

СУТНІСТЬ ТА СКЛАДОВІ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

У статті досліджено визначення та обґрунтування складових організаційного потенціалу промислових підприємств на підставі функціонального підходу та системи забезпечення, яка дозволить більш повно реалізувати його елементи при взаємному задієнні.

Determinations and ground of constituents are probed in the article, organizational potential of industrial enterprises on the basis of functional approach and system of providing, which will allow more fully to realize his elements at the mutual use.

Актуальність теми. В сучасних умовах господарювання, коли все більше підприємств опиняються під впливом кризових явищ, що відбуваються в економіці країни особливої актуальності набуває вирішення проблеми посилення ролі організації, як функції та задіяння основних ресурсів підприємства, які дозволяють зберегти підприємство як господарюючий суб'єкт та забезпечувати розвиткові процеси.

Аналіз останніх публікацій. В економічній літературі здебільшого приділяється увага різним складовим економічного потенціалу, як основного носія ресурсів та можливостей підприємства. Серед вітчизняних вчених, які в такому аспекті розкривали зазначені теми можна виділити: Арефєва О.В., Коренков О.В., Лепейко Т.В., Лапін Є.В., Мізюк Б.М., Кунцевич В.О., Решетило В.П., втім не знайшло відображення місце та роль організаційного потенціалу в загальному потенціалі підприємства та його складові.

Мета статті. визначити та обґрунтувати складові організаційного потенціалу промислових підприємств на підставі функціонального підходу та системи забезпечення, яка дозволить більш повно реалізувати його елементи при взаємному задієнні.

Виклад основного матеріалу. Економічний потенціал забезпечує здатність ресурсного і виробничого потенціалів перетворюватися на результати діяльності підприємства. Він приводить у дію рушійні сили економічного поля і

формує механізм кінетичного перетворення ресурсів на результати діяльності підприємства. До складу економічного потенціалу входять насамперед фінансові ресурси (статутний, додатковий і резервний капітали, довготермінові і короткотермінові кредити, фонди накопичення, вартість капіталу основних засобів інвестованого капіталу, оборотні активи), фахівці економічних служб і відповідні керівники вищого рангу. Через економічний потенціал відбувається адаптація стану підприємства до його зовнішнього середовища, забезпечення стабільності і перспектив розвитку. Також через відповідну оплату праці та економічні стимули він забезпечує стабільність і ритмічність функціонування самого підприємства [1]. Головне завдання сил економічного поля підприємства полягає у приведенні в дію предметів праці за допомогою відповідних знарядь і забезпеченні протікання процесу праці. Розглядаючи підприємство як складну, багаторівневу і динамічну систему, традиційно виділяють технологічну, виробничу, матеріально-технічну, кадрову, інформаційно-управлінську, інвестиційно-фінансову та збутову, або маркетингову, підсистеми.

Результати діяльності і характер підприємства залежать від узгодженості роботи цих підсистем. Особливе місце займає кадрова та інформаційно-управлінська підсистеми. Тут фокусуються рушійні сили економічного поля підприємства, що приводять у дію потенціал підприємства. Завдання складових цих підсистем полягає в такому поєднанні знарядь і предметів праці, працівників і відносин між ними, яке сприяло б здійсненню стійких виробничих і відновлювальних процесів відповідно до цілей, що стоять перед підприємством.

Основу рушійних сил економічного поля підприємства становить його персонал, який створює додану вартість. На якісний склад персоналу впливає низка зовнішніх факторів, зокрема чисельність і структура населення, рівень освіти та професіоналізму, стан здоров'я, досвід професійної діяльності тощо. Весь персонал підприємства можна поділити на дві групи: частина працівників, що безпосередньо бере участь в основних видах діяльності і забезпечує роботу підприємства; працівники, що сприяють здійсненню основних видів діяльності [1].

