

Республике Беларусь на 10 предприятиях различных отраслей промышленности страны.

Анализ показателей деятельности хозяйственных обществ с участием государства за последние годы, в том числе юридических лиц, созданных на основе государственно-частного партнерства, позволяет сделать вывод о том, что совершенствование организации работы органов управления в этих обществах является реальным направлением повышения квалификации управленческих кадров и эффективности производства таких субъектов хозяйствования.

Список использованных источников

1. Совершенствование корпоративного управления в хозяйственных обществах Республики Беларусь / Л. Ф. Киндрук, В. И. Кухарев. Сборник научных трудов «Менеджмент и маркетинг: опыт и проблемы». БГЭУ, Минск, 2016.
2. Вопросы совершенствования корпоративного управления / В. И. Кухарев, Л. Ф. Киндрук / Материалы 11 (второй) международной научно-практической конференции «Информационное общество: проблемы правовых, экономических и социально-гуманитарных наук». БИП – Институт правоведения, Могилевский филиал, г. Могилев, 2016.

УДК 658.152

## **ОЦЕНКА ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ И ЭФФЕКТИВНОСТИ ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ**

*Прудникова Л.В., ст. преп., Чемерицкий М.С., студ.*

*Витебский государственный технологический университет,*

*г. Витебск, Республика Беларусь*

Реферат. В условиях «новой экономики» возрастает необходимость повышения качества экономического потенциала организации и повышения эффективности его использования. В статье рассмотрена авторская методика оценки экономического потенциала организации и эффективности его использования и результаты ее апробации на примере КУПП «Витебчанка».

Ключевые слова: наличие, качество, эффективность, финансовый, трудовой, инновационный, материально-технический, маркетинговый, организационно-управленческий, информационный субпотенциалы.

Характерной чертой современности является экономическая нестабильность. В этих условиях приобретает особое значение укрепление экономического потенциала хозяйствующих субъектов. Для достижения этой цели необходим методический инструментарий, отвечающий современным требованиям менеджмента и удовлетворяющий его потребности в информации о текущем состоянии экономического потенциала, возможностях его наращивания и повышения эффективности.

Была разработана методика оценки экономического потенциала организации и эффективности его использования включающая следующие этапы:

– оценка наличия составляющих экономического потенциала организации включающая оценку частных показателей, характеризующих наличие финансового, маркетингового, материально-технического, организационно-управленческого, инновационного, информационного, трудового субпотенциалов и интегральный показатель наличия составляющих экономического потенциала организации ( $ЭП_n$ ) (рассчитывается как средняя геометрическая частных показателей);

– оценка качества составляющих экономического потенциала организации включающая оценку частных показателей, характеризующих качество финансового, маркетингового, материально-технического, организационно-управленческого, инновационного, информационного, трудового субпотенциалов и интегральный показатель качества составляющих экономического потенциала организации ( $ЭП_k$ ) (рассчитывается как средняя геометрическая частных показателей);

– оценка эффективности использования составляющих экономического потенциала организации включающая оценку частных показателей эффективности использования

финансового, маркетингового, материально-технического, организационно-управленческого, инновационного, информационного, трудового субпотенциалов и интегральный показатель качества составляющих экономического потенциала организации (ЭП<sub>3</sub>) (рассчитывается как средняя геометрическая частных показателей);

– обобщающая оценка экономического потенциала организации и эффективности его использования производится по формуле:

$$\text{ЭП} = 0,2 * \text{ЭПн} + 0,3 * \text{ЭПк} + 0,5 * \text{ЭПз},$$

где 0,2; 0,3; 0,5 – весовые коэффициенты.

К частным показателям оценки наличия составляющих экономического потенциала организации, относятся:

– для оценки трудового субпотенциала – коэффициент текучести кадров; коэффициент фактической численности работников;

– для оценки материально-технического субпотенциала – удельный вес активной части основных средств; удельный вес машин и оборудования в структуре основных средств;

– для оценки финансового субпотенциала – доля краткосрочных активов; доля долгосрочных активов; темп изменения чистой прибыли (убытка);

– для оценки организационно-управленческого субпотенциала - укомплектованность организации управленческим персоналом согласно штатному расписанию;

– для оценки информационного субпотенциала – удельный вес затрат на СМИ; удельный вес затрат на сайт;

– для оценки маркетингового субпотенциала - удельный вес затрат на маркетинг;

– для оценки инновационного субпотенциала - коэффициент обеспеченности интеллектуальной собственностью; коэффициент персонала, занятого в НИР и ОКР; коэффициент имущества предназначенного для НИР и ОКР.

