

2. Кыштымова И.М. Креативность: содержание, развитие, диагностика / И.М. Кыштымова. – Иркутск.: ВПО Синтез, 2002. – 312с.
3. Модели и методы управления персоналом: [российско-британское учебное пособие под ред. Е.Б.Моргунова]. – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2001. – 464 с.
4. Моляко В.О. Проблемы психологии творчества и разработка подхода к изучению одаренности / В.О.Моляко // Вопросы психологии. – 1994. – № 5. – С.86.
5. Петрова Н.П. Творческие решения в бизнесе / Н.П.Петрова. - СПб: Речь, 2004. – 213с.
6. Психогимнастика в тренинге / под ред. Н.Ю. Хрящевой. - СПб.: Речь, Институт тренинга, 2002. – 256 с.
7. Пономарев Я.А. Психология творчества / Я.А.Пономарев. – М.: Наука, 1976. – С. 33-35.
8. Холодная М.А. Существует ли интеллект как психическая реальность / М.А.Холодная // Вопросы психологии. – 1990. – № 5. – С.123-127.
9. Amabile T.M., Hennessey B.A. The conditions of creativity // R. Sternberg, T. Tardif (eds.). The nature of creativity. Cambridge: Cambr. Press, 1988. P. 11-43.
10. Barron F. Putting creativity to work // R. Sternberg, T. Tardif (eds.). The nature of creativity. Cambridge: Cambr. Press, 1988. P. 76-98.
11. Barron F., Harrington D. Creativity, intelligence and personality // Ann. Rev. Of Psychol. V. 32. 1981. P. 439-476.
12. Chikszentmihalyi M. Society, culture, and person: A system view of creativity // R. Sternberg, T. Tardif (eds.). The nature of creativity. Cambridge: Cambr. Press, 1988. P. 325-339.
13. Feldman D. Y., Csikszentmihalyi M., Gardner H. Changing the world: A framework for the study of creativity. Yale: Yale Press, 1994.- 257p.
14. Feldman D. N. Creativity: dreams, insights and transformation // R. Sternberg, T. Tardif (eds.). The nature of creativity. Cambridge: Cambr. Press, 1988. P. 271-297.
15. Gruber H., Devis S. Inching our way up Mount Olympus: the evolving-system approach to creative thinking // R. Sternberg, T. Tardif (eds.). The nature of creativity. Cambridge: Cambr. Press, 1988. P. 243-270. ;
16. Simonton D. Genius, creativity and leaderships: Psychometric inquiries. Cambridge, 1984.;
17. Tardif T., Sternberg R. What we know about creativity? // R. Sternberg, T. Tardif (eds.). The nature of creativity. Cambridge: Cambr. Press, 1988. P. 429- 446.
- Torrance E. P. The nature of creativity as manifest in the testing // R. Sternberg, T. Tardif (eds.). The nature of creativity. Cambridge: Cambr. Press, 1988. P. 43-75.

338.48

*Ткаченко Т.І., д.е.н., професор, Босовська М.В.,
Київський національний торговельно-економічний університет*

ПРАКСЕОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ПОСЛУГ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ГОТЕЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА

У комплексі заходів забезпечення конкурентоспроможності й утримання лідируючих позицій готельних підприємств важливого значення набуває необхідність наукового пошуку дієвих механізмів управління якістю: розроблення та реалізації політики підприємств у сфері якості, імплементація передового світового досвіду з виробництва та надання готельних послуг високої якості.

Окремі аспекти управління якістю розкриваються у дослідженнях з менеджменту, маркетингу, економіки як вітчизняних науковців (А.П. Вавилова, І.В. Головачова, В.К. Злобіна, С.Д. Ільєнкової, Ю.І. Койфмана, Г.Д. Крилової, М.З. Круглова, Є.М. Купрякова, В.А. Лапідуса, Б.Г. Литвака, А.А. Мазаракі, С.В. Мельниченко, В.В. Окрепілова, Т.Ю. Росохи, М.З. Свиткіна, Т.І. Ткаченко, М.І. Шаповала, В.А. Швандара), так і зарубіжних учених (Р.А. Браймера, Е. Демінга, Дж.М. Джурана, К. Ісікава, Ф. Корсбі, Ф. Котлера, М. Мескона, Г. Тагуті, А. Фейгенбаума та ін.). Ними розроблено теоретичні аспекти розроблення системи якості, розкрито їх складові елементи, обґрунтовано принципи її функціонування, частково здійснено аналіз рівня якості послуг та їх показників якості. При цьому у наукових дослідженнях недостатньо розкрито механізм реалізації управління якістю послуг у підприємствах готельного господарства.

