

УДК 338.24(075.8)

## ВЗАИМОСВЯЗЬ ОРГАНИЗАЦИОННОГО И ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

Сысоев И.П., доц., Скворцов В.А. доц.

Витебский государственный технологический университет,  
г. Витебск, Республика Беларусь

Для организаций, обладающих достаточно сложной структурой, важное значение в достижении устойчивого развития имеет системный анализ и оценка уровня имеющегося организационного потенциала. Отсюда следует, что повышение организационного потенциала может быть достигнуто как за счет совершенствования структуры организации, так и структуры сфер ее деятельности.

В отечественной и зарубежной экономической литературе вопросы системного подхода к определению и оценке организационного потенциала предприятий проработаны недостаточно. Это объясняется как теоретической сложностью данной проблемы, так и необходимостью учёта вида экономической деятельности предприятий [1].

Важно отметить, что отсутствие единого подхода к определению категории «организационный потенциал» не даёт права исследователям говорить о несостоятельности того или иного подхода, так как каждый из учёных рассматривает организационный потенциал с какой-то одной стороны, выделяя одну характерную черту данной категории, не учитывая возможности применения системного подхода, что в конечном итоге ухудшает синергетический эффект.

Так, одни делят организационный потенциал на подпотенциалы: управленческий, трудовой, инвестиционный и инновационный [3]. Другие выделяют экономический потенциал, состоящий из следующих видов: производственный, научно-технический, финансово-экономический, социально-трудовой [2].

По нашему мнению для экономического анализа, оценки и прогнозирования величины организационного потенциала (на уровне предприятия) необходимо выделить главные структурные элементы – производственный, ресурсный, управленческий, финансовый и трудовой потенциал. На основе их анализа необходимо охарактеризовать рыночные возможности предприятия, а все остальные категории будут рассматриваться как факторы и условия эффективного его использования.

В целом, организационный потенциал может иметь уровни: высокий (значительный), средний и низкий (незначительный). Если предприятие полностью использует производственную мощность, отличается стабильностью в работе на основе расширенного воспроизводства, потенциал считается высоким. Если предприятие обладает противоположными характеристиками, то оно располагает низким уровнем потенциала. Если предприятие работает стабильно, без расширения производства, то потенциал является средним.

Элементы производственного потенциала ( $\Pi_n$ ) предприятия определяются основными средствами производства. К ресурсному потенциалу ( $\Pi_p$ ) относятся – сырье, полуфабрикаты, энергия и т.п.; к финансовому потенциалу ( $\Pi_\phi$ ) относятся собственные и заемные средства, находящиеся на расчетном счете в банке и в расчетах с поставщиками и потребителями; к трудовому потенциалу ( $\Pi_m$ ), который является самым активным элементом организационного потенциала предприятия относятся: использование численности рабочих, отработанное время, коэффициент закрепляемости рабочих, уровень квалификации, напряженность норм и удельный вес заработной платы в себестоимости продукции; управленческий потенциал ( $\Pi_y$ ) представлен в виде подпотенциалов показателей организационной культуры, коммуникаций в управлении, информационной системы и личностей руководителей и специалистов.

В формализованном виде использование организационного потенциала составляет:

$$\Pi_o = K_y \times \Pi_y + K_n \times \Pi_n + K_p \times \Pi_p + K_\phi \times \Pi_\phi + K_m \times \Pi_m, \quad (1)$$

где  $K_y, K_n, K_p, K_\phi, K_m$  – коэффициенты весомости потенциалов, характеризующие совокупный уровень организационного потенциала (причем  $K_y + K_n + K_p + K_\phi + K_m = 1$ ), таблица 1.

Таблица 1 – Коэффициенты, характеризующие организационный потенциал

Управленческий потенциал ( $K_y$ )	Производственный потенциал ( $K_n$ )	Ресурсный потенциал ( $K_p$ )	Финансовый потенциал ( $K_\phi$ )	Трудовой потенциал ( $K_m$ )
0,22	0,21	0,19	0,20	0,18

Проведенный опрос квалифицированных специалистов и руководителей высшего и среднего звена на предприятиях текстильной и легкой промышленности (таблица 1) по десятибалльной шкале по вопросу: «оцените влияние структурных элементов организационного потенциала на итоги и результаты производственно-хозяйственной деятельности предприятия», по репрезентативной выборке был определен как достаточный для предсказания с определенной степенью вероятности и значимой весомости всех потенциалов.

Таким образом, формула для определения уровня организационного потенциала предприятия может быть представлена в виде:

$$\Pi_0 = 0,22 \times \Pi_{\gamma} + 0,21 \times \Pi_{\Pi} + 0,19 \times \Pi_{\rho} + 0,20 \times \Pi_{\phi} + 0,18 \times \Pi_{\tau}$$

Общепризнанно, что в любых социально-экономических условиях решающим фактором производства был и остаётся человек.

