

СУТНІСТЬ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТА ЙОГО РОЛЬ У ПІДВИЩЕННІ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Досвід зарубіжних фірм і практика роботи українських підприємств показують, що істотним реальним резервом їх розвитку є покращення використання організаційного потенціалу складних виробничо-економічних систем. Розвиток організації розглядається як реакція на справжні або майбутні зміни зовнішнього середовища і тому носить стратегічний характер. Організаційний потенціал – це сукупні можливості працівників апарату управління, що виражаються в обсягах і видах робіт, які може виконати керівництво підприємства [1].

Основними складовими потенціалу організаційної структури управління підприємством є ресурси управлінського персоналу, технічного оснащення управлінської праці та інформаційного забезпечення. Сукупність цих ресурсів, що характеризуються продуктивністю, економічністю, адаптивністю, надійністю, покликана забезпечити цілі процесу виробництва.

Проблеми дослідження теоретичних, методологічних та практичних основ функціонування та використання організаційного потенціалу досліджували такі вітчизняні науковці, як В. Авдєєнко, В. Архипова, А. Балацький, В. Вишневський, В. Герасимчук, Е. Горбунов, С. Гуткевич, Ю. Донець, А. Жулавський, А. Задоя, В. Захарченко, Т. Лепейко, Л. Малярець, П. Перерва, А. Проскураков, А. Цігічко, Д. Черніков, Д. Шевченко та зарубіжні вчені І. Ансофф, М. Альберт, Д. Бодді, А. Василенко, О. Горняк, Дж. О'Шонессі, Е. Ємельянова, А. Заребська, А. Каммель, Р. Кантер, Дж. Р. Костер, К. Крупа, А. Лузіна, С. Ляпунов, М. Магура, М. Мескон, Ф. Хедоурі, С. Шілов та інші. На сьогодні залишається майже не розробленою проблема самостійного визначення сутності організаційного потенціалу в цілому і окремих його частин, створення та практичне втілення методик оцінки та реалізації розроблених підходів на підприємствах.

Усе це свідчить про актуальність теми, а відтак зумовило вибір напряму дослідження в науковому і практичному аспектах.

Метою статті є розробка теоретичних положень і практичних рекомендацій щодо визначення сутності організаційного потенціалу підприємства, умов його формування та розвитку.

Історія розвитку суспільства є процес ускладнення структури організації людей, коли виділяються нові види діяльності та їх відокремлення.

Це йде одночасно зі зміною форм організації виробництва та управління. В організації відображаються стратегія, технологія, інновації, культура, традиції, формальні та неформальні відносини, її розвиток. Для ефективного управління організаціями необхідно розуміти принципи їх формування, вимоги до них, які висувуються ринком і сучасними технологіями менеджменту.

Організація як поняття розглядається з різних позицій.

Організація – це сукупність процесів чи дій, що ведуть до утворення або вдосконалення взаємозв'язків між частинами цілого; це об'єднання людей, спільно реалізують програму або мету і діють на основі певних правил або процедур [2; 3]. Організація формує завдання керівництва з ефективного використання виробничих факторів для досягнення цілей, місії підприємства.

Організація – це встановлення та забезпечення раціональних зв'язків між елементами системи [4].

Вона включає в себе: побудову структури компанії, організацію трудових і виробничих процесів; організацію управління; організацію відносин між людьми в процесі спільної діяльності.

Організація відображає відповідність підприємства умовам зовнішнього середовища, доцільність структури для підтримки нормального функціонування всіх систем для досягнення чітких цілей. Найважливіші чинники розвитку успішної та ефективної організації визначають вимоги до неї як до системи і до розробки її цілей: результативність і ефективність діяльності; ритмічність, виживання, можливість існування; випереджувальний розвиток, продуктивність, практична реалізація цілей і місії, спрямованість на успіх, ситуаційний, інтегрований, науковий, процесний, системний і комплексний підходи.

Причинами неефективної діяльності організації як відкритої системи можуть бути: нечіткість позицій персоналу щодо досягнення цілей і групування видів діяльності, розподілу повноважень; нестача взаємодії різних ділянок організації, невиправдане дублювання функцій; незадоволеність

працівників умовами праці і винагородою за участь в організації; несвоєчасна заміна старих елементів в організації в міру їх зносу новими; нечітке використання різних комбінацій ресурсів і стратегій; слабкі комунікаційні процеси [5].