Потенціал підприємства складається із певних складових за їхніми функціями, а саме:

- виробничий потенціал - засоби виробництва, їхній стан, кількість, оптимальне використання:

- маркетинговий потенціал - визнання торгівельної марки з урахуванням впливу конкурентного середовища;
- інформаційний потенціал - доступ до адекватної кількості інформації, яка впливає на прийняття управлінських рішень;
- техніко-технологічний потенціал - здатність до технологічної оптимізації всього циклу виробництва;
- організаційний потенціал - здатність до прийняття ефективних управлінських рішень;
- соціальний потенціал - здатність до оптимізації кількісного та якісного складу персоналу й побудови відповідних відносин «персонал - керівництво - власник»;
- фінансовий потенціал - здатність до оптимізації фінансової системи із залучення та використання фінансових ресурсів.

Більшість підходів до розгляду поняття «потенціал» базуються на ресурсній теорії, тобто аналізі та розробці рекомендацій щодо визначення потреби в певному складі ресурсів, ефективності процесу їхнього залучення та використання для досягнення встановленої мети – зміни якісного стану об'єкту дослідження. Ресурси в загальній теорії виробництва розподіляються на такі функціональні групи: природні, матеріальні, трудові, фінансові та інформаційні.

Важливим є управління ресурсною складовою потенціалу підприємства. Розрізняють планування (виявлення майбутнього потенціалу успіху), реалізацію (створення нового потенціалу та перетворення існуючого в фактори успіху), контроль (перевірка ефективності втілення планів та рішень та постійний контроль за достовірністю планових послань) [2].

Виходячи з проведених досліджень економічної літератури слід зазначити, що поділ складових економічного потенціалу підприємства тільки за ресурсними, функціональними або структурними елементами є недоцільними з точки зору системного розгляду діяльності підприємства та реалізація можливості та необхідності взаємного задіяння окремих елементів. Автор вважає, що для прийняття управлінських рішень, що забезпечать адекватне функціонування елементів внутрішнього середовища доцільно зробити три аспектну декомпозицію економічного потенціалу підприємства. До першого рівня слід віднести основоположні функції, а саме: соціальну, виробничо-відтворювальну, екологічну та безпекотворчу. Саме реалізація цих функцій

дозволить підприємству виконати свою місію в соціальному аспекті, тобто забезпечити працівників робочими місцями, можливістю персональної суспільної реалізації та відтворення в фізіологічно психологічному плані; здійснення виробничо-відтворювальної функції сприятиме створенню доданої вартості та здатності підприємства до розширеного відтворення засобів праці та удосконалення соціально-виробничих відносин; екологічна функція є багатоаспектною та, з одного боку, дозволяє підтримувати гармонійні відносини з зовнішнім середовищем, а з другого сприятиме скупченню уваги на екологічність продукції, що випускається; безпекотворча функція полягає в підтриманні складових на такому рівні, які б завдяки постійному якісному та кількісному розвитку дозволяли б нейтралізувати загрози з внутрішнього та зовнішнього середовища та забезпечити безпечне функціонування в аспекті підтримання цілісності підприємства, як виробничо-господарської системи.

Другим рівнем декомпозиції економічного потенціалу є виділені структурно однорідні потенціали: організаційний, виробничий, інноваційно-інвестиційний. Таке виділення основних потенціалів мають на меті концентрацію уваги на процесах розвитку, що необхідно забезпечити у внутрішньому середовищі підприємства для його адаптації до вимог світового рівня продуктивності праці, витрат на одиницю продукції, технічного рівня та фондоозброєності робітників.

Забезпечуючі елементи реалізації визначених основних складових виділено у третій рівень і включають управлінську складову, матеріально-технічну базу, інформаційно-технологічне забезпечення та маркетингову складову. Їх виділення в окремий блок обумовлено їхньою сутністю та природою виникнення в тому сенсі, що кожна з них має допомагати та створювати умови для формування та реалізації основних потенціалів. Проаналізуємо докладніше виділені основні потенціали та їх елементи.

Організаційний – включає в себе кадровий, мотиваційний та комунікативний елементи, оскільки вони в поєднанні дозволяють виконати основну функцію управління-організацію та задіяти наявний персонал та найбільш ефективно його використати.

До виробничого потенціалу слід віднести такі елементи, як матеріально-технічний та технологічний, які в сукупності характеризують техніко-технологічний рівень основних фондів і, як наслідок, можливий рівень продуктивності праці та якість продукції, що виробляється.

Інноваційно-інвестиційний потенціал ґрунтується на взаємному доповненні науково-технічного та ініціативно-ризикового елементів, прояв яких свідчить про здатність підприємства розробляти нові інженерні рішення в продуктовому та технологічному аспектах та впроваджувати нові проекти.

Невід'ємним елементом економічного потенціалу підприємства є система забезпечення, що сприятиме реалізації, як його функцій так і основних виділених потенціалів, а також як функціонуванню в нормальному режимі підприємства, здатності його адаптуватися до змін зовнішнього середовища та формувати адекватні заходи, щодо підтримки та розвитку економічної безпеки при різних стратегіях. До основних складових системи забезпечення автором віднесено такі елементи: управлінська складова, матеріально-технічна база, інформаційно-технічне забезпечення, маркетингова складова.

Одним з головних елементів організаційного потенціалу є кадровий, який складається з демографічної, організаційної та етнокультурної складових. Він включає індивідуальний (особистісний), інтелектуальний та підприємницький потенціали, які залежить від фізіологічних, освітніх, інтелектуальних, культурних та професійно-кваліфікаційних якостей працівників підприємства.

З певними припущеннями можна погодитися з думкою А. Н. Азріліяна, що трудовий потенціал – це можлива кількість і якість праці, яку має в своєму розпорядженні трудовий колектив при даному рівні розвитку науки і техніки, проте з погляду автора не можна вважати його частиною виробничого потенціалу [3]. З іншого боку, кадровий елемент – це сукупність здібностей і схильностей людини, здобутих знань, навичок, вмінь, фізичних параметрів та інших якостей, які визначають її працездатність. Це похідна величина від чисельності трудових ресурсів та інтегральна характеристика сукупної здатності до праці.

В економічній літературі для оцінки кадрового елементу здебільшого виділяють показники кількісних та якісних складових персоналу, а також системні показники та показники ефективності його використання [4]. Кадровий елемент також фокусує найбільш важливі соціально-економічні та економічно-політичні проблеми трансформації економіки країни та визначає стратегічний вектор діяльності підприємства [5].

Виробничий елемент є основою реалізації праці, та включає застосовувані на підприємстві технології випуску продукції та кваліфікованих працівників, які на відповідному технологічному обладнанні здійснюють певні технологічні

операції над конкретними видами матеріальних ресурсів. Таким чином, виробничий елемент здебільшого ґрунтується на технологічних і сировинно-матеріальних ресурсах. Матеріально-сировинні ресурси переважно відповідають предметам і засобам праці й становлять матеріальну базу виробничо-господарської діяльності, саме за допомогою їх реалізується виробнича функція підприємства [6]. До матеріально-сировинних ресурсів належать: сировина, матеріали, напівфабрикати, енергетичні носії, складські, виробничі й адміністративні приміщення та будівлі, обладнання, інструменти, транспортні засоби тощо.

Третім виділеним елементом економічного потенціалу підприємства є інноваційно-інформаційний потенціал. На думку деяких дослідників він включає здібності підприємства до проведення науково-дослідних, дослідно-конструкторських або проектних робіт, і сфери, що впливають на здобуття кінцевого результату, – виробництво, управління, маркетинг, рівень знань персоналу, фінанси, продаж і так далі, що, у свою чергу, аж ніяк не виключає стан використовуваних при цьому ресурсів. Таке визначення по суті своїй вказує на перетинання інноваційно-інформаційного потенціалу з іншими складовими і ресурсами.

Тому автор передбачає, що інноваційно-інформаційний потенціал включає науково-технічну і ініціативно-ризикову складові і є сукупною можливістю підприємства по випуску нової продукції, впровадженню нових досягнень науки і техніки, прогресивних технологій. Його утворює сукупність всіх наявних матеріальних і нематеріальних активів, використовуваних для здійснення інноваційної діяльності підприємства.

Інноваційно-інформаційний потенціал визначає позиції підприємства по науково-технічному рівню випуску продукції, основними завданнями його формування є:

- розробка інноваційних проектів, моделей і заходів щодо забезпечення конкурентоспроможності і лідерства;
- впровадження нових досягнень в даній галузі; розробка прогресивних норм і нормативів, що забезпечують випуск конкурентоздатної продукції;
- вдосконалення концепції продукції, що випускається, відповідно до вимог ринку.

Введення складової ініціативно-ризикового потенціалу, на думку автора, дозволяє врахувати особливу ризикову і непередбачуваність інноваційної сфери діяльності. Її природа заставляє підприємства йти на ризик, навіть один вдалий продукт здатний забезпечити майбутнє процвітання підприємства на багато років, приносячи стабільний високий прибуток, з якого згодом можуть бути профінансовані нові інноваційні проекти. Однак, з іншого боку, невдача нового продукту може мати фатальні наслідки для підприємства, аж до його банкрутства. Тому необхідно володіти підприємницьким чуттям, ініціативністю, щоб піти на ризик.

Основною складовою системи забезпечуючих елементів є управлінська —, яка в свою чергу забезпечує внутрішньофірмову гнучкість, ефективність всього стратегічного потенціалу. Вона досягається за рахунок ефективності і гнучкості керівництва на всіх рівнях управління, його творчої активності і здатності ухвалювати рішення в умовах ризику і невизначеності, а також за рахунок ефективності і гнучкості системи управління і структури підприємства, їх здатності адекватно реагувати на всілякі зміни. На думку [7,8,9], він є можливостями управління процесами інтеграції різних видів ресурсів і рівнів потенціалів в систему відповідно до цілей підприємства, формуючи таким чином стратегічний потенціал підприємства.

Управлінська складова включає управлінські активи підприємства, тобто технології, методи і процеси управління підприємством. До управлінських активів відносяться організаційна культура, інноваційний клімат, концепції управління підприємством (наприклад, концепція тотального управління якістю, концепція бенчмаркінга, реінжинірінга, ощадного управління та інші), фінансова структура, бази даних; часто до управлінських ресурсів відносять і комунікаційні системи). При цьому йдеться не стільки про вартість засобів, які складають основу управлінських ресурсів, скільки про характер їх використання.

Управлінська складова підприємства має властивості, виходячи з таких характеристик системи управління:

- необхідна для адекватного реагування на зміну у ринковій ситуації швидкість ухвалення важливих рішень;
- обґрунтованість ухвалених управлінських рішень тактичного та стратегічного плану;

- наявність делегування повноважень та їх можливість при даній організаційній структурі;
- активність персоналу, що ґрунтується на мотивації до нових ідей: важливо оцінити потенційні можливості керівництва, щоб запропонувати реальні шляхи розвитку підприємства;
- контроль над виконанням рішень та система контролінгу на підприємстві;
- система матеріального стимулювання та дестимулювання - безпосередньо пов'язана з контролем виконання;
- система документообігу та рух інформації по вертикалі управління зверху «вниз»; «від низу до верху», зворотний зв'язок;
- якість кадрової політики та її відповідність стратегії;
- система планування та рівень деталізації охоплює можливу послідовних дій, направлених на досягнення мети;
- лідерство та його прояв в системі управління підприємств.

В цілому, управлінська складова реалізується в межах тих функцій працівника, які він виконує як професіонал і на основі яких через свої здібності, знання, досвіду може забезпечити ефективне функціонування підприємства. Тому його аналіз слід проводити, враховуючи економічні передумови, в тісному взаємозв'язку з інноваційним, виробничим потенціалом, які роблять безпосередній вплив на її кількісні і якісні параметри, закономірності розвитку та ефективного використання.

У сучасних умовах зростає роль інформації і технології, як специфічних ресурсів епохи науково-технічної революції, тому автором вони виділені в систему забезпечення процесів розвитку підприємства. Інформація – необхідна умова і елемент будь-якої виробничої діяльності, яка за своєю значимістю все більше прирівнюється до енергетичних і сировинних ресурсів і використовується для заміщення живої праці, сировини і енергії. Особливе місце займає інформаційний ресурс, який відображає рівень інтелектуальної праці, закладеної науковцями, конструкторами, інженерами і техніками в технологію випуску продукції підприємства. підприємства проявляється через організацію виробництва [1].

Сучасні виробничі і управлінські технології дозволяють економити всі види ресурсів, тим самим, збільшуючи рівень стратегічного потенціалу підприємства. Причому вони відіграють не допоміжну, а єдиальну функцію

відносно інших елементів економічного потенціалу, об'єднуючи їх в єдине ціле.

Забезпечуючою складовою є маркетингова, розвиток якої направлений на гнучке і постійне реагування на зміну умов збуту за допомогою вживання ситуаційного підходу в ухваленні рішень, реалізації активної організаційної стратегії, що забезпечує управління і контроль над ринковими процесами.

Маркетингова складова підприємства з точки зору автора включає ринкову і збутову складові, спирається на маркетингові ресурси, до яких можна віднести активи, які забезпечують вигідну позицію на ринку і плідну співпрацю з контрагентами підприємства: імідж підприємства, сформовану клієнтурну базу, налагоджені канали дистрибуції і так далі. Маркетингові активи забезпечують підприємству стійку конкурентну перевагу в зовнішньому середовищі, гарантують обізнаність покупців про основні особливості підприємства і характер його діяльності.

Поняття «ринковий потенціал» розглядається вченими-економістами як сукупність засобів та можливостей підприємства у реалізації ринкової діяльності. Оперативна чисельна оцінка подібного потенціалу дозволяє виявити сховані резерви у розвитку підприємства, а також збільшити віддачу від застосування передового економічного інструментарію. Суть ринкового потенціалу полягає в ефективному використанні підприємством усіх передових розробок маркетингу. Потенціал підприємства з точки зору маркетингу розглядається як сукупність прийомів, моделей, алгоритмів та методів постановки ринкової діяльності підприємства.

Ринковий потенціал вважається інтегральною характеристикою маркетингового ресурсного забезпечення підприємства та складається із наступних елементів:

- методологічний (інструментальний) потенціал;
- потенціал людських (трудових) ресурсів;
- потенціал матеріальних ресурсів підприємства;
- потенціал ринкових інформаційних ресурсів [2].

Список літератури

1. Мізюк Б.М. Потенціал підприємства: рушійні сили його формування та

- перетворення // Економіка і управління. – 2001. - №3. – С. 31-39
2. Кунцевич В.О. Поняття фінансового потенціалу розвитку підприємства та його оцінки // Економіка підприємства. – 2004. - №7(37). – С. 123-130
 3. Малый экономический словарь / Под ред. А. Н. Азрилияна. –М.: Институт новой экономики, 1997. – 1088 с.
 4. Захарова О.В., Островська А.О. Система показників трудового потенціалу промислового підприємства // Научные труды ДонНТУ. Серия: экономическая. – 2005. - №100-1. – С.37-45
 5. Згонник Л.В. Институциональные детерминанты воспроизводства трудового потенциала // Научные труды ДонНТУ. Серия: экономическая. – 2007. - №31-3. – С. 107-111
 6. Бикова В.Г., Ряснянський Ю.М. Фінансово-економічний потенціал підприємств загальнодержавного значення – оцінка й управління // Фінансовий механізм. – 2005. - №6. – С. 56-61
 7. Отенко И.П., Малярец Л.М. Механизм управления потенциалом предприятия. Научное издание. – Харьков: Изд-во ХГЭУ, 2003. – 220 с.
 8. Малярец Л.М., Отенко И.П. Формализованное представление стратегического потенциала предприятия // Научно-технический сборник ХГАГХ «Коммунальное хозяйство городов». – 2000. - №24. – С. 43-51.
 9. Экономическая стратегия фирмы: Учебное пособие / Под ред. А.П. Градова. – 3-е изд., испр. – СПб.: Спец-Лит, 2000. – 588 с.