

адекватної реакції на зміни в зовнішньому середовищі.

**Використані джерела**

1. Господарський кодекс України: Закон України від 08.12.2016 № 436-15. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/436-15>.

2. Офіційний сайт Міністерства освіти і науки України / МОН України. Державні цільові програми. URL: <http://old.mon.gov.ua/ua/activity/63/64/derzhavni-tsilovi-programi>.

**Стрембіцький Роман**

Тернопільський національний економічний університет  
(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,  
публічного управління та персоналу Крисько Ж.Л.)

**ПЕРЕДУМОВИ ПРОВЕДЕННЯ СТРУКТУРНИХ ЗМІН НА  
ПІДПРИЄМСТВІ**

Перехід до нової моделі організації економічної життєдіяльності суспільства зумовив об'єктивну необхідність структурних змін на підприємствах. Як зазначають науковці, структурні зміни передбачають «приспособлення системи до реальних умов» [1]. Шляхом проведення структурних змін відбувається вирішення зовнішніх і внутрішніх суперечностей у системі, завдяки чому її структура і підприємства приходять у відповідність до умов зміни зовнішнього середовища.

В умовах переходу до ринкової економіки української підприємства виявилися неспроможними до швидкої адаптації. У результаті цього значна кількість стратегічно важливих для економіки підприємств опинилися збитковими і, навіть, банкрутами. Цілісність таких підприємств виявилася порушеною, а внутрішні механізми функціонування розбалансованими. Отже, підприємства опинилися в стані глибокої кризи.

Криза будь-якої системи розглядається як «її хворобливий стан, коли система невзможі нормально функціонувати і потрібні якісні та функціональні зміни, організаційні переходи, перебудова і перетворення» [2]. У результаті кризи порушується баланс усіх підсистем підприємства, що проявляється в різкому погіршенні техніко-економічних і фінансових показників його діяльності.

Отже, готовність системи до перетворення визначається її кризою. Кризи є «сигналами і спонукальними мотивами до якісних трансформацій». Можна говорити про різноманітність мотивів, вони є функціональними і структурними, короткочасними і довготривалими, кон'юнктурними і виробничими, товарними і фінансовими. Тому класифікація криз може бути різною.

На рис. 1 представлено кризи з найбільш поширених в економічній літературі криз підсистем підприємства: криза управління; криза виробництва;

криза відтворення; збутова криза; фінансова криза і соціальна криза.

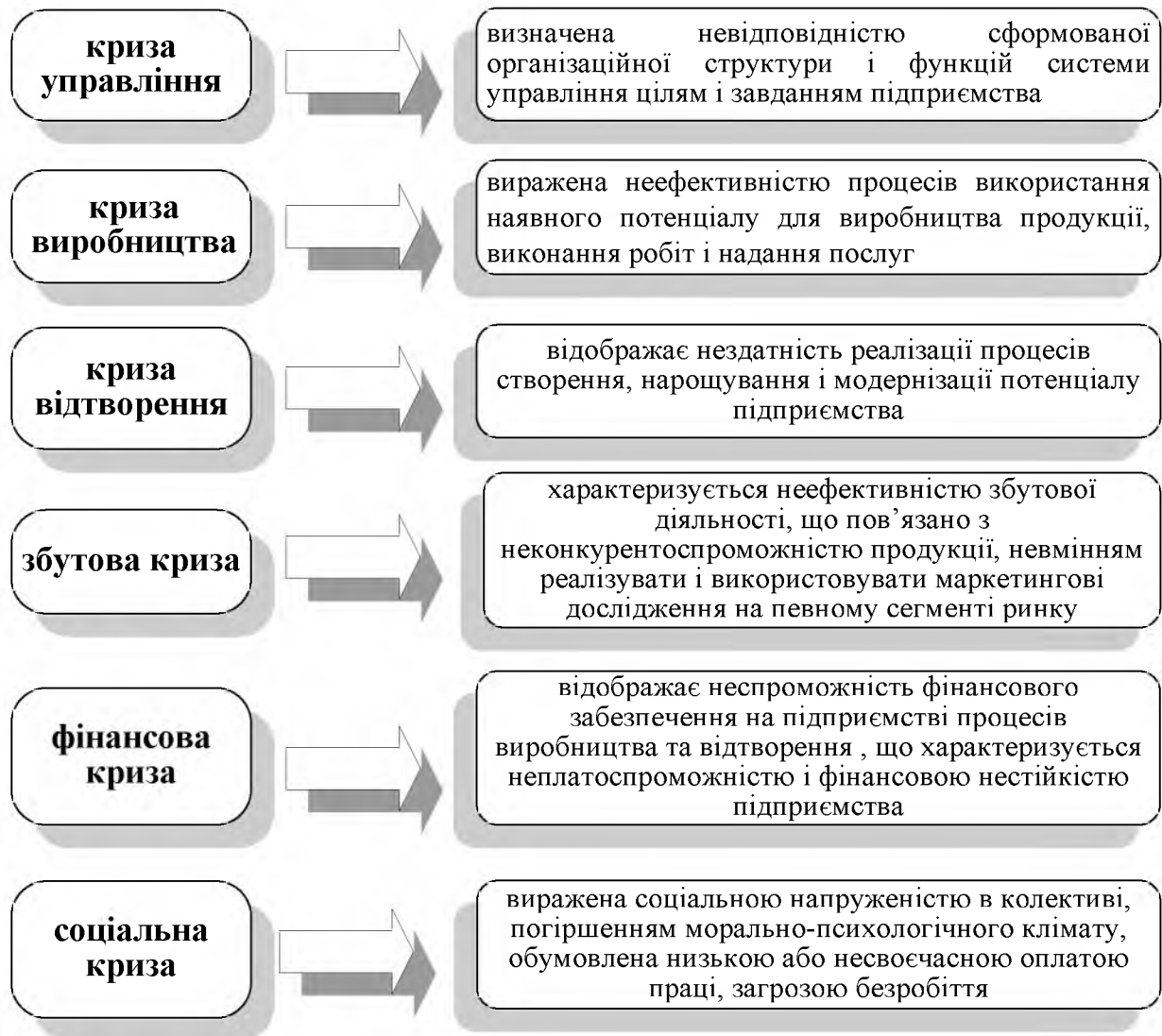


Рис. 1. Кризи підсистем підприємства

Примітка. Узагальнено автором.

Як вказують науковці, між видами криз існує тісний причинно-наслідковий зв'язок. Зауважимо, що до порушення внутрішньої цілісності підприємства призводить наявність кризи у всіх сферах діяльності підприємства.

Тому проведення структурних змін на підприємстві варто розглядати як заходи, котрі спрямовані на запобігання або вихід із кризи стосовно конкретного підприємства.

#### Використані джерела

1. Крисько Ж. Л. Сутність та види реструктуризації підприємств. Науковий вісник Ужгородського університету. Серія «Економіка». Ужгород: УНУ, 2009. Спецвипуск 28. Ч. II. С. 71-76.
2. Синиця С., Гринів Л. Реструктуризація підприємства як один із напрямів підвищення його конкурентоспроможності. Галицький економічний вісник. URL: