

Список литературы: 1. Мировое экономическое положение и перспективы в 2013 году. Global press releases [Электронный ресурс] / United Nations. – New York, 2013. – Режим доступа : http://www.un.org/en/development/desa/policy/wesp/wesp_current/2013wesp_pr_global_ru.pdf. 2. Родина Г. А. Структура теоретической экономики / Г. А. Родина // Теоретическая экономика. – 2012. – № 5. – С. 26-36. 3. Ананьин О. И. Философия и методология экономической науки / О. И. Ананьин // Философия социальных и гуманитарных наук : учеб. пособие / под ред. С. А. Лебедева. – М. : Академический Проект, 2006. – С. 353-436. 4. Автономов В. С. Методологические проблемы современной экономической науки / В. С. Автономов // Вестник РАН. – 2006. – Т. 76. – № 3. – С. 203-208. 5. Чухно А. А. Диалектическая философия и методы экономической теории / А. А. Чухно // Экономическая теория. – 2006. – № 4. – С. 3-15. 6. Методологические основы научного познания ; под ред. проф. П. В. Попова. – М. : «Высшая школа», 1972. – 272 с. 7. Фридмен М. Методология позитивной экономической науки / М. Фридмен // THESIS. – 1994. – Вып. 4. – С. 20-52. 8. Шмоллер Г. Народное хозяйство: Наука о народном хозяйстве и ее методы / Г. Шмоллер; пер. с нем. Вступ. ст. А. А. Мануилова. Изд. 2-е. – М. : Книжный дом «ЛИБРОКОМ», 2012. – 168 с. 9. Башнянин Г. И. Методологические проблемы развитию экономической науки: как экономичную теорию перетворить на надточную науку / Г. И. Башнянин // Экономична теорія. – 2012. – № 3. – С. 15-26. 10. Коэн М. Введение в логику и научный метод / М. Коэн, Э. Нагель ; пер. с англ. П. С. Куслия. – Челябинск: Социум, 2010. – 655 с. 11. Хашимова И. С. Методология и методы научного познания в условиях научно-технической революции / И. С. Хашимова, Г. И. Рузавин, К. И. Иванова и др. – Ташкент : Издательство «Фан» Узбекской ССР, 1986. – 288 с. 12. Лакатос И. Доказательства и опровержения (как доказываются теоремы) / И. Лакатос // Избранные произведения по философии и методологии науки ; пер. с англ. И. Н. Веселовского, А. Л. Никифорова, В. Н. Поруса. – М. : Академический Проект; Трикста, 2008. – С. 27-197. 13. Фейерабенд П. Избранные труды по методологии науки / П. Фейерабенд ; пер. с англ. и нем. – М. : Прогресс, 1986. – 542 с. 14. Понпер К. Что такое диалектика? / К. Понпер // Вопросы философии. – 1995. – №1. – С. 118-138 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://philosophy.ru/library/vopros/50.html>.

Надійшла до редколегії 16.09.2013

УДК 330.101

Методологический плюрализм в современной экономической теории / Стрижак Е. О. // Вісник НТУ «ХПІ». Серія: Актуальні проблеми управління та фінансово-господарської діяльності підприємства – Харків: НТУ «ХПІ». – 2013. – № 52 (1025). – С. 143–149. Библиогр.: 4 назви.

У статті обґрунтовано необхідність застосування принципу методологічного плюралізму в сучасній економічній теорії у зв'язку із змінами предметного поля досліджень економічної науки в глобальній економіці. Також автором виділено особливості методологічного базису сучасної економічної теорії, які обумовлено розвитком соціально-економічних відносин при зміні технологічних укладів.

Ключові слова: методологічний плюралізм, економічна теорія, економічна методологія, науковий метод.

Necessity of application the principle of methodological pluralism in modern economic theory in connection with changes subject field research of economics in the global economy is grounded in the article. Also features of methodological basis of modern economic theory, due to the development of socio-economic relations when technological structures are changing are highlighted by the author.

Keywords: methodological pluralism, economic theory, economic methodology, scientific method.

УДК: 658.3

М. Р. СУДОМИР, магістрант, НУБіП УКРАЇНИ, Київ

ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ СТРАТЕГІЧНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ

В статті розглянуто теоретичні підходи різних авторів до трактування поняття «організаційний потенціал». Розглянуто потенціал як систему з виділенням груп: системоутворюючих критеріїв організаційного потенціалу; системи задач; нормативів-стандартів; технологічного та алгоритмічного забезпечення; регулювання відносин; регламентації суб'єктів діяльності; умов забезпечення раціональної управлінської діяльності; процесного забезпечення, їх складових елементів та критеріїв оцінки.

