

Н.В. Чебанова, д-р екон. наук, професор

Український державний університет залізничного транспорту

Н.М. Корольова, канд. екон. наук, доцент

Академія праці, соціальних відносин і туризму

СТРАТЕГІЯ УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІЧНИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Підходи до розробки стратегій управління економічним потенціалом підприємства з метою підвищення їх конкурентоспроможності. Метою дослідження є визначення стратегічних підходів до управління економічним потенціалом, враховуючи його складові.

Для досягнення поставленої мети були визначені та вирішені наступні завдання, що відображають логіку і структуру дослідження: - виявити недоліки в існуючих підходах до розробки стратегії управління економічним потенціалом підприємства; – обґрунтувати необхідність розробки технології формування стратегії управління економічним потенціалом на підприємстві; – надати алгоритм процедури розробки стратегії управління економічним потенціалом; – довести необхідність розробки стратегій управління окремими складовими економічного потенціалу, зокрема трудовими ресурсами; – розкрити альтернативні варіанти політики управління трудовими ресурсами підприємств.

У ході дослідження застосовувалися методи системного аналізу, логічного узагальнення, абстрактно-логічні методи.

Дослідження показали, що для підвищення конкурентоспроможності підприємств необхідно здійснювати управління всіма складовими економічного потенціалу, зокрема трудовими ресурсами.

Вибір конкретного варіанта політики управління трудовими ресурсами підприємства, як складової економічного потенціалу, визначатиметься конкретною специфікою його управлінської практики, за умови формування і реалізації стратегії управління.

Отримані результати можуть бути використані підприємством з ціллю розробки та реалізації стратегічних підходів до управління економічним потенціалом з метою підвищення його конкурентоспроможності.

Ключові слова: економічний потенціал, управління, стратегія, конкурентоспроможність, підприємство.

Постановка проблеми. На даний час у практиці стратегічного управління сформувалася велика кількість підходів, які алгоритмізують процес розробки стратегій відповідно до їхніх типів, цільового призначення, інструментального забезпечення реалізації та багатьох інших параметрів.

Управління економічним потенціалом як предмет розробки стратегій у теорії та практиці стратегічного управління є достатньо розробленим. Але при цьому розроблювані стратегії, здебільшого, орієнтуються на управління фінансовими ресурсами, що звужує об’єктне прикладання стратегій щодо економічного потенціалу.

Крім того, нерідко при розробці стратегій управління дослідники розглядають цей процес як «самодостатнє» завдання, без взаємоув’язки процесуальної складової стратегії з концепцією управління і із забезпечуючими підсистемами системи реалізації стратегії у різних управлінських сферах, які визначають тип і зміст політики управління.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Розробці теоретичних підходів до стратегічного управління економічним потенціалом присвячені праці Дж. О. Шонессі [1], Р.А. Фатхутдинова [2], Балабанової І.В. [3], Тарнавської Н.П. [4]. Ця проблема розглядалась також в роботах Портера М. [5], Федоніна О.С. [6], Лапіна Е.В. [7], Отенко І.П. [8] та ін.

Незважаючи на значні досягнення в цієї області, є ряд проблем, які залишаються предметом дискусій і обговорень вчених-економістів.

Мета статті – визначити стратегічні підходи до управління економічним потенціалом підприємств, враховуючи його складові. Надати алгоритм процедури розробки стратегії управління економічним потенціалом.

Виклад основного матеріалу дослідження. Слід зазначити, що в першому випадку подібний підхід до розробки стратегій управління не має належного концептуального обґрунтування, а у другому – характеризується значними труднощами при їхній реалізації у практиці управління.

З огляду на це, формування стратегії управління економічним потенціалом на підприємствах слід визначати як наскрізне дослідницьке завдання, розв’язання якого вимагає інтегрування концептуального, технологічного та інструментального компонентів управління.

Така постановка проблеми визначає необхідність розробки і обґрунтування технології формування стратегії управління економічним потенціалом на підприємствах.

Алгоритм процедури розробки стратегії полягає в наступному:

– процедури блока «підготовча стадія» розкривають концептуальну основу розробки технології формування стратегії управління економічним потенціалом;

– процедури блока «основна стадія» відповідають технологічній складовій процесу розробки стратегії;

– процедури блока «реалізаційна стадія» конкретизують інструментальний компонент реалізації стратегії, представлений політикою управління економічним потенціалом підприємств.

Отже, першими з процедур підготовчої стадії розробки шуканої технології ми визначаємо формування базового набору стратегій підприємства і встановлення відмітних особливостей їхньої реалізації в управлінні економічним потенціалом.

