

ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНИХ РЕГІОНАЛЬНО-ВІРОБНИЧИХ ІНСТИТУЦІОНАЛЬНИХ ОДИНИЦЬ

В.І. Хомяков, д-р техн. наук, проф., Т.Г. Вяткіна, старший викладач, І.В. Бакум, Черкаський державний технологічний університет

У результаті трансформаційних процесів 1992-2004 рр. в економіці України сформувалися суб'єкти господарювання, які характеризуються у своїй більшості відсутністю чіткого бачення стратегічного майбутнього розвитку, розривом ланцюгів вартості, що призводить до хронічної збитковості, зростання кредиторської та дебіторської заборгованості, егоїстичним ставленням до стратегічних партнерів і клієнтів, відсутністю схильності до співробітництва, переважанням, наприклад, в легкій промисловості давальницьких схем, що суперечить інституціональним засадам сучасного економічного життя в розвинутих країнах.

Такі відносини характерні для підприємств агропромислового, машинобудівного комплексів, легкої промисловості тощо.

Відсутність мотивів до співробітництва у сфері вітчизняного бізнесу стримує тенденцію до створення нових робочих місць і в цілому прискорення економічного зростання.

Складність процесів, які протікають в умовах ринкової трансформації економіки України, говорить про те, що вирішення їх неможливе без застосування нових інституційних форм господарювання. Існуючі форми господарювання як великих, так і малих підприємств, не можуть забезпечити виробництво конкурентоздатної продукції, підприємства не здатні ефективно використовувати внутрішній капітал через нераціональний розподіл грошових потоків. У результаті приватизації, зміни форм власності не створені ефективно діючі організаційні господарчі структури. Тому необхідний пошук нових структур, які б могли забезпечити формування та розвиток конкурентоспроможної національної економіки. Іншими словами, необхідна інституціональна переконфігурація суб'єктів господарювання [2, с. 5], яка може бути на першому етапі забезпечена, наприклад, формуванням кластерної моделі розвитку промисловості на регіональному рівні, ефективним об'єднанням зусиль малих і великих підприємств, формуванням ефективного мотиваційного механізму менеджерів тощо.

Розглянемо детальніше ці напрямки.

1. Кластерна модель розвитку промисловості.

У загальному розумінні кластери – це сконцентровані за географічною ознакою групи взаємопов'язаних між собою компаній у відповідних галузях, спеціалізованих постачальників, а також причетних до їх діяльності організацій (університети, торгові об'єднання, агентства із стандартизації), що конкуруючи між собою, водночас проводять спільну роботу. Кластерна форма співробітництва сприяє більш гнучкому реагуванню фірми на постійні зміни умов для проведення бізнесу.

Конкурентні переваги кластерів оцінюються як задоволення ними потреб споживачів. “Якість задоволення потреб” – поняття досить широке. Воно включає широту, глибину і гармонійність товарного асортименту, що надаються усім кластером фірм потенційним покупцям; терміни, оперативність, ступінь актуальності задоволення потреб; відповідність рівня цін на товари і рівня доходів покупців у сегментах ринку, що обслуговується, а також рівень передпродажної підготовки і післяпродажного обслуговування технічних засобів, що виступають як товари, і багато іншого, що дозволяє покупцю отримати максимальне задоволення від придбання товарів даного кластера фірми. Кластер фірми для підтримання конкурентної переваги повинен постійно здійснювати інвестиції в розвиток свого стратегічного потенціалу. Ефект цих інвестицій тим вище, чим вище досягнута ними якість задоволення потреб покупців продукції фірм даного кластера в стратегічній перспективі.

Відповідно до Державної програми розвитку промисловості на 2004-2011 роки, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України, пропонуються проекти технологічних кластерів навколо зернопереробної, молочнопереробної підгалузей харчової промисловості та легкої промисловості. До складу територіально-виробничого об’єднання зернопереробних підприємств входять підприємства – виробники зернових культур, елеватори, млини, комбикормові заводи, хлібокомбінати, наукові та банківські установи. Роль державних органів місцевої влади в структурі кластерів полягає у забезпеченні рівних умов для всіх учасників, зменшенні диспропорцій, що можуть виникнути, наприклад, між виробниками та переробниками сировини, стимулюванні розвитку пріоритетних галузей та видів економічної (виробничої) діяльності. Приклад територіального об’єднання підприємств, сформованого на базі концентрації виробництва зернових та пов’язаного технологічним ланцюгом для умов Тальнівського району Черкаської області, наведено на рис. 1.