Создавая материальные и духовные ценности, участвуя в развитии общества, человек приобретает новые качества, постоянно наращивает профессионально-квалификационные возможности, превращаемые в конечном счёте в национальное богатство. В этом смысле труд – это реализация аккумулированных ресурсов [2].

Трудовой потенциал предприятия является одной из важнейших составляющих его организационного потенциала, а трудовые ресурсы выступают как фактор экономического развития, причём всё большее значение приобретают качественные составляющие трудового потенциала: знания, квалификация, образовательный уровень и т.д.

Можно утверждать, что, подобно управленческому потенциалу, переплетённому с другими видами потенциалов, трудовой потенциал также является неотъемлемой, важной частью любого из них, поскольку основными движущими силами любой организации являются люди, входящие в данную организацию.

При формировании трудового потенциала организации важную роль играет принцип ориентации на его профессиональное ядро. Ядро трудового потенциала представляет собой совокупность профессиональных способностей сотрудников, которые позволяют осуществлять его деятельность максимально эффективно, обеспечивая организации стратегическое преимущество на рынке.

Важной остаётся проблема анализа и оценки трудового потенциала, с помощью которой можно изменить и интенсивно использовать личный трудовой потенциал.

На практике применяют различные методы измерения трудового потенциала – количественная оценка (по различным факторам), балльная оценка по таким показателям как возраст, здоровье, подготовка работника и др.

По нашему мнению такая постановка задачи не в полной мере отражает оценку использования трудового потенциала организации. Трудовой потенциал организации может быть рассчитан по следующей формуле с учетом показателей, указанных в таблице 2:

$$\Pi_m = \sqrt[n]{\prod_i K_i}, \quad (2)$$

где  $K_i$  – коэффициенты, характеризующие состояние трудового потенциала.

Таблица 2 – Состояние использования трудового потенциала организациями

Наименование показателя ( $K_i$ )	ОАО «Витебские ковры»		ОАО «Знамя индустриализации»	
	2011 г.	2012 г.	2011 г.	2012 г.
Уд. вес рабочих в общей численности, ( $K_1$ )	0,840	0,840	0,809	0,799
Уд. вес закрепляемости рабочих, ( $K_2$ )	0,769	0,749	0,844	0,861
Уд. вес фактически отработанного времени рабочими, ( $K_3$ )	0,820	0,820	0,970	0,930
Коэффициент соответствия квалификации работ и рабочих, ( $K_4$ )	0,942	0,948	0,936	0,951
Коэффициент напряженности норм, ( $K_5$ )	0,821	0,823	0,769	0,797
Уд. Вес фонда заработной платы в себестоимости продукции, ( $K_6$ )	0,118	0,134	0,456	0,758
Трудовой потенциал организации, ( $\Pi_m$ )	0,685	0,694	0,826	0,882

Как видно из таблицы 2, наиболее интенсивно используются трудовые ресурсы в акционерном обществе «Знамя индустриализации», коэффициент трудового потенциала составляет от 0,826 - 0,882 по исследуемым годам, что обусловлено поточными методами организации производства и труда.

Анализ и оценка организационного потенциала предприятия должны носить комплексный характер, поскольку потенциал создаётся благодаря сочетанию нескольких факторов (ресурсы, резервы, результаты, предпринимательские способности), которые и выступают в качестве объектов анализа.

Таким образом, исследование показывает, что такой подход к оценке организационного потенциала достаточно объективно отражает использование трудового и других потенциалов организации.

В современной экономической обстановке недостаточно обладать значительным организационным потенциалом (даже при высоком уровне его использования) для эффективной деятельности предприятия. Управление предприятием должно быть ориентировано на рынок, гибко и оперативно реагировать на изменение спроса и в соответствии с требованиями рынка уметь оценивать, эффективно использовать, прогнозировать и наращивать свой организационный потенциал.

#### Список использованных источников

1. Романов, А. П. Управление экономическим потенциалом организации / А. П. Романов, Г. Г. Серебренников, В. М. Безуглая, О. В. Кириллина, М. К. Чарыкова. – ФГБОУ ПО «ТГТУ», 2012.
2. Найда, А. М. Трудовой потенциал предприятия как фактор повышения его конкурентоспособности / А.М. Найда // Вестник ТИСБИ. 2003. – № 4.

3. Рахлин, К.М. Потенциал организации как основа её конкурентоспособности / К.М. Рахлин, О.Ю. Серова. – URL : <http://quality.eur.ru>.

