

ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ СТРАТЕГІЧНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ ЗА УМОВ ТРАНСФОРМАЦІЙНИХ ПЕРЕТВОРЕНЬ

FORMATION OF ORGANIZATIONAL-ECONOMIC POTENTIAL OF STRATEGIC DEVELOPMENT OF ENTERPRISES IN CONDITIONS OF TRANSFORMATION CONVERSATIONS

У статті розглянуто поняття «організаційно-економічний потенціал підприємства» та основні проблеми розвитку підприємств за умов трансформаційних перетворень. Поняття економічного потенціалу розглядається набагато глибше вітчизняними та зарубіжними науковцями, ніж організаційний потенціал підприємства. Причиною є те, що економічний потенціал включає ресурсну, виробничу, інвестиційну, інноваційну складові, що сьогодні за умов збитковості підприємств є актуальним, але не потрібно забувати про те, що організаційна складова не менш важлива, а саме сильні та слабкі сторони підприємства, загрози та можливості та багато інших складових, що потребують дослідження.

Ключові слова: організаційний потенціал, економічний потенціал, стратегічний розвиток, трансформаційні перетворення, організаційне проектування, соціально-економічна система.

В статье рассмотрены понятие «организационно-экономический потенциал предприятия» и основные проблемы развития предприятия при условиях трансформационных преобразований. Понятие экономического потенциала рассматривается намного глубже отечественными и зарубежными учеными, чем организационный потенциал предприятия. Причиной является то, что экономический потенциал включает ресурсную, производственную, инвестиционную,

инновационную составляющие, что сегодня в условиях убыточности предприятия является актуальным, но не нужно забывать о том, что организационная составляющая не менее важна, а именно сильные и слабые стороны предприятия, угрозы и возможности и много других составляющих, требующих исследования.

Ключевые слова: организационный потенциал, экономический потенциал, стратегическое развитие, трансформационные преобразования, организационное проектирование, социально-экономическая система.

The article deals with the concept of organizational and economic potential of the enterprise and the main problems concerning the development of enterprises in the conditions of transformational transformations. The concept of economic potential is considered much deeper by domestic and foreign scholars than the organizational potential of the enterprise. The reason is that the economic potential includes resource, production, investment, an innovative component that is currently relevant in the face of corporate losses, but it is not necessary to forget that the organizational component is equally important, namely the strengths and weaknesses of the enterprise, the threats and opportunities, and many other components that require research.

Key words: organizational potential, economic potential, strategic development, transformational transformation, organizational design, socio-economic system.

УДК 658

Дюк А.А.

к.е.н., доцент кафедри економіки
Вінницький національний аграрний
університет

Постановка проблеми. Сьогодні сільськогосподарські підприємства діють в умовах трансформації до системи міжнародних стандартів та правил поведінки на ринку. За умов трансформаційних перетворень основним завданням залишається досягнення стратегії економічного розвитку підприємств незалежно від етапу життєвого циклу за рахунок формування організаційно-економічного потенціалу підприємства. Не тільки фінансова та матеріальна забезпеченість розвитку підприємства є основною умовою розвитку, але й організаційний потенціал підприємства, зокрема поставлені задачі, прийняті рішення, організація поведінки персоналу. Збалансованість між цими поняттями дасть змогу підприємству швидше адаптуватися до умов трансформації економіки. Ці питання обумовили подальші дослідження означеної теми.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню та аналізу питань формування організаційно-економічного потенціалу стратегічного розвитку підприємств присвячені праці провідних

учених, таких як, зокрема, А.А. Ансофф, В.М. Геєць, О.Д. Гудзинський, С.М. Судомир, А.В. Золотаревський, О.М. Тридід, Р.А. Фатхутдінов. Проте означені поняття розглядаються науковцями окремо, тому ми пропонуємо розглянути їх в єдиній системі стратегічного розвитку підприємств.

Постановка завдання. Метою статті є визначення стратегії розвитку підприємств, яка націлена на ефективне поєднання економічного та організаційного потенціалів за умов трансформаційних перетворень.

Виклад основного матеріалу дослідження. З позицій динамічного підходу організаційний потенціал нами розглядається через організаційну діяльність і процес управління забезпечувати динамічно стійкий розвиток підприємств під час реалізації стратегій та досягнення цілей. На практиці це здатність системи менеджменту забезпечувати результативність діяльності сільськогосподарських підприємств шляхом здійснення організаційної взаємодії між суб'єктами внутрішнього та зовнішнього характеру, використовуючи

механізми динамічної адаптації в процесі трансформаційних перетворень.

Організаційний потенціал не є раз і назавжди сформованим за кількісними та якісними параметрами. Останні змінюються в часовому вимірі та в просторі (табл. 1).

