

О.В. МИХАЙЛЕНКО

к.е.н., доцент кафедри обліку і аудиту

Національний університет харчових технологій

ХАРАКТЕРИСТИКА ОСНОВНИХ НАПРЯМКІВ ФОРМУВАННЯ ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація: стаття містить аналіз поглядів вітчизняних та іноземних науковців щодо сутності та змісту формування потенціалу підприємства, визначені та охарактеризовані основні напрямки формування із врахуванням характерних особливостей, що враховуються при формуванні потенціалу підприємства. Визначена роль синергії елементів, які об'єктивно пов'язані із функціонуванням і розвитком підприємства, в процесі формування потенціалу.

Аннотация: статья содержит анализ взглядов отечественных и иностранных ученых относительно сущности и содержания формирования потенциала предприятия, определены и охарактеризованы основные направления формирования с учетом характерных особенностей, которые учитываются при формировании потенциала предприятия. Определена роль синергии элементов, которые объективно связаны с функционированием и развитием предприятия, в процессе формирования потенциала.

Summary: this paper provides an analysis of the views of local and foreign scientists on the nature and content of capacity building enterprise, defined and described the main trends shaping taking into account the characteristics that are considered when forming potential of the company. The role of synergy elements that objectively related to the operation and development of enterprises in the process of building.

Існування економічної системи держави забезпечується чіткою, стійкою та збалансованою роботою кожного підприємства, як суб'єкта господарювання окремо, так і їх сукупності у взаємозалежності та взаємоузгодженості. Функціонування підприємств залежить від взаємовідношення всіх складових виробничого процесу, а саме відповідності кваліфікованої робочої сили використанню високопродуктивної техніки і технології на підставі застосування ефективних організаційно-управлінських заходів. Все це є підставою для формування ефективного потенціалу підприємства та надання йому певної структури, організації і форми шляхом залучення ресурсів.

Потенціал підприємства являє собою систему взаємопов'язаних та взаємозалежних елементів, щодо виконання різних функцій в процесі виробничо-господарської діяльності з метою використання всіх наявних та прихованих резервів та для досягнення інших цілей розвитку підприємства.

Взаємовплив елементів потенціалу доцільно визначати поділяючи їх на ті, що управляють (пов'язані з суспільною формою їх виявлення – менеджмент, маркетинг, організаційна структура, інформація) та на елементи, якими управляють (пов'язані з матеріально-речовиною та особовою – робітники, виробничий потенціал, фінансовий потенціал) або споживчі елементи. Елементи, що управляють не споживаються, а виступають як чинники більш економічного споживання ресурсів.

При формуванні потенціалу також велика увага приділяється специфічності технологічних процесів, особливостям організації виробництва та управління, що відображають галузеві особливості підприємств. Основними елементами потенціалу є матеріально-технічні, ринково-ситуаційні, соціально-трудова та структурно-функціональні складові. Аналіз структури потенціалу підприємств різних галузей дозволяє відзначити, що найбільша питома вага матеріально-технічної складової притаманна підприємствам енергетики, а найменша – підприємствам легкої промисловості.

Процес формування потенціалу базується на ресурсному (є найпоширенішим підходом) та галузевому (є традиційним для економіки) аспектах.

Питання формування потенціалу підприємства в цілому та кожної його складової окремо вивчали Черников Д., Белова С., Фігурнов Є., Абалкін Л., Мерзликина Г., Іванов М., Олегов Ю., Андрєєв К., Краснокутьса Н., Олексюк О., Бачевський Б., Хомяков В., Бєлінська В., Федоренко О. та багато інших вітчизняних та зарубіжних науковців. Основними підходами вивчення та формування потенціалу вони визначили системний, маркетинговий, функціональний, відтворювальний, інноваційний, нормативний, комплексний, інтеграційний, динамічний, оптимізаційний, адміністративний, поведінковий, ситуаційний та структурний (рис.1).



Рис. 1. Напрямки формування потенціалу підприємства

Так системний підхід дозволяє вивчити потенціал підприємства як систему взаємопов'язаних та взаємозалежних складових елементів. При застосуванні цього підходу визначається потреба та використання всіх видів ресурсів: вивчаються параметри входу в систему – обсяги, структура, якість ресурсів та інформація щодо реалізації внутрішніх бізнес-процесів. Також визначається і зворотній зв'язок між входом (постачальниками), виходом (споживачами), зовнішніми та внутрішніми чинниками впливу на потенціал

підприємства та його спроможністю до адаптації до змін що спричиняються виробничими, маркетинговими, організаційними, управлінськими факторами тощо.

