

УДК 331.446.4

О.В.Кіріченко, асист.

Кіровоградський національний технічний університет

Формування об'єктно спрямованого стилю управління продуктивною діяльністю сучасного промислового підприємства

Статтю присвячено дослідженню проблем та умов формування стилю управління, управлінської культури, що здатні значно підвищити рівень продуктивної діяльності сучасного підприємств. Обґрунтовується послідовність формування особистого стилю управління, що суттєво сприяє зростанню якості трудового життя всіх учасників виробничого процесу
стиль управління, культура управлінської діяльності, особисті якості керівника

О.В.Кириченко

Кіровоградский национальный технический университет

Формирование объектно-ориентированного стиля управления производительной деятельностью современного промышленного предприятия

Статья посвящена исследованию проблем и условий формирования стиля управления, управленческой культуры, которые способны существенно повысить уровень производительной деятельности современного предприятия. Также обосновывается последовательность формирования личного стиля управления, который способствует повышению качества трудовой жизни всех участников производственного процесса
стиль управления, культура управленческой деятельности, личные качества руководителя

Постановка проблеми. Сучасне промислове підприємство є відкритою системою, яка активно взаємодіє із зовнішнім середовищем, що у цілому формує комплекс об'єктивних факторів прямого і непрямого впливу на його діяльність. При цьому, лише успішно конкуруюче підприємство здатне ефективно використовувати потенційні можливості для створення сприятливих умов діяльності. Внутрішнє середовище підприємства визначає особливості прояву його технічної, економічної, соціальної, фінансової, екологічної політики, що проявляються у особливостях організаційної структури, стилю управління, а також складі виробничих ресурсів.

В умовах зростання рівня інформатизації суспільства, гуманізації відносин у процесі виробничої діяльності, особливого значення набуває процес формування та реалізації інтелектуальних, професійно-кваліфікаційних, психофізіологічних, морально-етичних та інших, суттєвих для управління виробничими колективами, якостей працівників і, особливо такої їх категорії, як керівники.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Вітчизняна економічна наука, вивчаючи особливості організації процесу виробництва, майже ніколи не зводили його до прагматичної мети забезпечення матеріальних потреб людини. Система господарювання досліджувалась із залученням достатньо абстрактних культурних та економічних узагальнень, вона наділялась значною кількістю функцій, здійснення яких передбачало активне використання культурного потенціалу усіх учасників виробничого процесу.

Схематичний, спрощений підхід до запровадження моделей господарювання, послідовності їх еволюційного перетворення на початку здійснення ринкових реформ суттєво знижував потенційно високий рівень результатів функціонування суб'єктів господарювання, сприяв поглибленню кризових явищ у всіх сферах виробничої діяльності.

За оновленою парадигмою ефективності, кінцеві результати діяльності підприємств та рівень продуктивність праці на них ставились у залежність не лише від рівня технічного та технологічного озброєння виробництва, стану матеріально-технічного забезпечення, професійної майстерності виконавців, але і від того, яке склалось у робітників ставлення до праці, почуття відповідальності за результати власної діяльності.

Знані науковці, які досліджували особливості прояву та використання морально-психологічного клімату для формування ефективного стилю управління виробничими та невиробничими підприємствами – Н.Ансофф, М.Вебер, Є.Барвінська, С.Вовканич, Г.Дмитренко, К.Камерон, Р.Куїнн, Г.Даєр, А.Колот, Х.Мінцберг, У.Садова, Л.Семів, Г.Хаст, Е.Хейнен, Ф.Хміль та інші – обґрунтовано наголошували на його важливості для забезпечення результативного функціонування підприємств.

Сучасна наукова думка ще з середини минулого сторіччя зосередила увагу на проблематиці дослідження стилів управління та особливостей їх впливу на результати господарювання. Необхідно відзначити, що у науковому обігу активно використовуються синонімічні терміни, що описують поняття культури організації (organizations culture), корпоративної культури (corporate culture), культура підприємства (unternehmens culture) тощо [1-12].

Необхідність наукової діагностики ефективного стилю управління, проявів управлінської культури в цілому сьогодні стає все більш актуальною. Згідно проведених досліджень, переважна більшість зусиль, що спрямовувались на реінженіринг, запровадження менеджменту загальної якості, стратегічного планування, виявляються безрезультатними [1, 6, 9]. Крім того, часто вони призводили лише до значного скорочення розмірів організації, створюючи при цьому проблеми настільки серйозні, що виникала загроза самому існуванню підприємства.