УДК: 658.5:677

## СОВРЕМЕННЫЙ УРОВЕНЬ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ ТЕКСТИЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ УЗБЕКИСТАНА

*Умарова М.Н., ст. преп., Саидмурадова Т.С., ст. преп.*

*Ташкентский институт текстильной и легкой промышленности,*

*г. Ташкент, Республика Узбекистан*

Легкая промышленность Узбекистана имеет многовековые традиции по переработке хлопкового волокна. Через Узбекистан проходил Великий шелковый путь, и товары узбекских ремесленников, особенно ткани, были известны во многих странах мира.

На сегодняшний день, учитывая возрастающий на мировом рынке спрос на изделия из натуральных волокон, легкая промышленность Узбекистана имеет неограниченные возможности в завоевании ведущей позиции на мировом рынке не только как поставщик хлопкового волокна, но и как экспортер текстильной продукции, а в особенности готовых изделий.

В настоящее время в легкой промышленности сосредоточена треть всех работников, занятых в промышленности республики, её доля в объеме промышленного производства составляет свыше 20%, а в объеме производства потребительских товаров Узбекистана – свыше 55%.

Существенная часть предприятий легкой промышленности республики приходится на Государственно-акционерную компанию «Узбекенгилсаноат», которая объединяет более 285 предприятий 8 под отраслей (хлопчатобумажной, трикотажной, швейной, шелковой, фарфоровой, шерстяной, нетканой, ватной).

В настоящее время предприятия ГАК «Узбекенгилсаноат» в общем объеме имеют годовую мощность по производству пряжи хлопчатобумажной – 373 тыс.тонн; тканей хлопчатобумажных – 281,8 млн.кв.метров; трикотажного полотна – 81,8 тыс.тонн; нетканого полотна – почти 30 тыс.кв.метров; ваты – 10,7 тыс.тонн; трикотажных изделий – 189,1 млн.штук; чулочно-носочных изделий – 71,3 млн.пар; нити из шёлка сырца – 3,1 тыс.тонн и выпуск в большом ассортименте швейных изделий.

За годы независимости предприятиями ГАК «Узбекенгилсаноат» объем производства потребительских товаров увеличился с 27,8 до 138 млрд. сум, объем производства промышленной продукции с 30 до 635 млрд. сум в 2013 году. Привлечено иностранных инвестиций в объеме более 1,2 млрд.долл. США, реализовано более 110 проектов, создано около 120 совместных предприятий с такими странами как Германия, Швейцария, Япония, Южная Корея, Турция, США, Индия и других стран.

На сегодняшний день важнейшими приоритетами для компании «Узбекенгилсаноат» являются:

- обеспечение устойчивого и сбалансированного роста производства промышленной продукции;
- дальнейшая реструктуризация, техническое и технологическое обновление предприятий, в том числе за счет привлечения прямых иностранных инвестиций ;
- увеличение экспортного потенциала.

В связи с этим в качестве целевого параметра развития отрасли в 2013 году определен темп роста производства промышленной продукции по предприятиям ГАК «Узбекенгилсаноат» 116,4 % что составит 7325 млрд. сум. Этот рост обеспечится увеличением производства хлопчатобумажной пряжи, тканей, трикотажных изделий, швейных изделий. О динамичном развитии отрасли свидетельствует еще и то, что в 2013 году мощности совместных и реконструированных предприятий, оснащенных современным оборудованием составили 240 тысяч тонн хлопкового волокна, или 80 процентов от всех установленных мощностей по переработки волокна.

Большое внимание уделяется увеличению экспортных поставок, поэтому основной задачей, стоящей перед компанией, является обеспечение по совместным и модернизированным предприятиям уровень экспорта до 80% от объема их производства.

В целях повышения экспортного потенциала легкой промышленности, маркетинговой поддержки производителей текстильной и трикотажно-швейной отраслей, продвижения отечественной текстильной продукции на внешние рынки в соответствии с Постановлением Кабинета Министров создано Агентство по рекламе и маркетингу текстильной продукции при ГАК «Узбекенгилсаноат», основными задачами которого являются следующие:

- проведение маркетинговой деятельности, направленной на глубокое изучение конъюнктуры мировых рынков продукции легкой промышленности, предложений и потенциала отраслевых предприятий по направлениям экспорта продукции, оказание предприятиям легкой промышленности содействия в совершенствовании деятельности их маркетинговых служб;

- оказание содействия отечественным производителям продукции легкой промышленности в установлении контактов с зарубежными потребителями, заключении взаимовыгодных контрактов, защите интересов предприятий республики за рубежом;

- предоставление хозяйствующим субъектам информации по ценообразованию на экспортируемую продукцию, рекомендаций по проведению предприятиями отрасли согласованной ценовой политики в целях повышения экспортных цен на производимую ими продукцию;