

4. Виявити особливості функціонування малих підприємств сфери послуг і їх вплив на розробку стратегії;
5. Визначити основні стратегії для малих фірм сфери послуг;
6. Виявити роль керівника малого підприємства в процесі формування і реалізації стратегій;
7. Розробити пропозиції по вдосконаленню державної підтримки малих підприємств сфери послуг.

Вдосконалення системи управління кадрами на малих підприємствах сфери послуг в умовах переходу до ринкових стосунків представляє одне з актуальних завдань сучасного розвитку економіки. Оптимізація системи формування, розподілу і використання кадрів і його потенціалу при переході від планової централізованої системи управління народним господарством до ринкової моделі економіки окремого регіону, так і для кожного промислового підприємства, незалежно від форм власності, є питанням особливої важливості.

Література:

1. Балабанова Л. В. Управління персоналом / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К. : Центр учбової літератури. – 2011. – 468 с.
2. Егоршин А. П. Управление персоналом: учебник для вузов / А. П. Егоршин. – Н. Новгород : НИМБ, 2008. – 346 с.
3. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу : навч. посібн. / В. А. Савченко. – К. : КНЕУ, 2009. – 351 с.
4. Томпсон А. А., Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии: Учебник для вузов / Томпсон А. А., Стрикленд А. Дж. Пер. с англ. под ред. Л. Г. Зайцева, М. И. Соколовой. М. : Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998. – 576 с.
5. Травин В. В. Менеджмент персонала предприятия: учебн.– практич. пособие / В. В. Травин, В. А. Дятлов. – 3-е изд. М. : Дело, 2007. – 272 с.

РОЛЬ ПОТЕНЦІАЛУ В УПРАВЛІННІ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВА

Є.О. Кобальчинська, асистент

Одеський національний політехнічний університет
м. Одеса

У ринковій економіці, коли умови швидко змінюються, для управління промисловим підприємством потрібна ефективна система швидкого аналізу фінансового стану, що забезпечує ухвалення відповідного управленческого рішення. Досягнення вказаної мети можливе шляхом виділення інтегрованого показника, аналіз і оцінка якого дозволять швидко і досить вірно визначити економіко-фінансовий стан підприємства. В ролі такого показника може служити потенціал підприємства або така його базова частина, як виробничий потенціал.

Виробничий потенціал промислового підприємства як економічна категорія має свою структуру і певні особливі процеси, які характерні для його розвитку. Елементами виробничого потенціалу підприємства можна вважати всі ресурси, які тим чи іншим чином пов'язані з функціонуванням підприємства. Вибір найважливіших ресурсів із їх величезної кількості є досить складною проблемою, про що, зокрема, свідчить існування багатьох різних тверджень щодо складу виробничого потенціалу. Що стосується виробничого потенціалу промислових підприємств, то до його складу доцільно включати матеріально-сировинні ресурси, які беруть безпосередню участь у процесах виготовлення продукції.

При управлінні виробничим потенціалом промислового підприємства є суттєвим визначення структури виробничого потенціалу підприємства. Найбільш повне визначення структури виробничого потенціалу підприємства пропонується у роботі О.С. Федоніна, І.М. Репіної та О.І. Олексюка, Є.А.Бельтюкова, С.С.Свірідової. [1,2]

Проте ряд аспектів вказаної проблеми залишається не повністю вивченим, особливо стосовно умов високомішного конкурентно-ринкового середовища, характерних для сучасного етапу розвитку суспільства. Недостатньо розроблені методи оцінки виробничого потенціалу, форми управління ним як складною системою.

Проблеми, які зв'язані з формуванням, оцінкою и управлінням виробничого потенціалу, розглядаються фрагментарно.

На рис. 1 наведено схему формування структури потенціалу промислового підприємства.

Управління потенціалом промислового підприємства на практиці зводиться до оцінки його поточного потенціалу, вироблення і реалізації управлінських рішень, спрямованих на стійке функціонування організації і подальших її можливостей.

В умовах ринкової економіки проблема оцінки потенціалу підприємства розпадається на низку окремих запитань, з яких ключовим є моніторинг фінансового стану підприємства, що дозволяє :

- оцінити поточний і перспективний фінансовий стан підприємства;

- оцінити можливі шляхи розвитку і їх фінансове забезпечення;
- виявити доступні джерела засобів і оцінити можливість і целесообразність їх мобілізації;
- спрогнозувати положення підприємства на ринку капіталів.

Один з найбільш важливих чинників в управлінні потенціалом – правильно сформована структура капіталу підприємства.

