

поліпшенню репутації та допомагає підвищити лояльність персоналу, є головним стимулом її впровадження [1].

Реалізація соціальної відповідальності у сфері праці тісно пов'язана з вигодами, які компанії очікують отримати внаслідок соціально відповідальної діяльності (рис. 1).

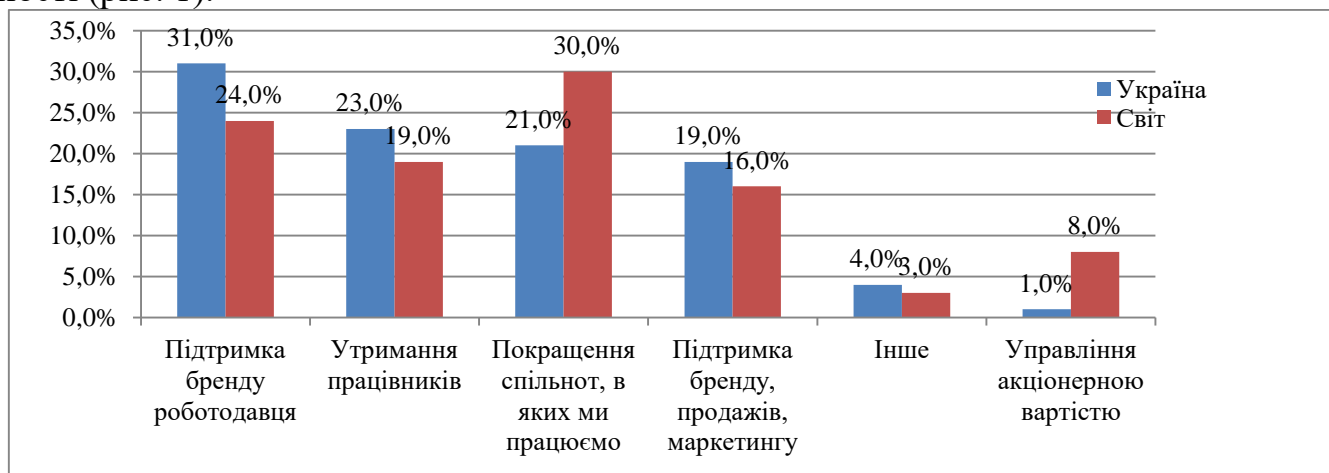


Рис. 1. Основна мета програм корпоративної соціальної відповідальності.

Джерело: складено за даними [2].

На першому місці в такому рейтингу знаходиться підтримка позитивного бренду роботодавця: 31% компаній в Україні та 24% компаній у світі вважають цю мету основною при здійсненні соціально відповідальних заходів. Другу позицію посідає утримання працівників: кожен четвертий роботодавець в Україні реалізує свою КСВ для збереження та розвитку трудового потенціалу компанії. Третю сходинку займає покращення життєдіяльності спільнот, на територіях яких працює компанія.

Однак не всі компанії в Україні можна класифікувати як соціально відповідальні, оскільки наявні порушення з боку роботодавців, такі як примус до звільнення за власним бажанням, одностороння зміна умов трудового договору, несвоєчасна виплата заробітної плати тощо.

Список використаних джерел:

1. Розвиток КСВ в Україні: 2010–2018. Укладачі: Зінченко А., Саприкіна М. – К.: Видавництво «Юстон», 2017. – 52 с.
2. Тенденції у сфері управління персоналом — 2018 [Електронний ресурс] / Міжнародне дослідження Deloitte. — Режим доступу : <https://www2.deloitte.com/ua/uk/pages/human-capital/articles/human-capital-trends-2018.html>

Опанасюк Ю.А., к.е.н., старший викладач
Фадєєв О.С., магістрант
Сумський державний університет,
м. Суми, Україна

УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІЧНИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ НЕОІНДУСТРІАЛЬНОГО СУСПІЛЬСТВА

Одне з основних завдань кожного функціонуючого підприємства ефективно й оптимально використовувати свій економічний потенціал. На сучасному етапі

відсутнє загально визнане поняття «економічний потенціал», тому різні науковці трактують його по-різному. На нашу думку, економічний потенціал – це наявність економічних ресурсів, які забезпечують виробництво максимальної кількості матеріальних благ, які задовольнятимуть потреби суспільства на даний період його розвитку.

Порівняльний аналіз думок більшості авторів про структуру економічного потенціалу дозволяє зробити висновок, що переважна більшість учених виділяє такі складові елементи економічного потенціалу:

- трудовий (73% від загальної дослідженої кількості думок);
- фінансовий (73%);
- виробничий (93%);
- інноваційний (60%).

