1. Семенча І.Є. Деякі питання теорії управління соціально-економічними системами // Економіка: проблеми теорії та практики. Збірн. наук. пр. Вип. 207: В 5 т. Том IV. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2005. – 302 с. – С. 1078–1082. 2. Прохоров А.М. Советский энциклопедический словарь. – М.: Мысль, 1981. – 1597 с. 3. Базы знаний интеллектуальных систем / Т.А. Гаврилова, В.Ф. Хорошевский. – СПб.: Питер, 2001. – 384 с. 4. Семенча І.Є. Організація дослідження діяльності керівної підсистеми управління з позиції теорії систем // Економіка: проблеми теорії та практики. Збірн. наук. пр. Вип. 208: В 4 т. Том II. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2005. – 298 с. – С. 456–461. 5. Дайнеко О.А. Комплексная рационализация управленческого аппарата. – М.: Экономика, 1972. – 207 с. 6. Фролова И.М. Аналитико-синтетический подход к исследованию системы управления организацией: Дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. – Оренбург, 2000. – 192 с. 7. Друкер П.Ф. Задачи менеджмента в XXI веке. – М.: Диалектика, 2000. – 240 с. 8. Яковлева Н.Г. Оценка профессионализма менеджеров в системе управления персоналом предприятия: Дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. – Саратов, 2004. – 158 с. 9. Теория организации: Учебник / Под ред. проф. В.Г. Алиева. – М.: Луч, 1999. – 416 с. 10. Князев В.Н. Психологические основы ситуационного подхода к управлению персоналом: Дис. … д-ра психол. наук: 19.00.05. – М., 1998. – 375 с. 11. Сластникова И.В. Нормирование управленческого труда в экономических службах банков: Дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. – Омск, 2002. – 242 с. 12. Мороз Л.І., Стельмах М.М. Стратегічне управління маркетинговою діяльністю підприємства // Сучасні проблеми гуманізації та гармонізації управління // Мат-ли VI Міжнар. міждисциплінарної наук.-практ. конф. / Харків, Українська Асоціація "Жінки в науці та освіті", Нац. ун-т ім. В.Н. Каразіна, 2005. – 400 с. – С.45–47. 13. Ильясова Л.Р. Интегральная оценка конкурентоспособности предприятия в стратегическом управлении: Дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. – Уфа, 2004. – 200 с. 14. Боумен К. Основы стратегического менеджмента. – М.: ЮНИТИ, 1997. – 176 с.

УДК 658:65.012.32

О.Є. Смолінська
Львівська національна академія ветеринарної
медицини імені С.З. Ґжицького

КАТЕГОРІЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ В МЕНЕДЖМЕНТІ

© Смолінська О.Є., 2006

Здійснено аналіз означень категорії організаційної культури з метою їх систематизації та узагальнення для підведення теоретичного базису подальших досліджень. Здійснена спроба класифікації способів розкриття цієї категорії із застосуванням критеріїв практичного діяльнісного підходу. У публікації визначені основні положення, врахування яких сприятиме повнішому охопленню спектра означень категорії організаційної культури в менеджменті.

The definitions of the organizational culture categories are analised in this article, aiming on their systematisation and generalization to form a theoretical basis for upcoming studies. An attempt of classification is taken with use of practical activities approach. In this paper the main issues have been determined, solving them will promote the more comprehensive embracing of the spectrum of definitions concerning the organizatioinal culture in management.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими та практичними завданнями. Об'єктивна тенденція світової економіки до глобалізації, розвиток транснаціональних корпорацій, міжнародний поділ праці, сфер впливу (як економічного, так і політичного), завоювання нових ринків спричинили активізацію одразу двох векторів досліджень. Один з них спрямований на об'єднавчий фактор, а інший – на дезінтеграційний. Основоположним принципом обидвох є культурологічний, оскільки саме культура (у найширшому розумінні) є

Lviv Polytechnic National University Institutional Repository http://ena.lp.edu.ua

одночасно як продуктом та носієм загальних гуманістичних цінностей, так і індивідуалізованою системою координат бізнесу, етносу, релігії, політики тощо.