Однією з причин відсутності загальноновизнаної методики ідентифікації особливостей прояву стилю управління, виміру якості управлінської культури є та обставина, що їх показники вирізняються значною шириною ознак та охоплюють всю сферу діяльності організації, адже вимагають поєднання сукупності цілого переліку складного, внутрішньо пов'язаного, достатньо вичерпного, але складного для вимірювання набору факторів.

Акцентування особливої уваги на проблемах діагностики особливостей стилю управління, характерних ознак управлінської культури, особливо в умовах розвитку ринкових відносин в Україні, здатне значно підвищити рівень продуктивності діяльності підприємств. Окрім того, застосування обґрунтованих прийомів формування високо результативного стилю управління здатне суттєво підвищити рівень якості трудового життя усіх без виключення учасників виробничого процесу.

Принциповою вимогою до формування мотиваційного стилю управління, що задовольняє вимогам високої культури організації виробництва, є активне поєднання у ньому важелів централізованого владного та ринкового саморегулювання. Поєднання таких розрізнених засад проявляється у реалізації особливого стилю управління діяльністю підприємства (організації), що об'єктивно містить всі ознаки високої культури не лише організаційної діяльності, але і управлінського впливу керівників на перебіг основних процесів.

Формулювання цілей статті. Метою публікації є розробка узагальненої

системи показників, що ідентифікують особливості стилю та культури управління сучасним виробничим підприємством, враховують перелік вимог до формування та реалізації управлінського сегменту комплексного організаційно-економічного механізму продуктивної діяльності за тими напрямками, що відповідають не лише вузьким виробничим інтересам, але й соціальним та гуманістичним критеріям людського розвитку вищого порядку.

Виклад основного матеріалу. Постановку задачі проведеного дослідження здійснено у вигляді завдання кваліметрії показника “якість культури стилю управління підприємством (організацією)”.

Слід врахувати, що розрізняється три відмінних підходи до ідентифікації і кваліметрії рівня культури стилю управління підприємством (організацією):

– холістичний, за якого дослідник занурюється в культуру, при цьому діє, як глибоко співпричетний спостерігач, намагаючись стати “аборигеном” організації;

– метафоричний (мовний), за якого дослідник використовує зразки мови документів, звітностей, розповідей і бесід;

– кількісний – дослідник користується запитальниками, коли проводить співбесіди для оцінки конкретних проявів культури. Кількісний підхід припускає наявність значних розбіжностей між окремими точками зору, кожній з яких слід приділити належну увагу при оцінці атрибутів культури організації [13, 14].

Одним із кваліметричних методів опису культури є підхід, що полягає у виділенні та класифікації властивостей оцінюваного об’єкту та встановленні взаємозв’язків між ними [15, 16, 17].

Робота з оцінювання якості культури стилю керівництва складається з таких етапів:

1) структуризація об’єкта – феномена якості культури управління, виокремлення складових його властивостей;

2) визначення моделей, зокрема, таких, які пов’язують комплексні показники із показниками окремих властивостей;

3) визначення вагомості окремих властивостей;

4) оцінка кожної властивості;

5) розрахунок узагальненого показника якості підприємницької культури.

Необхідно наголосити, що управлінська культура в максимально можливій мірі є індивідуальною, своєрідною та незручною для категоризації [18, 19].

З врахуванням досліджених підходів, пропонується шкала з восьми критеріїв, згідно яких рівень культури особливого стилю управління може бути віднесено до окремого типу.

1. Тип культури стилю управління по відношенню до головних детермінантів, що впливають на її формування.

У відповідності з цими критеріями можемо отримати наступні чотири типи культури управління:

– культура торгівлі. Характеризується швидким зворотнім зв’язком та відносно невеликим ризиком, часто панує в організаціях із широким асортиментом продукції (торгівельно-роздрібні підприємства, організації по продажу нерухомості, легка промисловість та ін.). Завдяки малій мірі загроз від невдач є сприятливою для інновацій, експериментування, при цьому дозволяє розвивати людський потенціал підприємства (організації), будувати згуртовані команди;

