

ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ЕНЕРГЕТИЧНОЇ СФЕРИ

Постановка проблеми. Стримуючим фактором на шляху позитивної трансформації у ринковій економіці є орієнтація на застарілі методи управління. Звичні фактори перемоги у конкурентній боротьбі недостатні, окрім них, на сьогоднішній день важливого значення набуває вплив персоналу, без злагодженої роботи якого ефективність використання інших ресурсів різко знижується.

Координація роботи підприємств енергетичної сфери є безпосереднім обов'язком менеджерів вищої та середньої ланок управління. Специфіка та сутність функцій, а також ступінь їхнього впливу на життєздатність всього енергетичного підприємства підкреслюють значення управлінського персоналу та підвищують важливість вивчення питань, пов'язаних з його діяльністю. Персонал є ресурсом, яким необхідно грамотно управляти, він потребує об'єктивної зваженої оцінки.

Огляд останніх досліджень і публікацій. Серед тих, хто зробив найбільший внесок в розробку теорії оцінки, можна назвати такі видатні вітчизняні та закордонні імена: Амоша О.І., Багрова І.В., Богиня Д.П., Булеев І.П., Портер Л., Саллі В.І., Семенча І.Є. та ін.

Серед маловивчених залишаються питання, пов'язані із формуванням комплексного підходу, який дозволяє розглянути ринковий аспект механізму оцінки з точки зору здатності управлінської команди приймати конкурентоспроможні управлінські рішення, які дозволяють підприємству енергетичної сфери ефективно використовувати наявні ресурси.

Особливе значення зазначені питання мають для умов енергетичної галузі, враховуючи її специфіку та стратегічне значення для економіки країни. Таким чином стан розробки оцінки управлінського персоналу, а також її вплив на інші не менш важливі проблеми, з якими стикається енергетичне підприємство у процесі свого функціонування, вказують на теоретичне та практичне значення виділеної проблеми.

Формулювання завдання дослідження. Метою статті є узагальнення і розвиток науково-методичних основ, розробка механізму та практичних рекомендацій щодо створення ефективної системи формування та визначення конкурентоспроможності управлінського персоналу підприємств енергетичної сфери.

Виклад основного матеріалу. На базі критичного вивчення існуючих наукових та практичних підходів до оцінки ефективності діяльності управлінського персоналу нами виявлено, що поки не існує єдиного підходу до визначення змісту, критеріїв та методів оцінки діяльності управлінського персоналу, які б з достатньою мірою об'єктивності дозволили б врахувати ступінь його впливу на загальну ефективність діяльності підприємства енергетичної сфери.

Оскільки якість системи управління визначається цілісністю та стабільністю діяльності управлінців, їх готовністю та здатністю працювати в команді для досягнення загальної мети діяльності підприємства, то оцінюванню підлягає управлінська команда, як група людей, що координує функціонування системи – підприємства енергетичної сфери.

Різниця в обсязі повноважень та відповідальності, і, як наслідок, неоднаковий вплив на кінцевий результат діяльності підприємства енергетичної сфери, не дозволяють розробити єдиний універсальний інструментарій для оцінки всієї підсистеми «робітники управління», тому увага зосереджена на категорії «керівники», до якої нами включені менеджери вищої ланки, в особі директора та його перших заступників.

Для оцінки ефективності діяльності управлінського персоналу доцільно обрати такий показник, який дозволить оцінити не лише виключно виконання безпосередніх

обов'язків в процесі управління, але й надасть можливість визначити вплив управлінської діяльності на ринкову позицію підприємства [2].

Такий підхід дозволяє обрати показник конкурентоспроможності як такий, що повною мірою відповідає вимогам оцінки, оскільки існує залежність між конкурентоспроможністю управлінського персоналу та конкурентоспроможністю підприємства енергетичної сфери, що сприяє побудові дієвої системи управління конкурентоспроможністю управлінського персоналу та здійсненню цілеспрямованого впливу на ефективність використання ресурсів та підвищення ефективності діяльності підприємства енергетичної сфери.

Термін «конкурентоспроможність управлінського персоналу» належить до категорії маловивчених, проте існує безпосередній об'єктивний зв'язок між цією категорією та такими поняттями як «конкурентоспроможність підприємства енергетичної сфери» та «конкурентоспроможність енергетичної продукції», тому розвиток понятійного апарату доцільно здійснювати на базі цих більш досліджених категорій.

