

приємств для рішення спільної проблеми або навколо спільної перспективи розвитку.

Етап 3. Проведення стратегічного планування: аналіз спільних проблем і можливостей;

затвердження робочого плану майбутнього кластера згідно з критеріями розвитку на короткий, середній і довгостроковий періоди;

попереднє визначення організаційної структури майбутнього кластера, підприємств-лідерів, принципів роботи в кластері та його правового статусу.

Етап 4. Розробка та реалізація пілотного проекту — певного короткострокового проекту, що дозволяє швидко відчувати позитивний ефект від нового формату роботи. Цей захід бажано проводити для консолідації учасників та опрацювання механізмів роботи в новоутвореній структурі.

Етап 5. Розробка та реалізація стратегічних проєктів, які, власне, і становлять зміст роботи кластера.

Зрозуміло, що наведені етапи й окремі їх частини можуть дещо змінюватися залежно від сфери створення кластера, поставленої стратегічної мети, економічної та суспільно-політичної ситуації, ступеня готовності до участі майбутніх членів кластера тощо.

Висновок. Згідно з наведеною періодизацією утворення кластерів у регіональній економіці агропромислової сфери України знаходиться на другій стадії цього процесу. Для результативного впровадження кластерного підходу у цій сфері вагомим має бути роль держави й органів місцевої влади. На цьому етапі участь держави в кластероутворенні може полягати у проведенні освітньо-інформаційної підтримки, консультацій, форумів, стимулюванні

налагодження галузевої кооперації. Актуальним для агропромислової сфери є сприяння усуненню адміністративних перешкод, прийняттю необхідних законодавчих норм.

Успішне провадження процесу створення кластерів можливе за допомогою лише методів державного регулювання, вказаних серед методів «зеленої скриньки», що набуває особливої актуальності в період вступу України до СОТ.

Список літератури

1. Будівельний кластер — європейський шлях розвитку / Асоціація «Поділля Перший» — Хмельницький, 2005.
2. Карпенко Г.В. Кластерний підхід в організації агропромислового виробництва // Ученые записки Таврического национального университета, т. 20(59), № 1. Экономика. — Симф., 2007. — С. 56—68.
3. Портер М. Конкуренция: Учебное пособие / Пер. с англ. — М.: Вільямс, 2001. — 495 с.
4. Principles for Promoting Clusters and Networks of SMEs / John Humphrey and Hubert Schmitz, UNIDO Small and Medium Enterprises Programme, October 1995.
5. Третьяк В.П. Кластеры предприятий — М.: «Август Борг», 2006. — 132 с.
6. Підвищення конкурентоздатності економіки областей Заходу та Півдня України на основі формування нових виробничих систем (кластерів). (Підсумки соціально-економічних досліджень) / Під заг. ред. С.І. Соколенка — К., 2005 — 238 с.
7. The Development of the Cluster Concept — present experiences and further developments / Dr. Christian Ketels, Harvard Business School, December 5, 2003. — 25 p.
8. Understanding Cluster Analysis / San Diego Association of Governments
9. Industrial Clusters and Networks: Case Studies of SME Growth and Innovation / Khalid Nadvi, UNIDO Small and Medium Enterprises Programme, October 1995.
10. The Competitiveness Institute — The cluster Practitioners Network: www.competitiveness.org

УДК 3398.138:167:635.07

С.М. Судомир,

аспірант,

Національний аграрний університет

СТРАТЕГІЧНИЙ ПОТЕНЦІАЛ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ: МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ

У пореформений період подальшого становлення ринкової економіки одним із важливих завдань є динамічне забезпечення сталого розвитку підприємницьких структур. Лише за цих умов можливо створити результативну систему управління конкурентоспроможністю підприємств і забезпечити їх соціально-економічне зростання.

Конкурентоспроможність підприємств потребує адекватного формування потенціалу, що являє

собою системну комплексність можливостей. Підсистемами її є технічна, технологічна, біологічна, організаційна, фінансова, інформаційна, маркетингова, логістична, управлінська, кадрова, обліково-аналітична, соціально-психологічна та інші складові. Оцінювати ці підсистеми слід з позицій їх потенційних можливостей в комплексі розв'язувати стратегічні завдання й адаптуватися до зовнішнього середовища.

