

SECTION 2.

ENTREPRENEURSHIP, TRADE AND SERVICE SECTOR

Ємельянов Олександр Юрійович

д-р. екон. наук, професор, професор кафедри економіки підприємства та інвестицій
Національний університет «Львівська політехніка», Україна

ПОСЛІДОВНІСТЬ ОЦІНЮВАННЯ ПОТЕНЦІАЛУ РОЗВИТКУ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

Багато підприємств України характеризуються негативною динамікою фінансово-економічних результатів їх діяльності, що часто викликає настання на цих підприємствах фінансово-економічної кризи [1–3]. Усунення цієї тенденції потребує оцінювання та управління потенціалом економічного розвитку суб'єктів підприємництва [4–7]. При цьому важливо враховувати зв'язок цього потенціалу з іншими видами сукупного економічного потенціалу підприємства, до яких, зокрема, належать: трудовий [8], маркетинговий [9], виробничий [10, 11], збутовий [12–15], інноваційний [16–18], конкурентний [19] та фінансовий [20–22] потенціал. Кожен з них є сукупністю певних функціональних властивостей підприємства, тобто таких характеристик компанії, які проявляються при взаємовідносинах із зовнішнім середовищем. Зокрема, до зазначених властивостей можна віднести фінансову стійкість [23], адаптованість [24], гнучкість [25], інноваційність [26] тощо.

Властивості є притаманними і кожному різновиду економічних ресурсів підприємств. Стосовно працівників підприємства, які беруть участь в розробці, ухваленні та реалізації управлінських рішень, то їх головною властивістю є рівень компетентності. Даний рівень є головним фактором, що визначає ефективність діяльності суб'єкта господарювання. Це зумовлено тим, що управлінська підсистема підприємства у кінцевому рахунку регулює рівень як усіх його загальних властивостей, так і властивостей окремих видів ресурсів та господарських процесів підприємства. Можна стверджувати, що недостатній рівень ефективності господарської діяльності підприємств визначається двома головними обставинами: недостатнім рівнем компетентності працівників апарату управління та негативними факторами зовнішнього середовища, які підприємство навіть за умови найвищого рівня компетентності працівників управлінської підсистеми не може перебороти. Враховуючи викладене, оцінювання потенціалу розвитку управлінських працівників підприємства повинно базуватися на вимірюванні наявного рівня компетентності працівників управлінської підсистеми підприємства та визначення резервів підвищення здатності працівників підприємства розробляти, ухвалювати та реалізовувати відповідні управлінські рішення. При цьому загальна послідовність процесу вимірювання рівня компетентності працівників апарату управління підприємством повинна включати такі основні етапи:

1. Вибір головних типів компетенцій працівників управлінської підсистеми. Відзначимо, що групування таких компетенцій може бути виконано за різними ознаками. Оскільки предметом управління на підприємстві виступають його економічні ресурси, то найбільш обґрунтованим видається групування компетенцій за ознаками, що прив'язані до

ресурсного забезпечення господарської діяльності. Зокрема, ознаками групування можуть виступати види ресурсів та операцій з ними. Крім того, управлінські компетенції можна класифікувати за загальними функціями управління.

2. Побудова множини загальних управлінських компетенцій. У цьому випадку загальною буде вважатися компетенція, яка може бути поділеною на окремі складники, кожен з яких, своєю чергою, являтиме компетенцію нижчого рівня. Для виокремлення головних управлінських компетенцій доцільно скористатися способом подвійного групування, тобто одночасно використати дві кваліфікаційні ознаки. Зокрема, як вже зазначалося вище, такими ознаками можуть виступати види використовуваних ресурсів та операцій з ними.

3. Визначення для кожної загальної управлінської компетенції переліку часткових управлінських компетенцій. З цією метою можна застосувати метод розкладання загальної управлінської компетенції на окремі етапи її здійснення.

4. Оцінка наявного рівня володіння управлінськими працівниками відповідною загальною компетенцією. З цією метою можна використати метод експертного опитування. При цьому в якості експертів можуть виступати як керівники самого підприємства, так і запрошені фахівці у даній сфері управління, зокрема з консалтингових компаній. Тоді рівень володіння управлінськими працівниками відповідною загальною компетенцією можна оцінити як суму добутків рівнів володіння управлінськими працівниками підприємства спеціальними компетенціями, які належить до певної загальної компетенції, на коефіцієнти значущості відповідних спеціальних компетенцій.

5. Оцінка наявного рівня володіння управлінськими працівниками усією сукупністю загальних компетенцій. З цією метою варто розрахувати суму добутків рівнів володіння управлінськими працівниками підприємства загальними компетенціями на коефіцієнти їхньої значущості.

Тоді потенціал розвитку управлінського персоналу підприємств може бути оцінено як різницю між максимально можливим та наявним рівнями володіння управлінськими працівниками усією сукупністю загальних компетенцій.