Сучасні підходи до розуміння конкурентоспроможності управлінського персоналу ґрунтуються на врахуванні того, що вона є вирішальним фактором, який формує конкурентоспроможність підприємства енергетичної сфери; а також здатності конкурувати на ринку праці та реалізовувати свій потенціал на конкретному підприємстві.

При цьому не враховується можливість неповної та неефективної реалізації наявного потенціалу саме для досягнення цілей енергетичного підприємства. У зв'язку з цим актуальною є розробка ефективного механізму визначення конкурентоспроможності управлінського персоналу, який ґрунтується на оптимальному врахуванні ключових параметрів, що дозволить подолати визначені недоліки існуючих підходів.

Забезпечення підвищення ефективності використання управлінського персоналу потребує створення гнучкого механізму управління його конкурентоспроможністю на основі синтезу, оновлення, модернізації обґрунтованих та впроваджених моделей та інструментів управління, які б враховували дію визначених ключових чинників, що впливають на формування конкурентоспроможності управлінського персоналу підприємств [3, с. 70].

Оскільки принциповим є встановлення залежності між діяльністю управлінців та ефективністю роботи підприємства енергетичної сфери, під конкурентоспроможністю ми розуміємо не наявні в управлінців якості та компетенції, а саме такі, що реалізовані на користь підприємства енергетичної сфери, тобто для досягнення встановленої стратегічної та тактичної мети його діяльності.

Конкурентоспроможність управлінського персоналу є функцією двох змінних: рівня потенціалу (потенціал – це складна синтетична категорія, що включає у себе відповідні якості та компетенції, необхідні для отримання конкретного результату) та мотивації (сформованих на підприємстві стимулів для найповнішої реалізації наявного потенціалу для досягнення цілей підприємства).

Обидві змінні мають якісний характер, тому для їх оцінки можна використати результати експертизи. Крім того, кожен з виділених факторів в різній мірі впливає на поведінку управлінців, тому при розрахунках використовується його зважене значення.

Неоднорідна та системна природа кожної з виділених ключових змінних вимагає для їх обчислення використовувати не скалярні, а векторні величини, що дозволяють також врахувати в розрахунках відповідну спрямованість, що надається поведінці управлінців кожною з виділених груп факторів.

При цьому, дві з трьох виділених в межах потенціалу груп факторів містять ще відповідні підгрупи, проте, оскільки вони формуються в межах однієї виділеної системи, то, шляхом паралельного переносу, зводяться в одну трьохвимірну площину.

Необхідно перейти від абсолютних значень показників до відносних. Базою для переходу обирається оптимальне значення мотивації та потенціалу відповідно. Для визначення оптимального значення кожного з показників нами побудовані та розв'язані оптимізаційні задачі, обмеження для яких побудовані з урахуванням наступних міркувань:

врахування пріоритетності відповідної групи факторів, політика підприємства енергетичної сфери, природа вагових коефіцієнтів (які є параметрами, що оптимізуються).

Оскільки складові конкурентоспроможності з точки зору впливу на неї описуються лінгвістичними змінними, то для їх кількісного обчислення необхідним та доцільним є використання правила, побудованого на впровадженні експоненціальних функцій приналежності.

Для рівнів мотивації та потенціалу нами встановлено три рівні оцінки: дуже сприятливий рівень, не спричиняє відповідного впливу, перешкоджає. Функція приналежності, що використовується для розбиття усього діапазону на відповідні термножини має вигляд:

$$y = 1 - \exp \left[- \left(\frac{0,33}{|X - x|} \right)^{2,5} \right], \quad 0 < x < 1, \quad (1)$$

де X присвоюється значення контрольних точок, що є межами виділених термножин та відповідають наступним умовам: початок системи відліку (необхідно обрати єдине значення, оскільки у подальшому результати розрахунків зводяться у матрицю, що поєднує обидва фактора) $УП_{\min}$, якщо $УП_{\min} < УМ_{\min}$, $УМ_{\min}$, якщо $УМ_{\min} < УП_{\min}$; гранична максимальна межа першої підмножини (яка одночасно виступає і як гранична мінімальна межа другої підмножини) визначається як точка перетину графіку мінімального та максимального рівнів мотивації та потенціалу відповідно, тобто:

$\hat{A}_1 = \hat{O}_1^{\min} \cap \hat{O}_1^{\max}$ - гранична межа першої підмножини рівня мотивації, а для потенціалу - $A_{\Pi} = УП_{\min} \cap УП_{\max}$ - гранична межа першої підмножини рівня

потенціалу; гранична максимальна межа другої підмножини (яка одночасно виступає і як гранична мінімальна межа третьої підмножини) визначається як точка перетину графіків функції відносного оптимального значення рівнів мотивації та потенціалу до максимального значення з урахуванням наявних умов, тобто: для мотивації -

$B_M = УМ_{\text{опт}}^{\text{отн}} \cap УМ_{\max}$, для потенціалу - $B_{\Pi} = УП_{\text{опт}}^{\text{отн}} \cap УП_{\max}$; гранична максимальна межа третьої підмножини співпадає із максимальним відносним значенням рівнів мотивації та потенціалу відповідно та в обох випадках дорівнює 1.