Розв'язання такого завдання покладається на систему менеджменту, яка на принципах збалансованості потенціалу підсистем повинна забезпечити синергійний ефект у процесі господарської діяльності, конкурентні переваги й динамічний розвиток підприємства за структурою, кількісними та якісними параметрами відповідно до змін зовнішнього середовища й обраних стратегій. На цій основі здійснюється формування конкурентоспроможного стратегічного потенціалу та системи стратегічного управління. Однак у господарській практиці такої умови, що водночас є головним принципом розвитку, за недостатнього обсягу знань або небажання керівників у більшості підприємств аграрного сектору економіки не дотримуються, внаслідок чого спостерігається висока збитковість або невисокий рівень прибутковості підприємницьких структур. За результатами наших досліджень лише близько 6–10 % сільськогосподарських підприємств підготовлені працювати в умовах швидких динамічних змін. Якщо коефіцієнт управлінського потенціалу прийняти за одиницю, то в таких підприємствах він становить 0,75 і більше.

Вищевикладене дає підстави для висновку, що система менеджменту найбільшою мірою впливає на кінцеві результати господарювання. Це підтверджується й високим ступенем тісноти зв'язку між потенціалом системи менеджменту і результативними показниками господарювання. Водночас форми власності й організаційні форми господарювання слабо впливають на кінцеві результати виробничо-господарської діяльності та соціально-економічного розвитку підприємницьких структур.

Розвиток підприємницьких структур нами пропонується здійснювати за системою екологічних, соціальних і економічних показників. При цьому акцентуємо увагу на пріоритетності показників екологічного стану і соціального розвитку при достатньо високому рівні життя працюючих з урахуванням рівня реальної заробітної плати та соціальної сфери. Такий методологічний підхід базується на теоретичних положеннях К. Маркса — єдності матеріального і духовного виробництва. Це впливає з того, що у вартість робочої сили К. Маркс вкладав життєві засоби для задоволення матеріальних і духовних потреб сім'ї, як основи відтворення людського капіталу на основі системності та збалансованості. Така позиція залишається надзвичайно актуальною в умовах розвитку самоврядування, підвищення ролі сільських громад і пошуку джерел для розв'язання соціальних проблем, притаманних сучасному періоду трансформаційних процесів, що відбуваються в аграрному секторі економіки і сільській місцевості.

Для оцінки результативності діяльності підприємств важливо чітко визначити їх цільову спрямованість, місію і головну функцію. Ці складові ста-

новлять систему критеріїв оцінювання потенціалу підприємств, обґрунтування його структури, кількісних і якісних характеристик підсистем.

Основним елементом потенціалу підприємства нами визначено управлінський потенціал, тому виникає потреба поглибленого його розгляду. Така необхідність зумовлена тим, що в економічній літературі в основному розкривається сутність економічного, виробничого, інтегрального виробничого, інноваційного та інших потенціалів підприємства [1–6]. Управлінському потенціалу приділено недостатньо уваги, що й визначило необхідність його дослідження та обумовило мету статті.

Виходячи із цільової спрямованості управлінського потенціалу, його ролі й місця в управлінні потенціалом підприємства нами дано визначення «управлінський потенціал». Під управлінським потенціалом слід розуміти систему менеджменту, здатну сформувати потенціал організації та забезпечити динамічний сталий соціально-економічний розвиток підприємства, його упереджувальну адаптацію до змін у зовнішньому середовищі. Таке визначення спрямоване на посилення активної позиції управлінського потенціалу. Реалізація такої вимоги можлива за умов раціональної побудови й постійного удосконалення структури управління, стилів керівництва, технологій обґрунтування і реалізації стратегічних цілей та оперативних завдань, інноваційних, кадрових і фінансових проблем. Важливим є вибір та узгодження моделі організації з розвитком маркетингу, логістики, інформаційних технологій, інтеграційних процесів, обліково-аналітичного забезпечення реалізації управлінських рішень тощо.

Розробляючи методологічні підходи до формування менеджментом організації стратегічного потенціалу дійшли висновку, що останній має розроблятися на основі інноваційної моделі розвитку підприємств. Для впровадження стратегії необхідно створити певні передумови, а саме:

здійснити подальшу реорганізацію підприємства, побудовану на єдності інтересів працівників;

з метою залучення інвесторів підвищити рівень інноваційно-інвестиційної привабливості підприємства;

підвищити інноваційну культуру працівників і сформувати інноваційно-психологічне середовище в напрямі готовності працівників до впровадження інновацій та проведення системних змін;

удосконалити соціально-трудова відносини на основі матеріального заохочення працівників до інноваційної діяльності.