– спекулятивна культура. Є типовою для організацій із високим ступенем ризикової діяльності, швидкою зворотною реакцією ринку (рекламні агентства, туристичні фірми, виробники косметики, професійний спорт та ін.). Орієнтована на яскравих індивідуалістів, командна праця не заохочується. Виникає, перш за все, в

умовах, де надається пріоритет і, відповідно, винагороджується орієнтування на близьку перспективу, агресивність та відсутність колегіальності;

– адміністративна культура. Характеризується низькою мірою ризику та повільним зворотнім зв'язком (підприємства сфери послуг, адміністративні установи, частково банки та страхові компанії);

– інвестиційна культура. Характеризується тим, що має чітко виражену орієнтацію на майбутнє, а також тим, що в умовах високого ступеню ризику передбачає здійснення значних капіталовкладення (інвестиційні банки, нафтові компанії, літакобудування, хімічні, фармацевтичні, ядерні дослідження та ін.).

2. Тип культур особливого стилю управління за спрямуванням.

Науковцями сьогодні приймаються до уваги чотири постулати зорієнтованості управлінської культури стилю управління в організації: влада; роль; завдання; працівник. Ці чотири різновиди орієнтації створюють так зване Х-вікно:

– культура, що орієнтована на владу, за якої керівник прагне досягнути домінуючого становища в оточуючому середовищі та подолати будь-який спротив, не бажаючи при цьому підпорядковуватися зовнішнім законам чи владі. Керівники організації прикладають всіх зусиль, щоб встановити абсолютний контроль над підлеглими;

– культура, що орієнтована на роль. Утримання у незмінному вигляді попереднього стану та покращення системи має більше значення, ніж гнучкість та винахідливість. Права та привілеї чітко визначені. Особливо виділяється ієрархія і статус. Стабільність та зовнішня респектабельність нерідко цінують на рівні з компетенцією. Система не вміє швидко адаптуватися до змін.

– культура, що орієнтована на завдання. Організація переважно зосереджується на роботі, яка має бути здійснена, ніж на дотриманні формальностей. Винагороджується внесок у виконане завдання. Влада вважається законною, якщо вона базується на відповідних знаннях та компетенціях, а не на силі. Організаційна структура змінюється у відповідності до завдання чи функції.

– культура, що орієнтована на працівника. Така організація, перш за все, служить інтересам своїх членів, надає їм простір для самореалізації та росту. При цьому, задоволення індивідуальних потреб працівників та хороші стосунки між ними є як сильною стороною культури, так і моментом загрози при надмірному акценті на них. Працівники в таких організаціях ніколи не роблять те, що суперечить їх власним цілям та цінностям.

3. Типи культури стилю управління по відношенню до змін. Зміни, які інтенсивно відбуваються в оточуючому середовищі, дають змогу вибрати відповідний спосіб реакції:

– оборонна культура – віддає перевагу безпеці та стабільності (місце на ринку, замовники та їх вимоги) та орієнтована на збереження змісту та методів діяльності, що існували до цього часу. Цінує спеціалізацію, незмінність цін, інновації лише на нижчих рівнях;

– дієва культура – прагнення до постійних змін, як змісту (виробнича програма, цільові групи замовників), так і способу (динамічна організація, командний підхід, швидкі інноваційні процеси в діяльності фірми). Здійснює інновації вищих рівнів, гнучкі цінові зміни, швидкі технологічні модернізації. Робить наголос на здатності до імпровізації, швидкому використанні зручних можливостей, свободі, вибіркового контролю;

– аналітична культура – віддає перевагу пошуку нових методів виробництва традиційних товарів. Постійно шукає компроміс між потребою щось змінити та

небажанням змінювати занадто багато. Віддає перевагу нешвидким, еволюційним змінам або здійсненню змін з гарантованими (по можливості) результатами.

4. Типи культури стилю управління по відношенню до змісту діяльності організації [20].

Для спрощення будемо вважати, що будь-яку діяльність виробничого підприємства (організації) можна охарактеризувати наступними ознаками: цілі і результати, виконавці, структури та процеси. Важливо під час проведення діяльності звернути увагу на гармонійний розвиток всіх трьох складових. Як виявилось, у різних підприємствах існує тенденція при здійсненні будь-якої діяльності віддавати перевагу лише деяким з вищенаведених складових або їх нерівноважній комбінації.

5. Типи культури стилю управління по відношенню до превалюючих прагнень.

