

Севастополі [1] органи казначейства мають право вимагати в межах повноважень від посадових осіб органів державної влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ і організацій дотримання установленого порядку казначейського обслуговування державного та місцевих бюджетів, ведення бухгалтерського обліку, складання звітності.

Таким чином, з метою усунення або зменшення негативного впливу фактора нецільового використання бюджетних коштів пропонується направлення Державним казначейством листів на ім'я розпорядників бюджетних коштів, по яких спостерігається таке порушення, з вимогою використання коштів за КЕКВ згідно із законодавством.

Відповідно до Типового положення [1] Державне казначейство має право проводити семінари і наради з питань, що належать до його компетенції. З метою усунення негативного впливу фактора відсутності підтверджуючих документів для здійснення платежу пропонується проводити семінари та наради по даному питанню з розпорядниками бюджетних коштів, у яких спостерігається таке порушення.

Таким чином, здійснення факторного аналізу виконання місцевого бюджету за видатками дозволило визначити основні причини його невиконання. Це у свою чергу дозволить підвищити ефективність здійснення поточного казначейського контролю використання бюджетних коштів шляхом прийняття оперативних рішень щодо усунення або зменшення негативного впливу таких факторів.

#### *Література:*

1. Наказ Міністерства фінансів України від 04.04.2006 р. №332 «Про затвердження Типового положення про Головне управління Державного казначейства України в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі».

***к.е.н. Дорошук А.А., Мазуренко Ю.А.***

*Одесский национальный политехнический университет*

## **Концепция организационного развития: сущность и критерии оценки**

Концепция организационного развития (ОР) была предложена американскими учеными в 60-70 годы прошлого столетия. Эта концепция отличалась от существующих подходов к улучшению менеджмента по следующим критериям: оптимальному сочетанию научной основательности и практической ориентированности; целостности, то есть охвату всего комплекса вопросов, связанных с процессами развития бизнеса и его субъектов; акценту на "человеческом измерении" организационных изменений; простоте и конкретности рекомендаций ОР; очевидность получаемых на его основе результатов [1].

Концепция ОР появилась в ответ на две большие проблемы современной экономики:

1. Функционирование предприятий в условиях конкуренции и непредсказуемости конъюнктурных изменений (быстрое устаревание продукции и услуг, усложнение процессов их производства и продвижения на рынок, интернационализация бизнеса).

2. Люди хотят интересной работы, которая бы повышала чувство собственного достоинства, с минимальным количеством конфликтов на рабочем месте, поэтому выбирают для работы предприятие, которое больше, чем другие занимается развитием персонала.

Эти две проблемы вступают в противоречие, которое успешно разрешается концепцией ОР.

ОР – совокупность целенаправленных процессов, с помощью которых человеческие ресурсы изучаются, идентифицируются, вовлекаются в различные сферы общественного производства и развиваются путями и способами, повышающими как в целом организационный потенциал социально-экономических субъектов, так и их способность планировать свою деятельность, самостоятельно видеть и разрешать, возникающие в ходе нее проблемы [2].

Специалисты по организационному развитию оптимизируют организационную структуру предприятия; повышают его готовность к изменениям во внешней среде; управляют людьми так, чтобы их поведение менялось в сторону более положительного отношения друг к другу; обеспечивают индивидуальное и групповое самоуважение персонала предприятия; настраивают лидеров предприятия на командное сотрудничество; помогают работникам в полной мере реализовать свой потенциал. Концепция ОР отражает такую тенденцию современного менеджмента, как ориентированность управления и организации в целом на командную работу: рабочие группы более эффективны, чем работа отдельных людей.

Современная методика оценки уровня организационного развития позволяет получить оценку состояния любого типа организаций по ряду наиболее важных показателей. Количество оцениваемых компонентов может колебаться от 50 до 100 в зависимости от специфики деятельности организации. Компоненты группируются и охватывают семь универсальных функций в организации. Для каждой группы предлагаются такие показатели оценки.

1. Оценка долгосрочного и текущего планирования (наличие целей, объемы производства, объемы продаж, динамика производства, динамика реализации, коэффициент сортности продукции, коэффициент ритмичности выпуска, расчет точки безубыточности и др.).

2. Оценка система управления персоналом (производительность, резерв роста производительности, рост средней заработной платы, рост фонда оплаты труда, коэффициент использования рабочего времени, коэффициент постоянства состава персонала текучесть кадров и др.).

3. Финансы и активы организации (коэффициент покрытия, коэффициент абсолютной ликвидности, коэффициент уточненной ликвидности, коэффициент независимости, коэффициент финансирования, коэффициент инвестирования).

4. Организация производства (коэффициент технологичности затрат, сумма затрат на развитие технологии, убытки предприятия из-за неиспользования новой технологии и др.).

5. Механизмы продвижения товаров или услуг (объемы сбыта, структура рынков сбыта, величина сбытового канала и др.).

6. Системы контроля в организации (охват контролем, степень централизации, наличие стандартов контроля и др.).

7. Связи с общественностью (наличие службы по связям с общественностью, участие в PR акциях, общественное мнение о предприятии).

8. Развитость структуры компании (коэффициент гибкости системы управления, коэффициент надежности системы управления, коэффициент рациональности системы управления, коэффициент оперативности системы управления).

Концепция ОР предполагает, что для стабильного роста нужны не периодические импульсы, а постоянно реализуемая стратегия, которая предполагает использование передового опыта развития, достижений науки, приглашение консультантов и специалистов, достижение баланса между краткосрочными показателями: количеством выпускаемой продукции и ее продаж, производительностью труда, доходностью бизнеса и долговременными ожиданиями развития предприятия: сплочение персонала и команды менеджеров, удовлетворённость работой, подготовленность к изменениям на рынке и в развитии бизнеса. Перспектива дальнейших исследований в данном направлении состоит в формировании методических подходов к оценке уровня организационного развития.

*Література:*

1. Клягин С.В. Концепция организационного развития: деловое знакомство// Финансовый бизнес. – 1996. – № 5 . – С. 34-45.
2. Клягин С.В. От взаимодействия сотрудников – к команде единомышленников // Финансовый бизнес. – 1996. – № 11 – С. 23-37.

**Запша А.А., Атабаева А.А.**

*Одесский национальный политехнический университет*

**Направления совершенствования системы  
внутреннего экономического контроля на ОАО  
«Одессаоблэнерго»**

Современный подход к организации аудиторского процесса полностью ориентирован на использование возможностей компьютерной техники. Основная задача субъекта аудита – наиболее рационально использовать эти возможности. В условиях системно-ориентированного аудита предметом оценки рисков процесса аудита является система внутреннего экономического контроля аудируемого предприятия (СВЭК) [1]. Во многом процесс оценки рисков будет зависеть в равной степени от структуры объекта аудита, его подхода к организации внутреннего