Критичний аналіз наукових праць з окресленої проблематики свідчить, що в них недостатньо повно розкрито праксеологічні засади механізму управління якістю. Наукові та практичні аспекти управління якістю розглядаються в загальнонауковому аспекті. Вони не враховують специфічних імперативів діяльності підприємств готельного господарства як сфери послуг та чинників, які визначаються внутрішнім ресурсним потенціалом і забезпечують високу якість обслуговування. Крім того, на управління якістю послуг дедалі суттєвіше впливають чинники зовнішнього середовища: це в

своє чергу обумовлює необхідність розгляду класичних концепцій та методів управління якістю через призму їх галузевої адаптації з урахуванням національних особливостей бізнесу.

Метою статті є формування пріоритетних напрямів розвитку готельних підприємств та реалізації механізму управління якістю на основі матричної моделі позиціонування підприємств на ринку готельних послуг за критеріями “темپ зростання обсягу послуг” – “рівень якості послуг”, які мають прикладне значення і можуть бути використані у практичній діяльності суб’єктів господарювання.

Рівень якості послуг провідних підприємств готельного господарства розраховано на основі обґрунтованих параметрів, коефіцієнт вагомості яких визначено на основі експертних оцінок. Це дало можливість встановити ранг готельних підприємств за рівнем якості (рис. 1).

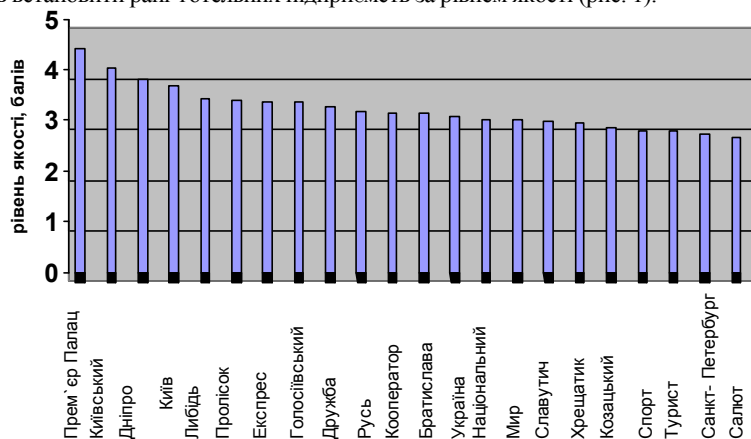


Рис. 1. Ранжування готельних підприємств м. Києва за рівнем якості послуг

З'ясовано, що низький рівень якості готельних послуг на підприємствах готельного господарства здебільшого обумовлений відсутністю комплексного та системного підходу до управління якістю. Результати досліджень щодо рівня якості готельних послуг свідчать, що, незважаючи на проведення окремих заходів підприємствами щодо поліпшення якості послуг, готельні підприємства потребують клопіткої роботи в галузі якості. Проведений економічний аналіз результатів діяльності підприємств готельного господарства м. Києва, результати експертних оцінок та соціологічних опитувань діагностують, що готельні підприємства в цілому реалізують свою внутрішню політику у галузі якості, проводять реконструкцію номерного фонду, вдосконалюють рівень сервісу, мають змогу задовольняти матеріальні потреби свого колективу.

Проте в готельному господарстві столиці існує ряд проблем, пов'язаних із збільшенням кількості обслуговування туристів, здобуттям конкурентних переваг на ринку послуг гостинності, підвищенням показника використання місткості, вдосконаленням системи мотивації, що безпосередньо формує рівень якості готельних послуг.

Управління якістю на сьогоднішній день у готельному господарстві має цілий ряд недоліків:

відсутня комплексна система управління якістю у межах організації, а діяльність у галузі якості у пов'язана лише з окремими епізодичними заходами, пов'язаними із проходженням акредитації, одержанням сертифікатів та ліцензій;

недооцінюється роль споживача в формуванні якості послуг, не проводиться моніторинг задоволення його вимог та потреб, систематична діагностика рівня якості та окремих показників та параметрів обслуговування;

на підприємствах відсутні реальні вимоги до послуг та процесів, не розробляються програми поліпшення якості послуг;

не проводяться заходи щодо розгляду та аналізу причин неякісного обслуговування споживачів, їх скарг та пропозицій;

