

Заключение

В результате социологических исследований, проведенных автором среди работников сельского хозяйства Беларуси, выявлено противоречие, которое сказывается на процессе трудовой жизнедеятельности человеческой личности и наблюдаемой трудовой и экономической пассивностью работников. Это противоречие возникло в связи с отсутствием коренных преобразований в содержании и характере сельскохозяйственного труда. Известно, что качество трудовой деятельности достигается на основе активного приведения в действие различных факторов усиления человеческого потенциала.

По нашему мнению, за годы аграрного реформирования еще не сформировалась система мотивации, которая позволила бы соединить интересы работника и работодателя.

Сложившаяся в Беларуси социально-экономическая ситуация выдвигает требования к расширению исследования и поиску форм и методов положительного воздействия на трудовую активность работников через их мотивацию. Только зная то, что движет человеком, что побуждает его к деятельности, какие мотивы лежат в основе его действий, можно разработать эффективную систему хозяйствования сельскохозяйственного предприятия.

Литература

1. Богдановский В.А. Мотивация труда работников сельскохозяйственных предприятий в переходный период // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2006. -№ 7.–с. 54-57.
2. Маслоу А.Г. Мотивация и личность / пер. с англ. – 3-е изд. – СПб. : Питер., 2003. – 392 с.
3. Микулич А. В. Экономические отношения и стимулирование труда в сельском хозяйстве: монография / А. В. Микулич // - Минск, Ин-т аграр. Эконом. НАН Беларуси, 2005. – 551 с.

УДК 631.339

В.М. Синельников, В.Ф. Матюшенко, А.В. Лукашевич

Учреждение образования «Белорусский государственный аграрный технический университет», г. Минск, Республика Беларусь

МОДЕЛЬ ВЛИЯНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА РАБОТНИКОВ НА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ПЕРЕРАБАТЫВАЮЩЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация. В статье рассматривается модель, влияния профессионального потенциала работников на конкурентоспособность перерабатывающего предприятия, позволяющая достичь определенного уровня конкурентных преимуществ. Обосновывается тесная взаимосвязь между профессиональным потенциалом работников и конкурентоспособностью предприятия.

Ключевые слова: профессиональный потенциал работников; конкурентоспособность; добавленная стоимость; ресурсоемкость производства; стратегическое планирование; рынок сбыта.

Введение

На современном этапе развития экономики агропромышленного комплекса Республики Беларусь большое внимание уделяется модернизации перерабатывающих предприятий.

Данная тенденция является одним из приоритетных направлений аграрной политики государства, что нашло отражение в государственных программах «Возрождение и развитие села на 2005-2010 годы» и «Устойчивое развитие села на 2011-2015 годы», а также в других отраслевых программах. Это связано в первую очередь с тем, что именно при глубокой переработке сельскохозяйственного сырья экономика получает максимальную добавленную стоимость и оригинальный продукт, востребованный на зарубежных рынках [1].

Однако для производства конкурентной продукции зачастую является недостаточным использование современного оборудования и качественного сырья, важную роль в этом процессе играет профессиональный потенциал работников.

Основная часть

Установлено, что важнейшим фактором конкурентоспособности перерабатывающего предприятия становится «профессиональный потенциал трудовых ресурсов (ППТР)». Он характеризует способность ресурсов давать определенные результаты и обеспечивать функционирование системы, которая может быть использована для решения задач повышения конкурентоспособности предприятия и достижения максимально высокого уровня экономической эффективности его функционирования. В этом случае «источниками» профессиональной деятельности являются знания, умения, навыки, реализованные в профессиональных действиях, выполняемых человеком - реализованный потенциал.

Сущность профессионального потенциала трудовых ресурсов понимается нами: во-первых, как целостное явление, объединяющее в себе прошлое, настоящее и будущее какого-либо предприятия; во-вторых, как реальные способности субъектов управления к использованию своих ресурсов, сформировавшихся в процессе практической деятельности; в-третьих, как источники и средства менеджмента, находящиеся в готовом для реализации виде, которые могут быть использованы для решения его актуальных задач и достижения более высоких результатов.