Типи підприємницької культури можна охарактеризувати також як сукупність прагнень, задоволення яких вимагає прикладення зусиль та насаги від працівників організації.

Це можуть бути: потреби замовників; підвищення продуктивності праці; міжперсональні відносини; досягнення прибутку; інновації; зниження витрат; вдосконалення процедур і процесів; репутація підприємства і т.д.

Розуміння того, що саме та в якій мірі привертає увагу більшості працівників, дозволяє точно охарактеризувати тип культури стилю управління.

6. Типи культури особливого стилю управління, що характеризують рівень несприятливості психологічного стану організації за ставленням до особи працівника [21, 22].

Перелічені нижче окремі типи культур особливого стилю управління характеризують у всіх випадках деформоване соціальне середовище, як наслідок тривалих невдач у здійсненні керівних процесів та виробничих ситуаціях. Організації, що засновані на таких засадах, є неефективними і досить швидко розкладаються з середини.

– параноїдальна культура, що відрізняється постійним існуванням загрози та страху, тривалим шпигуванням за всіма діями інших співпрацівників, перманентною готовністю до негативно забарвлених подій;

– культура натиску, за якої превалює стиль управління, що ґрунтується на бажанні будь-що уникнути хаосу, стосунки засновані на наказах, ніщо не можна залишити напризволяще, все є керованим і до деталей організованим, емоції не припускаються;

– драматична культура. Все зосереджується навколо харизматичної керівної особи, яка перебуває в центрі уваги інших, які її ідеалізують і почувають себе від неї залежними. Всі рішення приймається харизматиком, підходи до праці базуються на спонтанності та інтуїції, вияв позитивних емоцій є проявом лояльності, успіхи в діяльності дуже ослаблюються. Структура та обмеження часто руйнуються як непотріб;

– депресивна культура. Песимістичні прогнози та страх, підкорення долі. Мало на що можна вплинути, повноваження широко розподілені, але без практичного застосування;

– шизоїдна культура. Велика дистанція між працівниками, постійний бій за владу, ніхто не знає, коли і що зможе пригодитися. Коаліція і тактика, престиж і кар'єра мають вирішальне значення.

7. Типи культури особливого стилю управління по відношенню до життєвого циклу організації.

Організація є в певній мірі живим організмом та підпорядковується загальній логіці розвитку – від зародження, через дозрівання до зрілості, і аж до зникнення (або нового відродження). Життєві фази дають можливість розрізнити наступні типи

культури [23]:

– культура першовідкривачів (піонерів). Є характерною в період від створення організації до досягнення нею необхідної величини. Всю діяльність спрямовано на закріплення (на ринку, в організації). Типовими рисами є ентузіазм, імпульсивність, імпровізація, гнучкість;

– культура стабілізації. Масштаб діяльності вимагає впровадження організаційної структури, правил, регулювання, координування. Відбувається спеціалізація, стандартизація, функціональна націленість кожного відділу на особливий різновид діяльності, переглядається загальна мета та вихідний сенс існування. Основні цінності – порядок, однозначність, постійність, безпека;

– культура взаємності. Зводиться на мережі взаємних зв'язків, розумінні співвідповідальності за партнерів. Головним принципом є пошук рівноваги у досягненні власного розвитку (особи, відділу, організації) та по відношенню до оточуючого середовища.

8. Типи культури стилю управління по відношенню до рівня контексту в організації [24].

– культура з високим рівнем контексту. У міжперсональних відносинах велике значення має інтуїція та нагода, традиції;

– культура з невисоким рівнем контексту. Міжперсональні відносини повинні бути чітко сформульовані та формалізовані. Змістове значення не залежить від ситуації та традицій. Ділові відносини регулюються контактами, що повинні бути чітко та в усіх деталях сформульовані.