Сумісна інтерпретація отриманих результатів дозволяє побудувати конкурентну карту управлінського персоналу, відповідно до положення на якій визначається напрям впливу управлінського персоналу на діяльність підприємства енергетичної сфери та політика стосовно його подальшого використання.

Висновки.

1. Аналіз і теоретичне узагальнення існуючих методичних засад формування та оцінки конкурентоспроможності управлінського персоналу підприємств енергетичної сфери дозволили встановити, що економічну категорію «конкурентоспроможність управлінського персоналу» слід розглядати у взаємозв'язку категорій «рівень мотивації» та «рівень потенціалу», які є взаємозалежними, взаємодіють в процесі формування конкурентоспроможності управлінського персоналу і обумовлюють рівень використання ресурсів підприємства.

2. Встановлено, що принциповим при визначенні конкурентоспроможності управлінського персоналу є виокремлення впливу кожної з виділених змінних, оскільки запропонований підхід ґрунтується на розумінні конкурентоспроможності як реалізованих якостей та компетенцій, тобто базовим є окреме обчислення рівнів потенціалу та мотивації. Це дає змогу визначити, чи можна розглядати управлінський персонал підприємства енергетичної сфери в якості бази для формування довгострокових конкурентних переваг та резерву підвищення ефективності діяльності.

3. Еволюційний розвиток методичних підходів до оцінки ефективності управлінської діяльності здійснювався під впливом лібералізації економіки, ринкових перетворень, розширення можливостей використання в процесі дослідження експертних, якісних, бальних, психологічних та економіко-математичних методів і пройшов етапи спостереження за використанням людських ресурсів, нормування і контролю виконання нормативів розумової праці, оптимізації управлінської праці, пошуку джерел підвищення її ефективності.

Анотація

У статті узагальнено науково-методичні основи ефективної системи визначення конкурентоспроможності управлінського персоналу підприємств енергетичної сфери.

Ключові слова: конкурентоспроможність, управління, персонал, підприємство, енергетична сфера.

Аннотация

В статье обобщены научно-методические основы эффективной системы определения конкурентоспособности управленческого персонала предприятий энергетической сферы.

Ключевые слова: конкурентоспособность, управление, персонал, предприятие, энергетическая сфера.

Summary

The scientifically-methodical bases of effective system of definition of competitiveness of the administrative personnel of the enterprises of power sphere are generalised.

Keywords: competitiveness, management, personnel, enterprise, power sphere.

Список використаних джерел:

1. Артющина О.Л. Чинники формування людського капіталу в системі корпоративного управління / О.Л. Артющина // Вісник КНТЕУ. – К.: КНТЕУ, 2006. – № 1. – С. 89-94.
2. Колонтаевский О.П. Определение надежности работников предприятий / О.П. Колонтаевский // Экономика транспортного комплекса: Сб. науч. трудов. – Харьков: ХГАДТУ. – 1998, Вып. 1. – С. 151–153.
3. Криворотько І.О. Еволюція кадрового менеджменту / І.О. Криворотько // Економіка і управління. – Сімферополь, 2006. – № 2–3. – С.66–71.
4. Стеценко Н.А. Роль управлінських кадрів у забезпеченні ефективного функціонування системи управління персоналом на підприємстві / Н.А. Стеценко // Вісник Національного університету водного господарства та природокористування: Збірник наукових праць. Економіка. – 2006. – Випуск 4, Ч. 1. – С. 359–366.

УДК 332 14

Лепьохіна О.В.

РАЦІОНАЛЬНЕ УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВИМИ РЕСУРСАМИ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. В умовах ринку стабільні позиції мають тільки ті підприємства, що постійно розвиваються. Можливості ж розвитку визначаються масою отриманого прибутку. Ринкова економіка в Україні набирає все більшої сили. Разом з нею набирає силу і конкуренція як основний механізм регулювання господарського процесу.