не розроблені принципи відповідальності за якість послуг на всіх етапах їх надання та рівнях управління;

потребує вдосконалення контроль за якістю обслуговування;

не розроблено внутрішніх стандартів якості (настанов, методик, процедур) на послуги готелю;

досить повільними темпами впроваджуються результати досягнень науково-технічного прогресу в управлінні підприємством, процесами тощо ;

не проводиться автоматизація процесів виробничо-експлуатаційної та управлінської діяльності; потребує перегляду правового поля діяльності підприємств готельного господарства, зокрема щодо розробки та гармонізації національної нормативної документації в галузі готельного господарства;

не приділяється потрібна увага маркетинговій роботі, кадровим проблемам;

не розкривається та не використовується в повній мірі ініціатива персоналу

потребує реінженірингу функціональна та організаційна структура підприємств з урахуванням ринкових вимог та положень міжнародних нормативних документів, тощо.

Засобом вирішення цих проблем в сфері якості має стати системне управління якістю, в межах якого буде здійснюватися планування якості, оперативне управління якістю, забезпечення та поліпшення якості. Це створить передумови для орієнтації діяльності на задоволення споживача та потреб ринку готельних послуг.

Проведені нами дослідження господарської діяльності та механізмів управління якістю підприємств готельного господарства м. Кієва дозволяють зробити висновок про необхідність вдосконалення процесу управління якістю послуг в готельному господарстві на основі системного підходу. З цією метою ми пропонуємо використати розроблену нами матричну модель для відображення, порівняльного аналізу та прогнозування заходів щодо удосконалення управління якістю готельних послуг для певного готельного підприємства. Для побудови матричної моделі нами запропоновано використовувати 2 фактори: темпи зростання обсягу послуг (вісь Y) і рівень якості готельних послуг, за значенням яких підприємство відноситься до певного сегменту матриці (вісь X) (рис. 2). Нами сформовані варіанти розвитку підприємств готельного господарства у залежності від позиції, яку вони займають у структурі матриці.

Темпи росту обсягу послуг	Високі	1 Підприємство повністю готове до впровадження системи якості	2 Впровадження системи якості, аутсорсинг, бенчмаркінг якості, посилення моніторингу всіх процесів	3 Підготовка до провадження системи якості, аутсорсинг, бенчмаркінг якості, впровадження відділу з якості, посилення всебічного контролю якості
	Незначні	4 Впровадження системи якості, бенчмаркінг, посилення маркетингової роботи	5 Підготовка до впровадження системи якості, використання бенчмаркінгу, аутсорсингу, перевага статистичним методам контролю якості	6 Реінженіринг всіх бізнес-процесів, поліпшення якості за рахунок розробки політики у галузі якості, впровадження відповідального за якість, всебічний контроль
	Відсутні	7 підготовка до впровадження системи якості, удосконалення маркетингової роботи, проведення бенчмаркінгу	8 підготовка впровадження системи якості, проведення бенчмаркінгу, використання аутсорсингу у галузі якості, впровадження посади менеджера з якості, стимулювання персоналу за якісні показники роботи, всебічний контроль якості	9 перегляд стратегії розвитку, удосконалення матеріально-технічної бази, перегляд кадрової політики, систематична оцінка якості та проведення на цій основі планування показників якості, всебічний контроль
		Високий	Середній	Низький
		Рівень якості готельних послуг		

Рис. 2. Матриця “Темпи росту обсягу послуг”/ “Рівень якості готельних послуг”

Праксеологічні аспекти позиціонування готельних підприємств за критеріями “Темпи росту обсягу послуг”/ “Рівень якості готельних послуг” (рис. 3).

Готелі, що відносяться до сектору 6 і 9 мають першочергово вирішувати наступні задачі: перегляд стратегії розвитку, удосконалення матеріально-технічної бази, перегляд кадрової політики, систематична оцінка якості та проведення на цій основі планування показників якості, всебічний контроль.

Для вказаних готелів актуальною до впровадження є типова модель управління якістю готельного підприємства, яка відображає умови надання готельних послуг та передбачає, в першу чергу, розробку в кожному готелі політики в області якості, направленої на вдосконалення технології управління процесами поліпшення якості послуг (рис. 4) [11].

