

УДК 334.012.32

Жиленко В.П.

Приватна власність, як чинник вдосконалення управління

Сьогодні більшість підприємств, установ, організацій здійснює управління за лінійно-функціональною схемою. До речі, владні структури на міському, обласному рівні також розвиваються за цією схемою.

Лінійна структура управління доцільна за умов гарантованого ресурсного забезпечення та персональної еквівалентної відповідальності керівників усіх ланок. Важко уявити "командира" виробництва, який дає виробниче завдання не забезпечене матеріалами, обладнанням та заробітною платою, гарантіями реалізації виробленої продукції.

Функціональна структура управління за своєю природою створюється на підґрунті стабільного обсягу реалізації продукції. Привертає увагу такий факт: підприємство ледве животіє, реалізація продукції біля нуля, а функціональні підрозділи: бухгалтерія, плановий відділ, фінансовий відділ, заступники директора тощо існують і не збираються самоліквідуватися.

Дослідження, здійснені в процесі реструктуризації підприємств, свідчать про те, що лінійно-функціональна структура управління непридатна для вдосконалення і вимагає пошуку більш ефективних чинників розвинення.

Керівники, які намагаються вивести господарюючий суб'єкт з кризового стану, більшість пропозицій скеровують на обґрунтування позичок (краще без повернення), які при отриманні залучаються у таку саму лінійно-функціональну структуру. Заздалегідь можна стверджувати, що позитивних зрушень підприємство не матиме тому, що не передбачається задіяти принцип еквівалентної економічної відповідальності.

Закон вартості вимагає еквівалентного обміну результатами праці на всіх ієрархічних рівнях. Якщо цього не відбувається, то система стає ресурсовитратна, втрачає здатність до вдосконалення. Проблема полягає у тому, щоб на терені чинного ресурсовитратного механізму підприємства відтворити стосунки приватної власності.

Шлях вирішення проблеми традиційний – *приватизація*, але метод пропонується принципово новий, тому що на перший план об'єктивно висувається приватизація не майна, а інтелекту працівника.

Методичне підґрунтя створення ресурсоощадливої структури міститься у теоретичних напрацюваннях теорії матричних структур та програмно-цільового управління.

Для будь-якого працівника підприємства, установи, освітнього закладу, управління, – то, у першу чергу персоніфікація прав власності на результати праці оформленні у вигляді нематеріального активу і створення умов для реалізації цього права.

На практиці це означає поступову відмову від нарахування заробітної плати за посадовими окладами, штатного розкладу, і такий же поступовий перехід на безтарифну систему оплати праці (за договорами цивільно-правового характеру, контрактами, укладеними за результатами торгів нематеріальними активами).

Зовні, за формою на підприємстві, може нічого і не мінятися, але кожний працівник, знаючи свою трудову частку в конкретному товарі, відстежує процес реалізації товару. Фактично обумовлюється розподіл праці, спеціалізація і кооперація працівників за товарними ознаками результатів праці оформлених як нематеріальний актив. Відмова від спеціалізації працівника на виконанні функції і перехід до спеціалізації на конкретному продукті (товар чи послуга) об'єктивно залучає працівника до ринкових стосунків. Це відбувається тому, що будь-який товар повинен мати визначену вартість і споживчу вартість. Якщо вартість товару створюється на робочому місці працівника, то споживча вартість визначатиметься конкретним споживачем. У процесі споживання він складе ціну товару. Відхилення від вартості є підставою для розвинення чи ліквідації робочого місця.

Керівники підприємств, які збагнули, що ринкові перетворення вимагають насамперед самоокупності кожного робочого місця і оплати праці, від фактичної реалізації продукції відродяться як керівники вже ринкової формації.

Для цього достатньо мати волю керівника, визначити вартість робочого місця фахівця та грошовий еквівалент виробленої конкретним фахівцем продукції. Таким чином, фахівець "функціонал" через механізм торгів перетвориться на фахівця товаровиробника.

Директори, вище керівництво підприємств, установ владних структур отримує змогу розподіляти та перерозподіляти ресурси на конкурентних засадах між фахівцями під конкретні цільові програми, не руйнуючи звичного стану функціональних підрозділів, поступово змінюючи зміст їх діяльності.

Упорядкований перелік цільових програм фактично започатковує матричну або програмно-цільову структуру управління.

Товарна спеціалізація працівників упроваджує єдині правила економічної поведінки. Робітник, інженер, економіст тощо у структурі підприємства, установи будь-якої форми власності об'єктивно вимушений визначити свою вартість і розрахунково

Секція 2. Економічні науки.

довести споживчу вартість виготовленого товару чи наданої послуги.

Матрична структура управління дозволяє перевести на товарну спеціалізацію інтелектуальний потенціал підприємства та контрольовано створювати у межах існуючого ринку продукції товарно уособлені структурні підрозділи і юридичні особи (дочірні підприємства).

Потужним чинником реформування економічного механізму підприємства є атестація працівників не взагалі, а на здатність фахівця до створення товарної продукції на конкретному робочому місці.

Таким чином, складаються умови для атестації працівників на здатність до ринкових умов праці, кожному працівникові дається шанс підвищити власну кваліфікацію і для набуття додаткових особистих якостей і, головне, для реалізації конкретної цільової програми підприємства, установи.

Визначена проблема для вирішення не вимагає інвестування, достатньо тільки усвідомити, що ринкові перетворення – то є реалізація по суті нових для України стосунків приватної власності і найголовне реалізація приватної власності на інтелект особи.

Література.

1. Закон України «Про власність».
2. Про затвердження порядку експертної оцінки нематеріальних активів. (Наказ фонду Держмайна України та Державного комітету з питань науки і технологій від 27 липня 1995 р. № 969/97).