

Тарасюк Галина Миколаївна
д.е.н., професор
завідувач кафедри менеджменту
організацій і адміністрування
Житомирський державний
технологічний університет
Україна, м. Житомир

ДЕЯКІ ОСОБЛИВОСТІ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІЧНИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Some features of the economic potential of the enterprise management in crisis are considered. His influence on the development of human resources and productivity is determined.

Одним зі шляхів подолання кризових явищ на підприємстві а також їх запобігання є ефективне антикризове управління економічним потенціалом. Потенціал у загальному розумінні розглядають як джерела, запаси, можливості, засоби, ресурси, резерви, що можуть бути приведені в дію, використані для досягнення визначеної мети. Однак потенціал є чимось більшим, ніж просто заданим набором визначених можливостей системи для ефективного функціонування при різних цілях.

Особливістю антикризового управління саме економічним потенціалом підприємства є те, що його загальний рівень не визначається як арифметична сума складових, а полягає у узгодженості їх дії, зокрема ефективності управління. Саме тому, для сучасних вітчизняних підприємств важливо, щоб кожна зміна будь-яких елементів економічного потенціалу була узгоджена. Взагалі антикризове управління економічним потенціалом нерозривно пов'язане із збалансованістю темпів розвитку всіх складових потенціалу [1].

Хаотичність процесів розвитку і не контрольованість кризових тенденцій на макрорівні спричинили руйнацію структури потенціалу, що проявилось у порушенні пропорцій між основними елементами соціально-економічних систем сучасних підприємств. У свою чергу, багаторівнева деформація пропорцій та зв'язків між складовими виробничих, соціальних, комерційних та інших підсистем підприємств зумовлює мультиплікативність дезорганізації та ініціює наступний виток кризових загальносистемних змін.

Основні зусилля антикризового управління економічним потенціалом як окремого господарюючого суб'єкта, так і економіки України в цілому, повинні бути спрямовані на оптимізацію величини чистих грошових потоків у окремих періодах. Це є більш пріоритетним завданням в порівнянні навіть з підвищенням рентабельності підприємства. В умовах кризи для будь-якого підприємства є важливим отримання так званого «адекватного прибутку». Таким прибутком можна назвати ту мінімальну суму прибутку, яку повинно отримати підприємство для забезпечення своєї діяльності на ринку. Як показує практика, це можуть бути навіть збитки, адже саме по собі отримання збитків не призведе підприємство до банкрутства, цей процес набагато триваліший і різносторонній. Більш небезпечним для функціонування будь-якого підприємства є розбалансування його грошових потоків, що може призвести до неплатоспроможності набагато швидше, аніж збитковість. Тобто, підприємство повинно більше уваги приділяти структурі і складу сукупного грошового потоку, хоча відповідальність за витрати і доходи з нього ніхто не знімає.

Формування потенціалу підприємства – це процес ідентифікації та створення спектру підприємницьких можливостей, його структуризації та побудови певних організаційних форм, задля стабільного розвитку та ефективного відтворення. Зупинимось ще на одній з головних складових економічного потенціалу будь-якого суб'єкта господарювання, на кадровому потенціалі.

Однією з найпоширеніших помилок у практиці вітчизняних підприємств є «ведення» кадрової політики в умовах кризи. Зазвичай керівництво підприємства намагається відразу провести скорочення працівників або ж збільшує кількість відпусток персоналу за власний рахунок. За такою схемою, на сьогодні діють майже всі українські підприємства в кризовому стані. Але чи буде це ефективним? Як показує практика частка заробітної плати персоналу у структурі собівартості вітчизняних товаровиробників не становить навіть 50% (як, наприклад, у європейських країнах), а доволі часто ця доля не перевищує і 10%. [2]. Українські реалії показують, що не низька продуктивність зумовлює низьку зарплату, а навпаки, низька зарплата зумовлює низьку продуктивність, оскільки обмежує обсяги створюваної доданої вартості. Якщо говорити про продуктивність праці в «реальному» секторі економіки (сільське господарство, промисловість, будівництво), то нині вона залежить ще й від використовуваних технологій та устаткування, а не від старанності працівників. Кілька останніх років на найвищих світових форумах дискутуються шляхи подолання рецесії, яку за глобальність масштабів охрестили «великою». Існують два альтернативні підходи: надати перевагу заходам жорсткої економії, включаючи урізання зарплат, чи намагатися відновити зростання з допомогою заходів стимулювання споживчого попиту та зайнятості, забезпечуючи зростання зарплат. За тривалого низького або нульового зростання зарплат продуктивність праці знижується, оскільки втрачають сенс інвестиції в дослідження та розробки, збільшення капіталомісткості виробництва та впровадження працевозаощаджуючих технологій (ефект дешевої робочої сили) тощо. Скорочення чисельності працівників і зростання безробіття також внесуть свою лепту у зменшення фонду заробітної плати. Оскільки заробітна плата найманих працівників разом з нарахуваннями соціальних внесків роботодавців становить зазвичай близько 50% ВВП України, падіння ВВП унаслідок зменшення оплати праці може бути компенсоване лише за рахунок зростання частки інших категорій доходів, що теж малоімовірно. Отже, питання щодо адекватних поточній ситуації шляхів виходу з кризи залишається відкритим.

Список використаних джерел:

1. Квасній Л. Г. Антикризове управління економічним потенціалом / Л.Г. Квасній // Бізнес інформ. – №5. – 2012. – С. 248–250.
2. Чалапко Л.Д., Пагулич М.Б. Внутрішній економічний механізм підприємства в системі антикризового менеджменту / Л.Д. Чалапко, М.Б. Пагулич // Економіка і регіон. – № 4 (31). – 2011. – С. 126–133.