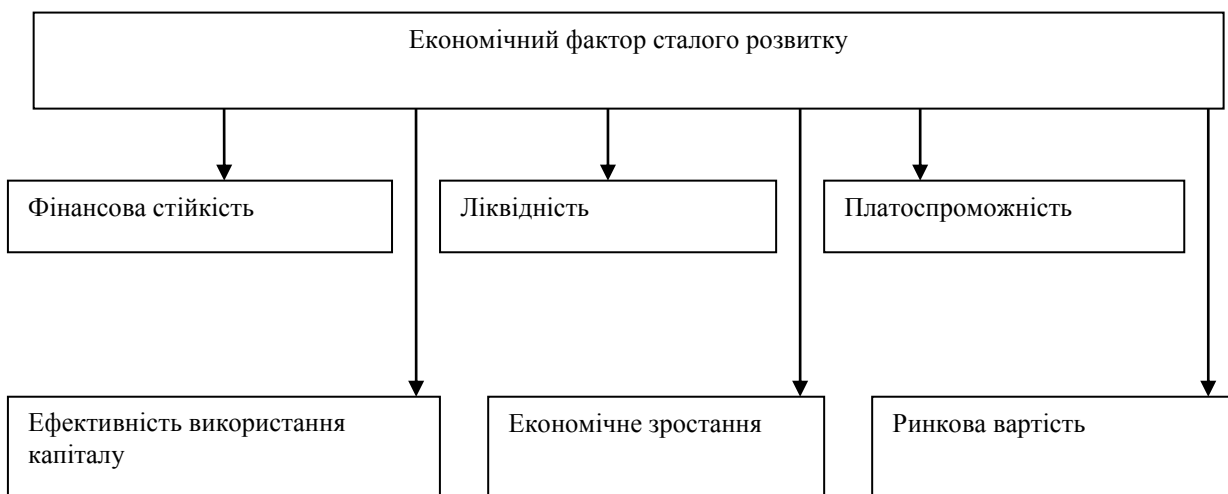


Рис. 3 Внутрішні економічні фактори сталого розвитку підприємств хлібопекарської галузі

До групи факторів фінансової стійкості відносяться: коефіцієнт фінансової автономії, коефіцієнт фінансової стійкості, коефіцієнт фінансової залежності, коефіцієнт фінансового ризику, коефіцієнт маневреності власних оборотних коштів, коефіцієнт забезпеченості власними оборотними коштами, фінансовий леверидж.

Фактор ліквідності підприємства хлібопекарської галузі, що показує здатність швидко погашати свою заборгованість, складається з коефіцієнта абсолютної ліквідності, коефіцієнта термінової ліквідності, коефіцієнта поточної ліквідності.

Фактор платоспроможності представлений коефіцієнтом загальної платоспроможності.

Ефективність використання капіталу застосовується для характеристики фінансового стану підприємства хлібопекарської промисловості, складовими даного фактору є показники прибутковості виробництва та показники оборотності оборотних коштів.

До складу фактору економічного зростання включено темп росту обсягу реалізованої продукції, темп зростання майна, підвищення ефективності господарської діяльності (тем росту чистого прибутку, темп росту рівня рентабельності), коефіцієнт сталості економічного зростання.

До групи факторів ринкової вартості підприємства хлібопекарської галузі відносяться показники: сума господарських коштів, що підприємство має у розпорядженні, питома вага активної частини основних засобів, коефіцієнт зносу основних засобів, коефіцієнт оновлення основних засобів, коефіцієнт вибуття основних засобів.

З метою оцінки динамічності розвитку підприємства хлібопекарської промисловості слід проводити детальний аналіз даних показників, які відображають економічний фактор сталого розвитку промислового підприємства хлібопекарської промисловості.

У наслідку порушень балансу між вказаними складовими виникає загроза збитку, який наноситься або може бути нанесений в майбутньому людині, суспільству і природному середовищу. Зневага компонентами сталого розвитку дуже небезпечна і може привести країну, планету до непоправних наслідків. Ігнорування процесами сталого розвитку згубно впливає як на життєздатність людини, суспільства, ефективність функціонування підприємства хлібопекарської промисловості, так і на стан природного довкілля, економічну ситуацію в регіоні, місті, країні.

