

нако развитие НТП происходит неравномерно и резкие, скачкообразные изменения в уровне развития технологии не всегда могут быть учтены с помощью экстраполяции тенденций прошлого на будущее. Этот недостаток можно исправить, применяя метод экстраполяции в совокупности с регрессионным моделированием и интуитивными методами. Высококвалифицированные эксперты, отлично владеющие ситуацией, сложившейся в регионе, и обладающие аналитическим мышлением, способны предвидеть объективно необходимые и, порой, скачкообразные изменения уровня развития НТП региона.

Большое значение в практике современного прогнозирования технологических изменений отводится изучению истории важнейших научно-технических достижений, мониторингу за тенденциями развития всех областей науки и техники, выявлению потребностей общества в решении научно-технических и связанных с ними проблем. Для организации постоянного наблюдения за фронтом научно-технического развития в стране следует иметь разветвленную систему такого мониторинга, предполагающего также создание специализированных баз данных и библиотек, с целью выявления событий – предшественников будущих важных научно-технических изобретений и открытий.

ПРОБЛЕМЫ ИЗМЕРЕНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Ю.Н. Рогова

Учреждение образования «Гомельский государственный технический университет имени П.О. Сухого», Республика Беларусь

Научный руководитель В.В. Клейман

Целью данной работы является теоретическая разработка системы оценки трудового потенциала на промышленном предприятии (ТП). Исходя из цели, к выполнению были поставлены следующие задачи:

1. Определить понятие трудового потенциала и его составляющие.
2. Определить критерии оценки, составляющих ТП.
3. Определить значимость элементов трудового потенциала в общей оценке, составляющего ТП.
4. Разработать балльную систему оценки ТП.

Проведя анализ теоретических подходов к трактовке трудового потенциала, мы остановились на следующем определении.

Трудовой потенциал работника – это мера наличных ресурсов и возможностей (психофизиологические характеристики, умственные способности, коммуникативные качества, организаторские способности, профессиональные и личностные характеристики), которые формируются в процессе всей жизни личности и реализуются в трудовом поведении, определяют его реальную плодотворность.

Трудовой потенциал промышленного предприятия – система трудовых потенциалов работников данного предприятия, который формируется в процессе деятельности предприятия и определяет эффективность использования трудовых ресурсов.

На основе анализа подходов к трактовке трудового потенциала работника нами выделена следующая морфология трудового потенциала работника. Все составляющие трудового потенциала работника мы сгруппировали в шесть групп:

1. Мыслительные способности.
2. Профессиональные характеристики.
3. Организаторские способности.

4. Коммуникативные качества.
5. Личностные качества.
6. Психофизиологические характеристики.

Рассмотрим данные блоки подробнее.

В блок мыслительных способностей мы отнесли:

1. Системность мышления.
2. Динамичность и гибкость мышления.

В блок профессиональных характеристик относятся:

1. Опыт.
2. Квалификация.
3. Стаж работы.
4. Уровень профессиональных знаний.

К организаторским способностям отнесены:

1. Способность планировать и проектировать.
2. Способность работать в условиях внутреннего и внешнего нормирования.
3. Умение оптимизировать полученную информацию.
4. Умение анализировать ситуацию.

Коммуникативные способности:

1. Способность к конструктивному взаимодействию в конфликтных ситуациях.
2. Эффективность взаимодействия с людьми.
3. Умение ясно излагать свои мысли.

К блоку личностных качеств отнесены:

1. Ответственность.
2. Инициативность.
3. Адаптивность.
4. Объективность.
5. Мотивация к достижению.
6. Готовность к обучению.
7. Представительские качества.
8. Профессионализм.
9. Преданность работе.
10. Старание.
11. Трудолюбие.

В блоке психофизиологических характеристик вы можете увидеть:

1. Физическое и психическое здоровье.
2. Физическая выносливость.
3. Физическая сила.
4. Пол.
5. Возраст.
6. Темперамент.

На наш взгляд, это оптимальный вариант состава трудового потенциала работников.

Для того чтобы понять и определить что же включает в себя ТП необходимо отметить следующее.

С нашей точки зрения, трудовой потенциал промышленного предприятия следует проклассифицировать по четырём основным группам трудовых ресурсов:

- Управленческий персонал.
- Инженерно-технический персонал.
- Служащие.
- Рабочие.

Рассматривая ТП по данным группам трудовых ресурсов, мы предполагали, что рассмотрение трудового потенциала промышленного предприятия как совокупности трудовых потенциалов работников данного предприятия не позволит эффективно оценить использование трудового потенциала, так как будет неучтён тот важный фактор, что для каждой из выделенных групп трудовых ресурсов необходим свой наиболее оптимальный трудовой потенциал, а не общий для всех.