У зв'язку з цим у всіх галузях науки, зокрема й у менеджменті, посилився інтерес до базисних положень, досліджень загальноорганізуючого типу, аналізу максимумів (методологія, принципи), мінімумів (конкретні вияви діяльності) та інтегративних ланок ключових економічних, зокрема й управлінських, процесів.

Для менеджменту проблема організаційної культури є тим базисом, дослідження сутності якого, механізму формування та функціонування, питань керування цими процесами, дозволить оптимізувати трудові ресурси, підвищити ефективність управління на різних рівнях, збільшити прибутки, не вдаючись до радикальних засобів, як-от: технічне переоснащення, реорганізація підприємств тощо.

Проблема дослідження організаційної культури в Україні актуальною є порівняно недавно, оскільки працівники організацій та їх керівники були представниками якщо не однієї етнічної групи, то, як мінімум, єдиного соціально-культурного простору. За таких умов при меншій культурній різноманітності й очікування членів будь-якої з організацій були здебільшого однакові. Комунікації, лінії влади та ієрархічна структура формувались без урахування такого роду відмінностей. Єдина освітньо-виховна система формувала внутрішнє знання правил суспільної взаємодії під час трудової діяльності. Такий самий підхід був застосовним і до взаємодії на міжорганізаційному рівні та у побудові стосунків "організація-держава". З появою підприємств та організацій різних форм власності у структуру додався ще один компонент і схема управління та взаємодії набула вигляду "організація-власник-держава". Для України поки що проблема культуральної різнорідності робочої сили не є гострою, але власники підприємств, менеджери часто вже є представниками інших культур. Крім того, технологічні зміни в системах комунікації – телефон, факсимільні апарати, відеотелеконференції, електронна пошта, - все це вивело питання культури на перший план, оскільки бізнес та підприємництво уже не визнає кордонів, отже, генерує проблеми, що далеко виходять на межі національних чи монокультуральних.

Аналіз останніх досліджень та публікацій, в яких започатковано розв'язання цієї проблеми. Проблеми організаційної культури розглядали з різних позицій багато вчених. Р. Дафту [6] належить цілісне розроблення теорії організації, в якій організаційна культура є елементом внутрішньої структури. Г. Гофштеде [18] здійснив типологію культур, що ґрунтується на показниках, які, своєю чергою, підтверджують національно-державні та етнічні відмінності становлення та функціонування організаційних культур. Е. Шейн [17] відомий як засновник наукової школи організаційної психології, у його працях, присвячених організаційній культурі, висвітлені найактуальніші аспекти практичного характеру. У працях М. Елвессона [7] організаційна культура розглядається з позицій метафоричного підходу, що є близьким до підходів психоаналізу. Дослідженню організаційної культури також присвячені публікації Е. Короткова й А. Сіліної [8], М. Богатирьова [1], Л. Савчук і А. Бурлакової [15], Т. Горелікової [4].

Цілі статті. Завданням цієї публікації є аналіз підходів до визначення категорії організаційної культури, метою – їх систематизація для здійснення практичних досліджень. Для написання статті застосовані теоретичні методи дослідження, серед яких: контент-аналіз наукової літератури, а також методи наукового пізнання (абстракції, аналізу і синтезу, аналогії, наукового опису, систематизації, узагальнення).

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Визначення категорії організаційної культури є утрудненим внаслідок низки факторів, серед яких:

по-перше, є чимала кількість визначень культури (у контексті цивілізації);

по-друге, різноманітність організацій, які, за визначенням (Р.Дафт), є чотиривимірними об'єктами (одиничність – цілеспрямованість – структурованість – соціальність), хоча при означенні трактуються як одиничне ціле;

по-третє, значна кількість понять, що можуть співвідноситися з концепцією культури (видимі поведінкові стереотипи при взаємодії людей; групові норми; декларовані цінності;

Lviv Polytechnic National University Institutional Repository http://ena.lp.edu.ua

формальна філософія; правила гри; клімат; існуючий практичний досвід; спосіб мислення, ментальні моделі та/або лінгвістичні парадигми; прийняті значення; “базові метафори”, або інтеграційні символи) [13, с. 28–29];

по-четверте, суб’єктивний фактор дослідника зі сформованою світоглядною системою певного типу може зумовити вибірковість при доборі параметрів наукового аналізу.

