

цифіки діяльності, галузевих особливостей, може самостійно обирати найбільш доцільні з точки зору аналізу коефіцієнти третього рівня, та кількість показників другого рівня.

3. Формування якісних шкал для оцінки показників. На даному етапі проводиться переведення кількісних значень показників в оцінки по якісній шкалі. Пропонуємо наступний вибір якісних шкал для оцінки показників, виходячи з умов практичного їх використання (табл. 1).

Таблиця 1

ПРОПОНОВАНА ШКАЛА ДЛЯ ОЦІНКИ ПОКАЗНИКІВ

Рівень показників	Шкала для оцінки рівнів			
Рівень 1	високій	достатній	задовільний	низькій
Рівень 2	сприятливий	задовільний	незадовільний	критичний
Рівень 3	високій	норма	низькій	

В результаті, можна отримати кваліфіковану оцінку рівня внутрішнього комплексного фінансово-економічного мультиплікатору, яка може використовуватися для прийняття відповідних управлінських рішень.

Література

1. Борисов А. Б. Большой экономический словарь. — М.: Книжный мир, 2003. — 256 с.
2. Бритченко І. Г. Управління потенціалом підприємства. — Донецьк.: ДонГУЕТ, 2005. — С. 3—36.
3. Фомін П. А., Старовойтова М. К. Особливості оцінки виробничого та фінансового потенціалу підприємства. <http://www.cis2005.ru>

УДК 658 (0758)

А. О. Єфремова, здобувач,
асистент кафедри економіки підприємства
Кримського економічного інституту,
ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»

КЛЮЧОВІ ВАЖЕЛІ МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Виконання ключових положень сучасної системи поглядів на управління потенціалом підприємства в умовах трансформації економіки вимагає використання системного та ситуаційного підходів до дослідження стану підприємства та його внутрішньої організації.

The implementation of the key-principles of modern system of views on management of enterprise potential under the condition of economic transformation demands the use of systematic and situational (case) approaches to the research of the condition of enterprise and its internal organization.

Основним призначенням організаційних механізмів у складі комплексного механізму управління є формування й посилення організаційного потенціалу підприємства як складової частини ресурсів управління, що забезпечують вплив на фактори виробництва.

Формування організаційного потенціалу підприємства досягається:

- проектуванням структури підприємства й формуванням підприємства як цілеспрямованої виробничо-господарської, соціотехнічної системи;
- організацією діяльності підприємства відповідно до встановлених цілей діяльності, у тому числі створенням корпоративних норм;
- організацією управління діяльністю підприємства, у тому числі плануванням та інформаційним забезпеченням діяльності;
- реструктуризацією підприємства й реорганізацією її діяльності й управління діяльністю відповідно до змін потреб суспільства, цілей підприємства й стану зовнішнього середовища;
- розвитком мотивації раціоналізації оргструктур і систем управління.

По природі основних параметрів організаційного процесу конкретні організаційні механізми можуть бути:

- організаційно-структурні, які здійснюють керуючі впливи шляхом формування організаційних структур та їхньої реструктуризації;
- організаційно-технічний, який здійснює вплив на технічні, соціотехнічні й технологічні параметри виробничого процесу;
- організаційно-економічний, який здійснює параметри виробничо-господарської діяльності;
- організаційно-адміністративний вплив на діяльність персоналу;
- комплексними, що володіють усіма або декількома названими ознаками.

Більшість ключових важелів механізму організаційного потенціалу підприємства, виробництва та управління є комплексними. Для цих важелів управління характерний склад організаційних механізмів, який представлений на рис. 1.

1. **Структурні механізми** дають можливість визначити склад і характеристики факторів виробництва й виробничого процесу, необхідних для виготовлення потрібної продукції.

2. **Організація управління** покликана мобілізувати можливості впливу всієї системи механізмів управління різної природи на всі сторони діяльності підприємства.

3. **Механізм планування діяльності підприємства**, що є однією з основних функцій управління. З погляду організації стратегічного управління доцільно виділити: стратегічне планування, оперативне планування, формування стратегічних програм і розробку бізнес-планів.

4. **Організаційно-технічні й організаційно-адміністративні механізми** включають: стандартизацію продукції й організації виробництва, здійснювану в інтересах створення єдиної організаційно-технічної основи спеціалізації й кооперування виробництва та т. ін.

5. **Інформаційні механізми** дають можливість використовувати інформацію як специфічні ресурси, що впливають на науково-технічний розвиток і потік факторів виробництва.

Цей механізм захищає підприємство від помилкових рішень і дій, що мають місце під впливом суперників.



Рис. 1. Ключові важелі організаційного потенціалу підприємства

Література

1. Гречан А. П. Інноваційний підхід до формування стратегії підприємства // Вісник Київського національного університету технологій та дизайну. — № 3. — К.: КНУТД, 2003. — С. 106—109.
2. Должанський І. З., Загорна Т. О. та ін. Управління потенціалом підприємства. — К.: Центра навч. літ-ри, 2006. — 362 с.
3. Капітан І. Б. Формування структури інноваційного потенціалу підприємств й управління його розвитком // Актуальні проблеми економіки. — 2006. — № 12 (66). — С. 130—137.

УДК [339.37:334.735] (477.53)

О. М. Зінченко, аспірант
кафедри економіки підприємства,
Полтавський університет споживчої кооперації України