

- стимулирование развития инфраструктуры регионов, способствующей росту региональной конкурентоспособности, активизации развития научно-технического потенциала;
- увеличение форм социальной поддержки и социального развития регионов, направленных на приумножение и более полное использование человеческого потенциала;
- стимулирование процессов формирования в регионе активной жизненной позиции населения и развитие институтов гражданского общества.

привлечение региональных инвестиций и создание агентств регионального развития.

Комплексная программа действий обеспечит стабилизацию экономической обстановки, повышение эффективности и конкурентоспособности региональной, и в результате, национальной экономики Республики Беларусь.

В заключение стоит отметить, что природа и механизмы великих экономических потрясений – а именно с таким явлением мы сейчас имеем дело – всегда загадочны и до конца не постижимы.

Список использованных источников

1. Семак, Е. Мировой финансовый кризис: причины, влияние на Беларусь, пути выхода / Е. Семак // *Сайт неправительственной организации Центр изучения внешней политики и безопасности* [Электронный ресурс]. – 2011. – Режим доступа: <http://ru.forsecurity.org>. – Дата доступа: 09.09.2011
2. Официальный сайт Национального статистического комитета // *Национальный статистический комитет* [Электронный ресурс]. – 2011. – Режим доступа: <http://www.belstat.gov.by>. – Дата доступа: 09.09.2011

УДК 658: 67/68

ОЦЕНКА ПРОМЫШЛЕННОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Т. Б. Савицкая, доцент, Т. С. Ревяко, студент

*УО «Витебский государственный технологический университет»,
г. Витебск, Республика Беларусь*

Потенциал любой организации имеет первостепенное значение при достижении общих результатов деятельности предприятия. Практика показывает, что степень достижения цели предопределяется располагаемыми возможностями: многие предприятия легкой промышленности, достигшие различных уровней развития, обладают неодинаковыми потенциальными возможностями осуществления своей деятельности.

В соответствии с методикой Мерзликиной Г.С. и Шаховской Л.С., а также Ревуцкого Л.Д. [1, 2] оценка потенциала ОАО «Красный Октябрь» производилась по следующим составляющим: производственный потенциал, финансовый потенциал и интеллектуальный потенциал. Для оценки использовались данные государственной статистической отчетности за 2008-2009 годы.

Согласно методике под «производственным потенциалом» (ППП) понимается объем работ в приведенных единицах измерения затрат труда, который может быть выполнен в течение некоторого периода времени основными производственными рабочими на базе имеющихся производственных фондов при двух-трехсменном режиме работы и оптимальной организации труда и производства. Авторами предлагается методика определения уровня ППП, которая может включать как экспресс-оценку, так и детализированную оценку, которые проводятся по различным направлениям исследования.

Оценку будем производить на основе следующих уровней производственного потенциала: Высокий уровень (А) - Организация находится в состоянии абсолютного равновесия по

всем составляющим в соответствии со всеми критериями оценки. Средний уровень (В) - Организация успешно существует в бизнесе, имеются трудности, которые преодолеваются, т.к. работают механизмы адаптации. Низкий уровень (С) - Наличие хронических нарушений большинства параметров всех функциональных составляющих: проблемы с обеспечением организации ОПС, сырьем, материалами, трудовыми ресурсами, неэффективное их использование.

Результаты оценки производственного потенциала ОАО «Красный Октябрь» приведены в таблице (таблица 1):

Таблица 1 – Значения коэффициентов по каждой группе ППП

Наименование показателя	2008 год			2009 год		
	Знач.	Балл (об.)	Об.	Знач.	Балл (об.)	Об.
Износ основных средств	63,7%	6 (В)		63%	6(В)	
Соотношение коэффициента обновления и коэффициента выбытия основных средств	3,57	10 (А)		3,84	10 (А)	
Фондоотдача	0,95	2 (С)		1,95	10 (А)	
ИТОГО		18	В		26	А
Доля переменных затрат в себестоимости продукции	0,97	10 (А)		0,82	10 (А)	
Соотношение изменения цен на сырье, материалы /к изменению цен на продукцию	0,16	10 (А)		0,19	10 (А)	
Материалоотдача	4,98	10 (А)		1,97	10 (А)	
ИТОГО		30	А		30	А
Кадровая составляющая						
Соотношение коэффициента оборота по приему/к коэффициенту оборота по выбытию	0,9	6 (В)		1,2	10 (А)	
Профессиональный состав кадров	Необх. обучен.	6 (В)		Необх. обучен.	6 (В)	
Изменение выработки на одного работающего	102	10 (А)		544	10 (А)	
ИТОГО		22	В		26	А
ВСЕГО		70	А			

