

Особливості формування управлінського потенціалу фармацевтичного підприємства

*Козирєва О.В., д.е.н., зав. кафедри менеджменту і адміністрування НФаУ
yakakos74@gmail.com*

*Ляхтіна Я.А., здобувач другого рівня вищої освіти спеціальності
«Публічне управління та адміністрування»*

Теперішній час – це час глибоких перетворень у всіх сферах життя суспільства, що потребує пристосування підприємств до принципово нових умов господарювання. У сучасних умовах господарювання очевидним стає те, що конкурентні переваги підприємства залежить не тільки від матеріальних ресурсів й рівня їх використання, але й від нематеріальних ресурсів, важливішим з яких є інтелектуальний ресурс працівників підприємства.

Критично проаналізувавши визначення терміна «управлінський потенціал підприємства» [1-4], можна констатувати, що більшість авторів ототожнює поняття управлінського потенціалу з потенціалом апарату управління (управлінським персоналом) або організаційної структури управління підприємством.

Але відповідно до принципів цілісності та системності, розуміння ресурсів як комплексного поняття (а не лише одного зі складових) більш обґрунтованим слід вважати підхід, відповідно до якого управлінський потенціал необхідно розглядати як потенціал системи управління, до складу якого входить у тому числі й потенціал управлінського персоналу підприємства. Враховуючи проведений термінологічний аналіз понять, огляд існуючої наукової літератури, реалізацію методології ресурсного та системного підходів, під управлінським потенціалом підприємства слід розуміти сукупність організаційних характеристик системи управління, управлінських ресурсів (менеджерів усіх рівнів організаційної ієрархії) та їхніх здатностей щодо мобілізування явних та латентних компетенцій для забезпечення конкурентоспроможності, стабільного функціонування та постійного розвитку суб'єкта господарювання. У свою чергу, ресурсний підхід, розвиток концепції динамічних здатностей, розуміння управлінського потенціалу підприємства як системи обумовлюють виокремлення його ресурсної, організаційної та функціональної складових. Перші дві формують статику потенціалу (готовність до функціонування), остання – його динаміку. Реалізація методології системного підходу вимагає визначення таких елементів системи управління підприємством: найнижчий рівень - це величина, структура, можливості реалізації та віддача ресурсів, наступний блок складається з кадрового, інформаційного, інтелектуального та організаційного потенціалів. Формування управлінського потенціалу не можна розглядати як самоціль чи як підсумок певного розвитку підприємства. Він є невід'ємною складовою частиною економічного потенціалу і створюється для найбільш ефективного розвитку підприємства та забезпечення його сталого зростання. Виходячи зі сказаного, управлінський потенціал слід розглядати як:

- критерій оптимальності прийнятих управлінських рішень;

- джерело і чинник ефективності діяльності підприємства;
- узагальнюючий показник ефективності функціонування системи управління підприємством.

Рівень управлінського потенціалу характеризує рівень розвитку системи управління, який може бути досягнутий за умови повного використання всіх її резервів і можливостей. Управлінський потенціал формується під впливом цілої низки факторів: розвитку теорії та методології управління, формування та розвитку ринкових відносин, інновацій в технології та організації управління, розвитку системи інформаційного та технічного забезпечення, підвищення творчої активності управлінського персоналу. Функція управління потенціалом підприємства підпорядковується логічному алгоритму, чіткої послідовності регламентованих дій і включає: аналіз, цілепокладання, прогнозування та програмування, планування, організацію, координацію і регулювання, мотивацію і стимулювання, облік і контроль.

Отже, успішне функціонування підприємства, його конкурентоздатність залежить від багатьох факторів, але головним є управлінський. Ефективне використання потенціалу робітників, його постійний розвиток можливий лише при наявності відповідної вимогам сучасності системи управління важливою характеристикою якої має бути управлінський потенціал підприємства. Ця категорія потребує особливого ретельного дослідження. Специфічність виробництва більшості промислових підприємств змушує розробляти й впроваджувати спеціальні технології виявлення й розвитку управлінського потенціалу в рамках власної організації. На наш погляд, дослідження управлінського потенціалу, яке полягає у визначенні найбільш ефективних методів його формування і розвитку, є актуальною теоретичною й практичною проблемою сучасної економічної науки.

Використана література:

1. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навч. посіб. /Н.С. Краснокутська. – К.: ЦНЛ, 2009. – 352 с.
2. Горшенин В.П. Управление инновационным потенциалом персонала корпорации: автореф. дис. д-ра экон. наук / В.П. Горшенин. – Челябинск: ГОУ ВПО Южно-Уральский государственный университет, 2009. – 42 с.
3. Мягих І.М. Оцінка використання ресурсного потенціалу підприємств України в ринкових умовах / І.М. Мягих // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2011. – № 33 – С. 199-203.
4. Сабадирьова А.Л. Теоретичні основи управлінського потенціалу промислового під-приємства / А.Л. Сабадирьова // Вісник Хмельницького національного університету.–2010. – Т. 2, № 5. – С. 83-88.