

УДК 330.1

Ободовський Ю. В.

Одеська національна академія зв'язку імені О.С. Попова

ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ УПРАВЛІННЯ

Досліджено погляди різних вчених на базову характеристику системи управління підприємством – його організаційну структуру. Указано на відмінності між поняттями «система управління» та «структура управління». У результаті аналізу думок дослідників сформовано нове визначення поняття структури управління та охарактеризовано його ознаки. Урахування наведеного матеріалу в практичній роботі допоможе правильно зрозуміти місце структури управління та її важливість у діяльності підприємства.

Ключові слова: структура управління, система управління, управління підприємством, підприємство (система), менеджмент.

Постановка проблеми. В умовах середовища, яке швидко змінюється, усе частіше виникає необхідність у забезпеченні оптимальної структуризації елементів системи управління. Проте попри важливе місце, яке займає структура управління в забезпеченні бажаного результату роботи підприємства, питанню її формування та актуалізації не приділяється належної уваги, що в деяких випадках призводить до руйнації всього підприємства. Усвідомлення поняття структури управління та виділення її ознак дозволяє правильно зрозуміти місце структури управління в системі управління підприємством та при її формуванні закласти основу для забезпечення подальшого сталого розвитку організації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Різні аспекти організаційних структур управління досліджувалися такими вченими, як Б.З. Мільнер [3], Л.І. Євченко [4], В.С. Рапопорт [2], В.М. Милашенко [5], Є.І. Ходаківський [11] та ін.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Правильне усвідомлення поняття структури управління та її місця в системі управління підприємством слугує запорукою ефективною роботи організації. Але в дослідженнях учених відсутній єдиний погляд саме на визначення поняття «організаційна структура управління» та не виділено окремо її ознаки.

Мета статті полягає у дослідженні поняття структури управління як елемента системи управління підприємства та характеристиці її ознак.

Виклад основного матеріалу дослідження. Структура управління є складовим елементом підприємства, отже, більш доцільно дослідження структури управління розпочати зі з'ясування семантичного наповнення поняття «підприємство».

Відповідно до Господарського кодексу України, підприємство – це «самостійний суб'єкт господарювання, створений компетентним органом державної влади або органом місцевого самоврядування, або іншими суб'єктами для задоволення суспільних та особистих потреб шляхом *систематичного* здійснення виробничої, науково-дослідної, торговельної, іншої господарської діяльності в порядку, передбаченому Кодексом та іншими законами» (курсив наш. – Ю. О.) [1, ч. 1, Ст. 62]. Дане визначення має строго юридичний зміст, проте в ньому відображена важлива характеристика підприємства – систематичність здійснення ним господарської діяльності. Очевидно, що така систематичність передбачає наявність узгоджених зв'язків між усіма складовими елементами підприємства, а це означає, що підприємство може розглядатися як *система*.

Більшість учених при дослідженні підприємств (організацій) також акцентують увагу на необхід-

ності погляду на них як на систему. Так, у роботі «Системний підхід до організації управління» автори зазначають, що необхідно «розглядати організацію як цілісність з особливими властивостями, що складається в той же час з *елементів та підсистем зі специфічними властивостями*» (курсив наш. – Ю. О.) [2, с. 10] та додають, що «виробничо-господарська організація є *системою*, що адаптується, самоорганізується та саморозвивається і в той же час свідомо керується» (курсив наш. – Ю. О.) [2, с. 10]. Таким чином, стикаємося з певною роздвоєністю: по-перше, організація – це цілісна система, котра утворюється шляхом об'єднання елементів та підсистем, по-друге, кожен із цих елементів та підсистем – унікальний, має свої специфічні характеристики та властивості. Тому виникає необхідність у координуванні роботи елементів для досягнення загальних цілей усієї системи, для того щоб усі елементи працювали як єдине ціле, а не кожен сам по собі, як у відомій байці. А в роботі «Теорія організації» Б.З. Мільнер указує на те, що *координація роботи елементів організації відбувається свідомо*: «Організація представляє собою свідомо координоване соціальне утворення з визначеними межами, яке функціонує на відносно постійній основі для досягнення *загальної мети або цілей*» (курсив наш. – Ю. О.) [3, с. 65]. Свідомо координація роботи елементів організації, таким чином, може розглядатися як така ознака організації, що вказує на її системність.