Залежно від вибраної стратегічної позиції на життєвих циклах організації уточнюються функціонально-забезпечувальні стратегії, задачі, цілі. Уточнюється цільова спрямованість діяльності організації, а відповідно, і організаційний потенціал. Однак в реальній практиці за умов здійснення трансформаційних перетворень система управління випереджальним чином не адаптує організаційний потенціал.

За таких умов організація як соціальна система разом з менеджментом не готова діяти в нестабільних ситуаціях або за умов стратегічно-транс-

формаційних перетворень. Діюча схема суб'єктів діяльності в реальній практиці за умов трансформаційних перетворень та запропонована логічна система дій за умов трансформаційних перетворень представлені на рис. 1, 2 [3, с. 127].

Таким чином, організаційний потенціал підприємства ми розглядаємо як сформовану можливість організаційних складових через їх функціональну взаємодію забезпечувати ефект в діяльності соціально-економічних систем. Цього можна досягти на основі результативної системи менеджменту, потенційно в часі адаптованої до трансформаційних перетворень та нових соціально-економічних задач.

Під час формування організаційного потенціалу слід враховувати не лише стратегічні цілі, життєві цикли розвитку організації та продукту, але й діапазон контролю та відповідальності.

Таблиця 1

Організаційний потенціал як система [3, с. 125-126]

Групи організаційного потенціалу	Складові елементи груп організаційного потенціалу	Критерії оцінки організаційного потенціалу
Системоутворюючих критеріїв організаційного потенціалу	Цільова спрямованість організації як системи. Цільова спрямованість діяльності виробничих та обслуговуючих структур. Цільова спрямованість функціональних підсистем.	Рівень обґрунтованості цільової спрямованості організаційних систем. Рівень обґрунтованості цільової спрямованості виробничих структур. Рівень обґрунтованості цільової спрямованості функціональних підсистем.
Системи задач	Задачі реалізації загальної стратегії. Задачі реалізації функціонально-забезпечувальних стратегій.	Рівень сформованості та обґрунтованості задач реалізації загальної стратегії. Рівень сформованості та обґрунтованості задач реалізації функціонально-забезпечувальних стратегій.
Нормативів-стандартів	Система нормативів-стандартів, а саме технічної, технологічної, економічної, фінансової, організаційної, маркетингової, логістичної, інформаційної, управлінської підсистем.	Рівень сформованості та обґрунтованості названих підсистем.
Технологічного та алгоритмічного забезпечення	Технології виробництва продукції. Технології послуг. Технології реалізації продукції. Технології логістичної діяльності. Технології маркетингової діяльності. Технології виробництва, прийняття та реалізації управлінських рішень тощо. Алгоритми розв'язання задач, досягнення цілей, реалізації рішень.	Стану розроблення названих технологій та рівень їх обґрунтованості. Рівень сформованості та обґрунтованості алгоритмів розв'язання задач, досягнення цілей, реалізації рішень.
Регулювання відносин	Статут організації. Положення про структурний підрозділ. Положення про служби. Положення про оплату праці. Положення про регулювання ритуалів тощо.	Рівень сформованості та обґрунтованості названих положень.
Регламентзації суб'єктів діяльності	Посадові інструкції. Інструкційно-технологічні карти організації управлінської праці. Розпорядок дня. Плани-графіки розв'язання задач.	Рівень сформованості та обґрунтованості документів-регламентів.
Умов забезпечення раціональної управлінської діяльності	Оргтехнічне забезпечення. Організація вжиття заходів. Організація управлінської праці.	Рівень системної сформованості умов забезпечення раціональної управлінської діяльності.
Процесного забезпечення	Цінності особистісного спрямування; системно-інтеграційного спрямування; ціннісно-вартісного спрямування. Організаційний клімат. Організаційна культура. Культура організації. Організаційна поведінка. Організаційна взаємодія. Управлінський профіль. Структури управління.	Рівень сформованості, обґрунтованості названих експозитивних складових конкурентних переваг та їх адаптованість до цілей і задач трансформаційних інституційно-структурних перетворень.

Останні, як стверджують науковці, що підтверджується нашими дослідженнями, розбалансовані в горизонтальному і вертикальному напрямках. Не використовується організаційний потенціал під час реалізації функції планування, інформаційного забезпечення координації, контролю. Це означає, що в таких підприємствах розширена зона невикористаного організаційного потенціалу в здійсненні загальних функцій управління, що є негативним явищем в системі менеджменту. Не одержав розвитку функціонально-технологічний контроль випереджувального характеру на стадіях вироблення, прийняття та реалізації рішень стратегічного характеру.