Важливою складовою стратегії розвитку підприємства є також удосконалення складових управлінського потенціалу, основними з яких, на наш погляд, є: тип структури управління, тип управлінського профілю, організаційна культура, життєва позиція

Система складових управлінського профілю

Тип управлінського профілю	Тип структури управління	Організаційний клімат	Кадровий потенціал	Методи управління	Модель організації
Управління подіями	Лінійно-штабний	Негативне ставлення до змін	Орієнтація на минулий досвід	Ситуаційний стиль; авторитарний; зорієнтований на ситуаційну задачу	Оптимізація прибутку
Децентралізоване управління	Дивізіонально-інноваційний	Своєчасне реагування на зміни	Вміння вирішувати організаційні проблеми	Економічні; соціально-психологічні; організаційного впливу; демократичний стиль	Планування прибутку
Стратегічне управління	Ринково-стратегічний	Організаційна сприйнятливість	Вміння вирішувати стратегічні проблеми	Стратегічно-орієнтований; централізовано-децентралізований на принципах збалансованості; демократичний стиль	Суспільна позиція
Спрямований саморозвиток	Адаптивний	Випереджувальна адаптація та зростання потенціалу	Творчий активний пошук можливостей	Децентралізовано-колегіальний; інноваційно-демократичний стиль	Соціальна відповідальність

керівника, стиль керівництва, рівень інноваційного мислення, компетентність команди, рівень ефективності реалізації управлінських рішень, рівень використання потенціалу підприємства, імідж керівника, імідж підприємства, рівень ефективності управлінських процесів. При цьому враховуються основні види управління: за слабкими сигналами, по відхиленню, зорієнтоване на успіх, результативне, програмно-цільове, стратегічне, реактивне, адаптивне, корпоративне, інноваційне та ін.

Такий підхід дозволяє чітко визначити критерії оцінки здатності системи менеджменту забезпечити ефективне функціонування підприємства згідно з його місією і цільовою спрямованістю на принципах збалансованості потенціалів і синергічного ефекту.

Особливо важлива роль відводиться управлінському профілю, оцінювати який доцільно проводити за схемою В.Г. Герасимчука [7], який управлінський профіль визначив за сукупністю таких складових як тип структури управління, організаційний клімат і кадровий потенціал. Такий підхід є обґрунтованим, оскільки складові, як критерії й показники якісної оцінки, збалансовані та за своїм змістом потенційно здатні забезпечувати синергічний ефект менеджменту організації як системи. Ця суттєво змістовна збалансованість з нашими доповненнями представлена в таблиці.

Оцінювати управлінський потенціал пропонуємо за формулою:

$$Y_n = \sqrt[9]{K_{yn} \cdot K_{жп} \cdot K_{ск} \cdot K_{ім} \cdot K_{кк} \cdot K_{ер} \cdot K_{вп} \cdot K_{ік} \cdot K_{ін}}$$

де Y_n — управлінський потенціал (коефіцієнт); Y_{yn} — коефіцієнт управлінського профілю; $Y_{жп}$ — кое-

фіцієнт життєвої позиції керівника; $Y_{ск}$ — коефіцієнт стилю керівника; $Y_{ім}$ — коефіцієнт інноваційної моделі організації; $Y_{кк}$ — коефіцієнт компетентності команди; $Y_{ер}$ — коефіцієнт ефективності рішень; $Y_{вп}$ — коефіцієнт використання потенціалу; $Y_{ік}$ — коефіцієнт іміджу керівника; $Y_{ін}$ — коефіцієнт іміджу підприємства.

Висновок. На підставі викладеного лише системний і комплексний підхід до формування результативної системи стратегічного потенціалу та його оцінки дозволить забезпечити динамічний соціально-економічний розвиток підприємства.

Список літератури

1. Лапин Е.В. Экономический потенциал предприятия: Моногр. — Сумы: ИТД «Университетская книга», 2002. — 310 с.
2. Россоха В.В. Організаційно-економічні передумови підвищення ефективності виробничого потенціалу підприємств АПК // Економіка АПК. — 2004. — № 1. — С. 43–48.
3. Россоха В.В. Використання виробничого потенціалу в організаційно-правових структурах // Економіка АПК. — 2004. — № 8. — С. 25–31.
4. Россоха В.В. Принципи побудови економічної моделі виробничого потенціалу підприємства // АгроІнКом. — 2004. — № 7–8. — С. 45–49.
5. Осипов П.В. Интегральный производственный потенциал пищевой промышленности. — Одесса: Институт проблем рынка и экономико-экологических исследований НАН Украины, 2004. — 289 с.
6. Галиця І.О. Потенціал інноваторів: механізм використання / За ред. Б.В. Букринського. — Одеса: ІПРЕЕД НАН України, 2005. — 298 с.
7. Герасимчук В.Г. Диагностика системи управління підприємством: Навч. посіб. — К.: Вища шк., 1992. — 210 с.