При обосновании влияния ППТР на конкурентоспособность перерабатывающего предприятия можно использовать модель, где конкурентоспособность есть результат взаимодействия достигнутого уровня ресурсного обеспечения, актуальных и потенциальных компетенций. Данные уровни функционирования связывает профессиональный потенциал трудовых ресурсов и рыночную позицию, занимаемую предприятием (рисунок).

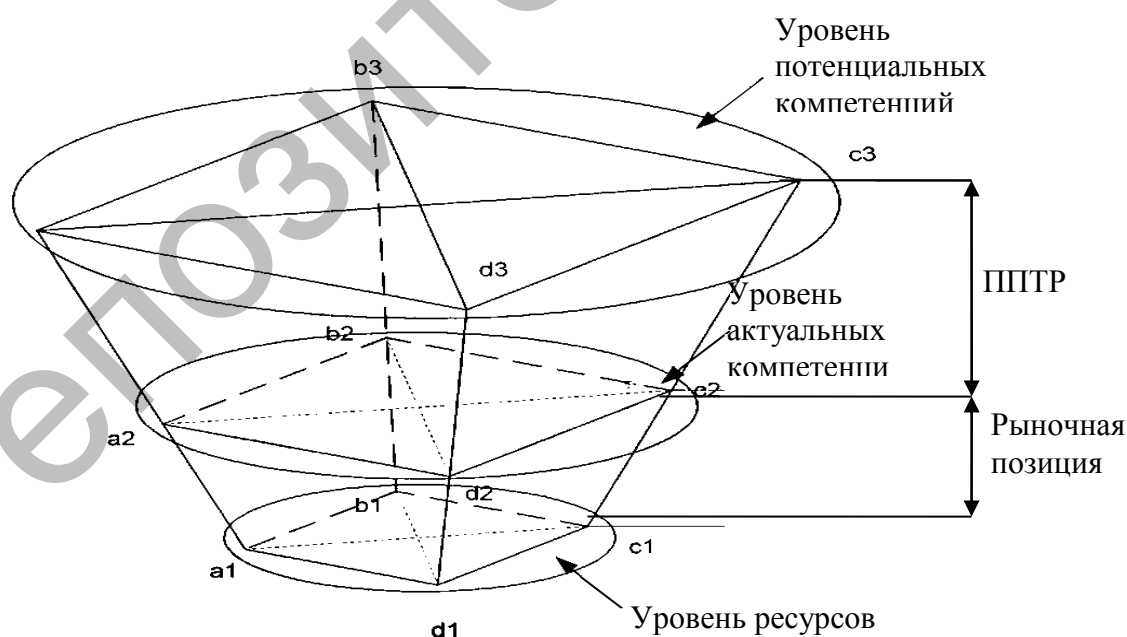


Рисунок – Модель влияния профессионального потенциала работников на конкурентоспособность перерабатывающего предприятия

Представляя конкурентоспособность, как совокупность актуальной (накопленной и используемой) и потенциальной (перспективной) частей, мы получаем следующую зависимость. Актуальная часть конкурентоспособности зависит от трех показателей, причем рыночная позиция отражает использование имеющихся ресурсов и актуальных компетенций. В силу этого, для определения интегрального показателя конкурентоспособности, представляется возможным использовать формулу объема усеченной пирамиды, где в качестве оснований выступают уровни, а в качестве высоты - оценка рыночной позиции. В этом случае значения a, b, c, d - оценки функциональных областей деятельности предприятия (финансы, персонал, бизнес-процессы и маркетинг), где a_3, b_3, c_3, d_3 - оценки потенциальных компетенций предприятия; a_2, b_2, c_2, d_2 - оценки актуальных компетенций предприятия; a_1, b_1, c_1, d_1 - оценки ресурсов предприятия.

