

Експлуатаційні:

– **Вартість поставки** – відношення витрат на придбання програмного забезпечення до розміру активів організації. Наприклад, в ситуації коли мала компанія не купляє програмне забезпечення через відсутність необхідної суми грошей, а велика – навпаки, через те, що вважає його занадто дешевим.

– **Наявність технічної підтримки.** Необхідно врахувати, що 10–15 % від вартості програмного продукту щорічно буде йти на його подальший супровід.

– **Стійкість і тривалість роботи фірми-розробника.**

– **Витрати на впровадження.** Важливо розуміти, що під витратами розуміються не тільки фінансові кошти, але й час, на який персонал буде відірваний від своєї основної роботи.

Перелік використаних джерел

1. Информационные системы в экономике / под ред. В. В. Дика. – М. : Финансы и статистика, 1996.
2. Черенков А. П. Информационные системы для экономистов : учебное пособие / А. П. Черенков. – М. : Экзамен, 2002.
3. Бойко В. В. Проектирование баз данных информационных систем / В. В. Бойко, В. М. Савинков. – М. : Финансы и статистика, 1992.

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДО МОДЕЛЮВАННЯ СТРУКТУРИ ПОТЕНЦІАЛУ РОЗВИТКУ ТОРГОВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА

О. К. Кузьменко, к.е.н.

ІНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Початок ХХІ ст. характеризується збідненням світових ресурсів, всесвітніх ринків виробництва і споживання та глобальною конкуренцією. В цих умовах для підприємницьких структур постають питання ефективності використання ресурсів і оптимальної організації виробництва й розподілу. Для керівників сучасних підприємств головним завдання є збереження та нарощування потенціалу та потенціалу розвитку підприємства

[18, с. 168–169]. Ці завдання вирішуються за умови впровадження нових підходів до управління підприємством, розробки нової господарської політики і стратегії, які дозволять йому сформувати та підтримувати конкурентні переваги в довгостроковому періоді.

Формування структури потенціалу розвитку підприємства, в основному, відбувається на основі моделювання процесів відтворення та імітації поведінки моделі. При цьому, за допомогою моделювання є можливість визначити вплив екзогенних та ендогенних факторів на майбутні результати діяльності торговельного підприємства, провести аналіз, діагностування та оцінку кожної складової на загальний результат, а також вибрати варіант ефективної стратегії розвитку.

Як і будь-яка категорія, потенціал підприємства має свою структуру. В науковій літературі існує велика кількість тлумачень структури. Так, на думку М. Ф. Овчинникова, структура – це «інваріантний» аспект системи [12, с. 267–258], а науковець В. І. Крем'янський зазначав, що «структура є розгорнуте вираження сукупності» [9, с. 6]. Якщо розглядати ширші тлумачення поняття структури, то розрізняють: макроструктуру, яка виражає найстійкіші (інваріантні) зв'язки системи, і мікроструктуру – змінні (імовірнісні) зв'язки системи. Сукупність цих структур становить зміст об'єкта або процесу дослідження [20, с. 13].

Існує декілька можливих підходів до структуризації потенціалу підприємства [8, с. 12]: блочно-модульна структуризація та функціональна структуризація. Блочно-модульна структуризація потенціалу підприємства заснована на взаємодії трьох складових, які охоплюють всі стратегічні компоненти підприємства, що дозволяють досягти поставленої цілі, та найбільш повно характеризують внутрішній стан підприємства – ресурсів, системи управління та діяльності персоналу [15, с. 21–26; 8, с. 12]. Система ресурсів містить [16; 8, с. 12]: технічні, технологічні, кадрові, просторові, фінансові, інформаційні ресурси, ресурси організаційної структури системи управління та ділова репутація. Крім ресурсної складової ще виділяють блок системи управління, що складається з трьох підсистем: планування, реалізації

та контролю [8, с. 15–16; 6, с. 83–87]. Блок управлінських задач містить: аналітичну, виробничу та комунікаційну діяльність [21, с. 152].