В.М. Кошельник стверджує, що під стратегією економічного розвитку сільськогосподарських підприємств слід розуміти генеральний план дій обґрунтованої економічної поведінки, що дає змогу пов'язати в єдине ціле конкретно визначені цільові установки та завдання, шляхи їх досягнення, які забезпечуватимуть саморегулювання та вплив на макро-, мікро-, мезорівнях та на середовище функціонування в довгостроковій перспективі [4, с. 194-199].

Ми погоджуємося з В.М. Кошельник в тому, що велике значення у процесі формування стратегії економічного розвитку має вивчення чинників, які найбільшою мірою впливають на ефективність ведення діяльності з урахуванням особливостей окремого підприємства та галузі, а також дають змогу отримати всебічну інформацію про показники роботи, стратегічні та тактичні можливості разом з можливостями та загрозами зовнішнього середовища, в якому воно діє [4, с. 194-199].

Більшість авторів потенціал організації розглядає через кількісний та якісний параметри економічного потенціалу, не враховуючи організаційний потенціал. Такий підхід частково є обґрунтованим, однак ми погоджуємося з думкою С.М. Судоми [5, с. 22], яка вважає, що така позиція авторів не розкриває повноту кількісних та якісних параметрів організації як системи. Таким чином, економічний потенціал окремо не дає повної оцінки результативної діяльності підприємства. Під час формування потенціалу організації як системної цілісності ми повинні враховувати біологічний потенціал (потенціал сорту і породи), технологічний потенціал, організаційний потенціал підприємства, управлінський потенціал, потенціал управлінської команди, маркетинговий потенціал, потенціал збуту та реалізації продукції, комунікаційний потенціал, інформаційний потенціал, потенціал організаційної культури та управлінського профілю тощо [5, с. 22].

Дослідивши окремо організаційний та економічний потенціали підприємства, ми дійшли висновку, що організаційне проектування економічних систем є основою для стратегії розвитку підприємства.

Організаційне проектування соціально-економічних систем представлено логічною послідовністю дій, представлених на рис. 3 [3, с. 130].

При цьому слід врахувати, що функціональні види управління змінюють орієнтацію організаційної поведінки суб'єктів діяльності та напрями й об'єкти організаційної взаємодії; цільову спрямованість організаційного потенціалу; часові та просторові параметри; організаційно-функціональні



Рис. 1. Дія суб'єктів діяльності в реальній практиці за умов трансформаційних перетворень [3, с. 127]

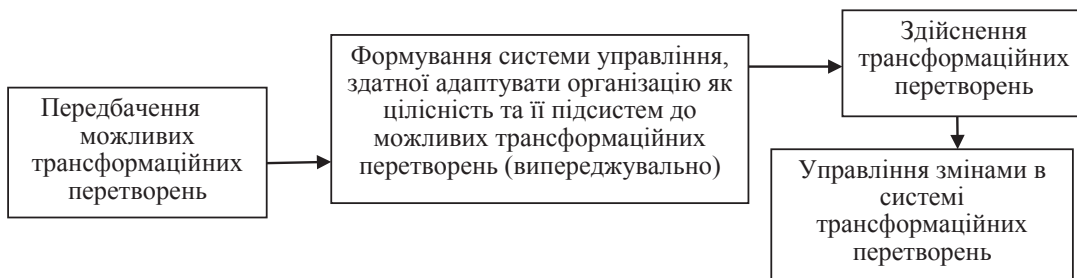


Рис. 2. Пропонована логічна схема дій за умов трансформаційних перетворень [3, с. 127]