Проте реальним завданням буде систематизувати підходи до означення організаційної культури. Це необхідно для того, щоб полегшити реалізацію практичних потреб менеджменту як у царині теоретичних розвідок, так і в практичній управлінській чи консультативній роботі. Обираючи один з підходів до визначення категорії організаційної культури, дослідник (менеджер, консультант) обирає коло питань, охоплених цим означенням, конкретизується на певних аспектах явища організаційної культури.

І. Аморфність поняття

Цей підхід фактично знімає необхідність визначення, приписуючи організаційній культурі загальний характер: ”Назагал організаційна культура – комплекс найбільш стабільних та довготривалих характеристик організації [12, с. 54]”. Одночасно таке положення зумовлює й скептичний погляд на це питання: не заперечуючи наявності та прямо не спростовуючи дієвості організаційної культури, дослідники застосовують для визначення зовнішній фактор (поведінку та комунікацію), використовуючи як ілюстрацію результати досліджень Коттера Дж. і Хескетта Дж., що засвідчили низький рівень пов’язаності рівня розвитку організаційної культури та економічної ефективності (Бодді Д., Пейтон Р.) [1, с.547–548]. Згідно з визначенням Ґріффіна Р., Яцури В. культура організації – це поєднання цінностей, які дають змогу зрозуміти, що обстоює організація, як вона здійснює свою діяльність, що вважає пріоритетним. Культура – це аморфне поняття, яке не піддається чіткому визначенню та контролю. Однак будучи основою внутрішнього середовища організації, культура має головне значення у формуванні стилю поведінки менеджера [5, с. 72].

ІІ. Схематизація поняття

Під схемою у цьому випадку розуміємо здатність до створення моделей-зразків культур узагальненого характеру. У зв’язку з цим одним з найпоширеніших є визначення Е. Шейна: “Культура групи може бути визначена як паттерн (зразок, кліше) колективних базових уявлень, що набуваються групою при розв’язанні проблем адаптації до змін зовнішнього середовища і внутрішньої інтеграції, ефективність котрого (паттерна) є достатньою для того, щоб вважати його цінним та передавати новим членам групи як правильну систему сприйняття та вирішення даних проблем [17, с. 31–32]”. Співзвучним до цього є також визначення, запропоноване Р.Дафтом, згідно з яким культура – це набір цінностей, переконань і способів мислення та розуміння навколишнього світу, що є спільним для всіх членів організації та подається новим її членам як правильний [6, с. 208–209]. Означення організаційної культури як “динамічної системи правил, що поділяються членами організації [9, с. 364]” утверджує тезу про глибоке сприйняття вкорінених цінностей та переконань не лише окремими працівниками, а й всією організацією загалом. Ця дефініція дозволяє визначати, аналізувати і пояснювати організаційну культуру не як неподільний конструкт, а як динамічний, багатогранний, багаторівневий. У цих означеннях істотними моментами є, по-перше, констатація характеру культури як загального об’єднавчого фактора, спроможного забезпечити внутрішньоорганізаційну єдність, та, по-друге, можливість структурування культурних проявів з метою дослідження та управління ними.