На підставі аналізу економічного потенціалу як системи в якості його складових елементів доцільно виділити потенціали більш низького рівня: трудовий, інвестиційний, природно – ресурсний, інноваційний. Кожний з цих локальних потенціалів характеризується певною величиною і якісним станом відповідних економічних ресурсів, тому і стратегії управління економічним потенціалом цих чотирьох підсистем будуть різнитися між собою.

До функцій управління трудовим потенціалом підприємства можна віднести: забезпечення розвитку трудового потенціалу; відтворення і розвиток типів організаційної поведінки; інтеграція працівника в організаційне середовище, координація дій суб'єктів праці; оптимізація взаємодії працівника і організаційного середовища; набуття соціальної позиції і реалізація потреб працівника в результаті трудової взаємодії [1].

Управління трудовим потенціалом передбачає низку методів, які необхідно розглянути та виявити їх особливості. Традиційні методи управління трудовим потенціалом включають в себе: адміністративні (розробка посадових обов'язків та положень); соціально – психологічні (участь персоналу в творчих питаннях, організація духовної атмосфери, створення дружньої команди); економічні (оплата трудової праці, премії, планування економічного аналізу, інвестиції).

Для ефективного управління виробничим потенціалом на підприємстві, перш за все, слід сформулювати модель його розвитку. Модель економічного виробничого потенціалу підприємства може визначатися наступними основними факторами:

- обсягом і якістю наявних у підприємства ресурсів;
- здібностями співробітників вирішувати різні виробничі завдання, тобто їх кваліфікаційними, психофізіологічними і мотиваційними можливостями;
- здібностями менеджменту оптимально використовувати наявні у підприємства ресурси;
- інноваційними здібностями, тобто здатністю підприємства до оновлення виробництва, спираючись на останні досягнення НТП;
- інформаційними можливостями, тобто здатністю відбирати тільки корисну, з точки зору досягнення мети, інформацію і використовувати її для прийняття ефективних рішень;

- наявність висококваліфікованих виробничих та інженерно-технічних працівників;

- фінансовими можливостями, тобто кредитоспроможністю, внутрішньою і зовнішньою заборгованістю, привабливістю для інвесторів.

Під фінансовим потенціалом варто розуміти сукупність можливостей підприємства, які визначаються наявністю та використанням фінансових ресурсів, здатних приносити дохід у певний період [2].

До стратегічних цілей управління фінансовим потенціалом підприємства слід віднести: оптимізацію прийняття рішень в області фінансування та інвестування підприємства; лідерство в боротьбі з конкурентами; виживання підприємства в умовах конкурентної боротьби; уникнути банкрутства і великих фінансових невдач; забезпечення постійної фінансової рівноваги підприємства в процесі його розвитку.

Для вибору стратегії управління економічним потенціалом підприємства автором запропонована удосконалена методика оцінювання потенціалу на основі визначення інтегральних показників чотирьох підсистем потенціалу: кадри, виробничі ресурси, фінансові ресурси та іноваційний потенціал. Нами запропоновано проводити оцінку за показниками, представленими на рис. 1. Всі ці показники загально відомі, мають алгоритми розрахунку та нормативи виконання.

При оцінювання економічного потенціалу підприємства спочатку проводиться аналіз запропонованих показників, потім вони порівнюються з нормативними даними. Якщо, коефіцієнт менший за норму, всьому показнику присвоюється оцінка 0. Якщо більший – 1. Так будується система оцінювання економічного потенціалу за чотирма підсистемами. Алгоритм оцінювання наведені на рис.1.

Отже, економічний потенціал можна розглядати як функцію чотирьох складових:

$$S=f(S_1, S_2, S_3, S_4)$$

Вибір стратегії залежить від значення функції S . Якщо $S=f(0, 0, 0, 0)$, то потрібно обрати стратегію виживання, яка характеризується процедурами банкрутства або санації. Якщо хоча б одна підсистема дорівнює 1, тобто $S=f(1, 0, 0, 0)$ або $S=f(0, 0, 1, 0)$, то потрібно обрати стратегію стабілізації. Вона передбачає вирівнювання показників з їхнім наступним підвищенням і переходом до стратегії росту. Якщо $S=f(1, 0, 1, 0)$, то потрібно обрати стратегію інтенсивного росту. Якщо три показники дорівнюють 1, то стратегію диверсифікації. Якщо всі показники дорівнюють 1, підприємство знаходиться у стані рівноваги, нічого змінювати не треба.

Таким чином, нами була розроблена методика вибору стратегії розвитку економічного потенціалу підприємства на основі оцінювання інтегрального показника, який в свою чергу, є суммою таких підсистем: виробничий, трудовий, фінансовий та іноваційний потенціал. Така оцінка дозволить швидко, без великих затрат приймати ефективні управлінські рішення щодо розвитку підприємства в цілому.

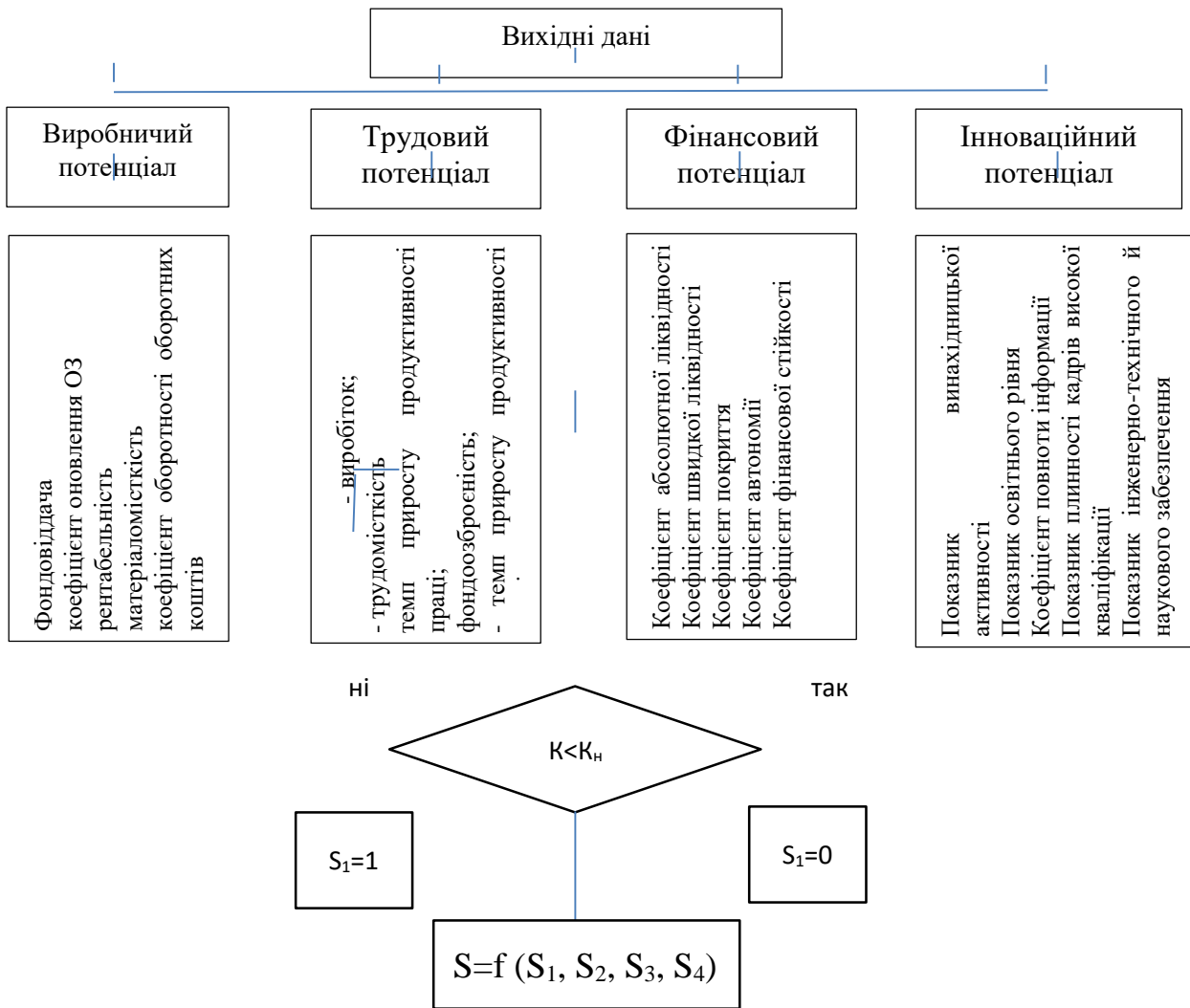


Рис.1. Алгоритм оцінювання економічного потенціалу та вибору стратегії розвитку підприємства

Список використаних джерел:

1. Харун О. А. Функції управління трудовим потенціалом промислового підприємства. Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер. : Економічні науки. 2016. Вип. 19(2). - С. 102-105. - URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvkhdu_en_2016_19%282%29_26
2. Костевич О. Д. Фінансовий потенціал підприємств легкої промисловості в Україні. *Легка промисловість*. 2010. № 3.
3. Мельник, Ю. М. Організаційно-економічні основи формування стратегій забезпечення екологічно сталого розвитку [Текст] : автореферат... канд. економ. наук, спец.: 08.00.06 - економіка природокористування та охорони навколишнього середовища / Мельник Ю. М. – Суми : СумДУ, 2009. – 20 с.