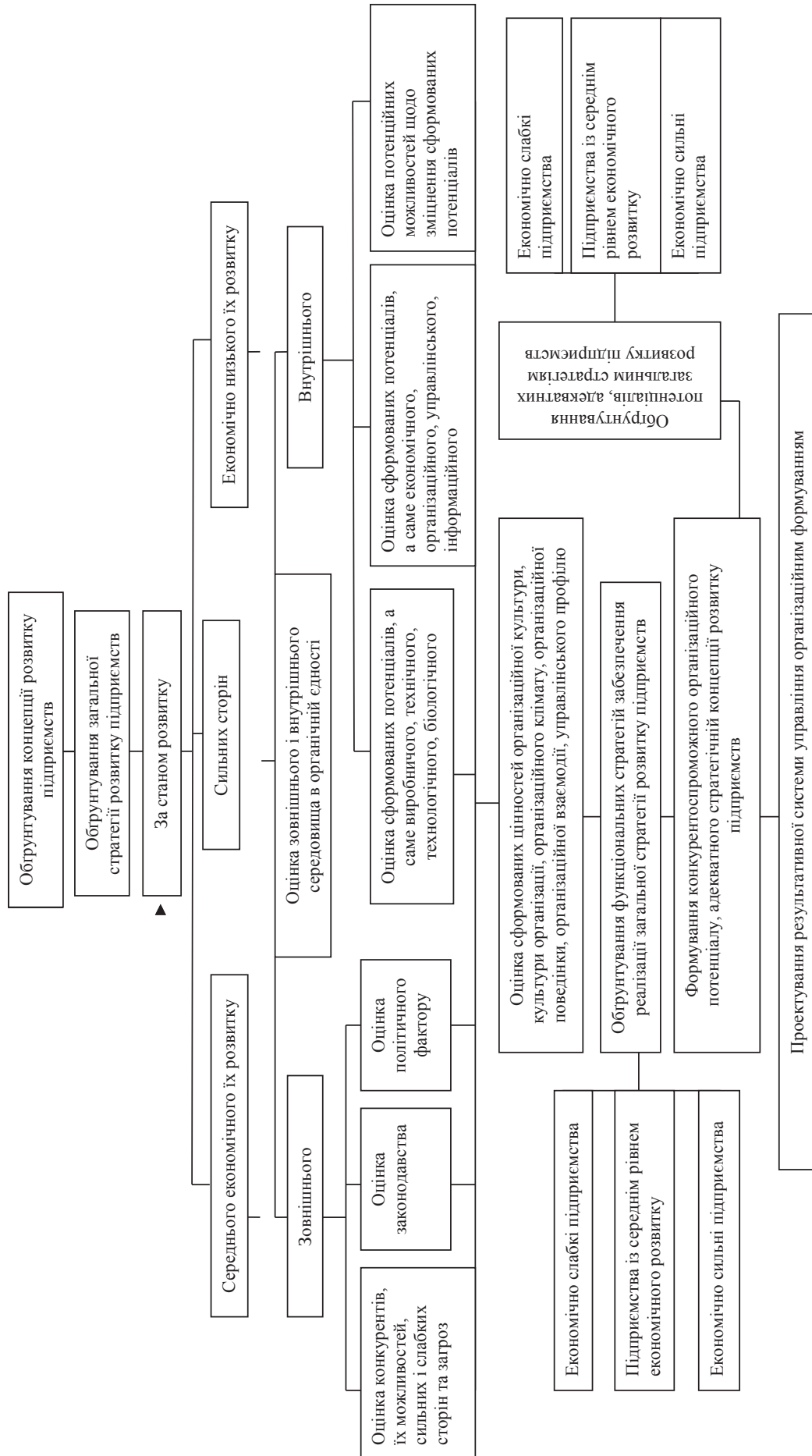


Рис. 3. Організаційне проектування соціально-економічних систем

процеси; співвідношення в централізації і децентралізації функцій здійснення організаційної взаємодії. Названі особливості враховуються нами під час організації проектування соціально-економічних систем, виходячи з концепції розвитку з урахуванням їх економічного стану.

Висновки з проведеного дослідження.

Таким чином, під час формування організаційно-економічного потенціалу підприємств пропонуємо дотримуватись певної послідовності дій, а саме:

- обґрунтування загальної стратегії розвитку підприємств з урахуванням їх економічного стану;
- оцінка зовнішнього та внутрішнього середовища як органічної цілісності в їх організаційній взаємодії;
- поглиблена оцінка конкуренції, законодавства, політичної ситуації, потенційних можливостей підприємств, а саме технічного, технологічного, біологічного, економічного, інформаційного, організаційного, управлінського спрямування;
- формування конкурентоспроможного організаційного потенціалу, адекватного стратегічній концепції розвитку підприємств;

– проектування результативної системи управління організаційним формуванням [3, с. 130].

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Гудзинський О.Д., Судомир С.М., Гуренко Т.О. Менеджмент підприємницької діяльності: навч. посіб. / за заг. ред. О.Д. Гудзинського. Київ: ІПК ДСЗУ, 2010. 321 с.
2. Гудзинський О.Д., Судомир С.М., Гуренко Т.О. Управління формуванням конкурентоспроможного потенціалу підприємств (теоретико-методологічний аспект): монографія. Київ: ІПК ДСЗУ, 2010. 212 с.
3. Дюк А.А. Управління організаційним розвитком сільськогосподарських підприємств: монографія. Вінниця: Нілан-ЛТД, 2012. 251 с.
4. Кошельник В.М. Стратегія економічного розвитку сільськогосподарських підприємств у контексті активізації виробничої діяльності. БІЗНЕС-ІНФОРМ. 2015. № 1. С. 194-199.
5. Судомир С.М. Управління формуванням потенціалу стратегічного розвитку сільськогосподарських підприємств: автореф. дис. ... канд. екон. наук: спец. 08.00.04 «Управління підприємствами (за видами економічної діяльності)». Київ, 2008. 22 с.