Темпи росту обсягу послуг	Високі	Сектор 1 “Прем’єр палац” “Національний”	Сектор 2 “Мир”	Сектор 3 “Санкт Петербург”
	Незначні	Сектор 4 “Експрес” “Дніпро””Либідь”	Сектор 5 “Братислава” “Русь” “Україна” “Турист”	Сектор 6 “Спорт” “Салют”
	Відсутні	Сектор 7 “Київський” “Київ” “Пролісок”	Сектор 8 “Дружба” “Славутич”	Сектор 9 “Кооператор” “Хрещатик” “Козацький”
		Високий	Середній	Низький
		Рівень якості готельних послуг		

Рис. 3. Позичування готельних підприємств м.Києва за критеріями “Темпи росту обсягу послуг” / “Рівень якості готельних послуг”

Для вказаних готелів нами розроблено типову модель управління якістю готельного підприємства, яка відображає умови надання готельних послуг та передбачає, в першу чергу, розробку в кожному готелі політики в області якості, направленої на вдосконалення технології управління процесами поліпшення якості послуг.



Рис. 4. Модель механізму управління якістю послуг на підприємствах готельного господарства

Підприємства готельного господарства, які відносяться до секторів 3,5,7,8, мають проводити підготовку до впровадження системи якості за рахунок удосконалення механізму управління якістю готельних послуг (рис. 5).



Рис. 5. Напрями удосконалення механізму управління якістю готельних послуг

Визначаючи місце та значення якості послуг в готельному господарстві, необхідно зазначити, що найбільш повно відбиває зміст процесів, що відбуваються, концепція загального управління якістю, яка включає не лише керівництво діяльністю по управлінню якістю, але і багатопланове управління процесами, ресурсами, персоналом на всіх рівнях управління: державному, галузевому, на рівні підприємства. Тому вдосконалення механізму управління якістю в готельному господарстві, на наш погляд, повинне передбачати розробку концепції управління якістю на підприємстві з врахуванням вимог зарубіжного досвіду (концепції загального управління якістю), направленої на всебічне ціленаправлене, зкоординоване використання систем та методів управління якістю в усіх підрозділах готелю та на всіх етапах життєвого циклу послуги.

Механізм реалізації управління якістю послуг поданий нами в наступному вигляді: політика готельного підприємства в галузі якості розробляється керівництвом, основою для її розробки є політика держави в області туризму та готельного господарства, законодавчі та нормативні акти, кращий зарубіжний досвід. Для реалізації політики в галузі якості необхідно розробити комплекс заходів, які включають визначення характеристик та особливостей готельної послуги, споживчої вартості послуги, змісту та програмних показників якості. Крім того, політика готелю в області якості повинна бути документально оформленою та охоплювати всі етапи життєвого циклу послуги (процеси надання послуги) та враховувати такі аспекти управління якістю як: особливості послуги; гарантії забезпечення якості згідно з вимогами нормативно-технічних документів; задачі щодо поліпшення якості; забезпеченість ресурсами; роль та місце персоналу в діяльності готелю; ефективність управління якістю.

Рекомендуємо наступні основні напрямки формування політики в галузі якості для підприємства готельного господарства: поліпшення показників якості послуг; розширення чи завоювання нових ринків збуту за рахунок поліпшення якості послуг; поліпшення економічного стану підприємства за рахунок поліпшення якості послуг; досягнення оптимального рівня якості готельних послуг, чи вищого ніж в конкурентів; орієнтація на задоволення вимог споживачів певного сегменту (регіонального, вікового, певного рівня доходів, певної професійної діяльності тощо); зниження недоліків в обслуговуванні тощо.

Політика в галузі якості може бути реалізована при наявності гармонії між відповідальністю керівництва, персоналом та наявністю матеріально-технічних ресурсів. В готельному господарстві особливого значення набуває оцінка якості безпосередньо самого процесу надання послуги, використання інформації про якість, навчання персоналу методам забезпечення якості, підвищення кваліфікації персоналу.

Отже, розроблена модель дає змогу на всіх етапах надання послуг здійснювати ефективне управління якістю, а також, оцінювати, коригувати, виправляти та підвищувати якість послуг.

У сучасній концепції управління якістю продукції, послуг та робіт, в основі якої лежать принципи всезагального управління якістю (TQM) персонал вважається ключовим аспектом системи якості. В ринкових умовах господарювання на підприємствах готельного господарства застосування принципів менеджменту якості передбачає переглянути роль людини на сучасному етапі науково-технічного розвитку, коли вона із механічного виконавця роботи перетворюється у важливий фактор діяльності підприємства, його капітал, а витрати на оплату праці, створення сприятливих умов діяльності, підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників – як особливий вид інвестицій.