Основним завданням формування базового набору стратегій підприємства стало з'ясування забезпечуваних ними сутнісних особливостей управління.

Аналіз цих особливостей дозволяє зробити висновок, що для кожної зі стратегій характерними є як достоїнства, так і недоліки.

Таким чином, проблема розробки оптимальної для підприємств стратегії управління економічним потенціалом визначає необхідність детально проаналізувати можливі стратегії підприємства на предмет встановлення їхньої відповідності меті - забезпечення максимального прибутку.

На нашу думку, розв'язання окресленої проблеми вимагає визначеності у виборі моделі управління економічним потенціалом підприємства.

У зв'язку з цією обставиною ми вважаємо за необхідне виокремити параметри стратегій управління економічним потенціалом підприємства.

Слід зазначити, що управління економічним потенціалом включає в себе управління трудовими ресурсами, як невід'ємної його складової.

В управлінні трудовими ресурсами підприємства ми вважаємо за доцільне типізувати політику за двома підставами: ступенем і своєчасністю впливу органів управління на трудові ресурси; ступенем відкритості політики щодо зовнішнього середовища (таблиця).

Альтернативні варіанти політики управління трудовими ресурсами підприємств

Підстави для типізації політики	Варіанти (типи) політики управління трудовими ресурсами підприємства	Короткі характеристики змісту політики управління трудовими ресурсами підприємства
Ступінь і своєчасність впливу органів управління на трудові ресурси	Пасивна	Управління трудовими ресурсами підприємства орієнтовано на усунення наслідків конфліктних і кризових ситуацій, які виникають, здійснюється у режимі екстреного реагування, без аналізу причин і прогнозу наслідків виниклих ситуацій. Підприємство не має чітко сформульованої програми дій у відношенні до власних трудових ресурсів. Управління ними здійснюється за принципом реакції на ситуацію
	Активна раціональна	Управління трудовими ресурсами підприємства має системний, цілеспрямований характер і орієнтоване на стратегічну перспективу. Основний акцент в управлінні робиться на діагностику і моніторинг трудових ресурсів, динаміку їхнього формування, використання й розвитку, прогнозування ситуації на перспективу
	Активна ризикова	Управління трудовими ресурсами підприємства орієнтоване на активний вплив на них, але не супроводжується розробкою якісних діагнозів і обґрунтованих прогнозів щодо динаміки трудових ресурсів на підприємстві. Управлінські рішення є недостатньо аргументованими, приймаються виходячи з пріоритетності цілей підприємства, а не потреб його трудових ресурсів. Ефективність політики визначається ступенем випадкового збігу цілей підприємства і потреб працівників
Ступінь відкритості політики щодо зовнішнього середовища	Відкрита	Управління трудовими ресурсами підприємства має відкритий характер, їхнє формування здійснюється переважно за рахунок зовнішніх джерел – ринку праці. Основним фактором працевлаштування виступає професійна кваліфікація претендента, а досвід його роботи за спеціальністю не має для підприємства істотного значення
	Закрита	Управління трудовими ресурсами підприємства має закритий характер, їхнє формування здійснюється переважно за рахунок внутрішніх джерел – власних працівників («фактичних» трудових ресурсів) – шляхом їхньої ротації по горизонталі (за професіями) і по вертикалі (за посадами). Основними факторами ротації виступають професійні компетенції працівників, їхні лідерські якості та мотивація «на розвиток»

Висновки. Наші дослідження показали, що сьогодні основною проблемою при виборі варіанта політики управління трудовими ресурсами підприємств є нечітка визначеність превалюючої форми управління (традиційної, адаптаційної, інноваційної), яка б задавала орієнтири для стратегії відповідно до стадій відтворення трудових ресурсів на підприємстві – формування, використання й розвитку.

Ця обставина дає нам підстави рекомендувати для підприємств три базових варіанти політики управління відтворенням їхніх трудових ресурсів – «управління формуванням трудових ресурсів», «управління використанням трудових ресурсів», «управління розвитком трудових ресурсів» – з виокремленням характерних для них достоїнств і недоліків.

На наше переконання, вибір конкретного варіанта політики управління трудовими ресурсами підприємства, як складової економічного потенціалу, визначатиметься конкретною специфікою його управлінської практики, за умови формування і реалізації стратегії управління.

Очевидно, що реалізація даної стратегії в управлінській практиці підприємств вимагатиме зміни концептуального підходу до оцінки економічного потенціалу, результати якої складуть інформаційну основу для вибору стратегії.