На діяльність будь-якого підприємства впливають зміни у виробничій та технологічній базі виробництва. Одним з основних конкурентних переваг успішних підприємств стала ефективна форма організації та майстерність управління, побудовані на наукових принципах. Серед помилок щодо підприємства є такі, що розглядають його організаційну побудову як другорядне, а його організаційний потенціал не оцінюється зовсім. Будь-яке підприємство крім ринкового, виробничого, кадрового, інноваційного, фінансово-економічного, інформаційного потенціалів має організаційний потенціал.

Потенціал – це матеріально-технічні та організаційно-економічні можливості організації, тобто її розміри та територіальне розташування, чисельність персоналу і спеціалізація, профіль виробництва й обсяги реалізованої продукції (товарів і послуг), форма власності, стан основних фондів, фінансове становище [6; 7].

Організаційний потенціал являє собою базові умови цілісності, стійкості підприємства, його розвитку.

На наш погляд, наявність будь-якого із зазначених вище потенціалів саме по собі не є достатнім для забезпечення розвитку підприємства, якщо не буде сформований і ефективно використаний його організаційний потенціал. В однаковій мірі можна стверджувати, що повинно бути забезпечено ефективне управління цими потенціалами на основі розвитку організаційного потенціалу. Організаційний потенціал – це один з видів нематеріальних активів підприємства поряд з матеріальними активами. В даний час спостерігається відмова від парадигми максимізації доходів та прибутку, і перехід до парадигми стійкого розвитку підприємства, за рахунок чого можливо забезпечити тривалий успіх. Основні тенденції в розвитку організації були виділені І. Ансоффом [8].

Основна з них: будь-яка організація є складною сукупністю великого числа взаємопов'язаних елементів, і це має бути усвідомлено управлінням.

Великий набір зазначених елементів відображає організаційний потенціал. Зміна одного з елементів не означає ще зміни організації. Зміну організаційного потенціалу найдоцільніше починати з людей, з керуючих. Потім іде зміна системи цінностей, що діє на підприємстві, перебудова інформаційних потоків, інших елементів.

Теорія і практика показують, що проблема не може бути вирішена без побудови механізмів, що забезпечують сталий розвиток. Сталий розвиток підприємства характеризує його організаційний потенціал.

На нашу думку, організаційний потенціал підприємства – це сукупність елементів і механізмів, що забезпечують упорядкування, узгодження та ефективне використання потенціалів і ресурсів підприємства, досягнення стійкості і цілей його розвитку на основі сучасних методів управління, включаючи програмно-цільовий і системний підходи. Характерними прийомами системного підходу є: диференціація та інтеграція, спеціалізація, координація, формування ієрархічних рівнів. У якості цілей розглядаються критерії і цільові функції, що формуються на верхніх рівнях управління, в якості програм – конкретні проекти діяльності підприємства.

У результаті виділяють три рівні управління, коли на вищому рівні задаються показники стійкості та розвитку, на середньому – цілі стратегії підприємства, а на нижчому рівні – набір характеристик його функціонування за найважливішими напрямками. Взагалі, тривалість функціонування системи – узагальнююче поняття, яке визначається великою групою факторів.

Втрата стійкості може відбутися з різних причин, основними з яких є наступні: кризові ситуації; непередбачені при проектуванні зовнішні та внутрішні впливи; наслідки реструктуризації і слабке використання інтеграційних механізмів; недостатній організаційний потенціал чи неефективне його використання; відставання від завдань випереджаючого організаційного розвитку; неповне використання кадрового чи інтелектуального потенціалів підприємства.

В останні роки виділяють нові елементи концепції організаційного розвитку як методу зміни сформованих станів підприємства або процесів її функціонування. Фахівці з організаційного розвитку погоджуються, що в основі цієї концепції лежать певні переконання, вірування, норми та цінності, пов'язані з певною організаційною культурою. На підприємствах розробляються програми робіт з організаційного розвитку.