Робота з персоналом вийшла на перший план при побудові ефективних систем управління якістю, перетворилась у одну з її задач.

До основних принципів сучасного управління персоналом як складової системи якості в готельному підприємстві можна віднести наступні: орієнтація на вимоги законодавства про працю; врахування поточних та перспективних потреб готелю в персоналі, виходячи з його сучасного стану та стратегії розвитку, стану та динаміки кон'юнктури на ринках праці та готельних послуг, тенденцій руху трудових ресурсів; забезпечення умов для стабілізації кадрового складу та мінімізації плинності кадрів; притягнення до співробітництва при формуванні та реалізації кадрової політики в загальній стратегії управління якістю на підприємстві готельного господарства всіх зацікавлених сторін, в т.ч. профспілок; максимальне піклування про кожного співробітника готелю, створення умов для розвитку його творчих здібностей, повага його прав, свободи, думок.

Надання послуг високого рівня якості та задоволення потреб споживачів повинне здійснюватись за рахунок забезпечення у персоналу готелю високих стимулів до праці шляхом професійного росту, належного рівня ділового спілкування, бездоганного виконання співробітниками своїх професійних обов'язків.

Нами розроблено основні завдання управління трудовими ресурсами для готельного господарства в межах системи якості: під час підбору працівників виходити з їх здатності виконувати встановлені посадові інструкції; створювати такі умови роботи, які допомагають досягненню найвищих показників якості роботи; реалізувати можливості кожного працівника готелю за рахунок стимулювання творчого підходу до виконання професійних обов'язків та більш широкого залучення співробітників до процесу управління; забезпечити розуміння кожним працівником готельного підприємства запланованих робіт та поставлених завдань щодо реалізації політики в галузі якості; слідкувати за тим, щоб весь персонал чітко усвідомив свою причетність до забезпечення якості послуг та зрозумів свою роль в цьому процесі; заохочувати зусилля працівників, направлені на поліпшення якості послуг готелю, шляхом належного їх визнання та запровадження винагороди за досягнуті результати; переглядати чинники стимулювання персоналу до підвищення рівня якості послуг; застосовувати планове просування по службі та сприяти підвищенню професійного рівня персоналу; впроваджувати програми підвищення кваліфікації співробітників готелю.

Для вдосконалення роботи персоналу доцільно створювати Комітети і Робочі групи (гуртки якості), як будуть виявляти і аналізувати проблеми, невідповідності роботи внутрішнім нормам і правилам, вести пошук шляхів вирішення проблем. Комітети повинні мати повноваження виконавчого органу, і координувати роботу з якості усіх підрозділів готелю. Додатковими задачами Комітету мають бути: навчання співробітникам методам групової роботи і прийняття рішень, проведення семінарів і тренінгів (самооцінка, статистичні методи управління якістю, навички спілкування, ведення телефонних розмов тощо), створення у колективі атмосфери зацікавленості, довіри, поваги, позитивного співробітництва, розробка і вдосконалення технології обслуговування.

Таким чином у статті аргументовано, що важливим напрямом підвищення ефективності управління якістю послуг готельних підприємств має стати впровадження концепції управління якістю на підприємстві, типову модель якої розроблено для підприємства готельного господарства. Вона відображає умови надання готельних послуг та передбачає розробку в кожному готелі політики в області якості, скоординоване використання систем та методів управління якістю в усіх підрозділах готелю та на всіх етапах життєвого циклу послуги.

Для формування пріоритетних напрямів розвитку підприємств готельного господарства та реалізації механізму управління якістю в них, було розроблено матричну модель позиціонування підприємств на ринку готельних послуг за критеріями "темп зростання обсягу послуг" – "рівень якості послуг" та запропоновано варіанти розвитку підприємств готельного господарства у залежності від позиції, яку вони займають у структурі матриці.

Персонал визначено ключовим елементом системи управління якістю в готельному господарстві. Розроблено основні завдання та принципи управління людськими ресурсами готельного господарства в межах системи якості.

Література

1. Бичківський Р. Управління якістю: навч. посіб. / Р. Бичківський. – Л.: ДУ «Львівська політехніка», 2004. – 329 с.
2. Всеобщее управление качеством : учебник для вузов / Глудкин О.П., Горбунов М.Н., Гуров А.И., Зорин Ю.В.; под ред. О.П. Глудкина. – М.: Горячая линия – Телеком, 2001. – 600 с.
3. Лapidус В.А. Всеобщее качество в российских компаниях / В.А. Лapidус; Гос. ун-т управления ; Нац. фонд подготовки кадров. – М.: Новости, 2002. – 432 с.
4. Окрепилов В.В. Управление качеством: учебник / В.В. Окрепилов. – М.: Экономика, 2000. – 911 с.
5. Шаповал М.І. Менеджмент якості: підручник / М.І. Шаповал. – К.: КОО Т-ва «Знання», 2007 – 457 с.