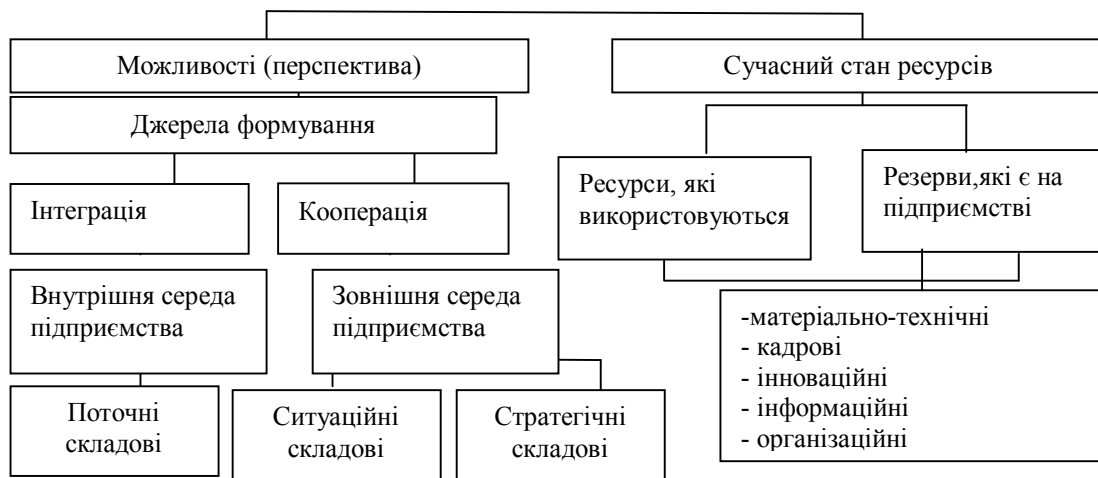


Рисунок 1 – Формування структури потенціалу промислового підприємства

Для вирішення проблеми визначення необхідного рівня потенціалу, потенціал підприємства можна представити також у вигляді взаємозв'язку стратегічного та оперативного потенціалів.

Під необхідним рівнем функціональних складових потенціалу підприємства розуміється такий його стан, який забезпечує можливість досягнення кумулятивного ефекту та реалізації стратегії розвитку промислового підприємства. Для характеристики стану та використання виробничого потенціалу підприємства доцільно застосовувати показники, які характеризують чинники кількісного та якісного розвитку відповідних функціональних складових потенціалу. [3]

Для оцінки кожної з функціональних складових потенціалу підприємств використати положення векторної алгебри – рівень розвитку складової визначається як рівень співспрямованості вектора – еталона (відповідає стану найбільш розвинутих підприємств галузі) та вектора підприємства оцінку достатності потенціалу на основі аналізу кожної з виділених складових за допомогою коефіцієнтів упевненості. [3]

Питання взаємозв'язку потенціалу підприємства та його розвитку і конкурентоспроможності опосередковано були підняті у працях [4,5], де під конкурентоспроможністю підприємства варто розуміти здатність виробляти й реалізовувати швидко, дешево, якісно, продавати в достатній кількості, при високому технологічному рівні обслуговування; це можливість ефективно розпоряджатися власними і запозиченими ресурсами в умовах конкурентного ринку.

Вплив потенціалу підприємства та його розвитку на конкурентоспроможність є більше причинним, ніж наслідковим, а зворотній вплив – більше наслідковим, ніж причинним, хоча ефект рекурсивності впливу зберігається. Дослідники виявили, що конкурентоспроможність характеризує поточний стан підприємства, тоді як потенціал більшою мірою майбутній та рівень розвитку підприємства і його потенціалу становлять практичну цінність тільки з позицій забезпечення довгострокового функціонування підприємства. У такому випадку конкурентоспроможність є обов'язковою характеристикою такого функціонування в умовах ринкової економіки. Всі три характеристики підприємства позитивно впливають одна на іншу [6].

Кожний із чинників розглядається як можливості розвитку конкурентної функціональної складової стратегічного потенціалу підприємства. Якщо одержана в результаті інтегральна оцінка складової потенціалу підприємства перевищує 0,8, то рівень потенціалу є достатнім досягнення кумулятивного ефекту та реалізації стратегії розвитку підприємства і – це досягнення необхідних для підприємства значень параметрів функціональних складових потенціалу підприємства за мінімальних обсягів керуючих зусиль, тобто при мінімальному використанні фінансових, часових та трудових ресурсів, необхідних для досягнення обраного стан. [3]

Результати оцінки потенціалу у більшості підприємств показують, що найвищий рівень має трудовий потенціал, а найменший – фінансовий та маркетинговий потенціали.