Оскільки поведінка керівника відіграє, як правило, домінуючу роль в підприємницькій діяльності, від прояву особистісних якостей працівників у визначальній мірі залежить ефективність функціонування і загальне процвітання підприємства (організації). Проведені дослідження – ще один крок на шляху формування розширених мультикоординатних моделей (Блейка-Моутона (1964), Мамфорда-Заккаро-Хардинга (2000)) найбільш важливих особистих якостей, що є необхідними для прояву майстерності діяльності (leadership skill) керівників сучасних підприємств [25–28]. До ознак високої особистої культури, у випадку розвитку моделі характерного стилю управління, слід додатково віднести: пошук нетрадиційних можливостей розвитку і ініціативність, наполегливість, готовність до ризику, орієнтація на ефективність і якість, залучення працівників до контактів, цілеспрямованість, прагнення бути інформованим, систематичне планування і спостереження, здатність переконувати і встановлювати зв'язки, незалежність і впевненість.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Сучасний керівник – лідер організації, крім перелічених особистих рис, повинен володіти сукупністю ділових характеристик для ефективного ведення бізнесу і досягнення мети. Тут слід виділити шість наступних якостей, що притаманні успішному управлінському працівнику: професійна компетентність, стратегічне мислення, підприємницькі здібності – вміння вибрати правильну тактику досягнення мети, організаторські здібності, високі моральні якості, працелюбність. Здатність до напруженої творчої діяльності протягом тривалого періоду – це і фізіологічний, і емоційно вольовий потенціал.

Без наведених характеристик, що дозволяють конкретизувати терміни, модель особистих якостей керівника була б неповною. Звичайно, всіх з наведених якостей окремі особи, що прагнуть до успіху у керівництві, можуть і не мати. Але тоді в “команді” повинні бути особи, що володіють відсутніми у керівника якостями.

Сучасні умови ведення виробничої діяльності вимагають віднаходження і використання найбільш ефективних методів впливу керівника на працівників. Лідерство, як здатність впливати на індивідуумів і групи людей з метою спонукання до

праці, має розглядатись, згідно з теорією менеджменту, з позицій особистих якостей, поведінкового та ситуаційного підходів. Підхід із позицій особистих якостей визначає співвідношення між наявністю конкретних властивостей особи та ефективністю керівництва. Поведінковий підхід, що визначає манери поведінки з підлеглими (автократичний, демократичний, ліберальний), поділяє керівників на таких, що орієнтовані на працівника, і таких, що орієнтовані на роботу. Ситуаційний підхід до лідерства виявляє способи підвищення ефективності керівництва. Найбільш ефективним стилем, як свідчить практика вітчизняного й зарубіжного підприємництва, виступає ситуаційний підхід. Орієнтовані на реальність особливості застосування і органічного поєднання різних стилів управління з врахуванням значного переліку зовнішніх та внутрішніх чинників діяльності підприємства (організації) повинні стати об'єктом подальших досліджень.

Список літератури

1. Ансофф Н. Новая корпоративная стратегия. – СПб.: Питер 1999. – 416с.
2. Вебер М. Избранные произведения. – М.: Наука, 1992. – 324 с.
3. Вовканич С. Духовно-інтелектуальний потенціал України та її національна ідея. – Львів: Вид-во Львів. богослов. академії, 2001. – 540 с.
4. Гвишиани Д.М. Организация и управление. – 3-е изд., перераб. – М.: Изд-во МГТУ им. Н.Э.Баумана, 1998. – 332 с.
5. Генкин Б. М. Экономика и социология труда- Учеб.- М.: НОРМА-ИНФРА, 1999. – 384 с.
6. Дмитренко Г.А. Стратегический менеджмент: целевое управление персоналом организации: Учеб. пособие. – К.: МАУП, 1998. – 187 с.
7. Егоршин А.П. Управление персоналом. – Н.Новгород: НИМБ, 1997. – 607 с.
8. Еропкин А.М. Организационное поведение. – М., 1998. – 89с.
9. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры / Пер. с англ. – СПб.: Питер, 2001. – 320 с.
10. Капица В.Ф. Мокряк В.П., Родин В.Е. Культура управления персоналом. – Кр. Рог, 1997. – 264 с.
11. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 1998. – 224 с.
12. Лукашевич Н.П. Социология труда. – К., 1996. – С.280.
13. Arnold, D.R. and Capella, L.M. (1985) Corporate culture and the marketing concept: a diagnostic instrument for utilities. *Public Utilities Fortnightly*, 116: 32-38.
14. Cameron Kim S., Deborah R. The conceptual foundations of organizational culture: *Higher Education: Handbook of Theory and Research*. New York: Agathon (1988), p.356-396.
15. Cameron, Kim S., Quinn Robert E.(1999) *Diagnosing and Changing Organizational Culture*. Based on the Competing Values FrameWork. Addison-Wesley.
16. Campbell, John P., Brownas, E.A., Peterson, N.G., and Dunnette, M.D. (1974) *The Measurement of Organizational Effectiveness: A Review of Relevant Research and Opinion*. Minneapolis: Final Report, Navy Personnel Research and Development Center, Personnel Decisions.
17. E. Heinen. *Unternehmenskultur*. – Stuttgart, Beltz, 1989.
18. G.Dyer. *The Cycle of Cultural Evolution in Organization*. – San Francisco, Jossey-Bass, 1985. – p.312.
19. Greener L. *Evolution and Revolution as Organazations Grow*. *Harvard Business Review*, August, 1972. – p.166.
20. H. Mintzberg. *Cycles of Organizational Change*. – *Strategic Management Journal*, June 1992.
21. James Brian Quinn. *Intelligent Enterprise*. – New York, The Free Press, 1992, p.346.
22. John Adair. *Effective teambuilding*. – Gower Publishing Company Limited. Aldershot, 1992, p.199.
23. Kets de Vries, M.F.R. and Miller, Danny (1986) *Personality, culture, and organization*. *Academy of Management Review*, 11:266-279.
24. Kotter John P., Heskett James L. *Corporate Culture and Performance*. New York: Free Press (1992). – p.288.
25. Blake, R.; Mouton, J. (1964). *The Managerial Grid: The Key to Leadership Excellence*. Houston: Gulf Publishing Co.
26. Blake, R.; Mouton, J. (1985). *The Managerial Grid III: The Key to Leadership Excellence*. Houston: Gulf Publishing Co.
27. McKee, R.; Carlson, B. (1999). *The Power to Change*. Austin, Texas: Grid International Inc.
28. Mumford, Michael D.; Zaccaro, Stephen J.; Harding, Francis D.; Jacobs, T. Owen; Fleishman, Edwin A. *Leadership Quarterly*; Spring 2000, Vol. 11 Issue 1, p11.