Функціональна структуризація потенціалу підприємства передбачає виділення управлінських функцій та в межах кожної функціональної області формується свій внутрішній потенціал, який включає в себе сукупність об'єктивних і суб'єктивних елементів [6, с. 83–87; 16], що і визначає його односторонність.

Використовуючи функціональний підхід, Отенко І. П. та Млярєць Л. М. виділяють управлінську, організаційну та ресурсну структурні складові потенціалу торговельного підприємства. Запропоноване ними виділення блоків можливостей відповідає системі цілей торговельного підприємства, що спрямовані на задоволення потреб індивідів, які входять в організацію; удосконалення структури організації щодо внутрішніх та зовнішніх змін; перетворення ресурсів для досягнення певного результату. Однак виділення потенціалу управління торговими підприємствами та організаційного потенціалу в окремі складові не є достатньо аргументованим [3, с. 156–157].

Іншим підходом до визначення економічного потенціалу підприємства є функціональний підхід [14; 13; 7; 1; 16; 17]. Г. С. Одинцова, Г. А. Селезньова [13] вважають, що «потенціал підприємства – це система взаємопов'язаних елементів, які виконують визначені функції в процесі забезпечення продажу продукції та досягнення підприємством своєї мети».

Деякі автори структуру потенціалу підприємства представляють через призму одного з його складових. Так, А. І. Ніколаєв розглядає структуру загального потенціалу підприємства через інноваційний потенціал [5, с. 33], але ця структура не відображає детальний зв'язок між окремими видами потенціалів.

У сучасних дослідженнях найбільш детально та більш структуровано потенціал підприємства представлений О. Федоніним, І. Репіною та О. Олексюком у роботі [20]. Запропонована ними структура відображає не лише максимальну кількість компонентів потенціалу підприємства, але й зв'язок між кожним окремим елементом. Вони запропонували потенціал підприємства розмежовувати на об'єктивні та суб'єктивні складові. Об'єктивні складові

пов'язані з матеріально-речовинною та особовою формою потенціалу підприємства. Вони споживаються і відтворюються в тій чи іншій формі в процесі функціонування. Суб'єктивні складові пов'язані з суспільною формою їх виявлення, встановлюючи передумову загальноекономічного, загальногосподарського та соціального чинників для раціонального споживання об'єктивних складових [5, с. 332–334].

У наведених вище структурах не виділяють і не розглядають потенціал розвитку як складову потенціалу підприємства.

Для визначення структури потенціалу торговельного підприємства використовують комплексний підхід, що уможливує розмежування декількох різних аспектів економічного потенціалу підприємства та надасть досить повне уявлення про його елементи, об'єднавши цілі, завдання, зміст, методи та форми управління. Тому, потенціал розвитку підприємства запропоновано визначати таким чином: нехай потенціал підприємства складається з наявних та прихованих можливостей, ресурсів та засобів, які в умовах постійної конкурентної боротьби (за рахунок підвищення якісних та кількісних характеристик можливостей, ресурсів та засобів) утворюють у своєму складі потенціал розвитку підприємства. Тобто, потенціал підприємства $U_{(0)}$ формується з наявного ($U^a_{(0)}$) та прихованого ($U^n_{(0)}$) потенціалів (1):

$$U_{(0)} = U^a_{(0)} + U^n_{(0)}. \quad (1)$$

Прихований потенціал – це можливості, ресурси та засоби, які є певними перевагами на сучасному етапі, хоча в перспективі вони можуть трансформуватися в наявні можливості, ресурси та засоби. Якщо прихований потенціал досягає певного рівня, він може бути реалізований у вигляді відкриття нового напрямку, поліпшення властивостей продукції та послуг торговельного підприємства, тому до складу прихованого потенціалу входять резервний та надлишковий потенціали.

Резервний потенціал – це потенціал підприємства, який існує, але не використовується в даний момент часу за рішенням власника в залежності від зовнішніх та внутрішніх умов.

Надлишковий потенціал – це потенціал підприємства, що характеризується перевищення наявних можливостей, ресурсів і засобів підприємства того рівня, який необхідно для його діяльності.