Аналіз виробничо-господарської діяльності молочнопереробних підприємств та попередніх домовленостей з керівниками деяких підприємств та банківських структур свідчить про доцільність створення кластера по виробництву молочної продукції на базі Катеринопільського району (рис. 2).

До складу такого територіально-виробничого об’єднання включені сільськогосподарські підприємства – виробники молока (СТОВ “Надія”, с. Вікнено; СТОВ “Надія”, с. Грушівка; СТОВ “Прогрес”, с. Ромейково; СТОВ “Берегиня”, с. Рубаний міст; ТОВ “Сиророб” та фірма-дистриб’ютор)*.

Формування раціональних організаційних структур підприємств харчової промисловості позитивно вплине на галузеву, територіальну та соціально-економічну структури промислового виробництва, дозволить отримати значні прибутки від галузі в цілому.

*У розробці брав участь Грамм О.С.

Особливої уваги заслуговує формування ефективних регіонально-виробничих інституціональних одиниць в легкій промисловості. Адже технологічний цикл легкої промисловості тісно пов'язаний з роботою підприємств сільського господарства, хімічної та машинобудівної галузей, які на сьогодні мають проблеми ринку збуту.



Рис. 1. Структура кластера зернопереробної підгалузі харчової промисловості

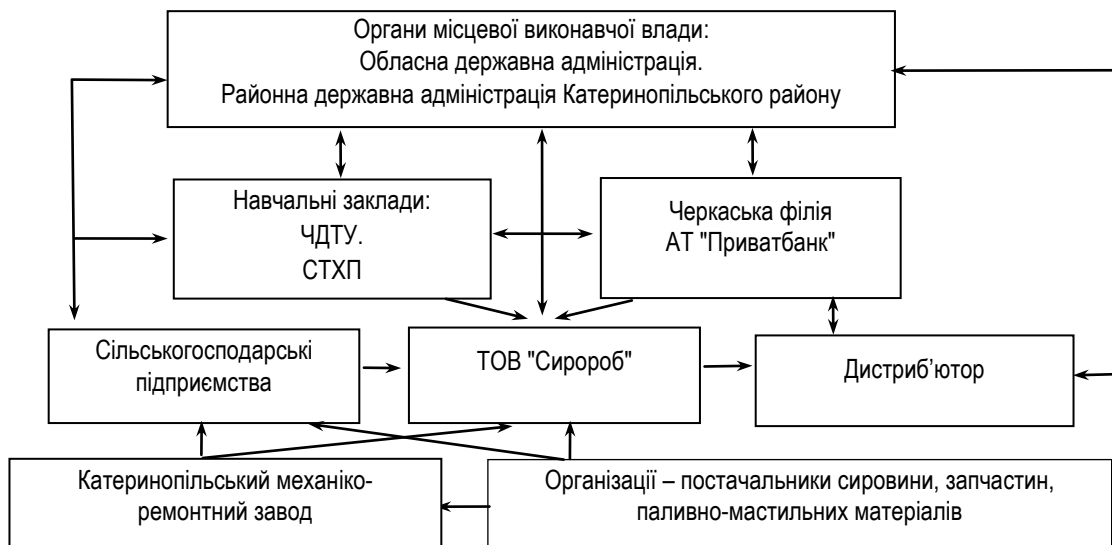


Рис. 2. Структура кластера молокопереробної підгалузі харчової промисловості

Дослідження стану виробничо-господарської діяльності підприємств легкої промисловості показали, що однією з основних причин погіршення використання потенціалу підприємств легкої промисловості є розірвання ланок ланцюга створення вартості. В галузі відсутні чіткі збалансовані взаємозв'язки між підприємствами – постачальниками сировини, підприємствами – виробниками продукції легкої промисловості, органами влади, закладами освіти та підприємствами розподілу і збуту продукції. Більшість підприємств практично існують за рахунок виробництва по давальницькій схемі. В той же час легка промисловість України має достатній виробничий та трудовий потенціал для розвитку на внутрішньому ринку, існує достатня сировинна база.

