

Если рассматривать экономический рост как следствие изменения показателей деятельности организации, то можно предложить оценить его величину с помощью показателей рентабельности. Темп экономического роста будет равен средней геометрической из темпов роста рентабельности реализованной продукции, рентабельности активов и рентабельности продаж.

Таблица 3 – Расчет темпа экономического роста ОАО «Витебскдрев» с помощью показателей рентабельности

Показатель	2009 г.	2010 г.	Темп роста
Рентабельность продукции, %	0,62	4,14	6,6774
Рентабельность активов, %	0,80	2,12	2,6500
Рентабельность продаж, %	0,53	3,37	6,3585
Темп экономического роста организации			4,8277

Таким образом, величина темпа экономического роста организации составила 4,8277.

Рассматривая организацию как объект собственности, можно связать экономический рост с величиной стоимости организации, а темп экономического роста определять как темп роста стоимости организации.

Стоимость ОАО «Витебскдрев» по затратному методу оценки на конец 2009 г. составила 63739,553 млн. руб., на конец 2010 г. – 86275,8 млн. руб., т. е. величина темпа экономического роста равна 1,3536.

Таким образом, было проведено исследование, в ходе которого были изучены мнения различных авторов по поводу определения экономического роста на уровне организации и предпринята попытка применения некоторых из них на практике. Не стоит выделять ту или иную методику оценки экономического роста, так как каждая из них ценна и может быть полезна в зависимости от того, что вкладывает исследователь в само понятие экономического роста.

Список использованных источников

1. Бадаш, Х. З. Экономико-математическая модель экономического роста предприятия / Х. З. Бадаш // Вестник Удмуртского университета. – 2009. – №1. – С. 5-9.
2. Васильева, Л. С. Финансовый анализ : учебник / Л. С. Васильева, М. В. Петровская. – Москва : КНОРУС, 2006. – 544 с.
3. Экономический рост компании (SUSTAINABLEGROWTH) // Многофакторная модель Дюпон анализа эффективности деятельности компании [Электронный ресурс]. – 2011. – Режим доступа: http://www.cfin.ru/press/afa/97_3_219-232.pdf. - Дата доступа: 10.10.2011.

УДК 005.591.6 : 658

МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Студ. Селицкая А.О., доц. Кахро А. А.

УО «Витебский государственный технологический университет»

В современных условиях развитие субъектов хозяйствования становится более зависимым от эффективного использования нововведений. Именно успешное внедрение инноваций способствует экономическому росту и повышению конкурентоспособности предприятий. При этом проблему активизации инновационной деятельности зачастую связывают с проблемой формирования и эффективного использования инновационного потенциала.

Прежде чем перейти к методам оценки инновационного предприятия, необходимо раскрыть сущность понятия "инновационный потенциал", что целесообразно осуществлять через определение его составных категорий. Понятие "потенциал" происходит от латинского слова "potentia", которое означает силу, мощь, возможность, способность, существующую в скрытом виде и способную проявиться при определенных условиях. В более широком смысле потенциал – это совокупность факторов, имеющихся в наличии, которые могут быть использованы и приведены в действие для достижения определенной цели, результата.

Сложность определения инновационного потенциала обусловлена различным пониманием данного термина учеными и отсутствием комплексных методических исследований в этой области.

С точки зрения Л.А. Оленевой, под инновационным потенциалом организации понимается «совокупность ее финансовых, кадровых, информационных и материально-технических ресурсов, обслуживаемых соответствующей инфраструктурой, связанной с осуществлением нововведений».

По мнению В.Н. Переходова, под инновационным потенциалом организации следует понимать «совокупность средств и возможностей, устанавливающую очередность внедрения инноваций, в зависимости от имеющихся ресурсов и поставленных задач, т. е. готовность и способность промышленного предприятия к использованию инновационных возможностей».

Р.А. Фатхутдинов позиционирует инновационный потенциал организации как «меру ее готовности выполнить задачи, обеспечивающие достижение поставленной инновационной цели, т. е. меру готовности к реализации инновационного проекта или программы инновационных преобразований и внедрения инновации».

С. Кочетков определяет инновационный потенциал как «способность достигать при имеющихся в наличии ресурсах поставленных инновационных целей».

А.А. Трифилова понимает инновационный потенциал как «максимальную возможность генерировать высокую инновационную активность, которая проявляется в эффективном обеспечении новых и будущих технологий».

Таким образом, существуют различные понятия инновационного потенциала. Приведенные определения не раскрывают всей его сущности, а рассматривают лишь некоторые составные части.

Анализируя вышеприведенные подходы, предлагается под инновационным потенциалом предприятия понимать максимально возможное количество ресурсов, которые оно может вовлечь в сферу научно-технического развития производства при заданном размере ресурсных ограничений и без сокращения размеров конечного выпуска продукции.

Оценку инновационного потенциала организации можно провести как:

- частную оценку готовности организации к реализации одного нового проекта;
- интегральную оценку текущего состояния организации относительно всех или группы уже реализуемых проектов.

В литературе выделяют два подхода к оценке инновационного потенциала:

- детальный, при котором он оценивается по системе показателей с целью выявления возможности осуществления конкретного проекта;
- диагностический, заключающийся в анализе состояния предприятий по ряду внешних и внутренних параметров, в основном экспертными методами.

Наиболее распространенным случаем необходимости оценки инновационного потенциала организации является тот, когда перед руководством организации возникает проблема осуществления инновационного проекта, связанного с реализацией и внедрением определенного нововведения. Иначе говоря, инновационный потенциал организации оценивается относительно возможности осуществления конкретного проекта. В этом случае цель оценки — определить готовность и способность организации к реализации инновации.