Бібліографічний список: 1. О’Шонесси. Конкурентный маркетинг: стратегический подход [Текст] / О’Шонесси. – СПб.: Питер, 2001. – 864 с. 2. Фатхутдинов Р.А. Стратегический маркетинг [Текст] / Р.А. Фатхутдинов. – М.: Интел-Синтез, 2000. – 640 с. 3. Балабанова І.В. Управління конкурентною раціональністю: [монографія] / І.В. Балабанова. – Донецьк: ДонНУЕТ, 2008. – 537 с. 4. Тарнавська Н.П. Управління конкурентоспроможністю підприємств: теорія, методологія, практика: [монографія] / Н.П. Тарнавська. – Тернопіль: Економічна думка, 2008. – 570 с. 5. Портер М. Стратегія конкуренції: Методика аналізу галузей і діяльності конкурентів: [монографія] / М. Портер. – К.: Основи, 1997. – 390 с. 6. Федонін О.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка [Текст] / О.С. Федонін, І.М. Репіна, О.І. Олексюк. – К.: КНЕУ, 2004. – 316 с. 7. Лапін Е.В. Экономический потенциал предприятия [монографія] / Е.В. Лапін. – Сумы: Университетская книга, 2002. – 310 с. 8. Отенко И.П. Методологические основы управления потенциалом предприятия [монографія] / И.П. Отенко. – Х.: ХНЭУ, 2004. – 216 с.

Н.В. Чебанова, Н.Н. Королева. Стратегия управления экономическим потенциалом предприятия. Предмет исследования. Подходы к разработке стратегий управления экономическим потенциалом предприятия с целью повышения их конкурентоспособности.

Цель исследования. Целью исследования является определение стратегических подходов к управлению экономическим потенциалом, учитывая его составляющие.

Для достижения поставленной цели были определены и решены следующие задачи, отражающие логику и структуру исследования:

- выявить недостатки в существующих подходах к разработке стратегии управления экономическим потенциалом предприятия;
- обосновать необходимость разработки технологии формирования стратегии управления экономическим потенциалом предприятия;
- предоставить алгоритм процедуры разработки стратегии управления экономическим потенциалом;
- доказать необходимость разработки стратегий управления отдельными составляющими экономического потенциала, в частности трудовыми ресурсами;
- раскрыть альтернативные варианты политики управления трудовыми ресурсами предприятий.

Методы исследования. В ходе исследования применялись методы системного анализа, логического обобщения, абстрактно-логические методы.

Результаты работы. Исследования показали, что для повышения конкурентоспособности предприятий необходимо осуществлять управление всеми составляющими экономического потенциала, в частности трудовыми ресурсами.

Выбор конкретного варианта политики управления трудовыми ресурсами предприятия, как составляющей экономического потенциала, определяется конкретной спецификой его управленческой практики, при условии формирования и реализации стратегии управления.

Сфера применения результатов. Полученные результаты могут быть использованы предприятием с целью разработки и реализации стратегических подходов к управлению экономическим потенциалом с целью повышения его конкурентоспособности.

Ключевые слова: экономический потенциал, управление, стратегия, конкурентоспособность, предприятие.

N.V. Chebanova, N.M. Koroliova. Control Strategy of economic

potential of the enterprise. Purpose of the study. Approaches to the development of management strategies for the economic potential of the enterprise in order to increase their competitiveness.

The purpose of the study. The aim of the study is to define a strategic approach to managing economic potential, given its components.

To achieve this goal the following objectives have been identified and addressed, reflecting the logic and structure of the study:

- identify gaps in existing approaches to the development of management strategies economic potential of the enterprise;
- justify the need for the development of imaging technologies management strategy Economic potential of the enterprise;
- to provide an algorithm procedures for developing the economic potential of the control strategy;
- to prove the need to develop strategies for managing the individual components of the economic potential, in particular human resources;
- to reveal the alternatives of human resource management policies of enterprises.

Research methods. The study used methods of system analysis, logical generalization, abstract logical methods.

The results. Studies have shown that to improve the competitiveness of enterprises need to manage all the components of the economic potential, in particular human resources.

The choice of a particular variant of the enterprise human resources management policy, as a component of economic potential is determined by the specific characteristics of its management practices, on condition of formation and implementation of the management strategy.

Scope results. The results can now be used to develop and implement strategic approaches to managing economic potential in order to increase its competitiveness.

Keywords: economic potential, management, strategy, competitiveness, enterprise.

Стаття надійшла до редакції 03.07.2016 р.