Итоговая комбинация показателей по оцениваемым составляющим за 2008 год выглядит следующим образом: *В.А.В.* При этом наибольший удельный вес принадлежит материальной составляющей, что позволяет оценить ее как наиболее значимую для организации. Согласно шкале отнесения организации к группе ППП в зависимости от значимости составляющей ППП, предлагаемой авторами методики, производственный потенциал ОАО «Красный Октябрь» по состоянию на 2008 год можно оценить как высокий. Однако организация не находится в состоянии абсолютного равновесия по всем составляющим в соответствии со всеми критериями оценки. Если рассматривать полученные данные за 2009 год, то здесь итоговая комбинация получилась следующая: *А.А.А.* Данный результат также соответствует высокому уровню производственного потенциала организации. Однако в 2009 году наибольшую значимость приобрела производственная составляющая. Также стоит отметить улучшение показателей кадровой составляющей организации: значительно возрос показатель производительности труда рабочих.

Проанализируем финансовый потенциал ОАО «Красный Октябрь». По мнению авторов методики, финансовый потенциал промышленной организации (ФПП) – это отношения, возникающие на предприятии по поводу достижения максимально возможного финансового результата. Авторами предлагается методика определения уровня ФПП, включающая следующие этапы:

1. Определение уровней ФПП и их характеристики: Высокий уровень - деятельность организации прибыльна; финансовое положение стабильное. Средний уровень - деятельность организации прибыльна, однако финансовая стабильность во многом зависит от изменений, как во внутренней, так и во внешней среде. Низкий уровень - организация финансово нестабильна.

2. Оценка ФПП по финансовым показателям. На данном этапе проводится экспресс-анализ основных показателей. Произведем расчет значений финансовых показателей, характеризующих уровень ФП ОАО «Красный Октябрь» и произведем их оценку.

Таблица 2 – Рейтинговая оценка ФПП по финансовым показателям

Наименование показателя	Выс. ур.	Ср. ур.	Низ. ур.	2008	2009
1. Коэффициент финансовой независимости	>0.5	0.3-0.5	<0.3	0,06 Низкий	0,60 Высокий
2. Коэффициент текущей ликвидности	>2.0	1.0-2.0	<1.0	1,42 Средний	1,24 Средний
3. Коэффициент срочной ликвидности	>0.8	0.4-0.8	<0.4	0,04 Низкий	0,04 Низкий
4. Коэффициент абсолютной ликвидности	>0.2	0.1-0.2	<0.1	0,03 Низкий	0,82 Высокий
5. Рентабельность всех активов	>0.1	0.05-0.1	<0.05	-0,26 Низкий	18,4 Высокий
6. Рентабельность собственного капитала	>0.15	0.1-0.15	<0.1	-3,98 Низкий	61,6 Высокий
7. Эффективность использования активов для производства продукции	>1.6	1.0-1.6	<1.0	0,35 Низкий	0,69 Низкий
8. Доля заемных средств в общей сумме источников	<0.5	0.7-0.5	>0.7	0,94 Низкий	0,90 Низкий
9. Доля свободных от обязательств активов в мобильной форме	>0.26	0.1-0.26	<0.1	0,04 Низкий	0,04 Низкий
10. Доля накопленного капитала	>0.1	0.05-0.1	<0.05	-0,25 Низкий	0,15 Высокий

Таким образом, для ОАО «Красный Октябрь» в 2008 году характерен низкий уровень ФПП по рассчитанным показателям – организация является финансово неустойчивой и практически по всем критериям имеет низкий уровень показателей. Однако в 2009 году организация улучшила свои показатели финансово-хозяйственной деятельности и, тем самым, повысила свой финансовый потенциал до среднего уровня. Однако организация по-прежнему не является финансовой устойчивой и эффективной.

Под интеллектуальным потенциалом организации (ИПП) понимается совокупность интеллектуальных способностей работников (знаний, умений, информации, ценностей, навыков и т. д.) и возможностей их раскрытия, развития и использования. Интеллектуальный потенциал организации включает три составляющие (субпотенциалы): человеческий, рыночный и организационный потенциалы. Проведем оценку ОАО «Красный Октябрь». Так-

же в соответствии с изученными методиками произведем анализ полученных результатов. Полученные данные сведем в таблицу (таблица 3).