Децю іншу точку зору щодо розуміння сутності організації знаходимо в праці Л.І. Євченко «Організаційні структури управління промисловими корпораціями США (теорія та практика формування)», де виділено ще одну ознаку організації – відособленість у ній апарату управління: «Організація – це *соціальна цілісність*, що має більш-менш чіткі межі, котра характеризується такими рисами, як наявність *загальних для неї цілей*; кооперація трудової діяльності людей – членів організації, що вносять вклад у досягнення цих цілей; використання ними для цього ресурсів, котрі організація має в розпорядженні; *відособлення в ній системи (апарату) управління*» (курсив наш. – Ю. О.) [4, с. 9]. Проте й у цьому визначенні організація розглядається як цілісне утворення, і ця цілісність забезпечує, зокрема, наявність загальної для всієї організації (а не окремої для кожного її структурного елемента) мети (цілей).

Інші дослідники також визначають підприємство (організацію) саме як систему, а не як набір таких, що хаотично розвиваються, складових [5, с. 6; 6, с. 179]. У той же час у деяких визначеннях нічого не говориться про підприємство як про систему: це – «основна ланка народного господар-

ства, самостійний господарський суб'єкт, котрий забезпечує планомірне виробництво основної маси товарів і послуг, здійснює науково-дослідну і комерційну діяльність із метою присвоєння доходу (прибутку)» [7, с. 262]. Хоча в даному визначенні слушно вказано на самостійність підприємства, тобто на його відокремленість від інших суб'єктів господарювання, однак цього явно недостатньо для характеристики внутрішньої побудови підприємств. У той же час саме знання внутрішньої побудови дозволяє зрозуміти, як здійснюється «планомірне виробництво основної маси товарів і послуг» і т. д. Причому вже сама лише вказівка на планованість діяльності актуалізує постановку питання про упорядкованість внутрішньої побудови (структури) підприємства. Іншими словами, свідомо чи несвідомо, але у проаналізованому визначенні порушується питання про підприємство як систему.

Наводити погляди всіх науковців на поняття «підприємство» та «організація» немає сенсу, оскільки вже навіть розглянуті вище визначення дозволяють відобразити ті ключові характеристики та властивості, котрі притаманні цим категоріям. Дослідники сходяться в тому, що організація (підприємство) представляє собою *цілісне утворення, відкриту систему*, що формується шляхом раціонального поєднання розрізнених елементів, а ці елементи різні за своєю суттю та мають свої, специфічні характеристики й цілі (наприклад, одні елементи стосуються соціальної сутності підприємства – характеризують кадровий потенціал, рівень професійної підготовленості працівників, їхню чисельність, інші відносяться до виробничо-технічної сфери – технічної оснащеності, предметів та засобів праці, що використовуються, і т. д.). Безумовно, кожен з елементів не може повною мірою функціонувати відособлено від інших, проте їхнє поєднання призводить до значно кращого результату, ніж проста сума результатів діяльності окремих елементів. Поєднання елементів у систему призводить до формування *структури*, що, як зазначала М.В. Кармінська-Белоброва, є показником *організованості системи* [8, с. 192]. Поєднання управлінських елементів системи в економічній науковій літературі отримало назву «структура управління», або «організаційна структура (управління)».

Автори книги «Системний підхід до організації управління» говорять, що «...з точки зору системного підходу організаційна структура управління – це перш за все цілісність» і що «слід формулювати ознаки виділення елементів та підсистем організаційної структури» [2, с. 13]. Водночас вони наголошують на тому, що виробничо-господарська організація має різні типи структур – виробничу, технологічну, економічну, соціальну, інформаційну, організаційну; як один із зазначених типів організаційна структура управління описує «взаємини підрозділів і посад в організації, розподіл ролей, повноважень і відповідальності між ними, а також порядок функціонально-технологічних зв'язків, що виникають у процесі управління» [2, с. 14].