O.Kiritchenko

Kirovograd national technical university

Development of object oriented management style of productive activities of modern industrial enterprise

The aim of the publication is to develop a generalized system of indicators that identify the particular style and culture management of modern manufacturing enterprise. Indicators take into account modern requirements for formulation and implementation of organizational-economic mechanism of growth of productive activity.

Problem statement of the research carried out in the form of index – quality cultural identity management.

Provided six managerial competencies worker: professional competence, strategic thinking, entrepreneurial skills – the ability to choose the right tactics to achieve goals, organizational skills, high moral character, hard work.

management style, culture management, personal leadership qualities

Одержано 16.04.13

УДК 658.56

Н.В. Толстая, здобувач

Херсонський державний університет

Особливості оцінки стратегічного потенціалу корпоративного підприємства

У статті розглянуто основні елементи з яких складається процес оцінки стратегічного потенціалу корпоративного підприємства це відповідно: об'єкт оцінки, суб'єкт оцінки, критерій, показник (система), одиниці (шкала) вимірювання, оцінка. Аналізується різні підходи щодо оцінки стратегічного потенціалу, а саме: варіанти використання загального (глобального) показника або системи показників. Виділено основні оцінюючі принципи, показники, критерії та методи, що складають методологію оцінки стратегічного потенціалу корпоративного підприємства. Висвітлені зацікавлені сторони в проведенні оцінки стратегічного потенціалу, що бажають реалізувати свої економічні інтереси і визначають головні цілі оцінки.

стратегічний потенціал, корпоративне підприємство, оцінка стратегічного потенціалу, методологія оцінки стратегічного потенціалу, принципи оцінки

Н.В. Толстая

Херсонский государственный университет

Особенности оценки стратегического потенциала корпоративного предприятия

В статье рассмотрены основные элементы из которых состоит процесс оценки стратегического потенциала корпоративного предприятия это соответственно: объект оценки, субъект оценки, критерий, показатель (система), единицы (шкала) измерения, оценка. Анализируются различные подходы к оценке стратегического потенциала, а именно варианты использования общего (глобального) показателя или системы показателей. Выделены основные оценивая принципы, показатели, критерии и методы, составляющие методологию оценки стратегического потенциала корпоративного предприятия. Освещены заинтересованные стороны в проведении оценки стратегического потенциала, желающих реализовать свои экономические интересы и определяют основные цели оценки.

стратегический потенциал, корпоративное предприятие, оценка стратегического потенциала, методология оценки стратегического потенциала, принципы оценки

© Н.В. Толстая, 2013