Маркетинговий підхід передбачає орієнтацію формування та визначення оцінки прихованих та наявних можливостей підприємства на споживача. Таким чином, при застосування цього підходу в першу чергу необхідно спиратися на аналіз та прогнозування конкурентоспроможності, конкурентних переваг та ринкових потреб як підприємства так і продукції що воно випускає. Показники оцінки потенціалу при застосування маркетингового підходу орієнтуються в першу чергу на визначення підвищення якості кінцевого результату реалізації потенціалу відповідно до потреб споживачів, що сприяє, як наслідок, підвищенню якості кінцевої продукції.

Функціональний підхід формування потенціалу підприємства передбачає вивчення можливостей через визначення функцій виробничо-господарської діяльності підприємства (виробництво, реалізація, постачання, фінансування, кредитування тощо) в їх сукупності та формування на підставі їх економічного змісту альтернативних варіантів, що забезпечать максимальну ефективність використання всіх сукупних витрат. Застосування цього підходу дозволяє найбільш повно задовольнити нові зростаючі потреби та забезпечити стійку конкурентну перевагу.

Відтворювальний підхід базується на застосуванні певної бази порівняння в процесі планування відтворювального процесу на підставі використання ресурсномістких технологій, випуску високоякісної конкурентоспроможної продукції, більш ефективного використання основних засобів тощо.

Інноваційний підхід спрямований на визначення напрямків активізації інноваційної діяльності із врахуванням виробничих, управлінських, ресурсних галузевих особливостей підприємства. Застосування цього підходу передбачає використання методичних прийомів, що дозволять в повному обсязі вивчити зміну ефективності виробничо-господарської діяльності на підставі

впровадження новітньої техніки, технологій, організаційних та управлінських форм та розширення сектору реалізації продукції.

Нормативний підхід базується на застосування встановлених нормативів для кожного елементу потенціалу, що відповідають вимогам обґрунтованості, комплексності, узгодженості, науковості, пропорційності, ефективності, перспективності застосування та спрямований на розробку оптимальних, ефективних управлінських рішень.

Комплексний підхід щодо формування потенціалу підприємства передбачає його вивчення як системи в комплексі та взаємоузгодженості елементів цієї системи. При цьому підході необхідно врахувати технічні, технологічні, соціальні, екологічні, управлінські та організаційні, виробничі та інші аспекти діяльності підприємства. Більш повне врахування всіх складових потенціалу підприємства дає змогу дати комплексну оцінку використання всіх ресурсів та можливостей суб'єкта господарювання.

Інтеграційний підхід передбачає не лише вивчення зв'язків між елементами потенціалу, але і дослідження чинників, що сприяють їх посиленню. Крім того, при застосування цього підходу визначається сукупний ефект використання всіх наявних та прихованих можливостей.

Динамічний підхід формування потенціалу ґрунтується визначення та оцінці потенціалу при врахування динамічних змін що відбуваються в суспільному житті та виробничо-господарській діяльності. Встановлення причинно-наслідкових зв'язків та співпідпорядкованість елементів системи, проведення наступного (ретроспективного) аналізу дозволяють прогнозувати подальше ефективне використання можливостей підприємства.

Оптимізаційний підхід ґрунтується на застосуванні економіко-математичних, економіко-статистичних, традиційних та евристичних методичних прийомів з метою визначення кількісних та якісних характеристик потенціалу для оптимізації процесів використання можливостей підприємства.

Адміністративний підхід характеризується визначенням та регламентацією функцій, обов'язків учасників виробничо-господарського

процесу, оптимальним розподілом витрат, пов'язаних із реалізацією елементів потенціалу, що відображаються в нормативних актах та застосовуються за допомогою методів примушування.

Поведінковий підхід в першу чергу стосується підвищенні ефективності кадрової складової потенціалу та реалізується через сукупність чинників впливу зовнішнього та внутрішнього середовища на нього.

Ситуаційний напрямок формування потенціалу передбачає розробку та впровадження альтернативних рішень щодо реалізації виробничого процесу та забезпеченні максимальної адаптації до умов конкретної ситуації в процесі формування потенціалу підприємства.

Структурний підхід пов'язаний із визначенням структури потенціалу, визначенням вагомості кожного із його елементів з метою оптимізації, раціоналізації співвідношення складових частин що сприятиме підвищенню обґрунтованості розподілу ресурсів між ними.

Кожний із перерахованих підходів окремо та в своїй сукупності, на підставі ряду закономірностей, серед яких слід виділити цілісність, інтегрованість, комунікативність, ієрархічність, еквіфінальність тощо, дозволяють в повному обсязі визначити методичні та методологічні підходи формування системи показників оцінки потенціалу підприємства. Формування структурної моделі потенціалу базується на його виникненні як результаті взаємодії ресурсів, що його забезпечують. При цьому ресурси доцільно вивчати за ступенем належності підприємства та за ступенем реалізації ресурсу в господарському процесі.

