

GAР-АНАЛІЗ ВНУТРІШНЬОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

КАРПЕНКО В.О., магістрант

БУРАК О.М., канд.екон.наук, доцент

*Харківський національний університет міського господарства
імені О.М. Бекетова*

Сучасні будівельні компанії активно впроваджують інструменти стратегічного управління і систему стратегічного управління в цілому, що дозволяє отримати конкурентні переваги і зміцнити свої позиції на ринку.

Застосування GAР-аналізу дозволяє підприємству розраховувати конкурентну складову внутрішнього потенціалу будівельного підприємства. Актуальність даної тематики пов'язана з можливістю впровадити на українських підприємствах дієвий інструмент стратегічного управління.

Останні дослідження з питань впровадження оцінки внутрішнього потенціалу і використання GAР-аналізу висвітлені в роботах Хаустової К.М., Верхоглядової Н.І. і Федоніна О.С.[1,2,4]

Тематика даної роботи присвячена розкриттю питань застосування GAР-аналізу для аналізу внутрішнього потенціалу будівельної компанії.

Внутрішній потенціал підприємства як інтегральний показник є результатом сукупної дії потенціалів: організаційного; фінансово-економічного; виробничого; маркетингового; кадрового; інноваційного; соціального; інформаційного.

Внутрішній потенціал підприємства складається з системи ресурсів і джерел їх поповнення, зв'язків, можливостей і управлінських компетентностей, що спрямовані на забезпечення його розвитку шляхом реалізації відповідної стратегії.

Для аналізу потенціалу використовують такі методики: SWOT-аналіз; Гаp-аналіз; теорія обмежень Е. Голдратта.

Гаp-аналіз – це метод стратегічного аналізу, що успішно використовується в практиці діяльності підприємств, що функціонують в умовах конкурентного середовища. Його мета – визначити, чи існує розрив між цілями підприємства і його можливостями, і якщо так, то встановити, як «заповнити» його [4].

Метод аналізу розриву включає такі операції: виявлення показників підприємства, які мають бути змінені; оцінка поточного стану внутрішнього потенціалу та прогноз бажаного стану; виявлення конкретних показників стратегічного плану, що відповідають цілям зацікавлених осіб; виявлення

бажаної тенденції, яка відображає величини внутрішнього потенціалу внесені до стратегічного плану; встановлення різниці між показниками стратегічного плану та можливостями, узгодженими реальним станом підприємства; розробка спеціальних заходів, необхідних для ліквідації розривів.

Запропонований GAP підхід дозволяє сформувати «поле стратегічних рішень», які можуть прийматися та координуватися на корпоративному рівні для реалізації переходу від сучасного рівня розвитку потенціалу ПАТ «Трест Житлобуд-1» до необхідного рівня, визначеного нами в межах даного дослідження.

Відповідно, формується стратегічний набір, що є певним вибором пріоритетного напрямку розвитку стратегічного потенціалу з метою досягнення «верхньої межі».

На основі розрахунків виявлено, що величина розриву техніко-технологічного потенціалу поступово не скорочується від 0,0693 у 2019 р. до 0,078 в 2022 р. Отже, для реалізації оптимістичного сценарію необхідне придбання основних засобів, загальна величина вкладень має скласти 496547,51 тис. грн. До 2022 року з даними тенденціями подолати розрив неможливо, ситуація з управлінням техніко-технологічним потенціалом є негативною, отже, нами рекомендовано змінити підхід до керування даними ресурсами.

Величина розриву кадрового потенціалу поступово скорочується від 0,28 у 2019 р. до 0,1 у 2022 р., але для реалізації даних перспектив необхідно збільшити витрати на оплату праці, загальна величина вкладень має скласти 268278,73 тис. грн. До 2022 року з даними тенденціями подолати розрив можливо.

Величина розриву фінансового потенціалу поступово збільшується від 0,04 у 2019 р. до 0,05 у 2022 р., для реалізації оптимістичних перспектив необхідно збільшити доходи, загальна величина збільшення доходу має скласти 3085133,33 тис. грн.

Величина розриву потенціалу фінансової стійкості поступово скорочується від 0,02 у 2019 р. до 0,01 до 2022 р., при максимальному зростанні потенціалу, але для реалізації даних перспектив необхідно збільшити виплати на одну акцію, загальна величина чистого прибутку на одну просту акцію має становити 2,28 грн.

Найменший розрив по кадрову потенціалу і потенціалу фінансової стійкості складе у 2022 р. 1 відсоток від бажаного стану, а найгірший розрив по техніко-технологічному потенціалу складе у 2022 р 7,8 %.

Результати дослідження також виявили, що безпосередньо питань до чисельності персоналу немає, але є проблеми з компетентностями щодо управління техніко-технологічним і фінансовим потенціалом. На підприємстві ПАТ «Трест Житлобуд-1» необхідно провести суттєве покращення компетентностей керівників різних рівнів.

Автором Сімченко Н.О. було проведено оцінку професійних компетенцій керівників, та виявлено, що для управлінців вищого рівня найбільш важливими є такі компетенції, як: знання ділового етикету; вміння формувати корпоративну культуру компанії; вміння мотивувати персонал. Для керівників середнього рівня управління значущими є компетенції: здатність до ділових комунікацій у професійній сфері, знання основ ділового спілкування; вміння організовувати роботу підрозділу; вміння мотивувати персонал [2].

На відміну від набору компетенцій керівників вищого та середнього рівнів управління, в діяльності керівників нижнього рівня управління найзначущими виявилися компетенції: вміння мотивувати персонал; вміння управляти конфліктами; навички роботи в команді.

Для формування управлінських компетентностей керівників різних рівнів на ПАТ «Трест Житлобуд-1» нами пропонується проходження тренінгів щодо компетентностей: орієнтація на результат; аналітичне мислення; розстановка пріоритетів; емоційний інтелект.

Список використаних джерел:

1. Верхоглядова Н. І., оцінка конкурентоспроможності потенціалу будівельної галузі України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=5471>
2. Сімченко Н.О. Оцінювання компетенційних профілів керівників в ієрархії управління // Економічний вісник НТУУ «КПІ», 2010. –№7. – С.126-132
3. Федонін О. С. Потенціал підприємства : формування та оцінка : навч. посібник / О. С. Федонін, І. М. Рєпіна, О. І. Олексюк. – К. : КНЕУ, 2010. – 316 с.
4. Хаустова К. М. Аналіз «стратегічних розривів» як складова реалізації цілей інноваційного розвитку регіону в умовах змін [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://www.econa.org.ua/index.php/econa/article/.../pdf_62