ІІІ. Символічність поняття

У визначеннях, які підпадають під практично-герменевтичний підхід, істотне значення відведено тлумаченню сенсу значень як кінцевої мети дослідника. Показовим у цьому контексті є застосування терміну “організаційна культура” як матричної концепції для позначення способу мислення, який інтерпретує культурні та символічні феномени [7, с. 19] та розуміння культури як системи загальноприйнятих символів та значень. Таке трактування передбачає, що “для всіх членів організації існує спільність правил, які регулюють пізнавальні та емоційні аспекти членства у певній організації, а також – спільність способів для створення і застосування цих правил [7, с. 20].” У подальшому розвитку ця концепція може передбачати реалізацію метафоричного підходу до

Lviv Polytechnic National University Institutional Repository http://ena.lp.edu.ua

характеристик окремих організаційних культур (Ґарет, Морґан Г., Елвессон М., Сеннетт Р. та ін.) та розроблення нових "образів культур" при побудові теоретичного концепту культури (Норд В., Вілкінс А. та Оучі В., Вайнер, Ґагліарді П., Ван Маанен Дж., і Канда Дж., Мартін Дж. та Меєрсон Д., Крефтінг Л. та Фрост П., Найт і Віллмотт Г. та ін.). Існує ще декілька визначень категорії організаційної культури з позицій символізму, зокрема:

– організаційна культура – 1) система символічних посередників, що спрямовують та обмежують активність членів організації; 2) сукупність базових уявлень, що поділяються більшістю членів організації чи її активним ядром і слугують засобом внутрішньої регуляції та програмування організаційної поведінки індивідів чи групи на символічному рівні [11, с. 120].

– організаційна культура – це набір найважливіших припущень, що приймаються членами організації і виражаються у декларованих організацією цінностях, що позначають людям орієнтири їх поведінки і дій. Це "символічні" засоби духовного і матеріального внутрішнього оточення [3, с. 421].

Цінність практично-герменевтичного підходу назагал та розуміння організаційної культури як символічного посередника і комплексу, що піддається цілісному описові зокрема, полягає у реалізації практичної можливості дослідження типів організаційних культур та, на основі емпіричних даних, побудови лінії ефективного управління цілями.

IV. Соціальність поняття

Суспільний характер цивілізації зумовив появу та розвиток протягом історії людства низку "обмежувачів", серед яких є норми, відносини, цінності, звички, традиції, ритуали тощо. Оскільки організацію у її становленні та розвитку можна співвіднести з міні-цивілізаційним процесом, то для її культури будуть застосовними загальнолюдські соціальні надбудови. Застосування означень організаційної культури у цьому контексті дасть можливість залучити у дослідження широкий спектр соціологічних методів, а також використати їх результати для покращання комунікації всередині організації, посилення особистого впливу менеджера, окреслення його лідерських позицій. Показовими у цьому підході є визначення Воловича В.: "Організаційна культура – специфічне поєднання цінностей, відносин, норм, звичок, традицій, форм поведінки і ритуалів, які існують в організації. В межах теорії менеджменту організаційна культура розглядається як потужний стратегічний інструмент, що дає змогу орієнтувати всі підрозділи організації і окремих осіб на спільні цілі; мобілізувати ініціативу співробітників, виховувати відданість організації, поліпшувати процес комунікації, поведінку [16, с. 736]". А також французького дослідника організаційної культури Деметра Н., який підкреслював, що організаційна культура – це система уявлень, символів, цінностей і зразків поведінки, які поділяють усі його члени [12, с. 53].

V. Суб'єкт – об'єктний підхід

Дуже часто визначення організаційної культури як поведінки (у конкретних індивідуальних виявах типу "стимул-реакція") чи поводження (загальна схильність до типових для цієї групи поведінкових виявів) співробітників організації, їхніх переконань та цінностей, традицій, рівня взаємовідносин між менеджерами і працівниками, між компанією, її клієнтами і постачальниками [14, с. 165] переводить розроблення проблеми у площину суб'єкт-об'єктних відносин. Такий підхід можна застосовувати під час організаційного консультування на етапі діагностики та у персональній роботі з менеджерами, проте ускладнює широке узагальнення проблеми, концентруючи її на рівень підприємства чи, навіть, підрозділу. Зведення організаційної культури до індивідуальних поведінкових ролей (працівників чи менеджерів) певною мірою обмежує можливості широкого її дослідження.

