

Например, традиционный источник света – лампа накаливания ОП-33-0.3А (напряжение питания 33 В, ток 0.3 А), потребляющая, с учетом коэффициента мощности блока питания, около 20 ВА, заменяется светодиодом, который потребляет ток 5 мА, при напряжении на нем около 2 В. Блок питания светодиода с емкостным балластом (0.068 мкф) потребляет от сети ток 7 мА и представляет для сети благоприятную емкостно-резистивную нагрузку, улучшающую общий коэффициент мощности. Для некоторых лабораторных опытов необходим источник света с хорошо изученным линейчатым спектром, имеющим в видимом диапазоне достаточное количество спектральных линий. Обычно в этом качестве используются ртутные газоразрядные лампы. Пригодные для градуировок оптической аппаратуры ртутные лампы представляют собой громоздкое устройство с отдельным блоком питания, мощностью несколько сотен ВА. Включение такой лампы представляет отдельную процедуру. Для выхода лампы в стационарный режим после включения требуется 10 – 15 минут. В тоже время для освещения выпускаются люминесцентные газоразрядные лампы со стеклянным баллоном, покрытым изнутри люминофором. Данные лампы используют гораздо менее интенсивный газовый разряд и непосредственно включаются в электрическую сеть. Для получения ультрафиолетового излучения, которое с помощью люминофора преобразуется в видимый свет, внутри баллона имеются пары ртути. Эти лампы называют энергосберегающими, поскольку они приблизительно в 4-6 раз экономичнее ламп накаливания при выработывании одинакового светового потока.

Мы предлагаем некоторое количество таких ламп выпускать без люминофорного покрытия. В этом случае они представляет собой маломощную ртутную лампу с соответствующим спектром излучения. Потребность общества в таких лампах невелика, но они, несомненно, будут использоваться в оптических лабораториях ВУЗов, школ и др. организаций как источник излучения эталонного спектра. Брестский электроламповый завод по нашей просьбе изготовил десяток таких ламп. Опыты подтвердили применения их в качестве источников «ртутного» излучения в лабораторных опытах. В настоящее время такие лампы используются не только в БрГТУ, но и других ВУЗах республики.

Конечно, внедряя в учебный процесс полупроводниковые светодиоды, лазеры, энергосберегающие лампы без люминофорного покрытия, мы, прежде всего, добивались повышения дидактического эффекта лабораторных опытов, больших удобств и безопасности работ. Однако, энергетический аспект тоже важен: жара в лаборатории во время занятий в летние дни стала ощутимо меньшей.

Кот Н.Г.

РОЛЬ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ В ОБЕСПЕЧЕНИИ ЭНЕРГЕТИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ СТРАНЫ

*Брестский государственный технический университет, ст. преподаватель
кафедры бухгалтерского учета, анализа и аудита*

Экономический потенциал предприятия в значительной степени зависит от оптимального сочетания отдельных видов экономических ресурсов, вовлеченных в производственный процесс, уровня организации производства и труда, эффективности системы управления предприятия, от наличия и поведения

поставщиков, покупателей и конкурентов, от проводимой государством политики, от уровня инноваций и разработок на предприятии. Наличие множества факторов, оказывающих влияние на функционирование хозяйствующего субъекта, позволяет нам сделать вывод, что экономический потенциал предприятия можно рассматривать как целостную систему, включающую в себя ряд составляющих. Стоит отметить, что до настоящего времени отсутствует единство во мнениях относительно основных составляющих экономического потенциала предприятия.

Б.А. Райзберг под экономическим потенциалом понимает систему ресурсов, имеющихся в наличии и могущих быть использованными для достижения определенной цели, решения какой-либо задачи [1]. В условиях усиливающихся сложностей развития экономики Республики Беларусь определение ресурсных возможностей должно стать приоритетным направлением стратегии любого хозяйствующего субъекта. Поэтому в изучении потенциала предприятия важно определить, что следует понимать под ресурсами.

Так, С. Брю, К. Макконелл считают, что ресурсы – это земля, капитал, труд и предпринимательская способность [2]. С.А. Бороненкова рассматривает ресурсы как элемент объекта управления и классифицирует их традиционным образом: средства труда; предметы труда; трудовые ресурсы; финансовые ресурсы [3].

К ресурсам, которыми располагает предприятие, И.Т. Балабанов относит технические, технологические, трудовые, пространственные (территория, помещения, коммуникации), финансовые ресурсы и возможности [4].

Стоит отметить, что в экономической литературе термин «ресурсный потенциал» имеет широкое распространение. Подытожив существующие взгляды в разрезе ресурсного потенциала, автор считает, что в составе ресурсного потенциала нами выделены материальный, технический, трудовой потенциалы. Важным компонентом в составе ресурсного потенциала выступает трудовой потенциал. Трудовой потенциал предприятия – возможное количество и качество труда, которым располагает трудовой коллектив предприятия. В своем развитии категория «трудовой потенциал» прошла различные стадии. Понятие трудового потенциала тесно связано с такими категориями, как рабочая сила, кадровый потенциал, интеллектуальный потенциал, качество труда. Рассматривать влияние труда работников на результат деятельности предприятия начали рассматривать У. Петти, А. Сми и Д. Рикардо. По У. Петти разнообразные свойства и способности человека, которые используются в производственном процессе, образую «живые действующие силы» [5].

А. Смит в своих работ отмечал, что качественное различие в способностях к труду создается не только природой, сколько привычкой, практикой и воспитанием, а также разнообразием знаний [6]. Д. Рикардо, впервые использовал термин «рабочая сила», под которой понимал людей, работающих по найму или ищущих работу [7]. В противовес мнению Д. Рикардо, А. Э. Котляр утверждал, что рабочая сила – это способность человека к труду, совокупность его физических и духовных способностей, используемых для производства материальных и культурных благ [8].

Несмотря на различия в трактовках, представленных выше, неоспоримым фактом является тот момент, что носителем рабочей силы выступает индивид (человек). Однако, не каждый человек характеризует качество рабочей силы. В силу чего, по мнению автора, необходимо разграничить категории «рабочая сила» и «трудовые ресурсы». Под трудовыми ресурсами понимается трудоспособное население, способное к участию в трудовом процессе; при этом основным фактором, на основании которого человек относится трудоспособному, выступает его возраст. Рабочая сила является одним из элементов, влияющих на трудовой потенциал его

носителя. Необходимо отметить, что понятие «трудовой потенциал» сформировалось и развивалось только в отечественной научно-экономической литературе. Н.А. Иванов, Ю.Г. Одегов, К.А. Андреев среди факторов, влияющих на трудовой потенциал, выделяют социально-демографические, производственные, психологические, политические и макроэкономические [9]. Стоит отметить, что наряду с термином «трудовой потенциал» встречается категория «кадровый потенциал», которая применяется вместе с оценкой трудовых ресурсов, возможностей и способностей организации в целом. По мнению Лапина Е. В. кадровый потенциал – это возможности определенной категории рабочих, специалистов, других групп работников, которые могут быть приведены в действие в процессе трудовой деятельности в соответствии с их должностными обязанностями и поставленными перед обществом, регионом, коллективом задачами на определенном этапе развития [10]. Автор статьи считает, что для решения той или иной задачи в деятельности предприятия, должен быть задействован каждый из работников предприятия, в силу чего потенциал в разрезе труда должен определяться возможностями и способностями каждого отдельно взятого сотрудника, а не группы. В силу чего, автором кадровый потенциал рассматривается как составляющая трудового потенциала предприятия.

Стоит отметить, что понятие трудового потенциала можно рассматривать в двух плоскостях: трудовой потенциал работника и трудовой потенциал предприятия. При этом трудовой потенциал предприятия и трудовой потенциал работника, а конкретно, рабочей силы, находятся в прямой зависимости: чем выше потенциал индивида, представляющего рабочую силу, тем выше будет показатель трудового потенциала предприятия.

Развитие темы трудового потенциала нашло свое отражение в трудах ряда ученых. Например, В.В. Адамчук, О.В. Ромашов, М.Е. Сорокина утверждали, что в качестве основного показателя, характеризующего трудовой потенциал предприятия может выступать только человеко-час [11]. Однако, они не учитывали конечные результаты и вклад каждого участника трудового процесса в данный результат.

Б.М. Генкин подчеркивал, что основное внимание при изучении трудового потенциала уделяется только ресурсам рабочего времени (численности персонала) [12]. Е. В. Маслов, наоборот, [13] отмечал о недостаточности показателя численности работников для полной характеристики трудового потенциала. Следовательно, численность работников должна приниматься в расчет при изучении трудового потенциала предприятия, однако данный показатель не является определяющим при оценке трудового потенциала. А.Я. Кибанов определял трудовой потенциал как обобщающий итоговый показатель личного фактора производства [14].

С точки зрения В.В. Травина и В.А. Дятлова, важнейшая роль управления персоналом – использование личностного потенциала каждого работника, который представляет собой комплексную характеристику способности работника выступать в роли активного субъекта производственной деятельности [15].

Автор считает, что личностный потенциал индивида, как рабочей силы, включающий работоспособность, нравственный (ценности, мотивация), квалификационный (профессиональные знания, умения, навыки, определяющие профессиональную пригодность), коммуникационный (способность к сотрудничеству), творческий (креативность), образовательный (интеллектуальные, познавательные способности) потенциалы, должен не только быть присущ каждому работнику организации, но и использован для успешного достижения намеченных целей на предприятии. Определение личностного вклада персонала в

результативность деятельности предприятия, возможно, осуществить методом определения процента выполнения должностных обязанностей. В силу чего возникает необходимость тщательного подхода к составлению должностных обязанностей для персонала предприятия. В целом на предприятии эффективность работы персонала можно определить при помощи показателя производительности труда. Однако, не стоит забывать о материальной заинтересованности работников: при росте трудового потенциала персонала, использующего для достижения целей предприятия, должно происходить увеличение материальной составляющей.



Рисунок 1 – Сущность (уточненная) трудового потенциала

Таким образом, трудовой потенциал предприятия представляет собой совокупность личностных способностей и возможностей каждого работника на предприятии, которые используются на рабочем месте с целью достижения общеустановленного на предприятии результата за справедливую оплату. С целью достижения результата деятельности на предприятии должна функционировать четко налаженная и скоординированная деятельность всего персонала. Немаловажная роль для достижения комплексной работы отводится организационному и управленческому потенциалу. Управленческий потенциал промышленных предприятий играет важнейшую роль в обеспечении экономического роста и развития не только предприятия, но и страны. Управленческий потенциал предприятия в существенной степени определяется профессиональными и личностными свойствами руководителей и менеджеров различных уровней иерархии. Организационный потенциал, как и управленческий потенциал, направлен на персонал с целью достижения экономического эффекта. При этом организационный потенциал рассматривается, как совокупные возможности работников аппарата управления, выражаемые в объемах и видах работ, которые может выполнить руководство предприятия. Таким образом, для более полного и эффективного использования трудового потенциала на предприятии, в его состав следует добавить управленческий и организационный потенциалы (рисунок 1. Примечание - собственная разработка автора).

Таким образом, важную роль в достижении энергетической безопасности страны играет трудовой потенциал предприятия. Трудовой потенциал предприятия наряду с материальным и техническим подпотенциалами формирует ресурсную составляющую экономического потенциала предприятия. Трудовой потенциал предприятия, формирующийся из личностного потенциала индивида, как рабочей силы, управленческого и организационного потенциалов, оказывает решающее значение на результат деятельности предприятия и тем самым формирует предпосылки успешного функционирования субъекта хозяйствования.

Список использованных источников:

1. Райзберг Б.А., Костецкий Н.С., Янковский Е.В. Антикризисное управление — основа оздоровления предприятия // Эксперт. — 2000. — № 10.
2. Экономикс/Economics: Учебник по экономике / Макконнелл К.Р., Брю С.Л. — М.: ИНФРА-М, 1999. — 983 с.
3. Бороненкова С.А. Управленческий анализ / С.А. Бороненкова. — М.: Финансы и статистика, 2001. — 384 с.
4. Основы финансового менеджмента : учебное пособие / И. Т. Балабанов. Москва: Финансы и статистика, 1999. 510 с.
5. Петти У. Экономические и статистические работы. М.: Соцэргиз:, 1940. 211с.
6. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. М., 1962. 477с.
7. Рикардо Д. Сочинения: в 5 т. М., 1991. Т.1., с. 180
8. Котляр А. Э. Рабочая сила в СССР (Вопросы теории воспроизводства). М.: Мысль, 1967. 176 с.
9. Иванов Н. А. Трудовой потенциал промышленного предприятия / Н. А. Иванов, Ю. Г. Одегов, К. Л. Андреев. — Саратов, 1988. 277с.
10. Экономический потенциал предприятия: монография / Е. В. Лапин [и др.]. М.: Экономика, 1982. 280 с.
11. В. В. Адамчук, О. В. Ромашов, М. Е. Сорокина Экономика и социология труда. М., 1999. 407 с.
12. Основы управления персоналом / под ред. Б. М. Генкина. М., 1996. 383 с.
13. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия. М., Новосибирск, 1999. 312 с.
14. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А. Я. Кибанова. М., 1999. 512 с.
15. Травин В. В., Дятлов В. А. Менеджмент персонала предприятия. М., 1998. 332 с.

Речиц Е.В.

О НЕКОТОРЫХ АСПЕКАХ ПРАВОВОЙ ОХРАНЫ ВОДНО-БОЛОТНЫХ УГОДИЙ, ИМЕЮЩИХ ВАЖНО ЗНАЧЕНИЕ ДЛЯ СОХРАНЕНИЯ ТОРФЯНЫХ МЕСТОРОЖДЕНИЙ

Брестский государственный технический университет, ст. преподаватель кафедры гуманитарных наук

Законодательство Республики Беларусь об охране водно-болотных угодий, имеющих важное значение для сохранения торфяных месторождений, основывается на Конституции Республики 1994 года (с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 24 ноября 1996 г. и 17 октября 2004 г.) [1] и