– К частным показателям оценки качества составляющих экономического потенциала организации, относятся:

– для оценки трудового субпотенциала – удельный вес служащих с высшим образованием; удельный вес рабочих со средним специальным образованием;

– для оценки материально-технического субпотенциала – коэффициент физического износа основных средств; удельный вес оборудования в возрасте до 5 лет;

– для оценки финансового субпотенциала – удельный вес заемного капитала в структуре краткосрочных обязательств; удельный вес чистой прибыли (убытка) в сумме притока денежных единиц;

– для оценки организационно-управленческого субпотенциала – количество уровней управления; удельный вес управленческого персонала с высшим образованием; удельный вес управленческого персонала в возрасте до 50 лет;

– для оценки информационного субпотенциала – удельный вес покупателей среди посетителей сайта; удельный вес интернет продаж в общем объеме продаж;

– для оценки маркетингового субпотенциала – удельный вес персонала с высшим образованием в службе маркетинга;

– для оценки инновационного субпотенциала – коэффициент освоения новой техники; коэффициент освоения новой продукции.

– К частным показателям оценки эффективности использования составляющих экономического потенциала организации, относятся:

– для оценки трудового субпотенциала – производительность труда; зарплатоотдача; коэффициент экономической прибыльности;

– для оценки материально-технического субпотенциала – фондоотдача; рентабельность основных средств;

– для оценки финансового субпотенциала – коэффициент чистой доходности инвестиционной деятельности; коэффициент прироста денежного притока; рентабельность притока денежных средств; коэффициент чистой финансовой доходности;

– для оценки организационно-управленческого субпотенциала – объем чистой прибыли приходящийся на одного управленца; коэффициент продуктивности организационной системы;

– для оценки информационного субпотенциала – коэффициент соотношения объема производства и затрат на СМИ; темп изменения объема интернет продаж;

– для оценки маркетингового субпотенциала – коэффициент реализации запасов; рентабельность продаж;

– для оценки инновационного субпотенциала – объем инновационной продукции приходящийся на одного работника; затратоотдача по инновационной деятельности.

Набор частных показателей может изменяться в зависимости от наличия или отсутствия необходимой исходной информации, целей и задач исследования.

В рамках проведенного исследования была проведена апробация методики оценки экономического потенциала организации и эффективности его использования на примере КУПП «Витебчанка» за 2015–2016 гг.

За исследуемый период была выявлена следующая динамика субпотенциалов исследуемой организации (рис. 1):

- снижение качества и рост наличия и эффективности использования финансового субпотенциала;
- снижение качества и рост эффективности инновационного субпотенциала;
- рост наличия, качества и эффективности использования трудового субпотенциала;
- снижение качества и рост наличия и эффективности использования материально-технического субпотенциала;
- рост эффективности использования и неизменность наличия и качества организационно-экономического субпотенциала;
- рост наличия и эффективности использования информационного субпотенциала;
- снижение наличия, неизменность качества и рост эффективности использования маркетингового субпотенциала.

Критерии	Субпотенциалы экономического потенциала организации						
	финансовый	трудовой	инновационный	материально-технический	организационно-управленческий	информационный	маркетинговый
Наличие	↑	↑	-	↑	↔	↑	↓
Качество	↓	↑	↓	↓	↔	-	↔
Эффективность	↑	↑	↑	↑	↑	↑	↑

Рисунок 1 – Динамика показателей, характеризующих наличие, качество и эффективность составляющих экономического потенциала КУПП «Витебчанка» за 2015–2016 гг.

Составлено авторами.

При этом в 2016 г. по сравнению с 2015 г. наблюдается снижение наличия и качества экономического потенциала КУПП «Витебчанка» и рост эффективности его использования (рис. 2). Такая динамика наличия, качества и эффективности использования привела к снижению уровня экономического потенциала КУПП «Витебчанка» в 2016 г. по сравнению с 2015 г.