Наявний потенціал торговельного підприємства – сукупність ресурсів (трудових, матеріальних, фінансових, нематеріальних та інших), а також здатність його колективу використати ці ресурси для виробництва товарів, надання послуг та отримання доходу під впливом факторів (параметрів) вектора розвитку, який формується за рахунок потенціалу розвитку підприємства.

Математичне визначення потенціалу розвитку підприємства (ПРП) [11, с. 129] у своїй моделі передбачає використання структурних складових потенціалу [10, с. 233]:

$$U_p = f(U_1, U_2, U_3), \quad (2)$$

де U_p – потенціал розвитку підприємства є певною функцією від аргументів U_1, U_2, U_3 ;

U_1 – наявні ресурси, їх обсяг, структура та динаміка, відповідність їх стратегічним цілям;

U_2 – можливість використання ресурсів у майбутньому;

U_3 – ефективність використання ресурсів (поточна та прогнозована, яка визначає динаміку освоєння потенціалу та досягнення стратегічної мети підприємством), у тому числі прогнозовані та фактичні показники результатів діяльності.

Факторами, які впливають на потенціал розвитку і, відповідно, на ступінь його освоєння, є фактори впливу на кожний із аргументів U_i . Серед цих факторів існують зовнішні – динаміка ринку, надходження інвестицій, політичні ризики тощо, та внутрішні – ефективність управлінської системи, наявні власні управлінські ресурси, накопичена позитивна або негативна динаміка розвитку [10, с. 233].

Тобто, однією з умов існування потенціалу підприємства є стан рівноваги між усіма елементами. При цьому, потенціал підприємства визначає діапазон альтернативних можливостей,

що може використовувати підприємство, але для ухвалення рішення про їхнє використання необхідно визначити, чи приведуть прийняті зобов'язання до збільшення готівки. Після прийняття цих рішень необхідно контролювати й аналізувати наслідки (позитивні або негативні). Тим самим створюються умови для подальшого нарощування потенціалу [4, с. 17]. Таким чином, потенціал розвитку в структурі стратегічного управління підприємством є ще й вектором переходу існуючого потенціалу підприємства в новий стан. Цей перехід допомагає підприємству забезпечити ефективну діяльність в умовах швидкозмінного навколишнього середовища.

Будь-які зміни співвідношення наявного потенціалу та потенціалу розвитку змінюють фінансове становище підприємства (фінансовий потенціал), тому збільшення та втілення потенціалу розвитку потребує значного фінансування, яке призводить до зростання долі наявного потенціалу. Тобто, якщо керівництво торговельного підприємства вкладає гроші у розвиток (переводить частину потенціалу розвитку до стану «наявного потенціалу»), то тим самим зменшуються обсяги фінансових ресурсів підприємства. Одночасно на ту ж саму величину збільшується вартість можливостей, ресурсів та засобів підприємства, а також збільшується частина наявного потенціалу, яка ще не використана [2, с. 32].

Моделюючи структуру потенціалу розвитку підприємства, доцільно також використовувати показники якості системи [19, с. 283]. Показником якості є стійкість системи, тобто її здатність виконувати заплановані функції за заданих параметрів дії зовнішніх і внутрішніх збудників та структурних змін. Результати її функціонування пов'язані з рівнем досягнення цілей системи. Результат функціонування системи – це абсолютний показник, що показує, наскільки стан системи в даний момент часу відрізняється від стану системи в минулому, або це зміна кінцевого стану бізнес-системи в заданому проміжку часу:

$$R^{BS} = R^{BS}(t_1) - R^{BS}(t_0), \quad (3)$$

де $R^{BS}(t_1), R^{BS}(t_0)$ – стан системи в даний момент часу та стан системи в минулому.

Таким чином, розглянуто теоретико-методичний підхід до формування загального потенціалу торговельного підприємства через поєднання наявного та прихованого потенціалів, який містить резервний і надлишковий потенціали. Відзначено, що у системі формування потенціалу торговельного підприємства необхідно враховувати всі елементи та підтримувати їх збалансування для досягнення ефекту цілісності, утворення нових властивостей – це є фундаментом для оцінки ресурсної складової потенціалу розвитку торговельного підприємства.