Це обумовлено браком фінансових коштів на підприємствах та специфічністю ринку продукції. У цілому підприємства мають достатній рівень потенціалу для досягнення кумулятивного ефекту та впровадження стратегії розвитку підприємства.

Наступним етапом управління розвитком промислового підприємства на основі кумулятивного підходу є визначення моменту докладання сил з метою найбільш ефективної реалізації стратегії.

Для практичної реалізації цього завдання необхідно, по-перше, визначити моменти нерівноваги підприємства, по – друге, обґрунтувати керуючі параметри визначивши критичні точки в розвитку підприємства, необхідно обґрунтувати вибір найбільш ефективної траєкторії розвитку.

Існує безліч потенційних траєкторій розвитку підприємства, і передбачити, у який стан воно перейде після проходження точки біфуркації, неможливо, це пов'язано з тим, що вплив середовища має випадковий характер. Вибір гілки розвитку визначається життєвістю та стійким типом поведінки систем.

Традиційно прийнято виділяти п'ять груп основних критеріїв вибору альтернативних стратегічних рішень:

- реакція на можливості та загрози зовнішнього середовища;
- одержання конкурентних переваг;
- відповідність цілям і місії підприємства;
- можливість виконання стратегії;
- урахування взаємозв'язків з іншими стратегіями підприємства.

Для вибору стратегії розвитку підприємства слід додатково розглянути такий критерій, як досягнення якісно нового більш високого рівня розвитку підприємства.

Література:

1. Федонін О.С., Рєпіна І.М., Олексюк О.І. Потенціал підприємства: формування та оцінка: Навч. Посібник. – ДО.:КНЕУ, 2003. – 316с.
2. Формування і розвиток потенціалу промислового підприємства: навч. посіб. для студ. ВНЗ /Є.А.Бельтюков, С.С.Свірідова, Т.І.Черкасова, Л.А.Некрасова; за ред. проф. Є.А. Бельтюкова; ОНПУ – Одеса: Інтерпринт, 2009.– 456с.
3. Касьянова Н. В. Управління розвитком підприємства на основі кумулятивного підходу: концепція, моделі та методи: монографія/ Н.В. Касьянова. – Донецьк: НАН України, Ін-т економіки пром-сті; СПД Куприянов В.С., 2011. – 374 с.
4. Воронкова А.Е. Потенціал підприємства як основа його довгострокового розвитку / А.Е. Воронкова, Ю.С. Погорелов // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – №4 (94). – С. 77–82.
5. Должанський І.З. Управління потенціалом підприємства: навчальний посібник/ І.З. Должанський, Т.О. Загорна, О.О. Удалих. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 362 с.
6. Касьянова Н.В. Основы развития потенциала предприятия в современных условиях /Н.В. Касьянова //Проблемы повышения эффективности функционирования предприятий различных форм собственности: сб. науч. тр. – 2004. – №1 – С. 139–148.

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ БАНКІВ

О.Г. Бровкова, к.е.н., доцент

Ю.С. Максименко, студентка

Одеський національний політехнічний університет
м. Одеса

Сучасне економічне середовище України характеризується посиленням динамізму всіх процесів, у тому числі й конкурентної боротьби. Конкуренція є важливою рушійною силою розвитку економіки, яка проявляється на всіх рівнях – від мікрорівня до світової економічної системи. Особливо масштабною та виснажливою є конкуренція в сфері банківського бізнесу. Саме тому проблема управління конкурентоспроможністю банку набуває особливої актуальності. Управлінню конкурентоспроможністю комерційних банків присвячено досить багато робіт вітчизняних і зарубіжних науковців.

В сучасних умовах існує декілька підходів до управління конкурентоспроможністю банку, серед яких найбільш популярними є системний та процесний. При процесному підході до розуміння категорії «управління конкурентоспроможністю банку» увага акцентується на сукупності послідовних дій щодо підтримки конкурентних переваг у короткостроковій перспективі та забезпечення конкурентоспроможності банку у довгостроковій перспективі. У свою чергу, системний підхід передбачає розгляд «управління конкурентоспроможністю банку» через призму взаємопов'язаних елементів, орієнтованих на досягнення встановлених цілей в умовах мінливого зовнішнього середовища [1]. Проте, управління конкурентоспроможністю банку необхідно визначати не як складний процес, а як сукупність безперервних дій керівництва, спрямованих на діяльність банку, що передбачають взаємоузгоджене поєднання окремих елементів системи управління з метою забезпечення реалізації конкурентних переваг за будь-якої зміни зовнішнього середовища [2]. Аналіз практики ведення банківського бізнесу та підходів до планування