Оценка конкретных показателей конкурентоспособности предприятий осуществляется экспертным методом. Согласно представленной модели, расчет конкурентоспособности перерабатывающего предприятия можно осуществить через вычисление объемов представленных трапеций.

$$k = \frac{1}{2} h_1 (s_1 + s_2 + \sqrt{s_1 \cdot s_2}) + \frac{1}{3} h_2 (s_2 + s_3 + \sqrt{s_2 \cdot s_3}) \quad (1)$$

где k – интегральный показатель конкурентоспособности; h_1 – показатель, характеризующий профессиональный потенциал трудовых ресурсов (ППТР); h_2 – показатель, характеризующий рыночную позицию предприятия; S_1 – область потенциальных компетенций; S_2 – область актуальных компетенций; S_3 – область ресурсов.

Для нахождения значений S_1, S_2, S_3 необходимо использовать оценки параметров соответствующих областей или уровней деятельности предприятия. В общем виде это можно представить в виде следующей формулы:

$$s_i = \frac{1}{2} (a_i b_i + b_i c_i + c_i d_i + d_i a_i) \quad (2)$$

где a_i – совокупная оценка финансовых показателей предприятия; b_i – совокупная оценка показателей персонала предприятия; c_i – совокупная оценка показателей бизнес-процессов предприятия; d_i – совокупная оценка показателей маркетинга предприятия.

Для каждого уровня функционирования предприятия существуют определенные весовые коэффициенты, они используются для установления точного соответствия оценок показателей, их реальной значимости при определении конкурентоспособности организации. Конкурентоспособность предприятия определяется его перспективами, своевременными вложениями и использованием ресурсов в развитие ключевых компетенций. На основании практического опыта доказано, что значения коэффициентов значимости рассматриваемых уровней для перерабатывающих предприятий находятся в следующих диапазонах: ресурсный - от 0,7 до 1,5; актуальный - от 0,8 до 1,4; потенциальный - от 1 до 1,8 [2].

С применением этих коэффициентов, интегральный показатель конкурентоспособности будет иметь вид:

$$k = \frac{1}{2} h_1 (a_1 s_1 + a_2 s_2 + \sqrt{a_1 s_1 \cdot a_2 s_2}) + \frac{1}{3} h_2 (a_2 s_2 + a_3 s_3 + \sqrt{a_2 s_2 \cdot a_3 s_3}) \quad (3)$$

где a_1 – коэффициент значимости потенциальных компетенций; a_2 – коэффициент значимости актуальных компетенций; a_3 – коэффициент значимости ресурсного уровня.

Коэффициенты, определяющие значимость отдельных показателей, могут быть различны, что зависит от сложившейся ситуации, особенностей предприятия и рынка. Более того, многообразие производственных систем и рыночных ситуаций требует более дифференцированного подхода, что определяет применение дополнительных коэффициентов значимости показателей.

На коэффициенты значимости влияют следующие факторы: стадия жизненного цикла организации; ресурсоемкость производства; наукоемкость производства; стратегические планы по развитию организации; специфика конкретного рынка. В современных, быстроменяющихся рыночных условиях следует вводить механизм мониторинга конкурентоспособности предприятия. Механизм мониторинга может выступать как комплексный и интегральный показатель успешности развития предприятия на рынке. При этом реализованный и нереализованный потенциал представляет собой совокупность профессиональных потенциалов каждого человека, следовательно, при разработке формулы оценки необходимо учесть среднегеометрическую величину этих потенциалов.

$$\text{ППТР} = \sqrt{\text{РП} \cdot \text{НРП}} \cdot \text{О}_{\text{пд}} \quad (4)$$

где РП – реализованный потенциал; НРП – нереализованный потенциал; $\text{О}_{\text{пд}}$ – особенности профессиональной деятельности.

Реализованный потенциал представляет собой те действия, операции, функции, которые выполняют менеджеры в повседневной профессиональной деятельности. Реализованный потенциал менеджеров можно определять по формуле:

$$\text{РП} = \frac{z + y + c_1}{3} \cdot \text{О}_0 \quad (5)$$

где z – знания; y – умения и навыки; c_1 – интеллектуальные способности; О_0 – имеющийся интеллектуальный опыт.