При формуванні кластера легкої промисловості (рис. 3) висхідним пунктом мають стати підприємства – постачальники сировини. Наприклад, ВАТ “Хімволокно”, що спеціалізується на виготовленні віскозної нитки, яку, в свою чергу, АТЗТ “ЧШК” переробляє в тканину. Ці підприємства мають забезпечити безперебійний процес поставки сировини на швейні фабрики.

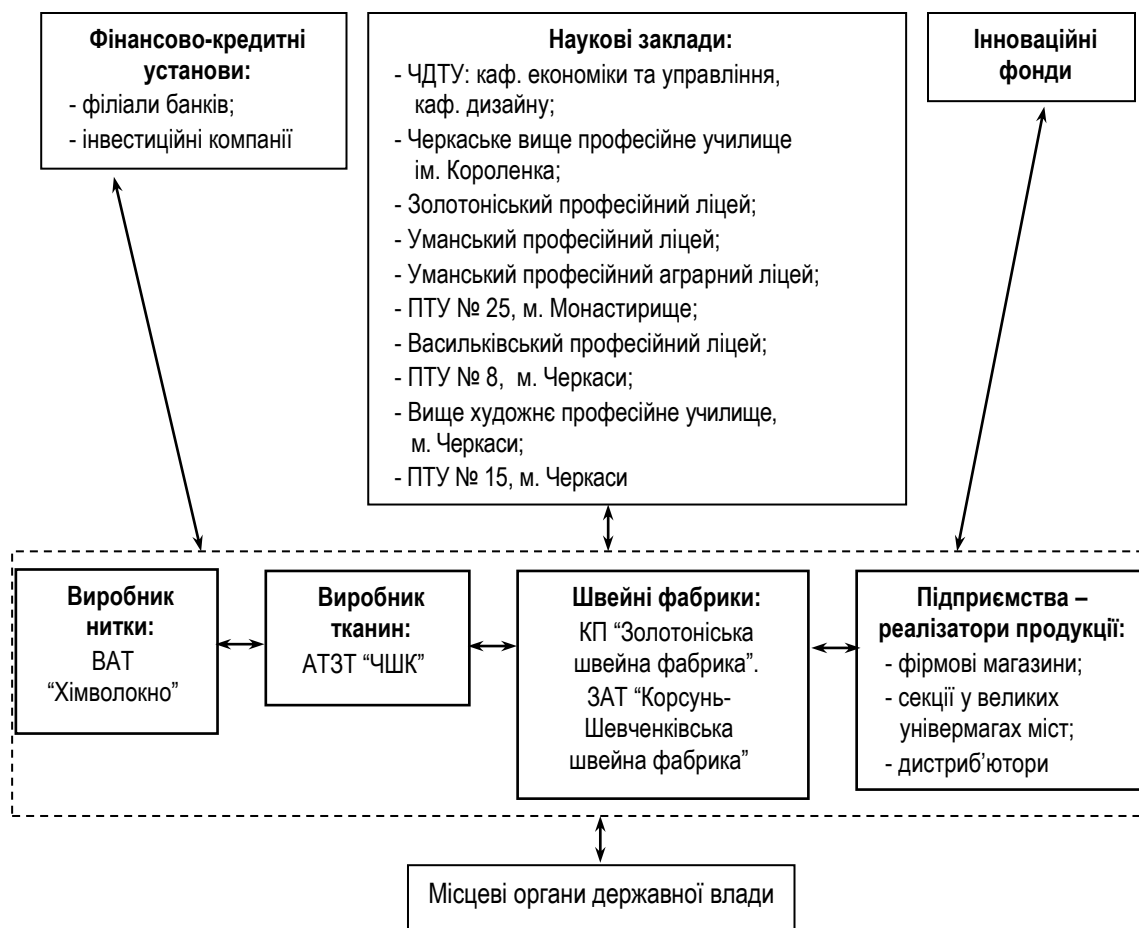


Рис. 3. Структура кластера легкої промисловості

Наступною складовою кластера мають стати швейні фабрики області. Серед них найбільш привабливими є КП “Золотоніська швейна фабрика” та ЗАТ “Корсунь-Шевченківська швейна фабрика”. Їх задача полягає у виготовленні якісних конкурентоспроможних товарів легкої промисловості.

