

державу в активне регулювання економіки, а також зробили його безпосереднім учасником цих відносин. Ускладнення економічних процесів викликало ускладнення функцій самої держави, а це, в свою чергу, призвело до спеціалізації функцій держави і, особливо, до спеціалізації економічної функції. В свою чергу, розвиток само цієї функції призвів до її розширення по декільком напрямкам - державне регулювання економіки, розвиток державного ринку товарів і послуг, і утворення державного сектору економіки. Останні два напрямки увійшли складною частиною в ринкову економіку і, таким чином, поширили базу товарного виробництва. Держава в своїй певній частині стала товарною або більш спрощено - ринковою.

5. Держава серед учасників ринкової економіки є привілейованим суб'єктом в ньому, оскільки, окрім економічної сили і потужності вона ще володіє політичною владою через яку може впливати на суб'єктів економічних відносин. Враховуючи, що держава це специфічний суб'єкт ринкового господарства, то її завданням є відбивання економічних інтересів всього суспільства і впливання на приватні інтереси суб'єктів економічної діяльності так, щоб в більшій ступені підпорядкувати їх суспільним інтересам. Скоординувати і з'єднати їх в єдине ціле можна шляхом державного регулювання економіки. Звідси і випливає необхідність самого державного управління в регулюванні економіки та подальшого його удосконалення.

УПРАВЛІННЯ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА: ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ, ОСНОВНІ ЕЛЕМЕНТИ

Масленніков Є.І.

Кандидат економічних наук, доцент

Одеський національний університет імені І.І. Мечникова (Одеса, Україна)

Дослідженням системи управління потенціалом підприємства займалися такі видатні вчені, як Должанський І.З., Загорна Т.О., Удалих О.О., Сафонов Ю.М., Федонін О.С. та ін. У зв'язку з чим теорія містить різні погляди авторів щодо сутності, змісту та структури управління потенціалом підприємства. Це обумовлено тим, що вивченням потенціалу науковці почали займатися відносно недавно та дослідники виділяли якусь одну із його рис.

Управління завжди здійснюється з метою досягнення довгострокових стратегічних планів або завдань, розрахованих на короткий період часу.

Реалізація завдань будь-якого організаційного формування забезпечується шляхом прийняття й виконання численних рішень, від якості яких значною мірою залежить ефективність використання землі, праці і капіталу.

Сутність управління полягає у: підвищенні ступеня зростання можливостей (потенціалу) на фактичний і перспективний момент з кожного функціонального напрямку (маркетингового, виробничого, фінансового, організаційного – створення ефективної системи взаємодії між усіма елементами потенціалу за рахунок менеджменту); досягненні мінімального використання ресурсів і максимального виходу продукції; підвищенні організованості, якості й ефективності керованих об'єктів і керуючої системи; виборі ефективних варіантів розподілу ресурсів між елементами потенціалу підприємства (підсистеми управління) для забезпечення збалансованої рівноваги як у системі закупівлі – «інформація – виробництво – збут», так і у системі «виробництво» [1].

В основу заходів управління можуть бути покладені параметри фактору виробництва, базового, прихованого, збиткового, середнього, інвестиційного, інформаційного, трудового, інноваційного, комерційного потенціалу.

Управління потенціалом підприємства (УПП) є сферою економічного дослідження і створення методів аналізу й оцінювання можливостей підприємств з урахуванням практики діагностики внутрішнього і зовнішнього середовища підприємств.

Особливості вивчення управління потенціалом підприємства полягають у необхідності розширення підприємства. Для цього слід оцінювати різні сторони та елементи потенціалу підприємства з урахуванням результатів економічної діагностики маркетингового середовища, оцінки організаційних і мотиваційних сторін діяльності підприємства, перспектив зростання виробничих можливостей шляхом урахування резервів підприємства при виході його у сфері регіону, галузі.