Отже, організаційна культура постає як категорія, у визначенні якої потрібно враховувати його призначення, оскільки різні підходи збагачують арсенал дослідника, підсилюють управлінський вплив залежно від того, якого культурного рівня організації він [вплив] стосується. З огляду на це вважаємо доцільним узагальнити визначення, охарактеризувавши організаційну культуру як медіатор (посередник між особистими та груповими інтересами) або, застосовуючи метафору, "сито", за допомогою якого реалізується вибірковість впливів, забезпечення внутрішньої стабільності, уможливлюється зворотний зв'язок (менеджер-клієнт, менеджер-працівник, менеджер-менеджер) та гарантується можливість змін (шляхом зміни типу медіатора).

Lviv Polytechnic National University Institutional Repository http://ena.lp.edu.ua

Всі з наявних визначень організаційної культури можна також об'єднати трьома положеннями, сформульованими Е. Холлом: по-перше, це набуте явище; по-друге, внутрішньо цілісне із усталеними взаємозв'язками між компонентами; по-третє, об'єднуючи людей у групи, культура чітко розділяє межі таких груп. При означенні організаційної культури як категорії важливо також враховувати такі положення:

– універсалізм культури як явища, властивого людській цивілізації, зумовлює наявність культуральних процесів на рівні будь-якої організованої групи, отже й організації;

– культура є не причиною виникнення організації, а чинником, який засвідчує її існування (продуктом);

– втіленнями організаційної культури є сформовані цілі, цінності, правила, звичаї, традиції, стандарти;

– організаційна культура має дидактичний характер (може бути вивчена, засвоєна);

– етнічна, релігійна, соціальна, ментальна різноманітність людства зумовлює такого ж роду відмінності в організаційних культурах;

– організаційна культура є наслідком прогресу організації, отже, також має динамічний характер;

– колективний характер існування організаційної культури означає, що її творцями та носіями є працівники організації, зокрема й менеджери;

– символізм культури найкраще віддзеркалюється через символізм мови, тому мовний, комунікативний фактор для організаційної культури є значимим;

– культура є основою самоідентифікації організації як колективного цілого та її членів як одиничного [13, с. 71–72].

Ще однією з тез, висвітлення яких сприятиме поглибленню розуміння сутності категорії організаційної культури, є дослідження її [організаційної культури] у соціалізаційному контексті. Сутність соціалізації полягає в тому, що в цьому процесі людина формується як член того суспільства, до якого вона належить. При цьому особистість зустрічається з великою кількістю обставин, які так чи інакше впливають на неї, вимагають певної поведінки та визначеної активності. Ці обставини називають факторами соціалізації і групують у концентри:

– мікрофактори (сім'я, мікросоціум, друзі, виховні та релігійні організації);

– мезофактори (тип поселення, засоби масової комунікації, субкультури, регіональні умови);

– макрофактори (країна, етнокультурні умови, суспільство, держава);

– мегафактори (планета, космос, Всесвіт) [10, с.36].

Організаційна культура за такого підходу підпадає під визначення субкультури, оскільки останню розуміють як сукупність специфічних соціально-психологічних ознак (норм, цінностей, стереотипів, смаків тощо), що впливають на стиль життя та мислення певних номінальних та реальних груп (у цьому випадку – організації) та дозволяють їм усвідомити та утвердити себе в якості "МИ", відмінного від "ВОНИ" (інших представників соціуму) [10, с.121].

Графічно це можна зобразити так (рис. 1):

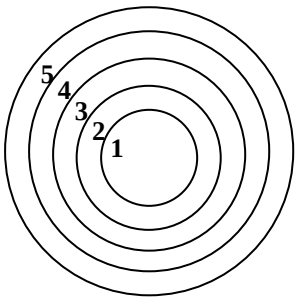

Рис.1. Фактори соціалізації. 1 – особистість; 2 – мікрофактори; 3 – мезофактори; 4 – макрофактори; 5 – мегафактори

Такий підхід застосовується у соціальній психології, але він також є прийнятним для менеджменту, оскільки організаційна культура як субкультура набуває характеристик автономного

Lviv Polytechnic National University Institutional Repository http://ena.lp.edu.ua

порівняно цілісного утворення, отже, може бути об'єктом вивчення іншої науки, зокрема менеджменту. Дослідження організаційної культури в такому ракурсі дозволяє враховувати: фактори оточення організації та ступінь їх впливу на внутрішні культуротворчі процеси; залежність мінливості характеристик змісту й форми організаційної культури, її виявів від змінних соціокультурних реалій; прогресивну та регресивну роль організаційно-культурних виявів у впровадженні інноватики; роль лідера в управлінні культурними процесами та формами організаційної поведінки.