Список використаних джерел:

1. Денисюк, О. Г. & Дерев'янюк, О. Ю. (2015). Сутність, класифікація та причини виникнення криз у діяльності підприємств. *Вісник Житомирського державного технологічного університету*, (1), 80–87.
2. Кривов'язюк, І. В. & Стрільчук, Р. М. (2016). Діагностика кризового стану інноваційно активних машинобудівних підприємств на базі дискримінантної моделі. *Актуальні проблеми економіки*, (7), 454–465.
3. Ганзюк, С. М. (2016). Фінансова криза на підприємствах України. *Молодий вчений*, (3(30)), 49–52.
4. Ємельянов, О. Ю. (2019). *Потенціал економічного розвитку підприємств: інструментарій та моделі оцінювання: [монографія]*. Львів: Національний університет «Львівська політехніка».
5. Коновал, В. В. (2014). Оцінювання потенціалу розвитку підприємств легкої промисловості. *Вісник ХДУ*, (6 (2)), 206–209.
6. Yemelyanov, O., Kurylo, O. & Petrushka, T. (2018). Methodological principles of evaluating economic potential of industrial enterprise sustainable development. *Науковий вісник «Полісся»*, (2 (14)), 141–149.
7. Yemelyanov, O., Symak, A. & Zarytska, O. (2016). Modelling the process of forming the potential of economic development of an industrial enterprise. *Periodyk naukowy Akademii Polonijnej, Czestochowa, Akademia Polonijna w Czestochowie*, (3), 128–137.
8. Верхоглядова, Н. І. & Русинко, М. І. (2013). Характеристика і структура трудового потенціалу підприємства. *Інноваційна економіка*, (4), 37–40.
9. Мороз, Л. А. & Лебідь, Т. В. (2009). Стратегічний аналіз маркетингового потенціалу підприємства. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Серія «Логістика»*, (649), 214–219.

10. Войцехівська, В. В., Войцехівська, Ю. В. & Висоцький, А. Л. (2012). Методи прогнозування розвитку виробничого потенціалу підприємств. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка» «Проблеми економіки та управління»*, (725), 42–48.
11. Плешка, А. Р. (2011). Фактори, що впливають на розвиток виробничого потенціалу. *Наук. праці Нац. ун-ту харч. технологій* (37/38), 279–283.
12. Висоцький, А. Л. (2014). Сутність та особливості збутового потенціалу як складової частини сукупного економічного потенціалу підприємств. *Науковий вісник НЛТУ України*, (24.8), 225–233.
13. Висоцький, А. Л. (2014). Види, чинники та об'єкти управління збутовим потенціалом машинобудівного підприємства. *Науковий вісник НЛТУ України*, (24.7), 315–323.
14. Ємельянов, О. Ю., Лесик, Л. І. & Висоцький, А. Л. (2015). Теоретичні засади формування та оцінювання виробничо-збутового потенціалу машинобудівних підприємств. *Бізнес Інформ*, (1), 124–130.
15. Emelyanov, A., Kurylo, O. & Vysotskij, A. (2013). Structuring expenses of industrial enterprises in the evaluation process of its production and sales potential. *Ekontechmod. An international quarterly journal*, (4), 11–17.
16. Гришко, В. А. (2010). Показники та методи оцінювання інноваційного потенціалу машинобудівних підприємств. *Схід*, (7(107)), 18–21.
17. Родіонова, І. В. (2013). Методи оцінки інноваційного потенціалу промислових підприємств. *Економіка розвитку*, (4 (68)), 96–99.
18. Тищенко, Т. І. (2015). Оцінювання інноваційного потенціалу промислового підприємства. *Економічний вісник ДВНЗ УДХТУ*, (2 (2)), 65–71.
19. Ємельянов, О. Ю., Лесик, Л. І. & Петрушка Т. О. (2016). Моделювання показників оцінювання конкурентного потенціалу промислового підприємства. *Актуальні проблеми економіки*, (4), 340–348.
20. Кунцевич, В. О. (2005). Підходи до діагностики фінансового потенціалу підприємства. *Актуальні проблеми економіки*, (1(43)), 68–75.
21. Левченко, Н. М. (2012). Фінансовий потенціал підприємства: сутність та підходи до діагностики. *Інвестиції: практика та довід*, (2), 114–117.
22. Маринич, І. А. (2010). Сучасні підходи до діагностики фінансового потенціалу підприємства. *Науковий вісник НЛТУ України*, (20.1), 105–108.
23. Ємельянов, О. Ю. (2020). Діагностування рівня фінансової стійкості підприємств агропромислового комплексу. *Агросвіт*, (21), 3–9.
24. Yemelyanov, O., Symak, A., Petrushka, T., Lesyk, R. & Lesyk, L. (2018). Evaluation of adaptability of Ukrainian economy to changes in prices for energy carriers and to energy market risks. *Energies*, (11 (12)), 3529.
25. Распопов, Р. С. (2006). Економічні аспекти гнучкості виробничої потужності підприємства. *Вісник ДонДУЕТ*, (4 (32)), 117–123.
26. Ортіна, Г. В. (2016). Модернізація та інноваційність як напрями антикризового розвитку підприємств реального сектора економіки. *Економіка та держава*, (2), 29–32.