

економічного механізму ставиться в пряму залежність від кількості і особливо від якості самого праці і сприяє формуванню взаємного бізнесу в ресторані.

Література

1. Вундер Р. Маркетинг персоналу — мистецтво створення сприятливих умов праці // Проблеми теорії і практики управління. — 1992.
2. Gronroos C. Strategis Managing and Marketing in the Service Sector. — Bromley: Chartwell-Bratt, 1985.
3. Ільїна Е. Формування взаємного бізнесу в ресторані: <http://www.restaurator.ru>. — Загл. з екрана. — яз. рос., англ.
4. Крюков Р. В. Ресторанне діло: конспект лекцій / Р. В. Крюков. — М.: Приор-издат, 2006. — 112 с.
5. Маусова Н. К. Організація ефективного управління економічними інноваціями. — М.: МІНХ ім. Г. В. Плеханова, 1991.
6. Словарь по економіці (СоШпз): Пер. з англ. — СПб.: Економічна школа, 1998.

Стаття надійшла до редакції 10.04.2007

УДК 331

В. С. Давидова,
Східноукраїнський національний
університет імені В. Даля

РОЗВИТОК УПРАВЛІНСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ — ШЛЯХ ДО ЕКОНОМІЧНОЇ СТАБІЛІЗАЦІЇ ФУНКЦІОНУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВА ТОРГІВЛІ

Сучасний підхід до керівництва неможливий без системного розуміння ключових факторів, що впливають на роботу підприємства та персоналу. Успіх змін, що проводяться на підприємстві залежать від тих завдань, що створюють основу управлінської діяльності та від якості їх вирішення менеджерами. Отже певний постійний рівень управлінського потенціалу потрібен для розв'язання усього комплексу поточних завдань під час прийняття управлінських рішень.

Метою даної статті є дослідження теоретичних підходів та практики функціонування сучасного підприємства і розробка моделі визначення індексу розвитку управлінського потенціалу менеджерів підприємств.

Поставлена мета визначила необхідність вирішення наступних задач:

- аналіз вітчизняного і зарубіжного теоретичного досвіду основ формування та розвитку управлінського потенціалу;

- створення економіко-математичної моделі визначення індексу розвитку управлінського потенціалу менеджерів.

Потенціал (від латинського «*potentia*» — можливість, могутність) — величина, чинник властивості певного об'єкта, що характеризує його здатність здійснювати певну роботу; ступінь потужності (прихованих можливостей) в якій-небудь сфері будь-якого підприємства, країни тощо [1, 2]. Відповідно: управлінський потенціал — це здатність керівництва (апарата управління) організації забезпечувати просте (розширене) відтворення. Управлінський потенціал зображає наявну спроможність суб'єктів управління забезпечити досягнення заданого результату в певних умовах функціонування, рівень використання цієї здатності, а також здатність до розвитку в необхідному напрямку. Отже, чим вищий управлінський потенціал тим вища ефективність діяльності підприємства в цілому.

Деякі науковці вважають що управлінський потенціал складається з потенціалу управління кожного керівника організації, який виявляється та застосовується при використанні потенціалу управлінської групи [3]. Напевно ці потенціали формувались у різних умовах й використовують різні технології їх реалізації та у разі одночасного виявлення можуть звести нанівець усі зусилля управлінського апарату. Таким чином, управлінський потенціал — це величина векторна, а не скалярна. При цьому розвиток управлінського потенціалу розглядається як одна із функцій управління персоналом [3, 4].

Необхідно постійно накопичувати управлінський потенціал для переведення системи управління на якісно новий рівень. А накопичуваний потенціал — оцінювати. Оцінка рівня управлінського потенціалу проводиться для застосування механізмів розвитку, що призведе до економічної стабілізації функціонування підприємства торгівлі.