Висновки та перспективи подальших досліджень

1. Організаційна культура в менеджменті є тим базисом, зміст якого, механізм формування та функціонування, керування, дозволить оптимізувати трудові ресурси, підвищити ефективність управління на різних рівнях, збільшити прибутки.

2. Визначення категорії організаційної культури є утрудненим внаслідок дії різних чинників.

3. Метою дослідника організаційної культури варто вважати її окреслення співвідносно із практичною метою діяльності менеджера.

4. Доцільність досліджень організаційної культури зумовлюється наявністю двостороннього зв'язку між гуманітарним фактором та комерційною діяльністю підприємств, установ, організацій, фірм.

5. Спільні положення культурології, соціології, історіографії, психології, дидактики, антропології та менеджменту відкривають можливості для багатогранного та різноспрямованого аналізу організаційної культури.

6. Риси, притаманні організаційній культурі як субкультуральній одиниці, дозволяють враховувати фактори оточення організації та ступінь їх впливу на внутрішні культуротворчі процеси; залежність мінливості характеристик змісту й форми організаційної культури, її виявів від змінних соціокультурних реалій; прогресивну та регресивну роль організаційно-культурних виявів у впровадженні інноватики; роль лідера в управлінні культурними процесами та формами організаційної поведінки.

Перспективу подальшого дослідження автор бачить у різнобічному вивченні практичних аспектів організаційних культур підприємств та розроблення оптимальних моделей управління ними.

1. Богатырёв М. Организационная культура предприятия // Проблемы теории и практики управления. – №1, 2005. – С. 104 – 111. 2. Бодди Д., Пэйтон Р. Основы менеджмента: пер. с англ. / Под ред. Ю.Н.Каптуревского. – СПб: Питер, 1999. – 816 с. 3. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: Учебник. – 3-е изд. – М.: Гардарика, 1998. – 528 с. 4. Горелікова Т. ВНЗ: теоретичні основи розвитку організаційної культури // Освіта і управління. – Т. 7. – № 3–4, 2004. – С. 23 – 30. 5. Ґріфін Р., Яцура В. Основи менеджменту: Підручник / Наук. ред. В.Яцура, Д.Олесневич. – Львів: Ба К, 2001. – 624 с. 6. Дафт Р. Организации. Учебник для психологов и экономистов. – СПб.: ПРАЙМ-ЕВРОЗНАК, 2003. – 480 с. 7. Элвессон М. Организационная культура / Пер. с англ. – Харків: Изд-во "Гуманитарный Центр", 2005. – 460 с. 8. Коротков Э.М., Силина А.Н. Организационное поведение. – Тюмень: Вектор Бук, 1998. 9. Мацумото Д. Психология и культура. – СПб.: ПРАЙМ-ЕВРОЗНАК, 2002. – 414 с. 10. Мудрик А.В. Введение в социальную педагогику: Учеб. пособие. – М.: 1997. – 365 с. 11. Организационная культура // Щербина В.В. Социальные теории организации: Словарь. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 264 с. 12. Палеха Ю.І. Ключі до успіху, або організаційна та управлінська культури. – К.: Вид-во Європейського університету, 2000. – 210 с. 13. Персикова Т.Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура: Учеб. пособие. – М.: Логос, 2004. – 224 с. 14. Рудінська О.В., Яроміч С.А., Молоткова І.О. Менеджмент: Навч. посібник. – К.: Ельга.Ніка-Центр, 2002. – 335 с. 15. Савчук Л., Бурлакова А. Розвиток корпоративної культури в Україні // Персонал. – №5, 2005. – С. 86 – 89. 16. Соціологія: Короткий енциклопедичний словник / За ред. В.І.Воловича. – К.:Укр. центр дух. культури, 1998. – С. 736. 17. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство / Пер. с англ. под ред. В.А.Спивака. – СПб: Питер, 2002. – 336 с. 18. M. Hofstede G. Cultures and Organizations: Software of the Mind, McGraw-Hill. – London, 1991.