Література

1. Большой экономический словарь / под ред. Азрилияна А. И. — М., 2002. — 1280 с.
2. Новая философская энциклопедия: В 4 т.: Справочное изд. Т.3 / Институт философии РАН., Нац. общ.-науч. фонд. — М: Мысль, 2001. — 692 с.
3. Мельник Л. Г. Фундаментальные основы развития / Л.Г. Мельник. —Суми: Университетська книга, 2003 — 283 с.
4. Герасимчук В. Г. Развитие предприятия: диагностика, стратегия, эффективность / Василь Гнатович Герасимчук. — К. : Вища школа, 1995. — 120 с.
5. Воронкова А.Е., Погорелов Ю.С. Потенціал підприємства як основа його довгострокового розвитку / А.Е. Воронкова, Ю.С. Погорелов // Актуальні проблеми економіки—2009. —№4 С. 77-84
6. Хлебопекарная отрасль Украины: жизнь в условиях перманентного кризиса // Зерновой рынок —2009. — №2. —С. 19-21.
7. Катерина Васіна Характеристика ринку хліба та хлібопродуктів України від 22.09.2012. Офіційний сайт Рейтингового агенства «Кредит-рейтинг». — Режим доступу: — <http://www.credit-rating.ua/ua/analytics/analytical-articles/12894/Загальна>
8. Офіційний веб-сайт Державного комітету статистики України [Електронний ресурс]. — Режим доступу: — <http://www.ukrstat.gov.ua/>
9. Каравай из южной морской столицы // Продукты & ингредиенты —2011. — № 06. — С. 14-15
10. Офіційний веб-сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. — Режим доступу: — <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=436-15>.
11. Анастасія Абраменкова Хліба много не бывает: группа Lauffer ведет переговоры о покупке холдинга «Хлебные инвестиции» / Абраменкова Анастасія // Офіційний сайт журналу «Форбс». — Режим доступу <http://forbes.ua/business/1343902-hleba-mnogo-ne-byvaet-gruppa-lauffer-vedet-peregovory-o-pokupke-holdinga-hlebnye-investicii>
12. Додайте до тіста траву // Харчова і переробна промисловість —2005. —№ 6 —С. 14.
13. Приемный вкус, тривала свіжість // Харчова і переробна промисловість. —2007. —№ 3. —С. 29
14. Хліб наш насущний // Харчова і переробна промисловість. —2005. —№ 6. — С. 4-5.
15. Білоусова М.М. Підвищення інвестиційної привабливості хлібопекарської галузі АПК України / М.М.Білоусова // Часопис економічних реформ. —2012. —№2. —С.6-9.
16. «Концерн Хлебпром» намерен привлечь кредитные средства на развитие [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.food.com.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=2244:l-r-----&catid=32:1&Itemid=113
17. Какие из сегментов пищевой промышленности наиболее интересны для кредитования? [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.food.com.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=2198:2011-02-11-10-42-34&catid=56:2009-10-14-12-36-38
18. А.И. Шумила. Проблема оптимизации структуры капитала предприятия // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.rusnauka.com/10_NPE_2010/Economics/60674.doc.htm

19. Толковый словарь экономических терминов [сост. В. Коноплицкий, А. Филина]. — К.: Издательство «Альтерпресс», 2000. — 450с.
20. Бланк И.А. Управление формированием капитала/ И.А. Бланк — К.: Ника-Центр, Эльга, 2002. — 512с.
21. Головкин, Т.В. Стратегічний аналіз: навч.-метод. посіб. / Т.В. Головкин, С. В. Сагова. — К. : КНЕУ, 2002. — 198с.
22. Подольська, В.О. Фінансовий аналіз : навч. посіб. / В.О. Подольська, О.В. Яріш. — К. : Центр навч. л-ри, 2007. — 488с.
23. Гончаров А.Б. Фінансовий менеджмент: Навч. посіб / А.Б. Гончаров. — Х.:ІНЖЕК, 2007. — 237с.
24. Викиданець І.В. Методи оптимізації структури капіталу підприємства / І.В. Викиданець [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vdnuet/econ/2009_3/27.pdf
25. Семенов Г.А. Оптимізація структури капіталу підприємства / Г.А. Семенов, А.В. Пелешко // Держава та регіони. — 2010. —№4. — С.164-169.
26. Трегобчук В.М. Еколого-економічні пріоритети розвитку України в контексті сталого розвитку В.М. Трегобчук // Екологічний вісник. — 2003. —№ 9-10 —С.13-14.
27. Миколайчук М.М. Регіональні аспекти державного управління сталим розвитком в умовах глобалізації / М.М. Миколайчук // Економіка та держава. Міжнародний науково-практичний журнал —2008. —№ 7. —С. 100.
28. Дегтярьова О.О. Устойчивое развитие – новая общественно-экономическая парадигма / О.О. Дегтярьова // Економіка: проблеми теорії та практики. — 2006. — Вип. 211. — С. 975 – 981
30. Сухорукова Т.В. Экономическая устойчивость предприятия / Т.В. Сухорукова // Экономика Украины. —2001. — № 5. — С. 48-52.
31. Шеремет А.Д. Комплексный анализ хозяйственной деятельности / А.Д. Шеремет — М.: ИНФРА-М, 2001. — 415 с.
32. Шумпетер Й. А. История экономического анализа / Й.А. Шумпетер / Пер. с англ. — М.: Экономическая школа, 1998. — 342 с.
33. Зеткина О.В. Об управлении устойчивостью предприятия / О.В. Зеткина. — М.: Аудит, ЮНИТИ, 2003. — 134 с.
34. Севастьянов А.В. Методы и механизмы управления интеграционными процессами в промышленности / А.В. Севастьянов. — М.: «Дело Лтд», 2004. — 243 с.
35. Медведев В.А. Устойчивое развитие общества: модели, стратегия / В.А. Медведев. — М.: Академия, 2001. — 267 с.
36. Алексеенко Н. В. Устойчивое развитие предприятия, как фактор экономического роста региона / Н.В. Алексеенко // Економіка і організація управління. — № 3. — 2008. — с. 61
37. Социально-экономический потенциал устойчивого развития / Л.Г. Мельник, Л. Хенс. — 2-е изд., стер. — Сумы: ИТД «Университетская книга». - 2008.- 1120 с.
38. Осипов В. И. Экономика предприятия / В. И. Осипов. — Одеса : Маяк, — 2005. — 720 с.
39. Дегтярьова О.О., Телешевська С.М. Вплив чинників сталого розвитку на підвищення конкурентоспроможності підприємств // Економіка підприємства в умовах ринкових перетворень: Монографія // За заг. ред. д-ра екон. наук, проф. О.Г. Янкового. — Одеса: Атлант, 2010. — 389 с.
40. Методика аналізу фінансово-господарської діяльності підприємств державного сектору економіки затверджено наказом Міністерства фінансів України від 14.02.2006 N 170. Зареєстровано в Міністерстві юстиції України 27 березня 2006 р. за N 332/12206 // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0332-06>