Існує цілий ряд досліджень, присвячених методам вимірювання і оцінки потенціалів, методики оцінки трудового, інвестиційного та інноваційного потенціалів промислового підприємства в

основі яких лежать ресурси (виробничі, кадрові, економічні, фінансові), проте, цілісної, узагальненої оцінки управлінського потенціалу вони не дають [5]. Спроби розробки агрегованого показника оцінки потенціалу пов'язані з рішенням цілого ряду проблем: необхідність у розробці інтегрального показника оцінки потенціалу; забезпечення коректності оцінки; використання цієї оцінки на практиці для вдосконалення управління.

На наш погляд рішення даної проблеми є вимірювання потенціалу за допомогою оцінки його складових частин. Після визначення всіх складових управлінського потенціалу встає задача їх оцінки, тобто оцінки потенціалу кожної складової. Оскільки просте арифметичне складання потенціалів складових управлінського потенціалу, буде некоректним, виникає необхідність використання вагових коефіцієнтів, які відображають рівень значущості складових управлінського потенціалу в діяльності підприємства.

Отже, модель оцінювання управлінського потенціалу полягає у визначенні загального індексу розвитку управлінського потенціалу:

$$I = B \cdot Q, \quad (1)$$

де I — індекс розвитку управлінського потенціалу;

B — вектор балів, що були отримані при оцінці;

Q — вагові коефіцієнти.

Для визначення вагових коефіцієнтів значущості критеріїв ми будували матриці експертних оцінок значущості критеріїв для кожної посади.

Тепер, отримаємо середні значення значущості кожного з критеріїв за формулою:

$$X_{icp}^l = \frac{\sum_{j=1}^n x_{ij}^l}{n}, \quad i = \overline{1, k}. \quad (2)$$

Таким чином, питоме значення значущості критеріїв (по відношенню до максимального значення) прийме вигляд:

$$q_i = \frac{\sum_{l=1}^m x_{icp}^l}{m \cdot k}. \quad (3)$$

І одержуємо шукану матрицю Q :

$$Q = < \frac{\sum_{l=1}^m x_{icp}^l}{m \cdot k} . \quad (4)$$

Тепер, вектор оцінок менеджера, потенціал якого оцінюємо як:

$$B = < b_1, b_k > , \quad (5)$$

$$b_{\min} \leq b_i \leq b_{\max} . \quad (6)$$

Потім помножаємо (5) на матрицю вагових коефіцієнтів і одержуємо індекс розвитку управлінського потенціалу.

За даною моделлю було проведено оцінювання кадрів управління ТОВ ВКФ «ЛІА» (36 топ- та мідл-менеджерів) та розраховано індекс розвитку управлінського потенціалу, який дорівнює 289. Розрахований індекс виявився меншим, ніж граничний показник, значення якого було прийнято рівним 300. Це означає, що необхідно розробити комплекс заходів по нарощуванню потенціалу.

Висновки:

— проаналізовано теоретичний досвід основ формування та розвитку управлінського потенціалу;

— створено економіко-математичну модель визначення індексу розвитку управлінського потенціалу;

— розраховано індекс розвитку управлінського потенціалу для конкретного підприємства роздрібної торгівлі.

— подальші дослідження у даній темі спрямовано на розробку комплексу методів розвитку управлінського потенціалу підприємств роздрібної торгівлі.

Література

1. Словарь иностранных слов. — Изд. 6. — М.: Советская энциклопедия, 1964 г. — 784 с.

2. Брюханов А. В., Пустовалов Г. Е., Рыдник В. И. Толковый физический словарь. — М.: Рус. яз., 1987. — 232 с.

3. Робсон М. От идеи к решению: использование потенциала управленческой группы. — М.: ФТК, 2000. — 192 с.

4. Травин В. Развитие управленческого потенциала. Модуль 1. — М.: Дело, 2005. — 128 с.

5. Економічний механізм регулювання розвитку промислового виробництва: Автореф. дис... канд. екон. наук: 08.07.01 / Лепьохін / АН України. Ін-т економіки. — К., 2002. — 20 с.

Стаття надійшла до редакції 13.04.2007