

## **ОРГАНІЗАЦІЙНІ РІВНІ ФОРМУВАННЯ ПІДПРИЄМНИЦЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

Формування підприємницького потенціалу відбувається шляхом провадження підприємством діяльності щодо пошуку та реалізації нових бізнес-можливостей. Суб'єктами цієї діяльності є окремі працівники, групи працівників (відділи та проектні команди) та підприємство в цілому. Тому, формування підприємницького потенціалу підприємства відбувається на трьох рівнях організаційної поведінки – індивідуально-особистісному (особистість окремого працівника), груповому (групова взаємодія при реалізації окремого інноваційного проекту) та стратегічному (підприємство в цілому). Розглянемо підходи до формування підприємницького потенціалу на кожному із зазначених рівнях.

Індивідуально-особистісний рівень. В сучасній літературі виокремлюють декілька особистісних факторів як передумов підприємницької діяльності. В першу чергу, найбільш часто згадується така риса, як схильність до ризику. Це пояснюється тим, що, по-перше, підприємницька діяльність пов'язана з підвищеною матеріальною відповідальністю, а по-друге, підприємницькій діяльності притаманна як кількісна, так і якісна невизначеність результатів. Тому, схильність працівників підприємства до ризику позитивно впливає на формування його підприємницького потенціалу.

Крім загальних психологічних особливостей працівників слід звернути увагу на сукупність їх конкретних навичок. Так, обмежуючим чинником підприємницької активності працівників є ступінь «специфічності» їх компетенцій, тобто жорстка прив'язка компетенцій до виконання конкретних, вузькоспеціалізованих завдань. Надто чітко визначені посадові обов'язки можуть виступати обмеженням для підприємницької активності на індивідуально-особистісному рівні, оскільки: формалізація скорочує можливість для експериментування та зменшує шанси на прояв нестандартних рішень та ідей на окремому робочому місці; якщо компетенції прив'язані до конкретних завдань, то їх легше використовувати для вирішення якісно нових завдань. Таким чином, чітка визначеність компетенцій або посадових інструкцій негативно впливає на формування підприємницького потенціалу.

Зі ступенем регламентації діяльності на рівні окремого робочого місця пов'язаний такий параметр, як наявність у працівників вільного часу для пошукової діяльності. Наявність у працівників вільного часу для реалізації самостійних проектів позитивно впливає на формування підприємницького потенціалу підприємства.

Груповий рівень. Важливу роль у формуванні підприємницького потенціалу відіграє соціальний фактор – наявність мережі контактів та можливість різнопланової взаємодії є потенційними джерелами нових ідей та ресурсів для їх реалізації. На груповому рівні організаційної поведінки особливу роль відіграє міжфункціональна взаємодія, що забезпечує проблемно-зорієнтований пошук рішень на основі різних уявлень, підходів, думок. Тому, часте використання міжфункціональних команд на підприємстві позитивно впливає на формування його підприємницького потенціалу.

Стратегічний (організаційний) рівень. Якість соціальної взаємодії на підприємстві можна оцінити на загальноорганізаційному рівні на основі характеристик горизонтальних зв'язків, які можуть впливати на підприємницьку активність. Інтенсивність горизонтальних зв'язків на підприємстві позитивно впливає на формування підприємницького потенціалу.

Ступінь специфічності компетенцій працівників, яка розглядалася вище, залежить також і від цілеспрямованих дій підприємства. Так, перспективно-зорієнтована політика навчання персоналу на підприємстві (спрямована не тільки на усунення невідповідностей між вимогами до посади, але й на «випереджаючий» розвиток компетенцій) дозволить підтримувати дослідницьку інформаційну культуру, готову до вирішення нестандартних підприємницьких завдань. Серед можливих напрямів перспективно-зорієнтованого навчання персоналу особливий інтерес викликає неспецифічне навчання, спрямоване на підвищення гнучкості підприємства та стимулювання інноваційної активності. Таким чином, наявність неспецифічного навчання працівників позитивно впливає на формування підприємницького потенціалу підприємства.

При формуванні підприємницького потенціалу важливим питанням є доступність організаційних ресурсів для реалізації інноваційних проектів. Наявність на підприємстві вільних ресурсів, які можуть бути запропоновані працівникам для реалізації окремих проектів, позитивно впливає на формування підприємницького потенціалу.

Таким чином, для забезпечення ефективності формування підприємницького потенціалу підприємства, необхідні розробка та впровадження організаційних заходів на всіх рівнях організаційної поведінки.