

УПРАВЛІННЯ РЕСУРСНИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

*ДЕМЧЕНКО Т.М., КОВАЛЬ О.В.,  
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА  
Науковий керівник – к.е.н. Краля В.Г.*

Ресурсний потенціал потрібно досліджувати як економічну базу, потенційну силу розвитку підприємства, що відзначається низкою ознак, які відображають не тільки існуючі запаси, а й їхні резерви, які можна використати за різних умов. Результативність управління ресурсним потенціалом підприємства зростає за умов доцільного його застосування для того, щоб одержати повний кінцевий результат у вигляді виготовлення продукції високої якості [1].

Управління ресурсним потенціалом є непростим явищем. При цьому зрозуміти сутність непростих явищ і отримати про них точну інформацію можна тільки через багаторазове спостереження за поведінкою вивчаючого предмета. Важливо не лише отримати вірогідні матеріали про управлінський процес, але й дати оцінку його якісній стороні та виробити напрями з поліпшення досліджуваного процесу. Визначною передумовою забезпечення розвитку підприємства є збільшення ефективності управління ресурсним потенціалом [2].

Багато вчених розглядають питання вивчення потенціалу підприємства та його ефективного управління, такими вченими є: О.В. Ареф'єва, А.В. Борисов, Ю.М. Воробйова, Н.М. Гуляєва, С.О. Іщук, Т.В. Калінеску, Н.С. Краснокутська, В.О. Лук'яних, В.Є. Новицький, І.М. Писаревський і багато інших. Велика кількість наукових робіт вчених-економістів характеризується важливістю проблем ефективного управління ресурсним потенціалом підприємства, його відновлення, всеосяжна модернізація і високоефективне застосування, а також необхідне забезпечення всіма запасами, що належить до найбільш гострих, складних і надзвичайно актуальних не лише в науковому, а й, у практичному плані.

В економічних джерелах ресурсний потенціал тлумачиться по-різному. Але усі підходи з'ясовують позиції, які сформульовані при визначенні потенціалу в загальноекономічному розумінні. Одні науковці виділяють ресурсний потенціал як підсумкову оцінку існуючих у господарстві земельних, трудових та матеріальних запасів. Другі ж вивчають його як комплекс органічно взаємопов'язаних запасів сільськогосподарського виробництва, що дозволяють досягти при заданих умовах об'єктивно обумовленого рівня господарських результатів. Отже, управління ресурсним потенціалом трактується як уміння застосовувати усі існуючі запаси підприємства шляхом використання та об'єднання різних методів, принципів і функцій управління діяльністю з метою збільшення та відновлення ресурсного потенціалу підприємства [3-4].

Діяльність управлінського персоналу підприємства пов'язана з потребою вибору можливих управлінських рішень для того, щоб знайти істинну управлінську дію для підприємства у підходящій час і у відповідному місці. У даному випадку базою управління ресурсним потенціалом є процес прийняття рішень. Прийняття рішень є головною складовою в управлінні ресурсним потенціалом. Його слід вивчати як вибір того, яким чином і що планувати, організувати, координувати, мотивувати і контролювати. В процесі прийняття рішень мають існувати такі складові: людина, яка приймає рішення; контрольовані змінні; вибір і прийняття рішень; безконтрольні змінні; внутрішні і зовнішні обмеження та можливі вихідні складові [5].

Управління ресурсним потенціалом підприємств є необхідним елементом системи керівництва. Особливо важливо впровадити ефективне управління у сучасних умовах обмеженості або високої вартості цілого ряду ресурсів.

**Література:**

1. Ареф'єва О.В. Економічні засади формування потенціалу підприємства / О.В. Ареф'єва, Т.В. Харчук // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – № 7(85). – С. 71-76.
2. Отенко І.П. Стратегічне управління потенціалом підприємства: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора екон. наук : спец. 08.06.01 – економіка, організація і управління підприємствами / Ірина Павлівна Отенко ; Східноукраїнський національний університет ім. Володимира Даля. – Луганськ, 2006. – 27 с.

3. Безус П.І. Моделювання процесу економічного розвитку виробничого підприємства: автореф. дис... канд. екон. наук: 08.00.11 / Державний вищий навчальний заклад «Київський національний економічний ун-т ім. Вадима Гетьмана» / П.І. Безус. – К., 2007. – 19 с.

4. Рудьєв В.А. Менеджмент. Навч. посіб. / В.А. Рудьєв, С.О. Гуткевич – К.: Центр учбової літератури, 2011. – 312 с.

5. Мягких І.М. Аналіз та оцінка використання ресурсного потенціалу в системі споживчої кооперації / І.М. Мягких // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – № 1(91). – С. 136-142.



## CORPORATE CULTURE AS THE INTERNAL ENVIRONMENT OF THE ENTERPRISE

*ZAİKA O.V.,*

*KHARKIV PETRO VASILENKO NATIONAL TECHNICAL UNIVERSITY OF AGRICULTURE*

*Scientific supervisor – PhD in social communications Kukharenko A.L.*

The concept of «corporate culture» in management theory first appeared in 1982, when American experts T. Dil and A. Kennedy<sup>1</sup> began to study the factors influencing the success of the work of American transnational corporations. Then this concept began to be used in the development of management methods for smaller-scale objects — individual companies, firms, organizations. In this case, the term «corporate» and organizational culture has been interpreted as «general professional», existing at the level of values and norms of business, entrepreneurship, and the sphere of production.

Today, there are quite a few definitions of corporate and organizational culture. Thus, the American researcher Michael Armstrong defined organizational culture as «a set of beliefs, attitudes, behavioral norms and values common to all employees of this organization, determining the interaction of people and significantly influencing the course of work» [1].

Organizational culture can be of benefit to the organization by creating an environment conducive to increasing productivity and introducing the new. But it can also work against the organization, creating barriers that impede the development of a corporate strategy. These barriers are expressed in resistance to new and lack of contact.

G.L. Hyeata also focuses on organizational behavior, considering corporate culture as values, attitudes, behavioral norms characteristic of the organization [5]. The same approach to the definition of corporate culture is demonstrated by V.V. Zadihailo, O.R. Kibenko and G.V. Nazarov, which he proposes to understand by corporate culture a system of socially progressive formal and informal rules and norms of activity, customs and traditions, individual and group interests, behavioral patterns of personnel of a given organizational structure, leadership style, indicators of employee satisfaction with working conditions, level of mutual cooperation and compatibility of workers between oneself and with the organization, development prospects [4]. Obviously, such a definition of corporate and organizational culture is incomplete, as it reflects only one, although fundamental, aspect of this multifaceted phenomenon. A more complete definition gives the American scientist Edgar Shane. In addition to human values that determine organizational behavior, he speaks of corporate culture as an environment that determines internal and external communication in an organization: «... a system of material and spiritual values, manifestations interacting with each other, inherent in a given corporation, reflecting its individuality and perception of themselves and others in a social and material environment, manifested in behavior, interaction, perception of oneself and the environment» [1]. In his opinion, corporate culture is manifested in the philosophy and ideology of management, value orientation, beliefs, expectations and norms of behavior.

Yevtushevsky V.A. gives the following definition of organizational culture: it is “a set of the most important assumptions made by members of the organization and expressed in the values asserted by the organization, giving people guidelines for their behavior and actions. These value orientations are transmitted to individuals through “symbolic” means of the spiritual and material intra organizational environment” [3]. Nazarov G.V. adheres to the same approach in defining organizational culture,