

ВПЛИВ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ЗМІН НА ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА

Сучасні умови господарювання мають ряд характерних особливостей, які необхідно враховувати в управлінні підприємством. Вони викликані, передусім, самою логікою розвитку економіки країни: швидкі зміни зовнішнього середовища; посилення впливу інституціональних чинників; несформованість ринкової інфраструктури.

Ринкові перетворення в Україні, темпи зміни конкурентних умов господарювання, глобалізація економіки, поширення міжгалузевої інтеграції та інтернаціоналізація сучасного бізнесу обумовлюють необхідність швидкого реагування підприємств на зміни зовнішнього середовища.

В умовах швидких змін в конкурентному середовищі потенціал як цілісна система потребує постійного аналізу його складових, їх взаємозв'язку та динаміки з метою забезпечення цільового вектору розвитку підприємства. У сучасній літературі система понять, які визначають зміст потенціалу підприємства, є достатньо дискусійною. Так, одні науковці потенціал підприємства ототожнюють із ресурсами, інші – із можливостями, а деякі оперують двома категоріями одночасно. Окрема група вчених розглядає потенціал підприємства як його властивість. В роботах науковців висвітлюються принципово нові підходи до дослідження питань формування, управління та розвитку потенціалу підприємства.

Жоден підхід не виявляє приховані зусилля підприємства щодо можливого поєднання ресурсів, а також не враховує зміну потенціалу у часі. В сучасній науковій літературі відсутні зв'язки соціально-економічних змін та потенціалу підприємства.

Внаслідок складності і рухливості ділового середовища збільшується кількість змін, які необхідно провести підприємствам. Також підвищуються вимоги до якості змін – вони мають здійснюватися швидше, результативніше, з меншою кількістю збоїв, мати більш широке охоплення й глибину. Отже, проблематика планування і впровадження змін набуває стратегічної важливості для будь-якого сучасного підприємства. Особливу актуальність дана проблематика складає для української дійсності, коли в умовах динамічних умов господарювання підприємства вимушені шукати все нові шляхи забезпечення стабільності та можливості розширення господарської діяльності. Соціально-економічні зміни складаються з соціальних змін, організаційно-управлінських змін та економічних змін. Кожна з зазначених складових буде мати показники оцінки можливості впровадження змін та результату змін.

Підприємницький потенціал підприємства в умовах ринку – це значно ширше поняття, ніж розуміється багатьма вітчизняними фахівцями. Він являє собою систему виробничих і управлінських ресурсів підприємства, яка визначає матеріально-технічну можливість створення кінцевого продукту. Виробничі ресурси включають основні фонди, трудові, матеріальні, фінансові ресурси, для аграрних підприємств – земля.

Здатність будь-якого підприємства пристосуватися до зміни як зовнішніх, так і внутрішніх факторів – гарантія не тільки його виживання, але і процвітання.

Ситуація в будь-якій галузі постійно змінюється, тому що сили, які діють у ній, змушують компанії, що входять до галузі (конкурентів, споживачів і постачальників), змінювати свої дії. Рушійні сили – це основні причини, що приводять до соціально-економічних змін умов конкуренції і ситуації в галузі в цілому.

До тих, що найчастіше зустрічаються, можна віднести цілий ряд факторів, які роблять такий сильний вплив, що його можна називати рушійними силами:

1. Зміни в довгострокових тенденціях економічного росту галузі. Постійний ріст попиту, що зберігається тривалий час, залучає на ринок нові фірми і заохочує інвестиції діючих фірм.

2. Зміна в складі споживачів і в способах використання товару. Демографічні зміни, а також поява нових способів використання товару можуть викликати зміни в наборі послуг, викликати зміни в мережі збуту.

3. Зміни соціального забезпечення та захищеності. Показники соціального забезпечення та наявності вільного часу підштовхують підприємства до впровадження нових продуктів що може знову дати імпульс розвиткові галузі і збільшити рівень диференціації товарів у конкуруючих фірм.

4. Кадрові зміни. Розвиток персоналу підштовхує до розвитку технології що також впливає на розмір необхідних капіталовкладень, розміри підприємства, що забезпечують мінімальний рівень рентабельності, одержання вигод від вертикальної інтеграції, на ефект кривої "навчання/досвід".

5. Зміна в системі організації праці. Фірми, що впроваджують нові прийоми організації праці, можуть підсилити інтерес своїх працівників до праці, до впровадження нових технологій, збільшення диференціації праці і знизити собівартість одиниці. Усе це може змінити позиції конкуруючих компаній і змусити них змінювати стратегію.

6. Зміни мотиваційних підходів. Впровадження новітніх систем оплати праці саме передбачає мотиваційне спрямування. Надання працівникам можливості в участі в капіталі призводить до підвищення відповідальності та відданості працівників та їх зацікавленості в кінцевому результаті діяльності.

7. Поширення ноу-хау. У міру поширення передових методів, виробництва зменшуються конкурентні переваги фірми, що володіє ноу-хау. Таке поширення йде через технічні журнали, рекламні видання, у процесі відвідувань підприємства делегаціями, бесід постачальників і споживачів, у результаті відходу з підприємств кваліфікованих фахівців. Передача технологій відбувається через продаж ліцензій. Часто фірми здобувають компанії, що володіють необхідною технологією, патентом або виробничими можливостями. В останні роки "перелив" технологій через національні кордони став однією з найважливіших рушійних сил.

8. Зміна структури витрат і продуктивності. У галузях, де важливе значення має економія на масштабах виробництва або ефект кривої "досвіду" досить сильний, для фірм, що збільшують обсяги виробництва, можливий обгін конкурентів унаслідок зниження цін.

9. Зміна суспільних цінностей, орієнтації і способу життя. Поява нових проблем, що хвилюють суспільство, зміна відношення до різних товарів, зміна стилю життя можуть бути джерелом змін у галузі.

10. Зменшення впливу фактора невизначеності і ризику. Нові галузі притягують, як правило, найбільш заповзятливі компанії. Але якщо фірми-першопрохідники домагаються успіху, невизначеність знижується, і консервативні фірми теж прагнуть проникнути на такий ринок. Часто це солідні компанії з великими фінансовими ресурсами. Їх ціль – закріпитися у привабливій зростаючій галузі.

Оцінка потенціалу може відбуватись поетапно. На першому етапі обґрунтовуються показники соціально-економічних змін. На другому етапі визначаються локальні та комплексні показники стану та пропонується розрахунок інтегрального показника оцінки. В подальшому важаємо за доцільне визначення щільності звязку між елементами та усунення показників з мультиколінарністю. Для оцінки пропонується використання множинної кореляції. На останньому етапі пропонується оцінка рівня потенціалу підприємства.

Відповідно до проведеного дослідження можна зробити висновок, що зовнішнє середовище має визначальний вплив на формування та розвиток сучасного підприємства. При цьому особливого значення набувають саме соціально-економічні зміни викликані його мінливістю, які здатна забезпечити стійкий та динамічний розвиток відповідно до різних економічних умов.

Проте ефективне управління наявним та прогностичним станом потенціалу з врахуванням соціальних та економічних змін будь-якої організації неможливе без інформаційної підтримки за допомогою відповідного інструментарію.