

**секція «Економіка, організація і управління підприємствами,  
галузями, комплексами (промисловості, АПК і сільського господарства)»**

**Михайленко О.В.**

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

*Національний університет харчових технологій*

*м. Київ, Україна*

## **РОЛЬ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ В ПРОЦЕСІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПОТЕНЦІАЛА ПРІДПРИЯТТЯ**

Сучасні умови господарювання, ефективність функціонування та підвищення конкурентоспроможності підприємства, його розвиток залежать від рівня та використання потенціалу підприємства. Функціонування підприємства, рівень його конкурентоспроможності неможливі без ефективного впливу на нього зовнішнього та внутрішнього середовища з метою збереження якісної специфіки, удосконалення та розвитку виробництва. Тому формування системи управління передбачає визначення рівня прийняття конкретних управлінських рішень з урахуванням інтересів всіх сторін з метою управління як умовами існування економічних ресурсів, так і виробничими процесами.

Управління підприємством – це цілеспрямована сукупність методів, засобів та форм ефективної координації роботи суб'єктів та об'єктів господарської діяльності для досягнення поставлених завдань або визначеної мети [1, с. 112].

В процесі управління вирішуються завдання, які забезпечують успіх виробничої діяльності підприємства та формують ефективність сталих або створених процесів. Це відбувається за допомогою організаційно-розпорядницьких, економічних та соціально-психологічних методів на основі принципів, які враховують інтереси як суб'єктів (адміністративно-управлінський персоналу всіх рівнів управління), так і об'єктів управління (економічних ресурсів). Усі принципи управління відображають цілі та

завдання управлінської діяльності, сутністю яких є визначення правил та контроль за протіканням виробничого процесу.

До принципів, що відображають позицію суб'єкта управління відносяться принципи ієрархічності повноважень, гнучкості та принцип відповідності апарату управління завданням підприємства тощо. Принципами, що розглядають процес управління з позиції об'єктів, є принцип забезпечення інформацією та формування економічної політики підприємства [1, с. 118]. Всі принципи управління (правила та положення, якими керуються працівники апарату) мають вигляд регламентів, норм права і моралі, соціально-психологічних настанов та базуються на законодавчому визначенні управління підприємством згідно із Господарським кодексом України.

Крім того, в процесі управління підприємством відбувається побудова його організаційної та формування ефективної виробничої структури, які також передбачають використання певних принципів [2, с. 247]. Формування організаційних структур управління відбувається на основі правил, серед яких можна відзначити принципи єдності мети, первинності функції та вторинності структури, функціональної замкнутості підрозділів апарату управління, простоти організаційної структури та визначення оптимальної норми керованості, зворотного зв'язку та єдиноначальства тощо. Побудова виробничої структури виробництва передбачає застосування принципів підпорядкованості приватних інтересів інтересам єдиного цілого, пропорційності, концентрації, спеціалізації, кооперування, маневреності та керованості.

Це може бути досягнуто за рахунок ефективного та оптимального формування і використання складових виробничого потенціалу, і в першу чергу – трудового потенціалу.

Отже трудовий потенціал є одним з основних факторів економічного зростання підприємства, оскільки у сучасній системі виробництва та економічних відносин центральне місце посідає людина [4, с.31]. Саме вона визначає цілі та напрями розвитку виробництва, організовує його, виробляє товари й надає послуги для свого життя та розвитку. Тому ефективність

економіки будь-якого суспільства насамперед визначається якістю наявних трудових ресурсів та способом їх використання у виробництві, оскільки основною продуктивною силою суспільства є люди, їх майстерність, освіта, підготовка, мотивація діяльності.

До основних проблем управління персоналом можна віднести підбір, розстановку кадрів, поліпшення його використання, удосконалення організаційно-виробничих аспектів управління, покращення структури апарату управління та підвищення рівня кваліфікації персоналу [5, с.26].

Ефективність роботи управлінського персоналу оцінюється на підставі критеріїв, які можна умовно поділити на об'єктивні та суб'єктивні (рис.1).



Рис. 1. Класифікація критеріїв оцінки ефективності роботи відділу управління персоналом підприємства

Підвищення ефективності використання персоналу передбачає виконання ряду вимог, серед яких моральне та матеріальне стимулювання праці, оптимізація структури фонди оплати праці, збільшення питомої ваги додаткової заробітної плати та фонду преміювання. Удосконалення організаційної роботи управлінського персоналу досягається шляхом покращення прийомів та методів роботи.

Підвищення рівня кваліфікації персоналу відбувається за рахунок розробки та впровадження програм, що не лише сприяють цьому підвищенню, але і дозволяють об'єктивно оцінити ефективність навчання [3, с. 185 ].

Отже, сформульовані принципи управління підприємством та трудового потенціалу взаємопов'язані та взаємообумовлені, але при цьому кожен із них має самостійне значення. Всі вони повинні розглядатися системно та комплексно, із визначенням як взаємовпливу, так і впливу на загальні результати господарської діяльності. Оскільки тільки спільне їх використання забезпечує науковий характер проектування та застосування організаційних та виробничих структур управління підприємством, які мають тенденцію до постійних змін та удосконалення за умов жорсткої конкуренції. Все це в свою чергу дозволить підприємству, як найважливішій структурній одиниці, інтенсифікувати відтворювальні процеси як на мікро-, та і на макрорівнях, впровадити одночасно керівний та керований механізми, здатні забезпечити стабільне та ефективне функціонування.

#### Література:

1. Економіка підприємства: за заг. ред. П.В.Круша, В.І. Подвільної, Б.М.Сердюка. – К.: Ельга-Н, КНТ, 2009. – 780с.
2. Іванов В.Б., Кохась О.М., Хмелевський С.М. Потенціал підприємства: Науково-метод. посіб. – К.: Кондор, 2009. – 300с.
3. 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.

4. Хомяков В.І., Бакум І.В. Управління потенціалом підприємства. – К.: Кондор, 2007. – 400с.
5. Цыпкин Ю. Управление персоналом. Учеб. пособие. – М.: ЮНИТИ-Дана, 2001. – 446 с.