В проекти організаційного розвитку включають програми вивчення персоналу і організації та їх функціонування, а також плани щодо реалізації змін, які необхідно провести в організаціях, щоб люди, групи, команди та організації в цілому працювали краще.

Планові зміни вимагають систематизації, орієнтованого підходу до вирішення завдань і необхідних знань про організаційну динаміку у процесі змін.

А. Богданов [9] у своїй роботі «Нариси організаційної науки» зазначив, що у людства немає іншої діяльності, крім організаційної, немає інших завдань, окрім організаційних, «... якщо суспільство, класи, групи руйнівню стикаються, дезорганізуючи один одного, то саме тому, що кожен такий колектив прагне організувати світ і людство для себе, по-своєму, це – результат окремо, відособленості організуючих сил, результат того, що не досягнуто ще їх єдність, їх загальна, струнка організація, це – боротьба організаційних форм, які в постійних змінах утворюють світової організаційний процес, безперервний і нерозривний».

Успіх сучасних організацій все в більшій мірі залежить від своєчасної роботи з оцінки ефективності організаційного потенціалу підприємства. До числа цих умов можна віднести інтенсивну конкуренцію, яка набуває глобального характеру, швидкий технологічний розвиток, посилення вимог до інтелекту і потенціалу управлінських кадрів, зростання їх автономії та відповідальності.

Організаційний потенціал підприємства, на наш погляд, слід розглядати з позиції можливостей динамічного його розвитку, що передбачає не лише стратегічну стабільність діяльності, а й орієнтацію на прискорення темпів розвитку. Структура організаційного потенціалу досить складна і визначається не лише особистими якостями керівництва, але і всією сукупністю організаційних чинників. Серед низки чинників, що визначають динамічний, випереджальний розвиток підприємств, слід назвати досвід, знання, вміння, інтуїцію керівників. Основна увага приділяється тому, що проводиться тією чи іншою організацією і як це поєднується з кращими прийомами світової практики.

Література

1. Грузнов И.И. Эффективные организационно-экономические механизмы управления (теория и практика) / И.И. Грузнов. – Одесса: Полиграф, 2009. – 528 с.
2. Городнов А.Г. Организационный потенциал и реинжиниринг бизнес-процессов / А.Г. Городнов. – Нижний Новгород: Изд-во Волго-Вятской акад. гос. службы, 2005. – 140 с.
3. Березін О.В. Стратегія підприємства : [навч. посіб.] / О.В. Березін, М.Г. Безпарточний. – К. : Кондор, 2010. – 224 с.
4. Іванов Ю. Б. Конкурентні переваги підприємства: оцінка, формування та розвиток : монограф. / Ю.Б. Іванов, П.А. Орлов, О. Ю. Іванова. – Х. : ІНЖЕК, 2008. – 352 с.
5. Бойківська Г.М. Основні аспекти системи управління організаційними ресурсами й організаційним розвитком аграрного підприємства / Г.М. Бойківська // Тези доповідей міжнар. наук.-практ. конф. [“Стратегія ресурсозберігаючого використання аграрно-економічного потенціалу на основі активізації інноваційно-інвестиційної діяльності – об’єктивна передумова інтеграції країни в Світове співтовариство”], (Тернопіль, 18 травня 2007 р.) / Терн. нац. екон. ун-т. – Тернопіль : ТНЕУ, 2007 р. – С. 17-19.
6. Іванов В.Б. Потенціал підприємства: [навч. посіб.] / В.Б. Іванов, О.М. Кохась, С.М. Хмелевський. – К. : Кондор, 2009. – 300 с.
7. Отенко І. П. Аналіз та оцінка стратегічного потенціалу підприємств : монографія / І.П. Отенко, Г.А. Іващенко, Л.М. Малярець – Харків: Вид. ХНЕУ, 2007. – 348 с.
8. Ансофф И. Стратегическое управление : пер. с англ. / И. Ансофф. – М. : Экономика, 1999. – 519 с.
9. Богданов А. Очерки организационной науки [Электронный ресурс] / А. Богданов, М., 2004. – Режим доступа: http://sbiblio.com/biblio/archive/bogdanov_ocherki/00.aspx

Рецензент д.е.н., професор Маркіна І.А.