На велике значення організаційних структур указує хоча б те, що питання організаційних структур управління підприємством частково урегульовується Господарським кодексом України [1, Ст. 64], де зазначається, що підприємство «самостійно визначає свою організаційну структуру, установлює чисельність працівників і штатний розпис» [1, Ст. 64], воно «може складатися з виробничих структурних підрозділів (виробництв,

відділень, дільниць, бригад, бюро, лабораторій тощо), а також функціональних структурних підрозділів апарату управління (управлінь, відділів, бюро, служб тощо)» [1, ч. 1, Ст. 64]. Тобто саме на підприємство покладено завдання з формування й у подальшому трансформації структури управління. Жоден інший суб'єкт (чи то держава або інше підприємство) не в змозі цього зробити.

Б.З. Мільнер пропонує розглядати структуру організації як «*фіксовані взаємозв'язки*, котрі існують між підрозділами і робітниками організації. Її можна розуміти як установлену схему взаємодії і координації технологічних і людських елементів» (курсив наш. – Ю. О.) [3, с. 85]. Проте сама по собі структура управління лише описує зв'язки, установлює повноваження та відповідальність, не враховуючи такий фактор, як поведінка персоналу. Хоча саме вона, поведінка, «*визначає ефективність функціонування організаційної структури в більшій мірі, ніж формальний розподіл функцій між підрозділами*» (курсив наш. – Ю. О.) [3, с. 86].

Л.І. Євченко, узагальнюючи думки науковців, також пише про те, що під організаційною структурою управління «*розуміється сукупність зв'язків*, що виникають у процесі управління, і відносини між підрозділами організації» (курсив наш. – Ю. О.) [4, с. 9]. У той же час М.В. Кармінська-Белоброва говорить про те, що «організаційна структура представляє собою *конструкцію підприємства з формальним чи неформальним вираженням*, на основі якої здійснюється управління ним. Вона охоплює канали влади і комунікації між різними адміністративними службами та працівниками, а також потік інформації, яка передається цими каналами. Організаційна структура управління *відображає організаційний бік* відносин управління і забезпечує єдність рівнів і ланок управління в їхньому взаємозв'язку» (курсив наш. – Ю. О.) [8, с. 192]. Суттєвим зауваженням є те, що на підприємстві, як і в будь-якій іншій соціальній системі, наявні не лише жорстко встановлені та регламентовані формальні відносини, а й інші зв'язки – неформальні. Окрім М.В. Кармінської-Белобрової, на необхідності врахування даного фактору в управлінні підприємством наголошують й інші вчені, зокрема Б.З. Мільнер [12, с. 94], Л.І. Євченко, В.С. Рапопорт [2, с. 14–15], Р.А. Вілоусов, А.З. Селезньов [6, с. 147], Л. Карась [9, с. 78, 80] та ін.

На відміну від формальних взаємовідносин, формуванню, регулюванню та регламентації яких приділяється значна увага при побудові структури управління, неформальні аспекти часом зовсім ігноруються. Але в окремих випадках саме неформальні аспекти діяльності підприємства можуть виступати на передній план. Так, при нефаховій поведінці керівництва підприємства, керівників структурних підрозділів підприємство ще може залишатися життєздатним завдяки, наприклад, працівникам-ентузіастам. Це, звичайно, аж ніяк не означає, що вони зможуть повністю замінити собою весь управлінський апарат, але протягом деякого часу можуть зменшувати негативний ефект нефахового управління. Тому не зовсім точним видається твердження про те, що «неформальні аспекти організаційних структур слід розглядати як фактор, *лише підтримуючий функціонування організації*, а не такий, що підміняє і відсуває на задній план це цільове, інструментальне (формальне) її призначення» (курсив наш. – О. Ю.) [2, с. 15]. Мова не йде про цілковиту підміну, а лише про тимчасову, але все ж таки підміну.

Слід погодитися з тим, що «неформальна структура формується на основі взаємних відносин членів колективу, єдності і суперечливості їх поглядів, схильностей і т. д.» [6, с. 147]. Для ефективної роботи підприємства (організації) як системи, потрібно, щоб усі елементи працювали злагоджено, синхронно, а цього можливо досягти шляхом урахування особливостей як *формального*, так і *неформального* аспектів діяльності підприємства.

«Організаційна структура управління – структура систем управління виробничо-господарськими організаціями. Структура систем управління – це форма системи управління, що визначає сукупність *стійких зв'язків системи*, що забезпечує її *цілісність і тотожність* самій собі, тобто *збереження основних властивостей при різних внутрішніх і зовнішніх змінах*» (курсив наш. – Ю. О.) [6, с. 146–147]. Схоже визначення організаційної структури управління пропонують В.Г. Кабанов та Є.Т. Кривобородько [10, с. 2].

Варто відзначити, що поняття «система управління» та «структура управління» різняться за змістом. Система управління – більш містке поняття, що охоплює всю управлінську складову підприємства, у тому числі й структуру управління. «Система управління підприємством включає такі елементи, як функції управління, організаційну структуру управління, персонал управління, технічні засоби управління, інформацію, методи управління, технологію, фінанси, управлінські рішення» [11, с. 2].

Наявність певної структури в системі передбачає, що ця структура складається з більш ніж одного елемента. Так само як одне дерево – це не ліс, а один кін – не табун, так і один управлінський елемент сам по собі не може розглядатися як структура: якщо керівник приватного підприємства самостійно здійснює певну господарську діяльність, то він одночасно є і виконавцем, і керівником для самого себе. Але про організаційну структуру в даному випадку говорити не можна. Якщо ж на підприємстві, окрім керівника, є ще хоча б один працівник, то перед нами – найпростіша структура управління. Таким чином, приходимо до того, що структура управління характеризується наявністю такої ознаки, як складність (багатоелементність).

Усі складові елементи структури управління мають працювати як одне ціле, а це можливе лише за умови упорядкування управлінських взаємозв'язків між зазначеними складовими елементами. Таке упорядкування передбачає, що елементи структури управління працюють на різних рівнях, на кожному з яких «вага» прийнятих управлінських рішень буде різною. При цьому елементи більш високого рівня мають можливість давати обов'язкові для виконання підлеглими вказівки (рішення) і контролювати виконання цих указівок. Така властивість організаційної структури може бути названа ієрархічністю. В аспекті аналізу даної властивості певний інтерес має позиція Пленуму Верховного Суду України щодо ієрархічності як ознаки злочинної організації (абзац другий пункту 12 Постанови «Про практику розгляду судами кримінальних справ про злочини, вчинені стійкими злочинними об'єднаннями»): ієрархічність полягає у підпорядкованості учасників злочинної організації організатору і забезпечує певний порядок керування таким об'єднанням, а також сприяє збереженню функціональних зв'язків та принципів взаємоза-

лежності його учасників [13, с. 7–8]. Це, звісно, не означає, що управління – тільки однонаправлений процес, і в той же час від елементів більш низького рівня до керівників спрямовані аж ніяк не вказівки, накази чи розпорядження, а лише інформація про стан виконання управлінських рішень цих керівників.

Отже, ієрархічність є передумовою цілісності. Ієрархічність передбачає насамперед наявність зв'язків за вертикаллю, тобто зв'язків підпорядкування, однак на підприємстві, як і в будь-якій багатоелементній системі, присутні й інші зв'язки – між елементами, що займають рівноправні позиції; окрім того, неабияке значення мають й неформальні зв'язки. Саме ці зв'язки (поряд зі зв'язками підпорядкування) й об'єднують усі структурні елементи системи (підприємства) в одне ціле.

Структура управління являє собою більш-менш стійкий «скелет» системи, її основу, на якій побудована вся діяльність підприємства, оскільки саме організаційна структура визначає управління підприємством. Проте цей «скелет» не є незмінним із плином часу, оскільки на формування структури управління впливають найрізноманітніші фактори і зміна будь-якого призводить до необхідності коректування організаційної структури управління. На цю обставину вказували, зокрема, Б.З. Мільнер, Л.І. Євєнко і В.С. Рапопорт, які звертали увагу на «*динамічний, постійно відтворюваний у відносинах людей формально-неформальний розподіл завдань, повноважень, відповідальності... схильний до еволюції, малопомітний, але іноді досить суттєвих змін*» [2, с. 15].

Процес пошуку оптимальної структури не зупиняється на певній формі організаційної структури управління, а лише призводить до того, що «організаційна структура управління... постійно змінюється під впливом факторів внутрішнього і зовнішнього середовища, а також результатів виробничо-господарської діяльності підприємства. Постійними є аналіз та оцінювання діючих організаційних структур управління з метою їхнього удосконалення» (курсив наш. – Ю. О.) [10, с. 2]. Отже, сформована одного разу структура управління підприємством, хоча б якою ефективною вона не здавалася б на певному етапі, має підтримуватися в актуальному стані, своєчасно пристосовуватися до нових умов, оптимізуватися.

Організаційна структура управління протягом певного короткого проміжку часу залишається незмінною, адже не будь-який вплив вимагає її перебудови (особливо кардинальної). Частково це обумовлено й тим, що, як зазначалося, структура управління – це «скелет» системи, її основа і постійні зміни у підпорядкованості, формальних зв'язках спричиняють ситуацію, коли підлеглі втрачають відчуття підпорядкованості певному керівнику, а той, своєю чергою, – зв'язок із підлеглими, на підприємстві порушується координація роботи елементів, руйнується ієрархічна складова, система перетворюється з організованої на хаотично працюючу, і, як наслідок, така ситуація може призвести до повної руйнації системи. Тому на цьому етапі (протягом певного короткого проміжку часу) реакція підприємства повинна бути більш схожа на «місцеве знеболювання» – тобто або взагалі не порушувати структури управління, або ж стосуватися лише її певної незначної частини. Отже, у короткостроковій перспективі структура управління підприємством характеризується ознакою стабільності.

Однак протягом більш тривалого часу відбувається накопичення факторів зовнішнього та внутрішнього оточення, негативний вплив яких вже неможливо усунути лише шляхом «точкових» змін. Як наслідок, відбувається більш кардинальне корегування структури управління: змінюються встановлені зв'язки, відбувається перепідпорядкування елементів системи, уводяться або ліквідуються деякі її складові. А це вже прояв динамізму організаційної структури. Таким чином, організаційна структура управління одночасно поєднує в собі ознаки як стабільності (у короткостроковій перспективі), так і динамізму (у довгостроковій).

У довгостроковій перспективі при відсутності короткострокової зворотної реакції вплив оточення на підприємство певною мірою нагадує снігову лавину: відбувається накопичення протиріч, котрі вже неможливо нейтралізувати, не торкаючись основи, на якій побудовано систему. У таких умовах на підприємстві швидко і вимушено впроваджуються зміни, що торкаються всіх його рівнів. Проте ці миттєві зміни несуть мало позитивного,

оскільки, як і будь-які зміни, вони вимагають часу для свого осмислення, а в умовах «снігової лавини» часу явно недостатньо. Тому на підприємстві необхідно органічно поєднувати ознаки стабільності та динамізму структури управління.

Висновки. Хоча саме по собі визначення різних понять, на перший погляд, може здатися схоластичним і таким, що не описує жодні практичні сторони дійсності, але саме в теоретичній конструкції зосереджений погляд на розуміння поняття. Правильне усвідомлення його місця в системі понять, що охоплюють підприємство, дозволяє уникати помилок у практичній діяльності, прийнятті та реалізації управлінських рішень.

Ураховуючи ознаки, що описують структуру управління, можна дати їй таке визначення: структура управління – це стабільна протягом короткого проміжку часу і така, що динамічно розвивається в довгостроковій перспективі, цілісна багатоелементна система, яка характеризується наявністю ієрархічних та інших зв'язків між своїми складовими.

Список літератури:

1. Господарський кодекс [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/436-15>.
2. Мильнер Б.З. Системный подход к организации управления / Б.З. Мильнер, Л.И. Евенко, В.С. Рапопорт. – М.: Экономика, 1983. – 224 с.
3. Мильнер Б.З. Теория организации / Б.З. Мильнер. – М.: ИНФРА-М, 2004. – 648 с.
4. Евенко Л.И. Организационные структуры управления промышленными корпорациями США (теория и практика формирования) / Л.И. Евенко. – М.: Наука, 1983. – 350 с.
5. Милашенко В.М. Підприємство в системі суспільного виробництва: механізм забезпечення конкурентоспроможності / В.М. Милашенко [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis64r_81/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=ARD&P21DBN=ARD&Z21ID=&Image_file_name=DOC/2011/11MVMMZK.zip&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1.
6. Белоусов Р.А. Управление экономикой. Словарь. Основные понятия и категории / Р.А. Белоусов, Д.Н. Бобрышев, В.С. Захаров [и др.]; под ред. Р.А. Белоусова и А.З. Селезнева. – М.: Экономика, 1986. – 303 с.
7. Мочерный С.В. Экономическая теория / С.В. Мочерный, В.К. Симоненко, В.В. Секретарюк, А.А. Устенко; под ред. С.В. Мочерного; 3-е изд. – К.: Знання, 2003. – 662 с.
8. Кармінська-Белоброва М.В. Організаційні структури управління підприємством / М.В. Кармінська-Белоброва [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/binf_2012_12_46.pdf.
9. Карась Л.Ю. Управленческая диагностика – основа совершенствования менеджмента / Л.Ю. Карась // Проблемы теории и практики управления. – 1996. – № 6. – С. 78–82.
10. Кабанов В.Г. Оцінка ефективності організаційної структури управління / В.Г. Кабанов, Є.Т. Кривобородько [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/ekmk_2013_2_8.pdf.
11. Ходаківський Є.І. Теоретичні основи дослідження систем управління підприємством / Є.І. Ходаківський [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://knau.kharkov.ua/visnik-hnau-e_n_4.html.
12. Мильнер Б.З. Организационные структуры управления производством / Б.З. Мильнер. – М.: Экономика, 1975. – 319 с.
13. Правові позиції Верховного Суду України та Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ щодо застосування законодавства у справах кримінальної юрисдикції. – Х.: Одісей, 2013. – 448 с.

Ободовский Ю. В.

Одесская национальная академия связи имени А. С. Попова

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ УПРАВЛЕНИЯ

Резюме

Исследованы взгляды различных ученых на базовую характеристику системы управления предприятием, его организационную структуру. Указано на различия между понятиями «система управления» и «структура управления». В результате анализа мнений исследователей сформировано новое определение понятия структуры управления и охарактеризованы его признаки. Учет приведенного материала в практической работе поможет правильно понять место структуры управления и ее важность в деятельности предприятия. **Ключевые слова:** структура управления, система управления, управления предприятием, предприятие (система), менеджмент.

Obodovskiy Yu. V.

Odessa National Academy of Telecommunications named after O. S. Popov

THEORETICAL APPROACHES TO THE MANAGEMENT STRUCTURE FORMATION

Summary

In the article considers the views of various scholars on the basic characteristics of the enterprise management system – its organizational structure. It points out the differences between the concepts of «control system» and «management structure». An analysis of the views of researchers formed a new definition of the governance structure of the concept and described his symptoms. Accounting for the material is presented in the practical work will help to understand the place of the management structure and its importance in the enterprise.

Keywords: management structure, management system, enterprise management, enterprise (system) management.

УДК 339.1

Педько І. А.

Одеська державна академія будівництва та архітектури

РОЗРОБКА АЛГОРИТМУ ПРОГНОЗУВАННЯ МІСТКОСТІ РИНКУ БЕТОНУ

Наведено науково-методичний підхід до отримання макро- та мезопрогнозів показників, які обумовлюють роботу підприємств – виробників бетону та виробів із бетону. За запропонованим алгоритмом прогнозування на макrorівні та на рівні регіону підприємства – виробники бетону можуть отримувати прогнози розвитку будівельної галузі та регіонального ринку бетону. Це надає їм підґрунтя для розробки достовірних стратегічних планів розвитку підприємства.