Перелік використаних джерел

1. Артеменко В. Г. Финансовый анализ: учеб. пособие / В. Г. Артеменко, М. В. Беллендир. – М.: ДИС, НГАЭиУ, 1997. – 128 с.
2. Бачевський Б. Є. Потенціал розвитку підприємства: навч. посіб. / Б. Є. Бачевський, І. В. Заблудська, О. О. Решетняк. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 400 с.
3. Вірт М. Я. Економічний потенціал торговельного підприємства [Електронний ресурс] / М. Я. Вірт, К. Б. Шинкаренко // Науковий вісник НЛТУ України: зб. наук.-техн. пр. – Львів: РВВ НЛТУ України. – 2009. – Вип. 19.12. – С. 153–158. – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/chem_biol/nvnlntu/19_12/153_w1RT_19_12.pdf. – Назва з титулу екрана.
4. Гринько К. Б. Стратегічне планування ресурсної бази підприємства / К. Б. Гринько // Вісник Хмельницького національного університету. – 2010. – № 3. – Т. 1. – С. 39–43. – (Серія: Економічні науки).
5. Зарубіна І. В. Структура економічного потенціалу / І. В. Зарубіна // Коммунальное хозяйство городов. – 2005. – Вып. 65. – С. 329–334. – (Серія: Экономические науки).
6. Йеннер Т. Создание и реализация потенциала успеха как ключевая задача стратегического менеджмента / Т. Йеннер // Проблемы теории и практики управления. – 1999. – № 2. – С. 83–87.
7. Клейнер Г. Б. Предприятие в нестабильной экономической среде: риски, стратегии, безопасность / Г. Б. Клейнер,

- В. Л. Тамбовцев, Р. М. Качалов. – М.: Экономика, 1997. – 288 с.
8. Краснокутська Н. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] / Н. С. Краснокутська. – К.: Центр навчальної літератури, 2005. – 352 с.
9. Кремянский В. И. Структурные уровни живой материи. Теоретические и методологические проблемы / В. И. Кремянский. – М.: Наука, 1969. – 296 с.
10. Кузьменко О. К. Формування оцінки потенціалу розвитку підприємства / О. К. Кузьменко // Збірник наукових праць Черкаського державного університету. – 2010. – Ч. I, т. 1. – С. 231–236. – (Серія: Економічні науки).
11. Кунцевич В. О. Поняття фінансового потенціалу розвитку підприємства та його оцінка / В. О. Кунцевич // Актуальні проблеми економіки. – 2004. – № 7 (37). – С. 123–130.
12. Овчинников Н. Ф. Принципы сохранения / Н. Ф. Овчинников. – М.: Наука, 1966. – 332 с.
13. Одинцова Г. С. Деякі аспекти структуризації потенціалу підприємства / Г. С. Одинцова, Г. А. Селезнева // Економіка регіону. – 2005. – № 2. – С. 74–75.
14. Отенко И. П. Механізм управління потенціалом підприємства / И. П. Отенко, Л. М. Малярець. – Х.: изд-во ХГУУ, 2003. – 220 с.
15. Попов Е. Структура рыночного потенциала предприятия / Е. Попов // Проблемы теории и практики управления. – 2001. – № 6. – С. 21–26.
16. Попов Е. В. Рыночный потенциал предприятия: монография / Е. В. Попов. – М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2002. – 559 с.
17. Прыкин Б. В. Техничко-экономический анализ производства / Б. В. Прыкин. – М.: ЮНИТИ «Дана», 2000. – 400 с.
18. Рогоза М. Є. Моделювання механізму нарощування потенціалу розвитку підприємства / М. Є. Рогоза, О. К. Кузьменко // Проблеми економічної кібернетики: матеріали XV всеукр. наук.-метод. конф., 4–8 травня 2010 р. – Луганськ; Євпаторія: [б. в.], 2010. – С. 168–169.

