

Матеріали XVIII наукової конференції ТНТУ ім. І. Пулюя, 2014

УДК 336.7(075.8)

Н. Юрик, канд. економ. наук, доц.

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя, Україна

ПРИЧИНИ ВИНИКНЕННЯ КРИЗОВИХ СИТУАЦІЙ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

N. Yuryk

CAUSES OF CRISIS AT THE ENTERPRISES

Починаючи з 50-х років ХХ ст. учені і фахівці-менеджери відзначають появу і нагромадження нових проблем, обумовлених як розвитком науково-технічного прогресу, так і ускладненням зовнішніх чинників політичної, економічної і соціальної нестабільності. Зарубіжні спеціалісти з менеджменту відзначають, що починаючи з 80-х років ХХ ст. керівники підприємств не були здатні розпізнавати виникаючі тенденції нестабільності до тих пір, поки останні не набували масового характеру. Як наслідок таких дій – підприємства не можуть швидко реагувати на зміни і потрапляють в кризові ситуації.

Кризові ситуації, у які потрапляють підприємства, у найбільш узагальненому вигляді класифіковані американськими ідеологами технології реінжинірингу Хаммером і Чампі як «криза успіху», «криза ліквідності» і «стратегічна криза». Усі названі ситуації виникають через управлінські помилки і прорахунки. Багато вітчизняних авторів класифікують кризи як «технологічні», «фінансові», «економічні», «суспільно-політичні», «соціальні», «демографічні» тощо. Такий підхід тільки дезорієнтує управлінців стосовно першопричин кризового стану підприємств [1].

Кризова ситуація виникає тоді, коли втрачається стабільність діяльності підприємства, загострюються протиріччя як в межах підприємства, так і у його взаємодії з ринковим оточенням.

Кризова ситуація – переломний момент у функціонуванні будь-якої системи, у процесі якого вона піддається впливу ззовні чи зсередини, що вимагає якісно нового реагування з боку цієї системи[2].

Основною особливістю кризової ситуації є те, що вона містить в собі небезпеку, загрозу руйнування виробничої системи. Тому успіх чи невдача менеджменту визначається ступенем готовності менеджера фірми до потенційних небезпек і кризових їх проявів, наявністю резервів, рівнем компетенції і досвіду менеджерів, якістю профілактичних заходів, ефективністю застосовуваних методів управління.

Для глибокого розуміння суті кризової ситуації доцільно виявити джерела і причини її появи, а також чинники, що найбільшою мірою впливають на організацію і її систему управління.

В узагальненому вигляді джерелами кризових ситуацій можуть бути: природні явища; екологічні проблеми; виробничо-технічні (техногенні) процеси; державна і міжнародна політика; фінансово-економічна діяльність; соціально-психологічні відносини.

Тому доцільно виділити причини кризових ситуацій, розділивши їх на внутрішні і зовнішні.

До зовнішні причини належить віднести: недостатній рівень знань про можливість попередження і подолання імовірної кризи; порушення чи нестійкість існуючих і нових соціально-політичних, господарських, економічних, культурно-психологічних утворень і механізмів; випадкові відхилення, прорахунки і помилки інженерного, конструкторського, управлінського чи політичного характеру; структурні зміни в суспільстві і зміни політичної влади; соціальні потрясіння і заходи, проведені профспілковим рухом; міграція населення і становище на ринку робочої сили; нові

відкриття і технології; зрив термінів постачання чи недопоставка сировини, матеріалів, комплектуючих виробів; промислове шпигунство і витік інформації, що становить комерційну таємницю фірми; дії засобів масової інформації і поширення компрометуючих слухів, інформації й інших матеріалів, що підривають імідж фірми; аварії, техногенні і стихійні лиха, а також інші катаклізми екстраординарного характеру; погодні умови.

До внутрішніх відносять: конфліктні ситуації виробничого і соціально-психологічного характеру; порушення правил охорони праці, техніки безпеки і пожежної безпеки; зміна керівництва; розширення чи скорочення діяльності організації; звільнення чи прийом нових працівників; дії впливових осіб (що сприяють чи заважають роботі); поломки машин та аварії на виробництві; перевантаження, стреси, хвороби і відпустки працівників; стилі і методи керівництва колективом; помилкові дії керівництва у виробництві, соціальній політиці тощо.

Багато кризових ситуацій можна передбачати і на цій основі усувати їх, а ті, які не підлягають усуненню, можуть бути зменшені чи організація буде готова до їх появи шляхом добре поставленого управління людьми і комунікаціями. Важливість «людського капіталу», «людських відносин» важко переоцінити, що особливе значення має в антикризовому менеджменті.

Діяльність в умовах кризової ситуації характеризується підвищенням інтенсивності застосування засобів і методів на підприємстві, необхідних для подолання небезпечної ситуації, яка виникла на підприємстві. Характерною особливістю сприйняття кризових ситуацій є їх оперативна мінливість під дією нової інформації, прийнятих рішень та результатів їх виконання, а також під впливом зміни психологічного клімату в міру досягнення взаємних поступок при вирішенні конфліктних ситуацій тощо.

З урахуванням вищезазначених особливостей кризових ситуацій представимо основні напрямки виходу підприємства з таких ситуацій:

- налагодження стійких зв'язків із ринком як ресурсного забезпечення, так і реалізації продукції;
- створення матеріальної основи для підвищення конкурентоздатності підприємства (удосконалення технологій, організації управління);
- розвиток соціальної сфери на основі збільшення доходів і прибутку.

Отже, аналіз існуючих поглядів дозволяє припустити, що природа кризи дотепер є однією з самих спірних теоретичних проблем. З одного боку, це пов'язано з його руйнівним характером. Відбувається деформація соціально-економічних відносин і пропорцій розподілу ресурсів, що склалися, в господарському процесі. Інша сторона кризи – оздоровча, він стимулює процеси оновлення основного капіталу і пошук шляхів зниження витрат, що дозволяє підтримувати і в майбутньому збільшувати стрімко падаючі в період депресії доходи підприємства.

Література

1. Погорелов Ю. С. Модель вибору стратегії розвитку як складник загальної моделі розвитку підприємства / Ю. С. Погорелов // Економіка. Менеджмент. Підприємництво: зб. наук. праць. – 2010. – № 22 (II). – С. 84–90.
2. Холод З. М. Антикризове управління – система завчасної діагностики і захисту від кризових ситуацій / З. М. Холод, А. М. Штангрет // Наукові записки. – Л. : Українська академія друкарства, 2002. – Вип. 5. – С. 124–127.