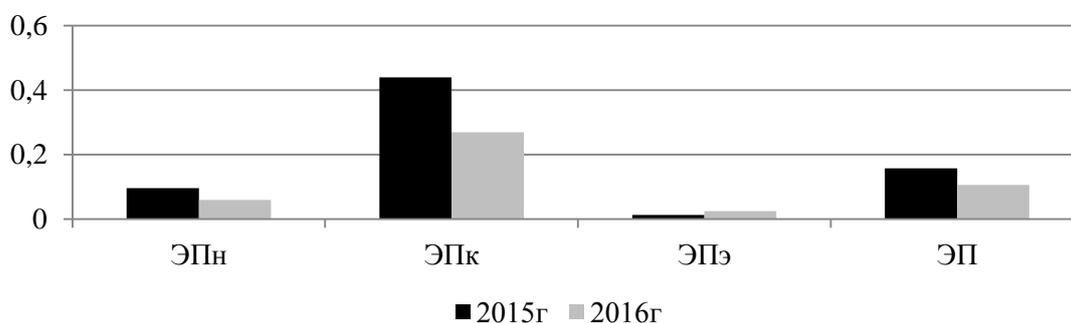


Рисунок 2 – Результаты оценки экономического потенциала и эффективности его использования на КУПП «Витебчанка» за 2015–2016 гг.

Составлено авторами.

Таким образом, для повышения уровня экономического потенциала и эффективности его использования КУПП «Витебчанка» необходимо повысить наличие инновационного,

маркетингового и организационно-управленческого субпотенциалов, повысить качество практически всех исследуемых субпотенциалов за исключением трудового.

УДК 658.152

## **ЭФФЕКТИВНОСТЬ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ В МЕТОДИКАХ КОМПЛЕКСНОЙ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ**

*Прудникова Л.В., ст. преп., Орлова А.М., студ.*

*Витебский государственный технологический университет,*

*г. Витебск, Республика Беларусь*

Реферат. *Современные рыночные условия ведения хозяйства требуют от организаций повышения их конкурентоспособности и эффективности деятельности. В этих условиях менеджеры организации должны осуществлять контроль за эффективностью деятельности, используя методический инструментарий, отвечающий современным требованиям. В статье представлены результаты исследований таких категорий как «эффективность» и «результативность», а также подходов к их оценке.*

Ключевые слова: эффективность, результативность, комплексная оценка, показатели, источники информации, методы.

Проблема оценки эффективности и в настоящее время остается одной из самых сложных. В современной литературе можно встретить разные точки зрения на понятие эффективности, методы ее оценки и выделяемые показатели.

Исследовав разнообразие определений эффективности можно выделить следующие основные акценты: эффективность как ведущая сила, основной ресурс и потенциал организации (И. В. Кальницкая); эффективность как результат (П. Ф. Друкер, А. Д. Шеремет, Р. С. Сайфулин и др.); эффективность, отождествленная с результативностью (С. Н. Яшин, Ю. С. Солдатова, Т. А. Зубкова); эффективность как внутренняя экономичность, которая измеряет наилучшее использование ресурсов (М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури); эффективность как соотношение (Р. У. Эмерсон, С. Н. Яшин, Ю. С. Солдатова и др.); эффективность как «умение правильно делать намеченное» (Д. Хан); эффективность как оптимальность деятельности (В. Ф. Парето).

Одним из акцентов в понятии эффективность является отождествление её с результативностью. Однако мнения авторов о сущности результативности также разделяются, и они предлагают рассматривать ее как: способность давать хороший результат (словарь русской деловой лексики); умение правильно наметить, что делать (Д. Хан); достижение поставленных целей с наименьшими издержками и ошибками (Е. Дж. Долан); категория, которая предусматривает учёт дополнительных параметров, таких как выполнение обязательств, развитие, адаптивность (М. Х. Мескон, Ф. Хедоури); делать правильные вещи (П. Ф. Друкер).

Сопоставив понятия «результативность» и «эффективность» выделили общие и отличительные черты, представленные в таблице 1. «Эффективность» и «результативность» тесно взаимосвязаны между собой и имеют как общие, так и отличительные черты. При этом выбор показателей, характеризующих эффективность, либо результативность будет зависеть от целей и задач проводимого исследования.

Сравнительный анализ существующих подходов к комплексной оценке эффективности деятельности организации показал, что авторы в рамках своих методик предлагают, в большинстве своем, использовать показатели, характеризующие эффективность, либо и эффективность и результативность.