

7. Кибанов А.Я., Захаров Д.К. Формирование системы управления персоналом. М.: ГАУ, 1993.

8. Кибанов А.Я., Захаров Д.К. Организация управления персоналом на предприятии. М.: ГАУ, 1994.

РАЗВИТИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДА К РЫНОЧНЫМ ОТНОШЕНИЯМ

А. А. Козлов

*Экономический факультет, Брестский политехнический институт,
г. Брест, Республика Беларусь*

Переход к рыночным отношениям и к самоуправлению обособленных производителей создают качественно новую ситуацию в экономике Республики Беларусь, при которой значительно меняется роль, функции и требования к кадрам управления промышленными предприятиями.

Само существование предприятий при рыночной конкуренции в значительной степени зависит от качества и уровня квалификации работников управления промышленных предприятий.

Понятие потенциала (производственного, экономического, трудового, кадрового, интеллектуального и т.д.) в последние годы находит широкое применение в экономических науках и многогранно представлено в научных публикациях.

В общем случае “потенциал” используется для характеристики совокупности возможностей, при этом каждый характеризуется определенным набором параметров.

Для “управленческого потенциала” базовыми являются категории “трудовой потенциал” и “кадровый потенциал”. Общим является то, что все они в основе содержат человеческий элемент, процесс живого труда.

Трудовой потенциал как раз и является той категорией, которая помимо характеристики трудовых ресурсов и рабочей силы включает новые качества, что проявляются в личном факторе в процессе реализации его возможностей.

Какое соотношение существует между понятиями “трудовой потенциал” и “кадровый потенциал”.

Поскольку именно кадры работников являются носителем трудовой функции, то правомерно эти понятия рассматривать как синонимы. Од-

нако анализ использования в экономической литературе данных понятий говорит о том, что если трудовой потенциал обычно используется для характеристики всех кадров в совокупности, то кадровый потенциал преимущественно связан с категорией руководителей и специалистов.

Экономическая категория “управленческий потенциал”, вводимая в научный оборот, является по сути развитием понятия “кадровый потенциал” его более точной и широкой интерпретацией.

Нами предлагается определение “управленческого потенциала” как способности системной совокупности работников аппарата, вооруженных методами и техникой управления, обеспечивать достижение целей организации.

Способность аппарата управления обеспечивать достижение целей организации зависит от ряда воздействующих факторов, поэтому “управленческий потенциал” рассматривается как сложная категория.

Можно выделить следующие, относительно самостоятельные, элементы анализа:

Первый - ресурсная сторона - численность работников и структура аппарата, расходы на его содержание.

Второй - личностный потенциал работников.

Третий - условия деятельности персонала.

Можно рассматривать эти элементы как факторы, воздействующие на развитие управленческого потенциала предприятия.

Исследовательская модель управленческого потенциала может быть представлена в виде совокупности маргинальных показателей, характеризующих отдельные сопоставляющие элементы потенциала предприятия.

Ресурсная сторона может быть охарактеризована следующим количественными и качественными показателями: общая численность и удельный вес административно-управленческого персонала в общей численности промышленно-производственного персонала; характеристики организационной, социально-демографической, профессионально-квалификационной и др. структур аппарата; затраты финансовых и других ресурсов на оплату, обеспечение, обслуживание управленческого персонала; затраты времени и интенсивность труда работников аппарата управления.

Личностный потенциал руководителей и специалистов может быть охарактеризован такими характеристиками как: направленность личности руководителей, специалистов (потребности, интересы, ценностные установки); опыт (компетентность) объединяет знания, умения и навыки

ки управленческих работников; способности - индивидуальные особенности отдельных психических процессов у работников.

Таким образом, говоря об управленческом потенциале предприятия необходимо исследовать все факторы, влияющие на его состояние и развитие, однако ведущим элементом является работник, трудовой коллектив, которые формируют и другие составляющие, определяющие способность органа управления обеспечивать достижения целей организации.

Литература.

1. Ансофф И. Стратегическое управление . М.: Экономика, 1989. 579с.
2. Белановский С.А. Факторы эффективности управленческого труда в промышленности. М.: Наука, 1988. - 167 с.
3. Беляцкий Н.П. Кадровый потенциал организаторов производства. Минск.: Высшая школа, 1990. - 204 с.
4. Бобрышев Г.Н. Основные категории теории управления. М.: АНХ СССР, 1988. - 189 с.
5. Блейк Р.Р., Моутон Д.С. Научные методы управления. пер. с англ. - Киев.: Наукова думка, 1990. - 248 с.
6. Вейлле П. Искусство менеджмента. Пер. с англ. - М.: Новости, 1993. - 222с.
7. Грачев М.В. Суперкадры. Управление персоналом международной корпорации. - М.: Дело, 1993. - 208 с.
8. Управление персоналом организации. - М.: Инфра-М, 1997. - 501 с.
9. Травин В.В., Дятлов В.А. Основы кадрового менеджмента. М.: Дело, 1995.- 305 с.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ВЛИЯНИЯ ГРУППЫ УСЛОВНО-ПОСТОЯННЫХ ФАКТОРОВ НА ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ МАЛЫХ СТРОИТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Л. О. Кулакова, И. А. Кулаков

*Экономический факультет, Брестский политехнический институт,
г. Брест, Беларусь*

Для расчета производственного потенциала малых предприятий по группе условно-постоянных факторов применяется метод прямого счета, основанный на определении прироста (убыли) применяемого показателя через расчеты поправочных коэффициентов.