На виході продукція реалізується через добре налагоджені канали збуту продукції. З цією метою пропонується створити фірмові магазини або орендувати секції у великих універмагах міста. Доцільно також сформувати мережу дистриб'юторів, які повинні пропонувати зразки продукції по Україні.

Велику роль у створенні та ефективному функціонуванні кластера відіграють органи державної влади, наукові та навчальні заклади, фінансово-кредитні установи. Органи державної влади здійснюють координацію та забезпечують умови ефективного функціонування кластера.

Використання кластерної моделі розвитку промисловості дає можливість залучати невикористаний капітал підприємств та прискорити його обіг, прискорити впровадження нових технологічних процесів, економити витрати та оптимально використовувати прибутки, економніше витратити ресурси та ефективно використовувати наявні або мінімізувати невикористані виробничі потужності, завоювати значну частку ринку, створювати об'єднання підприємств усередині кластера, що мають більш вузьку спеціалізацію (об'єднання виробників зерна, борошна, комбікормів та ін.), котрі в подальшому координували б та підтримували одне одного, оптимально використовувати залучені інвестиції.

2. Комплексне використання переваг великого і малого бізнесу.

Для сучасної світової економіки характерними є, з одного боку, злиття (поглинання) підприємств, а з іншого – виділення з них дочірніх чи внучатих фірм або розділення великих корпорацій на нечисленні “командні” структури [1, 2]. Причому спостерігається рух до оптимізації діючих організаційних структур. Вітчизняна практика свідчить про дещо інші тенденції. Для великих підприємств, наприклад, в легкій промисловості характерною є “втеча” кваліфікованих кадрів на приватні малі підприємства. Персонал, який залишається, працює неповний робочий тиждень. Використання виробничих потужностей сягає в окремих випадках 17-25 %, що призводить до збитковості операційної діяльності та низького рівня оплати праці.

Великі підприємства, спроектовані для діяльності при оптимальному випуску продукції Q_v , фактично виробляють її значно менше і не витримують конкуренції з малими підприємствами, які, до того ж, значною мірою знаходяться в “тіньовому” секторі: так, лівіше точки А (рис. 4) собівартість одиниці продукції, виробленої великими підприємствами (C_v), перевищує собівартість продукції малих підприємств (C_m). Для забезпечення їх ефективної взаємодії потрібні вдосконалення як податково-амортизаційної політики, так і мотиваційного механізму в промисловості.