Для непосредственной оценки инновационного потенциала для данной цели используется детальный подход к анализу внутренней среды предприятия. Детальный анализ внутренней среды и оценки инновационного потенциала организации проводится, в основном, на стадии обоснования инновации и подготовки проекта ее реализации и внедрения. При большой трудоемкости он дает системную и полезную информацию.

Схема оценки инновационного потенциала организации при детальном анализе внутренней среды такова:

а) дается описание системной нормативной модели состояния инновационного потенциала организации (его внутренней среды), то есть четко устанавливаются те качественные и количественные требования к состоянию потенциала по всем блокам, компонентам блоков и параметрам, которые обеспечивают достижение уже данной инновационной цели и ее подцелей (по дереву цели);

б) устанавливается фактическое состояние инновационного потенциала по всем блокам, компонентам и параметрам;

в) анализируется рассогласование нормативных и фактических значений параметров потенциала организации; выделяются сильные (с запасом или точно соответствующие нормативной модели) и слабые (много или мало несоответствующие нормативной модели) стороны потенциала;

г) составляется примерный перечень работ по инновационному преобразованию организации (усилению слабых сторон).

Применение детального подхода позволяет предприятию оценить состояние собственной ресурсной базы для реализации нового проекта. При этом установление нормативных значений, соответствующих конкретному нововведению, ограничивает анализ возможностей для принятия других инновационных проектов. Кроме того, если предприятие не является инициатором и исполнителем данного проекта в одном лице, инновация выступает внешней по отношению к предприятию. В этом случае, оценка инновационного потенциала, в большей степени, соответствует определению инновационной восприимчивости организации к конкретному нововведению и является обоснованием реализации инновационного проекта.

Ограничение в сроках, отсутствие специалистов, способных проводить системный анализ, отсутствие или недоступность информации об организации (особенно при анализе инновационного потенциала конкурентов) заставляют использовать диагностические подходы к оценке инновационного потенциала организации.

Обязательные условия качественного проведения диагностического анализа:

- должны использоваться знания системной модели и в целом системного анализа исследуемого объекта;
- необходимо знать взаимосвязь диагностических параметров с другими важными параметрами системы с тем, чтобы по состоянию какого-либо одного диагностического параметра оценить состояние либо всей системы, либо существенной ее части;
- информация о значениях отобранных диагностических параметров должна быть достоверной, так как при ограничении параметров возрастает риск потерь из-за неточно определенного диагноза состояния системы.

Проведение диагностического анализа требует определенных навыков и информационной базы. Схема диагностического анализа и оценки инновационного потенциала организации такова:

- оценка управляющих воздействий;
- оценка состояния внешней среды;
- ведение каталога диагностических параметров, характеризующих внешние проявления (политические, экономические, социальные, технологические);
- ведение каталога структурных параметров, характеризующих внутреннее состояние организации;
- установление взаимосвязи структурных и диагностических параметров системы;

- наблюдение диагностических параметров и обработка статистических данных; оценка структурных параметров;
- определение интегральной оценки потенциала организации.

Для решения аналитических задач с использованием оценки инновационного потенциала разрабатываются специальные вопросники и анкеты различной степени детализации параметров. В первую очередь, предлагается использовать более общие анкеты блоковых оценок, в которых эксперты проставляют свои оценки по 5-балльной шкале.

Таким образом, в предлагаемой методике оценка состояния каждого из блоков представляет собой выявление сильных и слабых сторон инновационного потенциала организации. На основании итоговых оценок состояния каждого блока (элемента системы) определяется интегральное значение инновационного потенциала всей организации.

В целом, преимуществом диагностического подхода является то, что он может быть реализован при анализе и диагностике состояния организации по доступному как для внутренних, так и для внешних аналитиков кругу параметров.

К недостаткам данного подхода, на наш взгляд, можно отнести следующие основные моменты:

- наличие элемента условности в выявлении параметров, определяющих диагностируемые элементы;
- трудности при анализе взаимосвязей диагностических и структурных параметров системы;
- высокая трудоемкость проведения оценки;
- объективная необходимость привлечения большого числа высококвалифицированных специалистов, обладающих необходимыми навыками.

На наш взгляд, при оценке инновационного потенциала необходимо использовать диагностический подход, так как при его использовании организации анализируют как внешние, так и внутренние параметры, в то время как при детальном подходе анализируются только внешние. Так же, при детальном подходе производится анализ инновационного потенциала относительно одного данного проекта, а при диагностическом подходе производится анализ инновационного потенциала не только относительно нового проекта, но и учитываются те, которые уже реализовываются в данной организации.

УДК 658

СБАЛАНСИРОВАННАЯ СИСТЕМА ПОКАЗАТЕЛЕЙ В ОЦЕНКЕ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Студ. Рябиков В.С., доц. Касаева Т.В.

УО «Витебский государственный технологический университет»

Сбалансированная система показателей является одной из самых новых и прогрессивных методик комплексной оценки эффективности функционирования организации, способных на ранних стадиях появления проблем дать сигнал руководству о необходимости принятия определенных мер по их решению, способствующих более устойчивому и гармоничному развитию организации в будущем.

Традиционные способы оценки эффективности организации основываются только на финансовых показателях и не дают полной картины состояния фирмы, не позволяют построить прогноз ее развития; не гарантируют устойчивое функционирование. В связи с этим, пришло время внедрения системы оценки эффективности четвертого поколения – сбалансированной системы показателей.

Сбалансированная система показателей включает: финансовые показатели, отражающие текущие достижения предприятия, показатели, характеризующие удовлетворенность потребителей, внутренние процессы работы организации и способность компании к обновлению и росту.