Проанализировав множество источников литературы нами был определён оптимальный состав трудового потенциала для каждой группы трудовых ресурсов. Все составляющие трудового потенциала каждой группы трудовых ресурсов сгруппированы в несколько качественных подгрупп. В каждой группе трудовых ресурсов указан удельный вес каждого элемента и подгруппы в целом по иерархии значимости в данной группе трудовых ресурсов (в процентах). Сумма показателей удельного веса всех элементов рассматриваемой группы составляет 100 %.

Следующим ключевым шагом в достижении поставленных целей является этап разработки системы оценки использования трудового потенциала предприятия.

В разработанной системе предполагается, что оценка эффективности использования трудового потенциала промышленного предприятия будет проводиться на основе экспертных оценок. Трудовой потенциал предприятия будет оцениваться с использованием методики, которая предусматривает оценку использования трудового потенциала предприятия изначально отдельно по группам трудовых ресурсов, а далее целостно.

Трудовой потенциал предприятия будем оценивать по 5-балльной системе оценки. Рассмотрим критерии выставления оценки подробнее.

5 баллов – данная оценка является максимально высокой и она выставляется тогда, когда рассматриваемый параметр реализуется в полной мере или на 95-100 % из 100 % возможных.

4 балла – данная оценка может применяться, если анализируемый параметр реализуется чуть меньше максимума или на 75-90 %.

3 балла используется в том случае, когда исследуемый параметр реализуется на 50-70 %.

2 бала эксперт ставит при реализации 25-40 %.

1 балл соответствует реализации на 5-20 %.

0 баллов при реализации на 0-5 %.

Поставив баллы в каждой подгруппе каждой группы трудовых ресурсов, нам необходимо умножить каждый балл соответствующей подгруппы на её удельный вес в данной группе. Просуммировав полученный результат отдельно по группам, мы получим, что если в каждой подгруппе был поставлен максимальный балл, т. е. 5, то в сумме по исследуемой группе трудовых ресурсов максимальный балл также будет 5. Следовательно, если каждую группу трудовых ресурсов оценить в 5 баллов, то эталонным значением оценки для каждой группы и предприятия в целом будет 5 баллов. В случае если имеется отклонение от эталона, и это отклонение необходимо определить, то полученный балл по исследуемой группе трудовых ресурсов надо разделить на эталонное значение и умножить на 100 %. Тогда полученная величина показывает, на сколько процентов из 100 % возможных используется трудовой потенциал каждой группы трудовых ресурсов на предприятии.

В процессе исследования возможностей измерения трудового потенциала получены следующие результаты:

1. Были проанализированы теоретические подходы к трактовке этой категории и выбран тот, который определяет трудовой потенциал работника как меру, а трудовой потенциал промышленного предприятия как систему трудовых потенциалов работников данного предприятия.
2. При определении составляющих ТП было принято решение разделить трудовые ресурсы предприятия на управленческий персонал, инженерно-технический, служащих и работников и отдельно рассматривать трудовой потенциал каждой из этих групп.
3. Определена значимость элементов трудового потенциала в общей оценке составляющего ТП. В каждой группе определена доля влияния на величину ТП.
4. В качестве критерия оценки выбран безразмерный показатель-балл.
5. Разработана бальная система оценки ТП. Найден измеритель для каждого элемента ТП, позволяющий оценить его по пяти бальной шкале.
6. Получен эталон, как максимум балльной оценки ТП, позволяющий оценить степень его использования.

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ДИАГНОСТИКИ БАНКРОТСТВА ПРЕДПРИЯТИЯ

С.В. Халаимова

Учреждение образования «Гомельский государственный технический университет имени П.О. Сухого», Республика Беларусь

Научный руководитель В.В. Козловский

Проблема прогнозирования возможного банкротства предприятий сегодня чрезвычайно актуальна в Республике Беларусь. За последние десять лет очень многие предприятия всевозможных форм собственности оказались на грани банкротства. В первую очередь это было связано с реформированием белорусской экономики и постепенном вхождении Республики Беларусь в зону кризисного развития. В настоящее время актуален вопрос методов и методик, позволяющих прогнозировать наступление банкротства предприятия в близком будущем.

С точки зрения менеджмента возможное наступление банкротства является кризисным состоянием предприятия. Это значит, что оно не способно осуществлять финансовое обеспечение своей производственной деятельностью. Неплатежеспособности предприятия соответствует неудовлетворительная структура его баланса. Большинство известных методов диагностики банкротства предприятия являются прогнозирующими, а не объясняющими. Они позволяют достаточно точно предсказать вероятность банкротства предприятия, но не объясняют причины банкротства.

В качестве объекта исследования рассмотрим УПП «Гомельский деревообрабатывающий завод БелОСТО» Для расчета, приведенного в таблицах, использовался бухгалтерский баланс, пояснительная записка к бухгалтерскому балансу за промежуток времени с 2000 по 2003 год.

В начале рассмотрим анализ платежеспособности предприятия. Эта процедура предусматривает определение пяти коэффициентов.