Процес формування потенціалу підприємства базується на ідентифікації та створенні спектру підприємницьких можливостей, структурній побудові, оптимізації організаційних форм та виробничих процесів. При формуванні потенціалу підприємства, як складної економічної системи необхідно врахувати її властивості до яких слід віднести унікальність, поліструктурність, складність, цілісність, не стаціонарність цілісність, цілеспрямованість, взаємозамінність, альтернативність його елементів, взаємозв'язок, взаємодія

між елементами, само відтворюваність, інноваційна сприйнятливість, гнучкість, соціально-економічні наслідки використання, історичні умови та особливості формування й використання, фізичне та моральне старіння тощо. Врахування цих властивостей дозволяє охарактеризувати потенціал як складну систему елементів, що взаємодіють між собою, взаємоузгоджені та мають можливість в певній мірі замінювати один одного.

Ці властивості дозволяють визначити основні постулати, щодо формування потенціалу підприємства (рис.2).



Рис. 2. Властивості формування потенціалу підприємства

При формуванні потенціалу підприємства слід враховувати закон синергії його елементів, які об'єктивно пов'язані із функціонуванням і розвитком підприємства.

Синергічність елементів (яка впливає із закону синергії який стверджує, що для будь-якої системи (підприємства, організації) існує такий набір

елементів, при якому її потенціал завжди буде або значно більше простої суми потенціалів елементів, що до неї входять, або суттєво меншим) при формуванні потенціалу підприємства може давати пряму та опосередковану користь. Пряма користь проявляється через збільшення чистих грошових потоків від використання потенціалу підприємства, а опосередкована – через збільшення вартості потенціалу підприємства. Пряма користь має місце за операційної (економія на операційних витратах), управлінської (економія, що отримується за рахунок оптимальної організаційної системи управління) та фінансової (економія, що отримується за рахунок впровадження ефективних підходів до формування фінансового потенціалу) синергії.

Отже, відповідність потенціалу всім вимогам щодо визначення системи, застосування різноманітних підходів щодо його формування на різних рівнях, а саме на інституційному, господарчому та виробничому.

Підґрунтям цільового використання потенціалу підприємства є потреба підприємства у розширенні використання певних можливостей, бізнес-ідея та людський фактор, що дозволяють створити інформаційний ресурс для формування та оптимізації об'єктивних – пов'язаних із матеріально-речовинною та особовою формою (потенціал технологічного персоналу, інноваційний, виробничий, фінансовий, потенціал відтворення, землі природо-кліматичних умов, оборотних фондів та нематеріальних активів) та суб'єктивних – пов'язаних із суспільною формою їх виявлення (потенціал організаційної структури управління, логістичний, трудовий інформаційний та інфраструктурний, науково-технічний, управлінський потенціали) складових потенціалу. Кожен із перерахованих елементів окремо і в своїй сукупності підпорядковуються досягненню цілей потенціалу та реалізації стратегії підприємства спрямованої на задоволення постійно мінливих потреб суспільства.

Таким чином, врахування всіх особливостей потенціалу та процесу його формування, оптимальна класифікація елементів із визначенням їх взаємозв'язку та взаємопідпорядкованості дозволяє досягнути загальних цілей

потенціалу підприємства і потенціал як економічна система здатний задовольнити постійно мінливі потреби потенційних споживачів. Ефективне формування потенціалу підприємства відображає інтереси зацікавленого у наслідках такого формування суб'єкта, але формувати та реформувати потенціал може лише його власник, а впливати на цей процес або оцінювати результати може хто завгодно

Література:

1. Добикіна О.К., Рижиков В.С., Касьянюк С.В., Кокотко М.Є. Потенціал підприємства: формування та оцінка: Навч. посібник. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 208с.
2. Економіка підприємства: за заг. ред. П.В.Круша, В.І. Подвільної, Б.М.Сердюка. – К.: Ельга-Н, КНТ, 2009. – 780с.
3. Іванов В.Б., Кохась О.М., Хмелевський С.М. Потенціал підприємства: Науково-метод. посіб. – К.: Кондор, 2009. – 300с.
4. Федонін О.С., Репіна І.М., Олексюк О.І. Потенціал підприємства: формування та оцінка: Навч. посібник. – Вид. 2-ге, без змін. – К. : КНЕУ, 2006. – 316 с.
5. Хомяков В.І., Бакум І.В. Управління потенціалом підприємства. – К.: Кондор, 2007. – 400с.