Таблица 3 – Данные ИПП ОАО «Красный Октябрь»

С/п	Ключевые параметры	2008		Балл	2009		Балл
		Показатели	Уровень		Показатели	Уровень	
Человеческий потенциал	Ур. образования сотрудн.	9,5% - высшее.	Низкий	2	9,6%-высшее	Низкий	2
	Ур. удовлетворенности	0,05	Высокий	10	0,3	Средний	6
	Сост. системы развития персонала	22% прошли обучение	Низкий	2	56%	Высокий	10
Итого				14 Сред			18 Сред
Рыночный потенциал	Имидж, репутация фирмы	Задолж. перед учредителями.	Низкий	2	Задолж. перед учредит. нет.	Высокий	10
Итого				2 Низ			10 Выс
Организационный потенциал	Состояние интеллектуальной собственности	Нематериальных активов нет.	Низкий	2	1 млн. руб.	Низкий	2
	Инновационный капитал	Обновляемость моделей обуви 73,1%	Высокий	10	Значительно увеличен модельный ряд	Высокий	10
	Состояние информационных технологий	Прогр. для ЭВМ. 12 млн. руб.	Средний	6	Прогр. для ЭВМ. 12 млн. руб.	Средний	6
Итого				18 Сред			18 Сред

Оценим полученные показатели: Высокий уровень – 10 баллов; Средний уровень – 6 баллов; Низкий уровень – 2 балла. Рассчитаем суммарный показатель, определим комплексную оценку ИПП. Для человеческого и организационного потенциалов: Высокий уровень – 26-30 баллов; Средний уровень – 14-25 баллов; Низкий уровень – 6-13 баллов.

По результатам анализа данных 2008 года наиболее «слабыми местами» кадровой политики организации является образовательный и профессиональный уровень работников. Но, не смотря на это, интеллектуальный потенциал ОАО «Красный Октябрь» по состоянию на 2008 год оценивается как средний, что во многом обусловлено переходом в собственность СООО «Марко» и перспективами использования новых технологий и разработанных видов продукции нового собственника. В 2009 году проблема повышения профессиональной квалификации кадров была решена. В 2009 году 56% персонала прошли обучение. В целом, уровень интеллектуального потенциала организации по-прежнему оценивается как средний.

В результате проведенного анализа статистических данных о деятельности ОАО «Красный Октябрь» были получены следующие результаты: производственный потенциал – высокий уровень; финансовый потенциал – с низкого уровня повышен до среднего уровня; интеллектуальный потенциал – средний уровень. В 2009 году ОАО «Красный Октябрь»

значительно улучшило показатели финансово-хозяйственной деятельности, однако в рассматриваемом периоде организацию сложно назвать финансовой эффективной.

Таким образом, оценка производственного, финансового и интеллектуального потенциала организации – необходимый этап стратегического анализа и управления, который обеспечивает системный взгляд на организацию, позволяет выявить все сильные и слабые стороны, а также создать на этой основе комплексный план перспективного развития.

Список использованных источников

1. Мерзликина Г.С., Шаховская Л.С. Оценка экономической состоятельности предприятия: Монография / ВолгГТУ, Волгоград, 1998. – с.63.
2. Ревуцкий Л.Д. Потенциал и стоимость предприятия. – М.: Перспектива, 1997. – с.7.

УДК 331.5

ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В РЕГИОНЕ: ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ

Л. В. Санкова, профессор

Саратовский государственный технический университет,

г. Саратов, Российская Федерация

В современных условиях процесс инновационного развития занятости в значительной степени определяется институциональными факторами. Несмотря на то, что именно институты труда относятся к числу наиболее значимых факторов инновационного развития занятости, институциональная динамика относится к числу недостаточно изученной с теоретической и эмпирической точек зрения. Институционализация инновационного типа занятости «решает» такие задачи, как расширение существующих прогрессивных новых явлений в сфере занятости за счет содействия рождению нового ее качества; стимулирование обновления существующей системы занятости. Обращаясь к содержанию институционализации инновационного развития занятости в регионе, мы исходим из следующих методологических посылок:

Во-первых, все последствия инновационных практик в сфере занятости неожиданны. Они уменьшают способность к контролю, увеличивают риски, создают неожиданные возможности для субъектов занятости. В частности, речь идет о развитии новых форм занятости в регионах (дистанционная, агентская занятость, фрилансерство и др.).

Во-вторых, институционализация инновационного развития занятости в регионе – непрерывный процесс, который можно условно разделить на несколько своеобразных этапов: потребность - сущность института - продвижение – исполнение - поддержание созданных или модифицированных правил. Каждый из названных этапов реализуется в определенном пространственно-временном континууме. При этом необходимо учитывать, что многие институты инновационного развития системы занятости формируются не на уровне региона и организации, а формируются и функционируют на уровне национальной экономики в целом (единое трудовое законодательство, закон о занятости и др.). В различных регионах исполнение и поддержание созданных правил, ориентированных на инновационное развитие системы занятости, может протекать с различной интенсивностью.

В-третьих, институционализация занятости инновационного типа происходит как на макроуровне (трудовое законодательство, закон о занятости, политика занятости, страхование от безработицы и др.), так и на мезоуровне (регион, отрасль), а также на микроуровне (коллективный договор, контракты занятости, положения об оплате труда и премировании, пра-