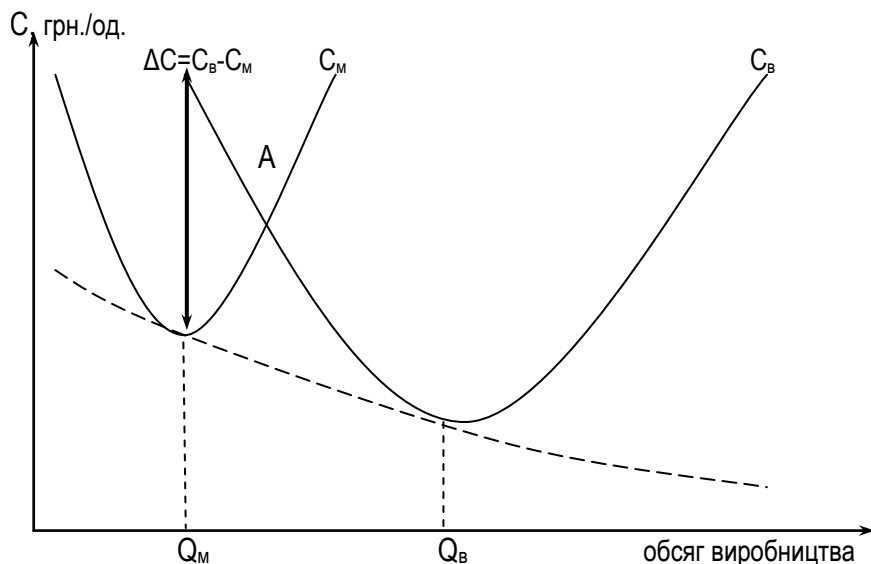


Рис. 4. Залежність середніх (питомих) витрат від обсягу виробництва продукції на великих (C_B) і малих (C_M) підприємствах

3. Формування мотиваційного механізму менеджменту підприємств.

На більшості підприємств реформи, що відбувалися в процесі трансформації економіки, не призвели до суттєвої мотивації підприємств, а, отже, і до підвищення економіки в цілому. Це пояснюється, в першу чергу, тим, що менеджери не завжди діють в інтересах своїх колективів (акціонерів, пайщиків), які вимагають формування максимальних позитивних грошових потоків.

Прибуток не є кінцевим результатом діяльності вітчизняних фірм. Майже 50 % з них протягом тривалого часу є нерентабельними. В нормальній ринковій економіці такі фірми не можуть існувати. Їх реальні потоки приховані на рахунках з “підставними”, в т.ч. із закордонними, структурами і не мають нічого спільного з офіційними звітами. За різними даними, до 50-70 % ВВП виробляє тіньова економіка.

На сучасних підприємствах у розвинутих країнах оплату праці менеджерів пов’язують з величиною добавленої економічної вартості (EVA), яка визначається за формулою:

$$EVA = \Pi_q - K \cdot (CЗBK),$$

де Π_q — чистий прибуток;

K — капітал компанії;

$CЗBK$ — середньозважена вартість капіталу.

Метод доданої економічної вартості знайшов широке використання із середини 90-х років. Метод EVA дозволяє розкрити потенціал, закладений в персоналі будь-якої організації.

Сам по собі метод не давав би значних результатів, якби не впроваджувалася нова філософія руху грошових, товарних і інвестиційних потоків, а також принципово нова система заохочення працівників. Нова система бонусів для менеджерів і працівників компаній є однією з основних складових частин методу EVA.

Відповідно до класичного постулату економіки праці робітник працює доти, поки граничні вигоди марнування часу (неробства) не досягнуть рівня граничних витрат від неробства (які дорівнюють втраченій заробітній платі). Впровадження методу EVA при розрахунку матеріальної компенсації менеджерів дозволяє подвійно впливати на праву частину цієї формули.

Так, з одного боку, менеджерам дають зрозуміти, що вони можуть підвищувати свій добробут тільки шляхом створення більшої вартості для акціонерів (і при цьому вони знають, що не існує жодних верхніх меж для їх компенсації).

З іншого боку, внаслідок того, що частина заробленого бонусу не виплачується, а накопичується для покриття можливої від'ємної динаміки EVA (якщо це відбувається в якомусь із звітних періодів), менеджер досить сильно на собі відчуває наслідки зниження вартості компанії в результаті його недостатньої роботи.

Використання описаного методу мотивації менеджерів у вітчизняній практиці, на наш погляд, могло б створити базу для підвищення ефективності діяльності суб'єктів господарювання.

Таким чином, встановлено, що інституціональна переконфігурація суб'єктів господарювання як база підвищення конкурентоспроможності вітчизняної промисловості може бути забезпечена шляхом формування ефективних регіонально-виробничих одиниць (кластерів), оптимізації взаємодії великого і малого бізнесу та вдосконалення мотиваційного механізму.

Список літератури

1. Хомяков В. Менеджмент підприємства. – Черкаси: ЧПІ, 1997.
2. Хомяков В. Проблемні аспекти економічного розвитку // Збірник наукових праць ЧДТУ. Серія: Вип. 9, 2003.
3. Baghai M., Coleu S., Write D. The Alchemu of growth. – London: Orion Business, 1999.