Нереализованный потенциал трудовых ресурсов определяет направления изменения профессионального потенциала. Его измерение предлагается осуществлять по формуле:

$$\text{НРП} = \left(\frac{m + c_2}{2} \right) \cdot K_{\text{цс}} \quad (6)$$

где m – мотивация; c_2 – способности; $K_{\text{цс}}$ – коэффициент ценности соответствия.

Следует отметить, что профессиональный потенциал трудовых ресурсов имеет определенный предел влияния на конкурентоспособность предприятия. При достижении этого предела дальнейшее наращивание профессионального потенциала не будет оказывать существенного влияния на конкурентоспособность перерабатывающего предприятия.

Заключение

Таким образом, предложенные подходы к оценке и обеспечению конкурентоспособности предприятий перерабатывающей промышленности позволяют решать следующие задачи: систематически проводить анализ факторов, обеспечивающих конкурентоспособность организации; осуществлять мониторинг эффективности разработанных практических рекомендаций и проводить оценку стратегического видения перспектив, средств и методов достижения конкурентоспособности АПК.

Нацеленность на повышение качества потенциала предприятий пищевой промышленности в целом должно стать основой формирования факторов и условий конкурентоспособности предприятий, которая будет включать группы как организационных, так и экономических механизмов и инструментов.

Литература

1. Гусаков В.Г. Совершенствование механизма государственного регулирования АПК // Известия национальной академии наук Беларуси. Серия аграрных наук – 2012 № 2 – С.5-19.
2. Конкурентный потенциал перерабатывающих предприятий АПК / А.В. Пилипук [и д.]; под ред. В.Г. Гусакова. – Минск : Беларус. навука, 2012. – 217 с.

В.М. Синельников, В.Ф. Матюшенко, А.В. Лукашевич

МОДЕЛЬ ВЛИЯНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА РАБОТНИКОВ НА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ПЕРЕРАБАТЫВАЮЩЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ

В статье рассматривается модель, влияния профессионального потенциала работников на конкурентоспособность перерабатывающего предприятия, позволяющая достичь определенного уровня конкурентных преимуществ. Обосновывается тесная взаимосвязь между профессиональным потенциалом работников и конкурентоспособностью предприятия.

Ключевые слова: профессиональный потенциал работников; конкурентоспособность; добавленная стоимость; ресурсоемкость производства; стратегическое планирование; рынок сбыта.

V.M. Sinelnikov, V.F. Matyushenko, A.V. Lukashevich

MODEL OF INFLUENCE PROFESSIONAL POTENTIAL OF WORKERS ON THE COMPETITIVENESS PROCESSING PLANT

The article discusses a model professional potential impact on the competitiveness of workers processing plant that achieves a certain level of competitive advantage. Substantiates the close relationship between the professional potential of workers and competitiveness of the enterprise .

Key words: professional potential employees; competitiveness , value added , resource intensity , strategic planning, market.

УДК 630:308

Н.Г. Синяк, М.В. Синельников

Учреждение образования «Белорусский государственный технологический университет», г. Минск, Республика Беларусь

ВОЗМОЖНОСТИ ЛЕСОХОЗЯЙСТВЕННОГО КОМПЛЕКСА БЕЛАРУСИ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ

Аннотация. В статье обосновываются перспективные направления развития лесохозяйственного комплекса Беларуси среди которых выделены следующие: заготовка древесины, транспортировка леса на нижний склад, раскряжовка и первичная обработка, деревообработка, целлюлозно-бумажное производство. Спрогнозированы ожидаемые объемы получения продукции в стоимостном выражении, получение прибыли и численность рабочих.

Ключевые слова: инновационное развитие, лесохозяйственный комплекс, заготовка древесины, лесозаготовительная техника, топливная древесина.

Введение

В современных условиях ведения производства стратегия работы предприятий лесохозяйственного комплекса Беларуси основывается на прогрессивных технологиях и направлена на удовлетворение народнохозяйственных потребностей за счёт собственного инновационного производства и его экспортной ориентации. Исходя из этого, разрабатываются возможные направления будущего развития комплекса, с выявлением