

Оценка интеллектуального потенциала показала слабый образовательный и профессиональный уровень работников: 32,2 % работников имеют общее базовое и общее среднее образование, в 2008 году 22 % работников прошло обучение. Однако, с переходом в собственность СООО «Марко» для ОАО «Красный Октябрь» появляются перспективы использования технологий и видов продукции нового собственника.

В результате проведенного анализа составляющие потенциала ОАО «Красный Октябрь» получили следующую оценку: производственный потенциал – высокий уровень; финансовый потенциал – низкий уровень; интеллектуальный потенциал – средний уровень. Таким образом, оценка потенциала организации – необходимый этап стратегического анализа и управления, позволяющий выявить все сильные и слабые стороны и создать на этой основе комплексный план перспективного развития.

Список использованных источников

1. Мерзликина, Г. С. Оценка экономической состоятельности предприятия : Монография / Г. С. Мерзликина, Л. С. Шаховская. – Волгоград : ВолгГТУ, 1998.
2. Ревуцкий, Л. Д. Потенциал и стоимость предприятия / Л. Д. Ревуцкий. – Москва : Перспектива, 1997.
3. Третьякова, Е. Интеллектуальный потенциал организации: обобщающие индикаторы / Е. Третьякова // Проблемы теории и практики управления. – 2011 – № 1. – С. 36 – 46.

УДК 685.5

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОИЗВОДСТВА ОРГАНИЗАЦИИ ЗА СЧЕТ ВНЕДРЕНИЯ НОВОЙ ТЕХНИКИ

Студ. Дрюкова А.В., проф. Ванкевич Е.В.

УО «Витебский государственный технологический университет»

В условиях инновационного развития повышение эффективности производственно-хозяйственной деятельности является одним из ключевых моментов для руководства организаций. Для экономного расхода ресурсов необходимо задействовать в большей степени интенсивные методы повышения эффективности производства, нежели экстенсивные. Одним из интенсивных факторов развития производства является его техническое переоснащение.

Для повышения обоснованности принимаемых решений актуальным становится вопрос об использовании методики, с помощью которой наиболее комплексно можно оценить эффективность от внедрения новой техники, помочь принять обоснованное управленческое решение.

В экономической литературе предлагается несколько подходов к оценке эффективности внедрения новой техники.

Критерии минимума приведенных затрат – одна из наиболее распространенных методик. Главный недостаток данного метода в том, что показатель приведенных затрат не соответствует сущности экономической эффективности, так как в нем отсутствует соотношение результатов и затрат и он представляет не

сравнительную экономическую эффективность, а сравнительную экономическую оценку вариантов по затратам.

В зарубежных странах широкое распространение получил метод, основанный на расчёте сроков окупаемости инвестиций – периода времени, за который доходы покрывают единовременные затраты на реализацию инвестиционных проектов (без дисконтирования). Этот период затем сравнивается с тем временем, которое руководство фирмы считает экономически оправданным. Однако при использовании данного метода возможна субъективность в подходе руководителя фирм или инвесторов при определении экономически оправданного периода окупаемости инвестиционного проекта.

На большинстве предприятий эффективность от внедрения нового оборудования оценивается на основе *сопоставления ожидаемого чистого дохода от реализации проекта с инвестированным в проект капиталом*.

Данный метод наиболее точен в условиях, когда темпы инфляции предсказуемы, а экономика стабильно функционирует. Спрогнозировать поток чистого дохода на несколько лет вперед в условиях нестабильной экономики весьма сложно. Так, сравнительный анализ фактических и спрогнозированных показателей деятельности ОАО «Витебские ковры» показал, что фактическое значение многих показателей превышает спрогнозированное практически в два раза.

Учитывая, что вышеперечисленные методики имеют свои достоинства и недостатки, ряд авторов предлагает использовать комплексный метод, в основе которого лежит анализ интенсификации производственной деятельности организации на основе соотношения темпов прироста отдельного вида ресурса (численности фонда оплаты труда и т. п.) с темпами прироста выпущенной продукции. Затем определяется доля влияния экстенсивных и интенсивных факторов на 100 % прироста продукции. Подробно методику излагает В. В. Акулич [2].

Апробация данной методики на ОАО «Витебские ковры» показала, что в 2009 г., по сравнению с 2008 г., произошел рост всех экстенсивных факторов, в то время как качественные показатели (показатели интенсивности) использования ресурсов снизились (за исключением производительности труда). В связи с этим можно сделать вывод о том, что ОАО «Витебские ковры» развивается преимущественно экстенсивным путем, и необходимо внедрять интенсивные способы повышения эффективности производства.

Немаловажным фактором при оценке внедрения новой техники является расчет не только экономического, но и социального, организационного эффектов. Для этого предлагается сформировать систему показателей, где наряду с экономическими факторами привлекательности инвестиционного проекта (доходность проекта, срок окупаемости) используются также социальные (текущесть кадров, выработка 1 рабочего), технические (износ основных средств), экологические (размер экологических платежей) факторы. Условием расчета комплексного показателя является нормирование его в интервале от 0 до 1, то есть его формирование происходит не по фактическому значению выбранных параметров, а по их индексу. При этом эталоном сравнения могут служить параметры самого удачного этапа хозяйственной деятельности или конкурента. Данный подход соответствует практике рыночной конкуренции, где каждый субъект стремится к тому, чтобы по всем показателям деятельности опередить конкурента [1].

Следовательно, при оценке эффективности внедрения новой техники необходимо выбрать методику таким образом, чтобы всесторонне оценить эффект проводимого мероприятия с учетом задач инновационного развития.

Список использованных источников

1. Возможные подходы к оценке инвестиционных проектов, осуществляемых на действующих промышленных предприятиях / Р. Мансуров // Директор. – 2007. – № 9. – С. 41-43.
2. Современные подходы к оценке деятельности организации / В. В. Акулич // Планово-экономический отдел. – 2008. – № 11. – С. 27-38.

УДК 658.3

ФОРМИРОВАНИЕ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ НА ПРИМЕРЕ СООО «БЕЛВЕСТ»

Студ. Метлицкая А.С., проф. Ванкевич Е.В.

УО «Витебский государственный технологический университет»

Научно-технические и технологические достижения стали определяющим фактором развития современного общества. Результаты инновационной деятельности вносят все более заметный вклад в экономику. Знания, на базе которых появляются новые и все более эффективные производственные и информационные технологии, дают в ряде стран основной прирост валового продукта и производительности труда. В таких условиях на смену подходу, рассматривающему персонал как издержки, которые надо сокращать, необходимо внедрять подход, в соответствии с которым персонал представляет собой один из ресурсов фирмы – человеческий капитал. Решению задачи, связанной с созданием условий для развития этого ресурса, способствует построение эффективной системы внутрифирменного обучения и развития персонала.

Система развития персонала – это целенаправленный комплекс информационных, образовательных элементов, которые содействуют повышению квалификации и способностей работников организации в соответствии с задачами ее развития. Составляющими элементами такой системы является обучение, переподготовка кадров, повышение квалификации, планирование трудовой карьеры, а также программы продвижения и высвобождения персонала.

Крупные зарубежные компании вкладывают в обучение и развитие персонала 1 – 5 % годового оборота [1, с. 65]. В японских корпорациях на одного человека в среднем приходится более 100 часов обучения в год [1, с. 67]. Средние затраты на персонал в России составляют 20 – 30 % от оборота предприятия [3, с. 23]. При этом 87 % этих затрат – это оплата труда и налоги на заработную плату, а все остальное – относительный HR-бюджет, включающий расходы на привлечение, обучение, развитие и удержание персонала. Для зарубежных концернов характерна организация специальных центров, ведущих профильную подготовку кадров. Программы обучения строятся исходя из запросов предприятий и связаны с процессом структурной перестройки и технического перевооружения производства.

Тема управления персоналом становится все более актуальной и для белорусского менеджмента. Вопрос о том, надо ли обучать персонал, становится риторическим и для нашей страны. Белорусский рынок обучения развивается, хотя и отстает от российского и, тем более, западного. Согласно данным белорусских авторов, только 10 – 15 % компаний на белорусском рынке имеют план по обучению своего персонала и бюджет на это обучение [4, с. 119]. А число организаций, гото-