Ключові слова: потенціал, підприємство, розвиток, організація, управління.

© М. Р. Судомир, 2013

Вступ. Жодної мети неможливо досягнути, жодного етапу в розвитку техніки, технології, інформатизації неможливо пройти без необхідного організаційного забезпечення - розподілу функцій, форм координації та зв'язків, організаційних компетенцій та інших його складових. Це стосується як окремо взятих рівнів господарювання, так і національної економіки в цілому. Ефективне залучення організаційного ресурсу в практику управління економікою визначає сьогодні можливості й рівень економічного розвитку, оскільки цей ресурс, активізуючи організаційний потенціал, впливає на підвищення організаційного капіталу. З іншого боку, незадіяний організаційний ресурс являє собою втрачені можливості для розвитку економіки.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дослідженню проблем теоретичних, практичних та методологічних основ функціонування і використання організаційного потенціалу присвячені праці зарубіжних та вітчизняних науковців, а саме: І.Ансоффа, О.Вишневської, О.Гудзинського, А.Дюк, С.Судомир, О.Кокурінного, І. Мартусенко, А.Тарасюк та ін., які з різних позицій та напрямів розглядали організаційний потенціал. Віддаючи належне науковому значенню праць вищезазначених авторів, необхідно підкреслити, що певне коло завдань є недостатньо розкритими, що зумовило вибір напрямку дослідження.

Мета досліджень, постановка проблеми. Метою дослідження є розробка теоретичних положень і практичних рекомендацій щодо визначення сутності організаційного потенціалу, умов його формування та розвитку.

Матеріали дослідження. Для досягнення поставленої мети використовувались історико – діалектичні матеріали дослідження.

Результати дослідження. Слід відмітити, що в економічній літературі існують неоднозначні підходи до розкриття сутності понять: «потенціал», «організаційний потенціал».

Що стосується поняття потенціал, то він на протязі 80 років розглядався під різним кутом зору – через розв'язання задач: розширеного виробництва, ресурсного забезпечення підприємств, досягнення цілей, використання прихованих альтернатив можливостей, потенційних можливостей виробляти матеріальні блага, розвитку виробничих сил підприємницької діяльності, кадрового забезпечення та ін. [2]. Слід зазначити, що в основу сутності потенціалу потрібно покласти: цільову спрямованість підприємств та потенціалу; кількісні і якісні характеристики; складові техніко-технологічного, організаційно-економічного, біологічного, соціально-психологічного та управлінського характеру, механізми забезпечення на що акцентують автори Гудзинський О.Д., Судомир С.М. та Гуренко Т.О. Слід погодитись з даними авторами, які розглядають потенціал організації через здатність останньої та її системи менеджменту як відкритої соціально – економічної системи упереджувально формувати збалансований комплекс можливостей (конкурентних переваг) по задоволенню потреб споживачів та виконання зобов'язань перед суб'єктами за інтересами згідно обраних сегментів ринку, забезпеченню сталого стратегічного розвитку суб'єктів діяльності, їх конкурентоспроможності, здатності завчасної адаптації до змін у зовнішньому середовищі [2]. Таке розуміння «потенціалу», на їх думку, дозволяє більш обґрунтовано підійти до формування результативної системи

управління потенціалом та забезпечити її ефективність в процесі реалізації потенційних можливостей згідно визначених критеріїв та показників оцінки.

Потенціал організації як системи як вважають автори слід оцінювати з позицій синергичного ефекту через організаційну взаємодію, через збалансовану та раціональну його видову і функціональну структуру. Ми розділяємо таку позицію, оскільки це дає можливість більш обгрунтовано підійти до розкриття суті «організаційний потенціал». Проте зазначаємо, що в економічній літературі неоднозначним є методологічний підхід відносно визначення «організаційний потенціал», який підтверджується даними таблиці 1.

Таблиця 1. Варіанти визначення поняття «організаційний потенціал»

Автор, джерело	Позиція авторів
І. Ансофф [1]	Діапазон потенційних можливостей функціональних підсистем у сферах маркетингу, виробництва, науково – дослідних робіт, фінансів та управління організаційним розвитком
О.М. Вишневська[4]	Здатність менеджменту створювати ефективну систему взаємодії між усіма елементами потенціалу
О.В. Курінний [5]	Узагальнююча системна характеристика, яка відбиває ступінь відповідності та взаємопогодженості основних складових (підсистем) підприємства на основі формування особливої організаційної культури, тобто сукупності ціннісних установок, норм, формальних і неформальних законів поведінки, які відбивають соціальні, економічні, виробничі відносини, що склалися в економічній системі
І.В. Мартусенко[6]	Сукупність елементів і механізмів, що забезпечують упорядкування, узгодження та ефективне використання потенціалів і ресурсів підприємства, досягнення стійкості цілей його розвитку на основі сучасних методів управління, включаючи програмно – цільовий і системний підходи
А.В. Тарасюк [7]	Сукупні можливості лінійних і функціональних керівників, визначені в категоріях об'єму робіт

На основі узагальнення різних точок зору, щодо розкриття сутності поняття «організаційний потенціал», ми прийшли до висновку, що дане поняття потребує уточнення.

Організаційний потенціал – не лише сукупність можливостей підприємства, але і система взаємозв'язаних елементів. Отже, організаційний потенціал підприємства, як будь-яка система, схильний до впливу певних закономірностей систем. Закономірність цілісності (емерджентності) означає, що взаємодія усіх елементів організаційного потенціалу дає синергетичний ефект, який істотно вище чим ефект автономного, не взаємопов'язаного використання окремих елементів організаційного потенціалу. Оскільки організаційний потенціал формується для досягнення певної мети підприємства, синергетичний ефект взаємодії його елементів проявляється в ступені досягнення цих цілей.

Розглядаючи організаційний потенціал фірми як складну систему, можна констатувати, що управління організаційним потенціалом повинне здійснюватися з використанням системного підходу, з врахуванням закономірностей систем і особливостей синергетичного закону.

Організаційний потенціал як складовий елемент потенціалу підприємства є статичним при розкритті його сутності і динамічно-розвиваючим в системі діяльності. З позицій статичного підходу організаційний потенціал - сформована потенційна можливість організаційної складової у формуванні організаційних комунікацій та взаємодій, організаційного механізму, організаційних структур та структур управління,

організаційних процесів, правил, нормативів і стандартів, організаційного проектування забезпечувати досягнення загальних цілей в стратегічному розвитку підприємств [3].

З позицій динамічного підходу організаційний потенціал - організаційна діяльність і процес управління, які здатні забезпечувати динамічно-стійкий розвиток підприємств при реалізації стратегій та досягненні цілей.

Таким чином, організаційний потенціал підприємства - сформована можливість організаційних складових, через їх функціональну взаємодію забезпечувати ефект в діяльності соціально-економічних систем [3].

Виходячи із системного підходу та з вимог закону резонансного збудження системи важливо сформувати складові організаційного потенціалу. В розрізі окремих груп вони представлені (табл. 2).

Таблиця 2. Організаційний потенціал як система [3].

Групи організаційного потенціалу	Складові елементи груп організаційного потенціалу	Критерії оцінки організаційного потенціалу
Системоутворюючих критеріїв організаційного потенціалу	Цільова спрямованість організації як системи. Цільова спрямованість діяльності виробничих та обслуговуючих структур. Цільова спрямованість функціональних підсистем.	Рівень обґрунтованості цільової спрямованості організаційних систем. Рівень обґрунтованості цільової спрямованості виробничих структур. Рівень обґрунтованості цільової спрямованості функціональних підсистем.
Системи задач	Задачі реалізації загальної стратегії. Задачі реалізації функціонально - забезпечуючих стратегій.	Рівень сформованості та обґрунтованості задач реалізації загальної стратегії. Рівень сформованості та обґрунтованості задач реалізації функціонально - забезпечуючих стратегій.
Нормативів-стандартів	Система нормативів-стандартів: технічної, технологічної, економічної, фінансової, організаційної, маркетингової, логістичної, інформаційної, управлінської підсистем.	Рівень сформованості та обґрунтованості названих підсистем.
Технологічного та алгоритмічного забезпечення	Технології виробництва продукції. Технології послуг. Технології реалізації продукції. Технології логістичної діяльності. Технології маркетингової діяльності. Технології виробництва, прийняття та реалізації управлінських рішень та інше. Алгоритми розв'язання задач, досягнення цілей, реалізації рішень.	Стану розробки названих технологій та рівень їх обґрунтованості. Рівень сформованості та обґрунтованості алгоритмів розв'язання задач, досягнення цілей, реалізації рішень.
Регулювання відносин	Статут організації. Положення про структурний підрозділ. Положення про служби. Положення про оплату праці. Положення про регулювання ритуалів.	Рівень сформованості та обґрунтованості названих положень.
Регламентції суб'єктів діяльності	Посадові інструкції. Інструкційно-технологічні карти організації управлінської праці. Розпорядок дня. Плани-графіки розв'язання задач.	Рівень сформованості та обґрунтованості документів-регламентів.
Умов забезпечення раціональної управлінської діяльності	Оргтехнічне забезпечення. Організація проведення заходів. Організація управлінської праці.	Рівень системної сформованості умов забезпечення раціональної управлінської діяльності.
Процесного забезпечення	Цінності: особистісного спрямування; системно-інтеграційного спрямування; ціннісно-вартісного спрямування. Організаційний клімат. Організаційна культура. Культура організації. Організаційна поведінка. Організаційна взаємодія. Управлінський профіль. Структури управління.	Рівень сформованості, обґрунтованості названих складових конкурентних переваг та їх адаптованість до цілей і задач трансформаційних інституційно-структурних перетворень.