Ключові слова: прогнозування, підприємства – виробники бетону, будівельна галузь, макропрогнози, прогнози на рівні регіону.

Постановка проблеми. Тенденції, які склалися за роки незалежності України, свідчать про тісний зв'язок політичних рішень та їхніх економічних відголосків, глобальних кон'юнктурних тенденцій та розвитку національних ринків, світового ринку та ринку регіону України. Сьогодні підприємствам країни для отримання стратегічних планів розвитку необхідно мати прогнози якомога ширшого спектру. Особливо це стосується таких підприємств, як виробники бетону та виробів із бетону. Стратегія їхнього розвитку на пряму пов'язана з розвитком будівельної галузі, яка, своєю чергою, першою реагує як на позитивні, так і на негативні загальноекономічні явища.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Глобальні макроекономічні прогнози отримують за допомогою складних моделей із понад 200 змінними провідні світові банки та дослідні організації. Наприклад, прогнози валового внутрішнього продукту (ВВП) країн світу надають Європейський банк реконструкції і розвитку (ЄБРР), Всесвітній банк (ВБ), Міжнародний валютний фонд (МВФ). Серед національних установ прогнози ВВП надають Міжнародний центр економічних досліджень, Інститут економіки та прогнозування. На рівні підприємства отримати такого роду прогнози надто складно, тому зазвичай стратегічне прогнозування на рівні підприємств здійснюється за допомогою експертних оцінок, якщо йдеться про форсайт-технології [1], або за допомогою математико-статистичних методів: кореляційно-регресійного аналізу, аналізу трендів, сезонності та ін. [2; 3].

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. У сучасних наукових дослідженнях недостатньо розвинутий алгоритм отримання підприємствами прогнозів макро- та мезорівнів, які

дозволять урахувати загальноекономічні тенденції для стратегічного планування його розвитку.

Мета статті полягає у розробленні алгоритму прогнозування місткості ринку бетону з урахуванням економічних чинників макро- та мезорівнів.

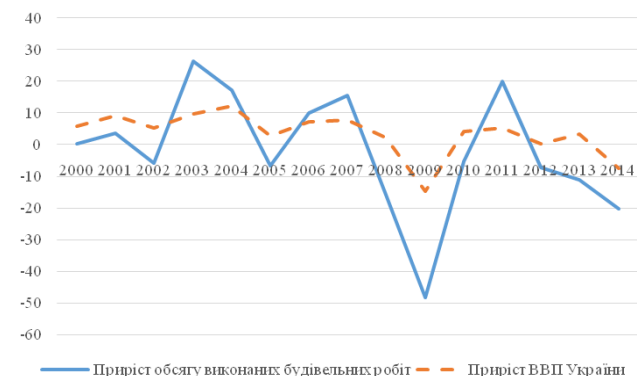


Рис. 1. Динаміка зміни приросту ВВП та обсягу будівельних робіт

Розраховано на основі: 6-7

Виклад основного матеріалу дослідження. Для здійснення прогнозування в маркетинговій інформаційній системі підприємств – виробників бетону та виробів із бетону створюється підсистема прогнозування, куди надходить інформація про динаміку макроекономічних показників, а також доходи будівельних організацій. Ці показники тісно пов'язані – у роки зростання валового внутрішнього продукту зазвичай зростають і обсяги виконаних будівельних робіт, та навпаки. Розглянемо ці показники починаючи з 2000 р.¹ Приріст виконаних будівельних робіт тісно пов'язаний із приростом валового внутрішнього продукту, про що свідчить високий коефіцієнт кореляції ($r = 0,9$).

1 До 2000 р. будівельна галузь та ВВП країни характеризувалися спадаючою тенденцією, тому цей період виключено з аналізу.