

## ПОТЕНЦИАЛ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ СИСТЕМ

Е.М. Карпенко

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

Обходимость исследования причин, порождающих результаты деятельности предприятий, в своем функционировании представляющих в качестве производственных систем, объективным образом требует выявления качественной сущности базового феномена, входящего в структуру любых причинно-следственных зависимостей, наблюдаемых в рамках указанных процессов функционирования этих систем – их потенциала.

Все подходы к рассматриваемой проблематике можно свести в два основных направления: ресурсное и способностно-функциональное. Они отличаются определенной односторонностью.

Итак, потенциал производственной системы нами рассматривается как системная совокупность конкретных возможностей этой системы, определяющая максимально возможный уровень достижения этой системой своих целей при наличии условий полной актуализации имеющихся возможностей.

В представленном определении необходимо особо подчеркнуть два момента. Во-первых, при исследовании потенциала в структуру последнего нами включаются только потенции достижения максимально возможного уровня целей системы, а не какие-либо иные. На наш взгляд, введение ограничения на число рассматриваемых возможностей в рамках исследования потенциала позволяет:

1. *Изучать возможности на актуальном уровне своей бытийности.* Иными словами, рассматривая потенциал с учётом предлагаемого ограничения на актуальном уровне его бытийности, мы можем быть уверены, что актуализации подверглись все изучаемые нами возможности, а не только часть из них. Более того, изучение возможностей только на потенциальном уровне их бытийности, когда они являются объективно «скрытыми, непроявленными» объективно невозможно.

2. *Ограничить круг изучаемых явлений.* Поскольку количество имеющихся у экономической системы разнообразных возможностей бесконечно велико, то и длительность процесса их изучения объективно бесконечна, что никак не соответствует потребностям любого научного исследования и реальной управленческой практики.

Во-вторых, потенциал нами предлагается рассматривать не просто как совокупность возможностей, а как их системную совокупность. Системный характер потенциала обусловлен системным характером источников возможностей, его составляющих, и означает, в частности, принципиальную нерасчленимость потенциала как целостного образования без потери части его существенных характеристик.

Говоря о специфике методологии эмпирических исследований потенциала производственных систем необходимо, на наш взгляд, отметить следующее. Составляющие потенциал возможности относительно процесса своей актуализации могут иметь две формы своего проявления (существования): потенциальную и актуальную. Потенциальная форма существования возможностей имеет место до реализации процесса их актуализации, поэтому любое исследование возможностей системы в данной форме их существования возможно только опосредованно – путём идентификации их источников и анализа их свойств. Актуальная форма существования возможностей имеет место после реализации процесса их актуализации. В данной

форме возможности предстают в проявленной форме, но превращённом виде – в результате актуализации. При этом специфика результатов актуализации возможностей определяется как сущностью самих возможностей, так и характером процессов обуславливания и инициализации процесса их актуализации, что должно обязательно учитываться в ходе соответствующих эмпирических исследований потенциала.

Наличие двух форм существования возможностей означает, что любое их полноценное исследование обязательно должно проводиться, во-первых, относительно каждой из форм их бытийности, во-вторых, во взаимосвязи этих форм, т. е. объектом общего исследования потенциала должен, на наш взгляд, выступать весь процесс актуализации возможностей в единстве его отдельных стадий и с учетом специфики каждой из них.

Положения рассмотренного теоретического подхода были реализованы в виде практической методики оценки уровня потенциала промышленных предприятий, которая была апробирована на предприятиях деревообработки Гомельской области. Результаты проведенных исследований показали, что включение в структуру потенциала предприятий таких компонентов, которые напрямую не могут быть увязаны с ресурсами этих предприятий (в частности, возможностей, порождаемых организационной культурой, структурой организации, неявными знаниями управленческого персонала, хозяйственными связями организации с агентами внешней среды и т. д.) и рассмотрение самого этого потенциала в системной связи с другими детерминантами результативности функционирования этих предприятий, позволяют гораздо адекватнее и точнее объяснять уровень и динамику указанной результативности, нежели это возможно на основе традиционного ресурсного подхода.

## **ОРГАНИЗАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ПРЕДПРИЯТИЯ В РАМКАХ ВОСПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПОДХОДА К УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ**

**Т.А. Маляренко**

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

Под организационным развитием (ОР) в современном управлении предприятием за рубежом понимают систематическое применение положений поведенческой науки на различных уровнях управления с целью осуществления запланированных преобразований. Отечественные авторы определение ОР не дают.

Развитие современных предприятий в условиях Республики Беларусь сопряжено с насущной потребностью в изменениях. Осознание такой потребности создает предпосылки для привлечения на предприятие консультантов по ОР со стороны. Целью привлечения процессных консультантов является получение от них методической помощи в обеспечении проводимых изменений, а особенностью является то, что мероприятия по инновациям проводятся при активном участии как руководителя, так и сотрудников предприятия – от анализа сложившейся на предприятии ситуации до внедрения разработанных проектов. В процессе консультирования происходит обучение персонала, передача современных методик и технологий управления предприятием и его сотрудниками, создаются условия для формирования новой корпоративной культуры.

Организационное развитие может быть небольшим, например, психологическое консультирование или тренинг на командное взаимодействие, и кардинальным, например, изменение стратегии и разработка соответствующей ей организационной