Організаційний потенціал не є раз і назавжди сформованим за кількісними і якісними параметрами. Останні змінюються в часовому вимірі і в просторі.

Залежно від обраної стратегічної позиції на життєвих циклах організації уточнюються функціонально - забезпечуючі стратегії, задачі, цілі. Уточнюється цільова спрямованість діяльності організацій, а відповідно і організаційний потенціал. Однак в реальній практиці в умовах здійснення трансформаційних перетворень система управління випереджувально не адаптує організаційний потенціал. На такій основі не адаптуються цінності, організаційна культура, організаційна поведінка, організаційна взаємодія.

Висновки. На основі узагальнення різних узагальнення різних точок зору, щодо розкриття сутності поняття «організаційний потенціал», ми прийшли до висновку, що управління організаційним потенціалом повинне здійснюватися з використанням системного підходу, з врахуванням закономірностей систем і особливостей синергетичного закону. Організаційний потенціал слід розглядати, як сформовану можливість організаційних складових, через їх функціональну взаємодію забезпечувати ефект в діяльності соціально-економічних систем.

Список літератури: 1. Ансофф И. Стратегическое управление / И. Ансофф. – М.: Экономика, 1989. – 519 с. 2. Гудзинський О.Д. Управління формуванням конкурентоспроможного потенціалу підприємств (теоретико-методологічний аспект): монографія/ О.Д.Гудзинський, С.М. Судомир, Т.О.Гуренко – К.: ІПК ДСЗУ, 2010. – 212 с.; 3. Гудзинський О.Д. Система менеджменту інституціональної трансформації економіки України (теоретико-методологічний аспект): колективна монографія / [О.Д.Гудзинський, С.М.Судомир, Ю.С.Гудзинська та ін.]; за заг. ред. О.Д. Гудзинського – К. : ТОВ «Аграр Медіа Груп», 2012. – 771 с. 4. Вишневецька О.М. Ресурсний потенціал підприємства // О.М. Вишневецька // Економіка АПК. – 2008. - № 12. – С.32 – 37. 5. Кокурінний О.В. Кадрове забезпечення формування організаційного потенціалу підприємства / О.В. Кокурінний // Економічні науки. – 2010. – С.133 – 137. 6. Мартусенко І.В. Сутність організаційного потенціалу та його роль в підвищенні ефективності діяльності підприємства // І.В. Мартусенко, Г.М. Бойківська // Інноваційна економіка. – 2012. - №2. – С.133 – 137. 7. Тарасюк Г.М. Планова діяльність як системний процес управління підприємством: монографія / Г.М. Тарасюк. – Житомир: ЖДТУ, 2006. – 212 с.

Надійшла до редколегії 26.10.2013

УДК: 658.3

Організаційний потенціал стратегічного розвитку підприємств / Судомир М. Р.// Вісник НТУ «ХПІ». Серія: Актуальні проблеми управління та фінансово-господарської діяльності підприємства – Харків: НТУ «ХПІ». – 2013. – № 52 (1025). – С. 149–153. Библиогр.: 7 назв.

В статье рассмотрены теоретические подходы разных авторов к трактовке понятия «организационный потенциал». Рассмотрен потенциал как система с выделением групп: системоутворяющих критериев организационного потенциала; системы задач; нормативов-стандартов; технологического и алгоритмического обеспечения; регуляция отношений; регламентации субъектов деятельности; условий обеспечения рациональной управленческой деятельности; процессного обеспечения, их составных элементов и критериев оценки.

Ключевые слова: потенциал, предприятие, развитие, организация, управление.

The theoretical approaches of different authors toward the treating of "organizational potential» are considered in the article. Potential is considered as a system of segregating groups: system-creating criteria; organizational potential; tasks system; standards; technological and algorithmical provision; relations regulation; regulation of subjects' activities; conditions for ensuring rational management activities; the process supporting of their constituent elements and evaluation criteria.

Keywords: potential, enterprise, development, organization, management.