19. Рогоза М. Є. Управління потенціалом підприємства в умовах динамічного розвитку економіки / М. Є. Рогоза // Бюлетень Міжнародного Нобелівського форуму. – 2010. – № 1 (3). – Т. 1. – С. 280–288.
20. Федонін О. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка : навч. посіб. / О. С. Федонін, І. М. Репіна, О. І. Олексюк. – К. : Вид-во КНЕУ, 2004. – 316 с.
21. Чимшит С. И. Управление потенциалом сложных социально-экономических систем: монография / С. И. Чимшит. – Д. : Монолит, 2008. – 362 с.

ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ ПОНЯТТЯ ТА КРИТЕРІЇВ ОЦІНЮВАННЯ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ МЕНЕДЖЕРА В СУЧАСНИХ УМОВАХ

*Д. В. Курзанцев, аспірант
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»*

Необхідність у менеджерах на сучасному етапі розвитку української держави є доведеним фактом. Стрімке зростання напруженості в суспільстві, загострення кризових ситуацій, невизначеність і мінливість зовнішнього середовища – все це підтверджує необхідність підвищення рівня професійності в їх діяльності. Як відомо, професіоналізм фахівця формується, починаючи з періоду навчання у ВНЗ. Показником підготовки фахівців-менеджерів є їх професіоналізм, що виявляється не лише у високому рівні теоретичної підготовки, а й умінні застосовувати знання на практиці й набувати нових знань; здатності формулювати професійні завдання та знаходити раціональні способи їх вирішення; володіння прийомами спільної діяльності, співпраці; цілеспрямованість на особисте самовираження і саморозвиток; уміння здійснювати вибір оптимальних методів досягнення значних якісних і кількісних результатів професійної діяльності тощо.

Постає закономірне питання: Чи існують критерії професіоналізму менеджера? Якими вони мають бути? Як ми вчимося бути професіоналами? Чи потрібен узагалі професіоналізм з

певними критеріями у сфері управління? Як пов'язані поняття професіоналізму й професійної спілки, професійної культури? Чи може сьогодні і чи повинно професійне співтовариство менеджерів відповідати за професіоналізм своїх членів?

Ці та багато інших питань стосовно професіоналізму менеджера є відкритими для наукових досліджень, тому ми зробимо спробу наблизитися до розуміння сутності поняття «професіоналізм менеджера».

Мета статті – розглянути проблеми концептуалізації професіоналізму менеджера. Слід зазначити, що деякі аспекти досліджуваної проблеми висвітлювалися у працях зарубіжних та українських учених, які займаються науковими пошуками у сфері управління персоналом, психології та соціології, а саме: Т. Базаров, Л. Балабанова, Б. Генкін, М. Горинь, Б. Єремін, І. Єремїна, Л. Івановська, І. Іванова, С. Карташов, О. Кібанов, М. Магура, В. Матірко, Ю. Одегов, С. Радько, О. Сардак, М. Симонян, Н. Ситник, В. Свістунів, Ф. Хміль, І. Хміль, С. Шекшня, Л. Шимановська-Діанич та ін. Аналіз наукових праць дає підстави вважати, що існує принаймні три основних підходи до розуміння сутності професіоналізму.

Професіоналізм – певний рівень успішності виконання професійної діяльності. Професіоналізм сучасного спеціаліста виявляється у високій підготовленості до виконання складних видів діяльності, професійній мобільності, систематичному зростанні виробничої кваліфікації і творчої активності. Критерії професіоналізму включають здатність спеціаліста задовольняти вимоги суспільства і культури. Існує пряма залежність між рівнем професіоналізму сучасного працівника і продуктивністю його праці. Оволодіння високим рівнем професіоналізму забезпечує фахівцеві можливість досягти значних якісних і кількісних результатів праці при найменших витратах фізичних і розумових сил на основі використання раціональних прийомів виконання завдань. Професіоналізм є соціально цінною рисою особистості.

Професіоналізм – особлива властивість людей систематично, ефективно й надійно виконувати складну діяльність у найрізноманітніших умовах. У понятті «професіоналізм» відображається