

ОЦІНКА УПРАВЛІНСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Назаренко С.В., гр. МО-18м

Сидоренко О.В., гр. МО-16

Науковий керівник – д-р. екон. наук, проф. **Т.С. Пічугіна**
Харківський державний університет харчування та торгівлі

Ведуча роль у структурі потенціалу підприємства належить управлінському потенціалу, оскільки саме він забезпечує взаємозв'язок підприємства з зовнішнім середовищем і забезпечує узгоджену діяльність усіх підрозділів усередині підприємства.

Основою управлінського потенціалу є система управління підприємством. Під управлінським потенціалом підприємства слід розуміти сукупність організаційних характеристик системи управління, управлінських ресурсів та їхніх здатностей мобілізувати явні та латентні компетенції для забезпечення конкурентоспроможності, стабільного функціонування та постійного розвитку суб'єкта господарювання. Загальна структура управлінського потенціалу складається з ресурсної, організаційної та функціональної компоненти; перша і друга складові характеризують готовність системи управління до функціонування (його статичку), третя – ефективність функціонування системи (динаміку) на підставі заданих статикою умов.

Управлінський потенціал підприємства є найважливішим внутрішнім ресурсом, який здатний створювати нові конкурентні переваги для підприємства та характеризує в сукупності рівень професійно-кваліфікаційного розвитку працівників апарату управління, їхні творчі можливості та організаційну спроможність забезпечити управлінську діяльність. Отже, управлінський потенціал - це потенційна здатність управлінського персоналу на засадах професіоналізму оптимально застосувати професійно-кваліфікаційний, творчий потенціали та організаційну спроможність з метою досягнення сталого та ефективного функціонування підприємства. Таке визначення потенціалу має важливий зміст, оскільки відображає не тільки вплив знань, навичок, але й творчих можливостей та організаційної спроможності керівників на ефективність функціонування підприємства.

Спрямування управлінського потенціалу на досягнення ефективності функціонування підприємства залежить від професіоналізму управлінського персоналу, його компетентності. Професіоналізм управлінської діяльності є головною умовою ефективності. Суть професіоналізації управління полягає в оволодінні

керівниками глибокими фаховими знаннями, практичними навичками управлінської майстерності, формуванні готовності до ефективної і результативної управлінської діяльності, умінні швидко й правильно орієнтуватися в конкретній ситуації, прогнозувати розвиток подій, планувати свою діяльність. Тобто дедалі більшого значення набувають інтелектуальні та соціально-психологічні якості людини. Тому компетентність як ознака професіоналізму стає важливою рисою сучасного управління.

Швидкі темпи змін управлінських технологій, створення та впровадження інновацій в менеджменті, удосконалення інформаційних систем для управління підприємством та прийняття управлінських рішень вимагають значної уваги їх керівництва. Постійна реакція на зміни, які відбуваються не тільки у внутрішньому, але й у зовнішньому середовищах, зумовлює необхідність поповнювати знання керівників, розвивати здібності і спрямувати їх на те, щоб забезпечити стабільне ефективне функціонування підприємства. В цьому напрямі важливу роль відіграє якісне підвищення кваліфікації управлінського персоналу як рівня знань та практичних навичок, необхідних для виконання завдань певної складності у конкретних виробничих умовах.

Оцінка управлінського потенціалу складається з кількох розділів. Перший з яких - діагностика управління. Мета - визначення керованості організацією та виявлення потенціалу розвитку. Керівники за допомогою самодіагностики управлінських помилок у своїй організації, аналізу управлінських рішень (наказів, розпоряджень) та спостереження за нарадами і оперативками формується звіт. У звіті фіксуються взаємозв'язку різних управлінських проблем, виявлення тих з них, з рішення яких слід починати підвищення керованості. Другий – визначення службових функцій підрозділів і працівників. У результаті роботи формується посадові функції з урахуванням ідеології і цілей організації. Третій – оцінка мотивації персоналу. Результатом цієї роботи буде впровадження динамічної системи оцінки мотивації, використовуваної і коригованою «на ходу», без масованих і дорогих атестацій. Четвертий – оцінка стратегічного управління. Результатом цієї роботи буде текст стратегії організації і діюча система стратегічного управління в ній. П'ятий – оцінка управлінської команди. Результатом буде підвищення ефективності стратегічних рішень і узгодженості дій.

У результаті цієї роботи організація отримає реальне бачення про сьогоденний стан управлінського потенціалу, способів його реалізації в окремих випадках, розробляються готові рішення для існуючих проблем в управлінні.