6.Ткаченко Т.І. Управління якістю готельних послуг: монографія / Т.І. Ткаченко, С.В. Мельниченко, М.В. Новак. – К.: Київ. нац. торг.-екон. ун.-т, 2006. – 234 с.

7.Управління якістю та забезпечення якості. Терміни та визначення: ДСТУ 3230–95. – [Чинний від 1996–01–07]. – К.: Держстандарт України, 1995. – 34 с.

658.5

*Верхоглядова Н.І., д.е.н., професор, Макарова Г.С., аспірант,
Придніпровська державна академія будівництва та архітектури*

ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ СТРУКТУРИ ЕКОНОМІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Діяльність будь-якого підприємства ґрунтується на формуванні і управлінні економічним потенціалом, який є основою стійкого розвитку на усіх рівнях господарювання. На цьому етапі розвитку, коли зовнішнє середовище функціонування значно ускладнилося, проблема стійкого розвитку підприємства набула нових аспектів у своєму розвитку. Однією з ключових проблем функціонування підприємств є забезпечення необхідного рівня економічного потенціалу, структура і виробничі характеристики якого повинні відповідати вимогам економіки. Умови розвитку кожного підприємства багатоманітні, кожне із них володіє різноманітними можливостями і засобами для вирішення проблем, що виникають. Розробка і застосування показника, який враховує наявні ресурси і кінцеві результати економічної діяльності, є доцільним для оцінок, коректування і прогнозування виробничо-економічної діяльності підприємства.

Зміст і структура усіх ресурсів і резервів підприємства проявляється у їх взаємодії у процесі функціонування, а економічний потенціал є категорією, яка відображає їх єдність. Зростання кризових явищ в економіці України, їх поглиблення, загострення соціальних протиріч потребують трансформації існуючих підходів щодо формування та використання економічного потенціалу підприємства. Вирішення цих проблемних аспектів неможливо без визначення теоретичних підходів до структуризації економічного потенціалу підприємства.

Широкий спектр питань, пов'язаних з розробкою підходів до аналізу структури та оцінки потенціалу підприємства, розкривається в працях І.А. Гуніної, В.В. Ковальова, Н.С. Краснокутської, В.О. Кунцевича, С.В. Лапіна, І.П. Отенко, Р.Ю. Сіміонова та інших.

Чіткого та однозначного уявлення про структуру економічного потенціалу підприємства ще не сформовано. Це пояснюється тим, що дослідження з даної проблеми здійснюються в рамках окремих проявів потенціалу. У результаті накопичено широкий інструментарій оцінки виробничих, фінансових, маркетингових можливостей підприємства, але разом з тим відчувається недолік повноти охоплення та систематизованого підходу в уявленні структури економічного потенціалу підприємства.

Метою статті є проведення аналізу та виділення основних теоретико-методологічних підходів до визначення структури економічного потенціалу підприємства, розкриття його характерних властивостей, що дозволить розробити методіку оцінки економічного потенціалу, ступеню його використання, ефективності діяльності підприємства у цілому, виявити резерви її підвищення.

Економічний потенціал підприємства є складною системою, що має певну внутрішню структуру і характеристики. Структура економічного потенціалу є ключовим фактором, що характеризує тип підприємства, відображає його специфіку і накладає відбиток на поточну діяльність підприємства, а також впливає на формування стратегії його розвитку. Під структурою економічного потенціалу розуміється відносно стійкий спосіб організації його елементів, що характеризує його будову, елементний склад, принцип формування і розвитку [1, с. 82]. Головною особливістю складання структури потенціалу підприємства повинна стати оптимальність, тобто структура повинна містити мінімальну кількість складових, які в свою чергу повинні повною мірою відображати сутність економічного потенціалу підприємства.

Слід зазначити, що відсутність серед дослідників єдиного підходу до визначення змісту поняття економічного потенціалу знайшла віддзеркалення в множинності підходів до структури цієї категорії, її основних елементів. Аналіз наукової літератури дозволив виявити декілька варіантів складу базових елементів економічного потенціалу підприємства, який характеризується: