

Олег ГРЕБЕЛЯ

слухач магістратури за спеціальністю

«Адміністративний менеджмент»

(науковий керівник: к.н.держ.упр., доцент кафедри менеджменту та публічного управління Петриків А.В.)

УПРАВЛІННЯ ПОТЕНЦІАЛОМ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

Успіх функціонування підприємства на ринку та перспективи його подальшого розвитку залежать від багатьох чинників і визначаються його потенціалом, який відображає певні можливості будь-якого підприємства в різних сферах його функціонування. Чітке усвідомлення апаратом управління підприємства наявних чи потенційних можливостей розвитку організації створює базис для прийняття тактичних та стратегічних дій для максимально можливого використання та реалізації потенціалу підприємства.

Вагомим внеском у розвиток парадигми управління потенціалом підприємств є системні дослідження вітчизняних науковців: О. Ареф'євої, О. Гончар, М. Зеленської, О. Коренкова, О. Балацького, Є. Лапіна, А. Мірцхулаві, І. Отенко, якими розроблено концептуальні засади стратегічного управління потенціалом підприємства, що визначає основним об'єктом управління процеси формування, відтворення та нарощування потенціалу, встановлено закономірності процесу його відтворення, досліджено й розвинуто інструментарій оцінювання рівня його використання для основних структурних елементів. Разом з тим, на сьогоднішній день в економічній літературі відсутня загально визнана концепція управління потенціалом підприємства, а тому формування концептуальних основ управління потенціалом підприємства вимагає подальших досліджень.

Управління потенціалом підприємства, як і будь-яка інша управлінська концепція, має базуватись на певному теоретичному підґрунті, в числі основних елементів якого важливу роль відіграє зміст управління як певного виду діяльності.

Промислові підприємства, які спроможні ефективно використовувати та нарощувати соціально-економічний потенціал, формувати його для досягнення стратегічних цілей, впливають на зовнішнє середовище, конкурентоспроможність економіки країни. Однак загально економічна ситуація, соціальні напруги, зміни законодавчої системи, негативно впливають на стан промислових підприємств, вичерпують їхній потенціал. У цих умовах важливим є становлення й

реалізація нової підсистеми управління підприємством – стратегічного управління потенціалом.

Під управлінням потенціалом підприємства розуміється процес прийняття і здійснення управлінських рішень, спрямованих на раціональне використання, оптимізацію і нарощування економічного потенціалу підприємства з метою досягнення поставлених цілей і забезпечення стійкого функціонування і розвитку підприємства. Основним завданням управління потенціалом підприємства є формування стратегічного потенціалу підприємства з орієнтацією на зовнішнє середовище для створення стратегічного потенціалу успіху та забезпечення довгострокових конкурентних переваг. При цьому управлінський вплив повинен спрямовуватися на основні складові потенціалу: ресурси, компетенції, можливості підприємства, а також структуру потенціалу, яка характеризує взаємозв'язки між його елементами. Основним завданням такого впливу є досягнення позитивного синергічного ефекту у використанні зазначених елементів потенціалу, який буде виражатися у позитивній тенденції результатів функціонування підприємства у відповідності із цільовими настановами [1].

Процеси управління потенціалом підприємства реалізуються в циклі функції управління підприємством на основі оцінки і аналізу потенціалу підприємства та зовнішнього середовища [2, с. 29]. Таким функціями виступають планування, організація, регулювання, координація, мотивація, контроль, облік, які спрямовують свій вплив на потенціал підприємства як об'єкт управління.

Управління потенціалом підприємства є процесом, що має етапи початку, здійснення управління та його завершення, характеризується визначеними цілями управління та направлений на отримання реального кінцевого результату. Такий процес доцільно характеризувати показниками, що дадуть змогу оцінити його якість, об'єктивність та результати праці управлінського персоналу, тобто показниками його ефективності. Дані показники повинні розкривати як ефект від управлінської праці, так і давати можливості порівняння корисності праці як різних управлінських кадрів та їх внесок у даний процес, так і наслідків реалізованих проектів створення, накопичення та використання потенціалу та результатів такої діяльності різних підприємств як окремої галузі, так і міжгалузевих [3].

Важливим завданням вдосконалення механізму управління потенціалом підприємства є вибір структури управління, яка б

найкращим чином відповідає цілям та задачам підприємства, використовувала вплив зовнішніх та внутрішніх чинників з позитивним ефектом та максимізувала синергетичний ефект взаємодії складових потенціалу підприємства [4].

Підсумовуючи, зазначимо, що доречно також акцентувати увагу на необхідності визначення ролі та місця окремих елементів потенціалу підприємства в сукупному потенціалі та забезпеченні розвитку підприємства, так як без відповідних дій запропоновані напрями вдосконалення носитимуть формальний характер.

Література:

1. Мірцхулава А. Особливості управління потенціалом підприємства в сучасних умовах господарювання /А. Мірцхулава// Електронний ресурс. – Режим доступу: http://library.udpu.org.ua/library_files/stud_konferenzia/2014/47.pdf

2. Отенко И. П. Методологические основы управления потенциалом предприятия : научное издание. / И. П. Отенко. – Харьков : Изд. ХНЕУ, 2004. – 216 с.

3. Зеленська М.О. Ефективність управління потенціалом підприємства / М.О. Зеленська// Економіка та держава. – 2011. - №9. – С. 80-82.

4. Гончар О. І. Вдосконалення механізму управління потенціалом підприємства /О.І. Гончар// Електронний ресурс. – Режим доступу: www.kneu.kiev.ua/data/upload/publication/main/ua/717/328f2j.doc

Наталія ГНЕЦЬКО

слухачка магістратури за спеціальністю

«Державна служба»

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту та публічного управління Круп'як Л. Б.)

УДОСКОНАЛЕННЯ ТЕХНОЛОГІЙ ОЦІНЮВАННЯ РОБОТИ ПЕРСОНАЛУ ДЕРЖАВНОГО ОРГАНУ

Євроінтеграційні процеси, що відбуваються в нашому суспільстві, вимагають нових підходів у вирішенні кадрових завдань, пред'являють нові вимоги до кадрів. Це можливо лише за умови ефективної державної кадрової політики, спрямованої на використання сучасних і дієвих інструментів кадрової роботи.

Одним із основних напрямків державної політики у сфері державної

служби має стати створення умов для прийняття на державну службу осіб, які відповідають сучасним вимогам, і виключення будь-яких непрофесійних мотивів добору кадрів державних службовців. Тому, з метою приведення системи державної служби України до європейського рівня, питання оцінки кандидатів на посаду державного службовця є на даний час дуже актуальним.

Однак, реформи системи оцінювання діяльності державних службовців не набули динамічного розвитку, що обумовлює актуальність розгляду цієї проблематики. Тому важливим є наукове обґрунтування комплексно-наскрізного підходу до формування технології оцінювання персоналу державної служби та розроблення алгоритму її реалізації в умовах реформування системи підготовки кадрів для державної служби, підвищення кваліфікації державних службовців та формування кадрового резерву. А також, обґрунтування необхідності удосконалення механізму такої оцінки у системі державної служби в контексті європейської інтеграції України.

Міжнародна практика показує, що організація процедури оцінки кандидатів на державну службу – трудомісткий, відповідальний процес і люди, що займаються його підготовкою і проведенням, мають бути професійно навчені цій процедурі та зацікавлені в здобутті позитивних результатів проведеного відбору [1]. В цьому контексті керівникам державних органів рекомендується ретельніше обмірковувати питання підбору і призначення відповідальних осіб, яким необхідно буде займатися питаннями організації і проведення конкурсного відбору.

Оцінна технологія має бути побудована так, щоб кандидат був оцінений:

- об'єктивно – незалежно від приватної думки або окремих думок;
- надійно – відносно вільно від впливу ситуативних чинників (настрою, минулих успіхів і невдач, можливо, випадкових);
- достовірно відносно діяльності – оцінюватися повинен реальний рівень володіння навичками – наскільки успішно людина справляється зі своїми обов'язками;
- з можливістю прогнозу – оцінка повинна давати дані про те, до яких видів діяльності і на якому рівні особа здатна потенційно;
- комплексно – оцінюється не лише потенціал даного кандидата, але і те, як його можливості допоможуть в розвитку державного органу в цілому.

Процес оцінювання і критерії оцінки повинні бути доступні не вузькому колу фахівців, а зрозумілі й оцінювачам, спостерігачам і самим