

предприятия. Основная задача ОКП состоит в конкретизации показателей тактического плана с целью организации повседневной планомерной и ритмичной работы предприятия и его структурных подразделений.

Бизнес-планирование предназначено для оценки целесообразности внедрения того или иного мероприятия. Особенно это касается инноваций, которые требуют для своей реализации крупных инвестиций.

Список использованных источников

1. Корсак М.М., Сурдо А.П. Организация планирования на предприятии // Актуальные проблемы и перспективы развития сельских территорий и кадрового обеспечения АПК: Материалы 2-й международной научно-практической конференции (9–10 июня 2022 г.). – г. Минск: Институт повышения квалификации и переподготовки кадров АПК БГАТУ, 2022.

УДК 631.151

Алексей Тристень, Вячеслав Буглак
(Республика Беларусь)

Научный руководитель М. М. Корсак, к.э.н., доцент
Белорусский государственный аграрный технический университет

ЭТАПЫ И НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Важнейшая задача стратегического планирования – обеспечить предприятию возможности достижения необходимого преимущества перед другими конкурентами путем использования самых эффективных средств, способствующих поставленным целям. Чтобы предприятие могло установить собственный долгосрочный цикл развития, оно должно расти быстрее, чем повышается потенциал ее основных конкурентов [1].

Под потенциалом предприятия принято понимать совокупность показателей или факторов, характеризующих его силу, источники, возможности, средства, способности и другие производственные резервы, которые могут быть использованы в экономической деятельности. Потенциал предприятия оказывает наибольшее влияние не только на конечные результаты его деятельности, но и на пределы экономического роста и структурного развития всего предприятия.

Выбор направления или стратегии развития потенциала предприятия зависит, в основном, от состава, структуры и качества имеющихся экономических ресурсов, уровня конкурентоспособности продукции, положения на рынке и т. д.

Все экономические ресурсы общепринято подразделять на две большие категории – материальные и людские, и четыре основные вида – земля, труд, капитал и предпринимательские способности.

Земля или природные ресурсы объединяют все вещественные факторы, которые природа предоставляет в виде полезных ископаемых, земельных угодий, запасов воды и т. д. Природные ресурсы закладывают основы развития человека и производства, способствуют росту личного и национального богатства.

Труд или трудовые ресурсы характеризуют совокупность умственных и физических способностей человека, необходимых для производства материальных благ.

Капитал или инвестиционные ресурсы определяют весь запас накопленных материальных средств: производственное оборудование, технологическая оснастка и инструменты, объем сырья и материалов, используемых в процессе изготовления товаров. Деньги в рыночной экономике не относятся к капитальным затратам, так как сами по себе они не производят продукции.

Предпринимательские или творческие способности человека проявляются в умении открыть свое дело, организовать новые научные, технические, коммерческие и иные продукты, а также в рациональном использовании труда, капитала, земли и других экономических ресурсов.

В общем виде планирование развития потенциала предприятия включает следующие этапы:

1) оценка структуры, динамики и эффективности использования производственных ресурсов и возможностей предприятия, его доля или занимаемое положение на рынке;

2) определение уровня конкурентоспособности основных видов продукции, самого предприятия в целом и его совокупного потенциала;

3) анализ имеющихся производственных ресурсов и потерь экономических ресурсов на предприятии;

4) выбор основной стратегии и тактики развития потенциала предприятия;

5) планирование развития потенциала предприятия с учетом выбранных перспективных целей и имеющихся ограничений ресурсов;

6) осуществление запланированных мероприятий, связанных с обеспечением экономического роста и развития потенциала предприятия.

Таким образом, повышение потенциала предприятия сводится, по существу, к анализу его структуры, оценке и планированию влияния большой совокупности факторов на конкурентоспособность предприятия и его места на рынке.

Совокупный потенциал предприятия образуется из отдельных слагаемых, таких как трудовой, экономический, организационный, научно-технический, производственный, предпринимательский и финансовый потенциал.

Трудовой потенциал человека характеризуется совокупностью его способностей к экономической деятельности. Между трудовым потенциалом и уровнем жизни существует прямая зависимость. К основным компонентам трудового потенциала относятся: здоровье, образование, нравственность, творчество, профессионализм.

Экономический потенциал предприятия представляет собой состав его ресурсов – трудовых, материальных, финансовых и других, имеющихся в распоряжении предприятия для производства запланированных работ и услуг.

В зарубежной практике применяется целая система различных индикаторов, с помощью которых дается сравнительная оценка развития потенциала разных предприятий и национальной экономики в целом.

Под индикаторами понимается совокупность важнейших характеристик объекта или системы, позволяющих в формализованном виде описать состояние их основных параметров, выбрать оптимальные варианты функционирования системы в разное время и наметить наилучшие способы ее развития в будущем.

Мировое лидерство является наивысшим уровнем развития экономического потенциала целой страны или отдельного предприятия. За ним следует второй уровень развития потенциала, соответствующий средним мировым стандартам. Третьим уровнем можно считать национальное лидерство, четвертым – соответствие национальным стандартам, пятым – отраслевое лидерство, шестым – соответствие отраслевым стандартам.

Список использованных источников

1. Корсак, М.М., Сурдо, А.П Основные требования к содержанию стратегии предприятия // Актуальные проблемы инновационной экономики: Вестник Харьковского нац. техн. ун-а СХ им. Петра Василенко (ХНТУСХ). – 2021. – С. 78–84

УДК 334.758.191

Алёна Урбанович
(Республика Беларусь)

Научный руководитель А.В. Грибов, к.э.н., доцент
Гродненский государственный аграрный университет

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ ОРГАНИЗАЦИОННО- ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОАО «ГРОДНЕНСКИЙ МЯСОКОМБИНАТ»

Структура управления ОАО «Гродненский мясокомбинат» предусматривает линейное руководство с функциональными службами, обслуживающими и влияющими на работу производственных цехов и участков.

Все сотрудники разделены на две категории: линейный персонал, осуществляющий общее управление предприятием (руководители) и функциональный персонал, который помогает линейному выполнять его функции.

Органами управления Общества являются: общее собрание акционеров; наблюдательный совет; исполнительный орган (генеральный директор).

При разработке структуры управления в ОАО «Гродненский мясокомбинат» устанавливаются следующие нормы управляемости:

- управление (служба) создается при численности работников в штате не менее семи человек, включая должность руководителя;
- отдел создается при численности работников в его штате не менее трех человек, включая должность руководителя;
- сектор (бюро, группа) создается при численности работников в его штате не менее двух человек, включая должность руководителя;