Lviv Polytechnic National University Institutional Repository http://ena.lp.edu.ua

УДК 338.24

Р.В. Фещур, М.Р. Тимощук*
Національний університет "Львівська політехніка"
*Львівський банківський інститут

ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ПОКАЗНИКІВ ОЦІНЮВАННЯ ПОТЕНЦІАЛУ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

© Фещур Р.В., Тимощук М.Р., 2006

Розглянуто концепцію формування системи показників оцінювання потенціалу розвитку підприємства з урахуванням базових груп показників, які характеризують продукцію, ресурси, операційну діяльність та нематеріальні активи. Запропоновано якісну шкалу оцінок для кількісних показників, розроблено методику побудови оцінювальної функції потенціалу підприємства.

The article deals with the concept of system formation of potential evaluation indexes regarding the enterprise development taking into account the basic groups of indexes, which characterize product, resourses, operation activity and non-material assets. The qualitative scale of evaluation for quantitative indexes is offered, the methods of evaluation function construction of enterprise potential are worked out.

Постановка проблеми. За ринкових умов господарювання змістилися акценти з вирішення поточних організаційно-виробничих і фінансово-економічних завдань на формування та досягнення довгострокових цілей розвитку підприємства. Така стратегічна переорієнтація підприємства на розвиток конкурентоспроможності не могла не позначитися на системі менеджменту підприємства, зокрема на розвиткові стратегічного управління. Етапам розроблення стратегічних цілей і планів, а також організування їх досягнення, передує етап оцінювання потенціалу розвитку підприємства, що і є предметом цього дослідження.

Аналіз останніх наукових досліджень за проблемою. Потенціал розвитку підприємства характеризує можливість досягнення встановленої мети з урахуванням стану зовнішнього середовища та тенденцій зміни параметрів внутрішнього середовища підприємства.

Концепція економічного потенціалу підприємства детально розроблена у працях таких вітчизняних і зарубіжних науковців, як Авдєєнко В., Ансофф І., Агапцов С., Герасимчук В., Долішній М., Злупко С., Котлов В., Крикавський Є., Краснокутська Н., Мікловда В., Манн Р., Мордвінцев А., Олексюк О., Пирожков С., Петрович Й., Пітюлич М., Попов Е., Рєпіна І., Спірін В., Садеков А., Фомін П., Фонотов А., Федонін О., Шаховська Л. та інших.

На думку П. Друкера до основних груп показників, які потрібно враховувати під час планування розвитку і вдосконалення підприємства, треба зачислити такі, що стосуються товарів і послуг, виробничих процесів, маркетингу, обслуговування, технології, підготовки і навчання кадрів та використання інформації.

Коробов М. пропонує крім основних (прибуток, валовий дохід та витрати) під час оцінювання результатів діяльності підприємства використовувати такі чотири групи показників: показники ліквідності, показники заборгованості та фінансової стійкості, показники оборотності, показники прибутковості.

В. Герасимчук до числа показників оцінювання потенціалу організації рекомендує зараховувати такі: чисельність персоналу, фондооснащеність праці, обсяг витрат на НДКР, обсяг реалізованої продукції, кількість типорозмірів продукції, рентабельність продукції, обсяг устаткування, що вводиться в експлуатацію, рівень кваліфікації робітників, ступінь узгодженості взаємоз'язків складових елементів виробничого потенціалу.

На теперішній час в наукових джерелах наведено значну кількість економічних показників функціонування і розвитку підприємства, а також описано системи економічних показників оцінювання результатів діяльності підприємства, які сформовані за певними принципами.

Lviv Polytechnic National University Institutional Repository http://ena.lp.edu.ua