

30 декабря 2003 г. № 226 / [Электронный ресурс]. – Минск, 2014. – URL: <http://www.levonevski.net> (дата обращения: 10.04.2017).

3 Попков, М. В. О совершенствовании подходов к кредитованию малого и среднего бизнеса / М. В. Попков // Банковский вестник. – № 9/638. – 2016. – 76 с.

4 Тавасиев, А. М. Банковское дело. Краткий курс / А. М. Тавасиев, В. А. Москвин, Н. Д. Эриашвили. – М. : Юнити-Дана–М, 2015. – 80 с.

5 Дробоздина, Л. А. Общая теория финансов: учебник / Л. А. Дробоздина. – М. : Банки и биржи, 2015. – 511 с.

УДК 331.582:334.7

А. Д. Ремизова

ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ КАК ФАКТОР ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ: АНАЛИТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

В современных социально-экономических условиях трудовой потенциал становится главным ресурсом инновационного производства, основным фактором формирующим систему экономических отношений, доминирующим ресурсом повышения конкурентоспособности организаций. Это обуславливает необходимость совершенствования аналитического инструментария его исследования с целью выявления резервов роста эффективности его использования.

Инновационная деятельность требует инициативного, высококвалифицированного работника, глубоко вовлеченного в процесс принятия организационных решений, что, способствуя мобилизации творческого потенциала рабочей силы, ведет к росту конкурентоспособности предприятий.

Формирование трудового потенциала представляет собой самостоятельный процесс, начинающийся с определения потребности в персонале и заканчивающийся наличием в организации персонала, отвечающего всем требованиям данной организации и являющегося источником ее дальнейшего развития. Формирование трудового потенциала является лишь первой ступенью, на основе которой будет происходить дальнейшее развитие и использование персонала организации [1, с. 154].

В экономической литературе существуют различные подходы к определению и, как следствие, к оценке трудового потенциала, среди которых наиболее распространены являются «затратный» и «результатный» [2, с. 93].

В соответствии с затратным подходом потенциал рассматривается как совокупность используемых в производственном процессе трудовых ресурсов и оценивается по фактической или нормативной оплате труда, затратам на воспроизводство трудовых ресурсов до момента их вовлечения в производственный процесс, затратам на повышение квалификации, по величине среднегодовой производительности труда и среднего периода трудовой активности.

Ресурсный подход предполагает изучение трудового потенциала как средства, с помощью которого организация в условиях необходимости перехода к инновационному развитию обеспечивает достижение стратегических и тактических целей. Его сторонники рассматривают организацию как «институт интеграции знаний», результатом чего является производство конкурентоспособной продукции.

В инновационной экономике трудовой потенциал представляет собой производительную силу, которая создает и реализует инновации производственного и организационного характера, занимает центральное место в структуре воспроизводственных ресурсов, являясь их активным, ведущим компонентом [3, с. 167].

Основу трудового потенциала составляют способности к инновациям и научные знания прикладного, специфического характера, которые могут быть применены в производстве.

Специфика трудового потенциала как экономического явления состоит в том, что он имеет и количественную, и качественную характеристики. Количественная характеристика определяется демографическими факторами и интенсивностью трудового процесса, качественная характеристика – социально-экономическими отношениями в коллективе и способностью трудовых ресурсов производить добавленную стоимость.

Поддержание требуемого уровня, а также развитие трудового потенциала вызывает необходимость его регулярной оценки. А. Я. Кибанов, изучая данный вопрос, выделил нескольких основных подходов к оценке трудового потенциала организации [4]:

- натуральный подход (по социально-демографическим характеристикам: пол, возраст, стаж работы, уровень образования и т. д.);
- стоимостной подход (на основе учета фонда заработной платы; суммы средств, выделяемых на материальное поощрение; затрат на обучение, переподготовку и повышение квалификации персонала);
- относительный подход (на основе фонда рабочего времени, возможного к отработке).

Совокупность показателей оценки трудового потенциала можно объединить в следующие группы:

- количественные;
- качественные;
- интегральные.

При этом количественные показатели целесообразно рассчитывать при использовании натурального и стоимостного подходов. Качественные и интегральные показатели наиболее релевантно отражает система индексов как основа относительного подхода.

Для характеристики трудового потенциала с качественной стороны целесообразно использовать, на наш взгляд, следующие показатели:

- численность промышленно-производственного персонала и персонала непромышленных подразделений;
- фонд рабочего времени, возможного к отработке при нормальном уровне интенсивности труда.

Качественная характеристика трудового потенциала направлена на оценку:

- физического и психологического потенциала работников предприятия (способность и склонность работника к труду, состояние здоровья, физического развития, выносливости и т. п.);
- объема общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, обуславливающих способность к труду определенного качества (образовательный и квалификационный уровни, фундаментальность подготовки и т.п.);
- качеств членов коллектива как субъектов хозяйственной деятельности (ответственность, сознательная зрелость, интерес, сопричастность к экономической деятельности предприятия и т. п.);
- качеств членов коллектива как субъектов инновационной деятельности (творческий подход к выполняемым функциональным обязанностям, новаторство в профессиональной деятельности).

Характеристика качественной стороны трудового потенциала также может быть дана с использованием количественных показателей.

Б. М. Генкин предлагает для оценки инновационной составляющей трудового потенциала следующие коэффициенты:

- коэффициенты новаторства (KH);
- коэффициент инновационной активности (K_i).