Процес управління потенціалом – кількісне і якісне визначення стану системи (аналіз) та синтез системи, визначення майбутнього стану системи і її компонентів (прогнозування), розробка планів (планування), координація робіт з виконання планів (організація процесу), облік і контроль стану параметрів системи, мотивація виконання прийнятих рішень щодо організованості системи.

Організованість системи – це ступінь відповідності системи, при тих чи тих зовнішніх і внутрішніх умовах, оптимальному рівню показників пропорційності, паралельності, прямоочності, ритмічності, безперервності у виробничих і управлінських процесах.

Розглянемо сутність управління деяких *видів потенціалу*:

Управління кадровим потенціалом впливає з необхідності спільної діяльності людей, що потребує розробки і реалізації цілісної системи впливу на персонал з метою забезпечення ним необхідних умов для виконання належних функцій.

Управління фінансовим потенціалом включає: аналіз і виявлення резервів поліпшення його формування та використання, визначення доцільності додаткового залучення фінансових ресурсів за рахунок емісії акцій, облігацій, одержання кредиту тощо.

Управління виробничим потенціалом зводиться до своєчасного відновлення і підвищення ефективності використання основних фондів. Керувати обіговими активами означає аналізувати потребу в них на кожній стадії колообігу, визначення величини обігових активів на кожній стадії, прогноз і планування обігових коштів за видами, оцінка ефективності їх використання.

Управління нематеріальним потенціалом зводиться до постійного вивчення і своєчасного придбання тих активів, які стимулюють виробничі, збутові процеси на підприємстві.

Управління інформаційним потенціалом зводиться до аналізу господарської діяльності та спрямовується на максимально ефективне використання внутрішньої і зовнішньої інформації, розробку оперативних, тактичних і стратегічних прогнозів і планів.

Підприємство як об'єкт управління – це керована сукупність складових виробничого, технічного, технологічного, соціально-економічного, організаційного характеру, що знаходяться у тісному взаємозв'язку і динамічному розвитку у виробничому просторі при відкритості простору на вході й виході з зовнішнім середовищем.

Залежно від об'єктів управління і характерних ознак потенціалу систему можна поділити на підсистеми управління: виробничими і комерційними процесами, матеріально-технічним потенціалом, трудовим потенціалом, витратами, інвестиційним потенціалом, інноваційним потенціалом.

Усі названі підсистеми утворюють блок системи управління підприємством, у якому формується місія, розробляється стратегія розвитку, визначаються завдання тактичного і стратегічного плану. В цьому блоці виділяють такі управлінські системи: планування, реалізації і контролю. В першому випадку підсистема спрямована на виявлення майбутнього успіху, вирішення необхідності формування нових потенціалів чи використання наявних. Підсистема реалізації має завдання створити новий потенціал і перетворити існуючий у фактори успіху, тобто трансформацію їх внутрішніх ресурсів до рівня ринкових умов і конкурентних переваг, впливати на рішення споживача.

В загальному плані сутність управління полягає у досягненні збалансованої діяльності окремих елементів системи для досягнення підприємством максимального виходу продукту при мінімальному використанні матеріальних, трудових ресурсів шляхом підвищення організованості, якості, ефективності об'єктів управління.

Потенціал підприємства – це наявні можливості, ресурси, запаси, що можуть бути використані для досягнення певної мети (завдань) і підтримки конкурентоздатності на ринковому просторі. З приводу аналізу потенціалу підприємства його поділяють на:

1. *Базовий*, що дає можливість досягнення основних завдань, створення продукту, отримання прибутку, зумовлює конкурентні переваги на ринку. Його можна назвати фактичним (реалізованим, поточним, досягнутим).

2. *Прихований*, до якого відносять активи, що сьогодні не дають будь-яких конкретних переваг, але у перспективі може принести кошти, сприяти стратегічному розвитку й досягненню довгострокових цілей. Сюди можливо віднести: кадровий потенціал, науково-технічні розробки, накопичений досвід у певних сферах бізнесу.

3. *Збитковий*, що пов'язаний зі споживанням ресурсів без будь-якого прибутку або значними витратами у зв'язку з невідповідністю організаційної структури процесу виробництва, що призводить до дублювання функцій.