Коэффициент новаторства характеризует результативность инновационной деятельности работников в результате внедрения новых и усовершенствованных методов работы, внедрения технологий, изобретений, рационализаторских предложений, новых изделий на одного работника. Однако инновационная деятельность не должна быть самоцелью. Конечным результатом инновационной деятельности является повышение эффективности производства. Поэтому коэффициент новаторства рассчитывается как отношение дополнительного дохода от инновационной деятельности к общей сумме затрат на внедрение инновации (формула 1).

$$KH = \mathcal{E}_v / Z_v, \quad (1)$$

где \mathcal{E}_k – экономический эффект от внедрения новшества (руб.);

Z_k – затраты на внедрение новшества (руб.).

В то же время есть виды новшеств на предприятии, которые не сопровождаются прямым экономическим эффектом или его очень трудно выделить в количественном измерении. Например, сокращение времени на обработку документации не выражается прямым финансовым результатом. Как правило, работники, выполняющие подобные функции, получают заработную плату в форме оклада. Тем не менее эффект от новшества работника, позволяющего сократить время обработки документации, имеется и выражается он в увеличении производительности труда. Поэтому, наряду с коэффициентом новаторства KH , для более полной оценки трудового потенциала организации следует проводить расчет коэффициента инновационной активности KA по формуле 2:

$$KA = K / Ч, \quad (2)$$

где K – количество внедрения новых и усовершенствованных методов работы, внедрения технологий, изобретений, рационализаторских предложений, новых изделий (ед.);

$Ч$ – численность работников (чел.).

Считаем необходимым дополнить данную систему показателей коэффициентом уровня образования (KO), определяемым по формуле 3:

$$KO = ЧO / Ч, \quad (3)$$

где $ЧO$ – численность работников с высшим и средним образованием (чел.);

$Ч$ – общая численность работающих (чел.).

Рассматривая трудовой потенциал следует выделить такую его характеристику как инновационная восприимчивость.

Инновационную восприимчивость можно определить, как способность обнаружить инновации в информационном поле, различить и идентифицировать их отдельные признаки, выделить в них информативное содержание, адекватное цели действия, сформированному образу развития трудового потенциала, принять инновацию к использованию в целях повышения конкурентоспособности. Следовательно, инновационная восприимчивость представляет собой процесс оценки инновации, инициации ее принятия, осуществления инновации и рутинизации (превращения инновации в привычную, которая характеризуется предсказуемой структурой поведения работников и повторяющимися схемами деятельности).

Восприимчивость зависит не только от объективных характеристик объекта восприятия и от психологических особенностей субъекта восприятия, но также и от той деятельности, в которую включены процессы восприятия.

Развитие трудового потенциала для принятия инноваций требует создания организационной структуры, обладающей потенциалом восприимчивости к инновациям; организации межличностных отношений, способствующих преодолению сил сопротивления к инновациям. Усиление восприимчивости к инновациям ведет к росту инновационной активности организаций.

Повышение инновационности трудового потенциала следует рассматривать как главный, ведущий фактор социального и экономического прогресса. Причина этого заключается в том, что наиболее ценностью и основным капиталом современного общества становится человек с инновационным типом мышления, способный к поиску и освоению новых знаний, принятию нестандартных решений.

Обобщая изложенное, отметим, что в настоящее время трудовой потенциал приобретает новые характеристики. Поэтому развитие аналитического инструментария должно соответствовать развитию самого понятия трудового потенциала и учитывать его специфику, обусловленную современными тенденциями в экономике знаний.

Литература

- 1 Адамчук, В. В. Экономика и социология труда: учеб. для вузов / В. В. Адамчук, О. В. Ромашов, М. Е. Сорокина. – М. : ЮНИТИ, 2000. – 407 с.
- 2 Генкин, Б. М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: учеб. для вузов / Б. М. Генкин. – М. : Норма, 2013. – 400 с.
- 3 Оруджева, А. А. Формирование инновационного трудового потенциала в ходе модернизации российской экономики // Вопросы экономики и права. – 2011. – № 12. – С. 166–170.
- 4 Управление персоналом организации: учеб. / под. ред. А. Я. Кибанова. – М. : ИНФРА-М, 2003. – 638 с.

УДК 005.21:338.439(476)

В. С. Романович

МЕХАНИЗМ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЙ АПК ГОСУДАРСТВЕННОЙ ФОРМЫ СОБСТВЕННОСТИ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

В настоящее время организации, осуществляющие комплексное стратегическое управление, работают более успешно и получают прибыль выше средней по отрасли. Поэтому для достижения высоко результата деятельности организации необходимы целенаправленная концентрация сил и правильно выбранная стратегия. Для разработки и реализации стратегии, в свою очередь, необходимо в полной мере использовать механизм стратегического управления деятельностью предприятия, который и рассматривается в данной статье, особое внимание уделяется иерархии стратегического управления предприятием АПК.

Стратегическое управление организацией для белорусской экономики – сравнительно новое понятие. Необходимость в нем появилась в ходе осуществляемых экономических преобразований, результатом которых стал переход от плановой экономики с централизованным стратегическим управлением целыми отраслями производства к рыночной экономике, в которой организации и предприятия различных форм собственности получили полную хозяйственную самостоятельность.

Стратегическое управление деятельностью предприятия АПК государственной формы собственности осуществляется по вертикали власти, то есть стратегические цели и стратегия предприятия полностью зависят от Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь, Комитетов по сельскому хозяйству и продовольствию областных исполнительных комитетов и Управлений сельского хозяйства и продовольствия районных исполнительных комитетов.