4. *Середній (пересічний)*, який приховується усередненням активів підприємства, що забезпечує ефективне використання інших потенціалів (дієва система управління збутом, фінансами).

Успіх функціонування підприємства виражається в одержанні доходу і забезпеченні розвитку усіх його потенціалів. Основними виробничими факторами успіху є предмети праці (X1), засоби праці (X2), земля і ресурси, які пов'язані з її поверхнею (X3), розумова і фізична діяльність людей (праця X4), інформація (X5). Фактори X1 і X2 утворюють речовий капітал, що в свою чергу є об'єктом інвестування грошового капіталу для безперервного розвитку виробництва. Земля має такі ж риси, але вона зумовлює ще й територіальний розподіл природних ресурсів (ліси, водні, рибні та інші) та населення. Остання впливає на територіальне розміщення виробництва, організацію виробничих зв'язків, а в деяких випадках геополітичні особливості (визначає зовнішньоекономічну діяльність підприємств).

Виходячи з цього, стає зрозумілим, що для вирішення питань виробничого характеру важливим моментом є інформація, яка концентрується на вході у виробничу (управлінську) систему за напрямками X1 – X5, і яку слід використовувати в управлінських рішеннях і пошуку джерел підвищення потенціалу підприємства.

Література:

1. Управління потенціалом підприємства: [підручник] / Ю.М. Сафонов, Є.І. Масленніков. – 2-е вид., доп. і перероб. – Одеса: Прес-кур'єр, 2015 – 244 с.
2. Должанський І.З., Загорна Т.О., Удалих О.О. Управління потенціалом підприємства. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 362 с.
3. Економіка виробничого підприємництва: Навч. посіб. / Й.М. Петрович, І.О. Будіщева, І.Г. Устинова та ін. – К.: “Знання”, 2002. – 405 с.
4. Ревицкий Л.Ю. Потенциал и стоимость предприятия. – М.: Перспектива, 1998. – 320 с.
5. Хомяков В.І., Бакум І.В. Управління потенціалом підприємства. – К: Кондор. – 2007. – 400 с.
6. Лапин Е.В. Оценка экономического потенциала предприятия. – Сумы: Университетская книга, 2004. – 360 с.

РОЛЬ ВИКОРИСТАННЯ ІНСТРУМЕНТА АУТСОРСИНГУ В ПРОЦЕСІ ПІДВИЩЕННЯ КЕРОВАНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Меркулов М.М.

Доктор економічних наук, доцент

Одеський національний університет імені І.І. Мечникова (Одеса, Україна)

Перш за все, необхідно констатувати той факт, що сам по собі пореформений стан в українській економіці та специфіка промислового розвитку в цих умовах однозначно ставлять питання про необхідність пошуку нових практичних шляхів виходу із ситуації відставання. Відповідно і постає питання про інструменти і саме ту теоретичну базу, на якій ці інструменти можуть бути або створені знову, або особливим чином використовуватися. Водночас є і певні сумніви в цьому плані.

Ці сумніви коротко можна підсумувати таким чином: наскільки доречні спроби відсталого практики менеджменту, так само як і відсталого науки, пов'язаної з ним брати на себе завдання формування теоретичної бази та відповідних практичних інструментів, в той час, як країни та наукові школи, які далеко пішли вперед, за це не бралися і не беруться.

На наш погляд, розумною і помірною відповіддю має бути: наука розвинених країн і їх практика не беруться за це сьогодні тому, що їм це практично не потрібно, а відповідно і нецікаво. Вони всі ці етапи пройшли досить давно і, використовуючи ті теоретичні напрацювання та інструменти, які тоді були в їх розпорядженні, відповідали внутрішньої сутності їх економічних систем і, зрештою, вирішили, причому, вельми позитивно, що стояли перед ними завдання. Але якщо сьогодні українська наука і практика намагаються прокласти якісь нові шляхи, використовуючи все краще з зарубіжної теорії та практики, що може бути