

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

На правах рукописи



Кулик Александра Константиновна

**УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ ПОТЕНЦИАЛОМ
ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ**

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством
(по отраслям сферы деятельности, в т.ч.: экономика, организация и управление
предприятиями, отраслями, комплексами)

Диссертация

на соискание ученой степени кандидата экономических наук

Экземпляр диссертации идентичен по содержанию с другими экземплярами, которые были
представлены в диссертационный совет

Ученый секретарь диссертационного совета Д 01.003.01



Н.А. Балтачеева

Донецк – 2019

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
РАЗДЕЛ 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКИМ ПОТЕНЦИАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	13
1.1 Теоретико-методические основы социально-экономического потенциала предприятия в современных условиях	13
1.2 Концепция управления социально-экономическим потенциалом промышленного предприятия.....	29
1.3 Система показателей оценки уровня социально-экономического потенциала промышленных предприятий	52
Выводы по разделу 1	68
РАЗДЕЛ 2. КОМПЛЕКСНЫЙ АНАЛИЗ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ ДОНЕЦКОГО РЕГИОНА	72
2.1 Исследование специфики и тенденций развития социально- экономического потенциала промышленных предприятий Донбасса.....	72
2.2 Анализ социально-экономических показателей деятельности машиностроительных предприятий Донецкой Народной Республики.....	90
2.3 Методика комплексной оценки уровня социально-экономического потенциала промышленного предприятия	104
Выводы по разделу 2	123
РАЗДЕЛ 3. НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПОВЫШЕНИЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ ПОТЕНЦИАЛОМ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ	126
3.1 Моделирование результативности управления социально- экономическим потенциалом промышленных предприятий	126

3.2 Прогнозирование результативности управления социально-экономическим потенциалом промышленных предприятий	143
3.3 Направления повышения результативности управления социально-экономическим потенциалом промышленных предприятий Донецкой Народной Республики	152
Выводы по разделу 3	168
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	171
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	174
ПРИЛОЖЕНИЕ А. Справки о внедрении	199
ПРИЛОЖЕНИЕ Б. Система показателей оценки состояния социально-экономического потенциала предприятия	202
ПРИЛОЖЕНИЕ В. Анкеты для определения индекса развития социального партнерства на предприятии	213

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Современные тенденции развития экономики Донецкой Народной Республики, характеризующиеся усилением политико-экономической нестабильности, требуют от промышленных предприятий максимально полного использования имеющихся и потенциальных ресурсов и возможностей. При этом активизация ресурсов экономического характера является недостаточной для успешной деятельности хозяйствующих субъектов в долгосрочной перспективе. Важным условием эффективной реализации потенциала становится акцент на использовании социальных ресурсов, которые определяют возможности предприятия по реализации всех аспектов его деятельности. Необходимость в обеспечении согласованности экономических и социальных процессов, происходящих в среде предприятий, и принятии во внимание особенностей их взаимодействия и взаимовлияния обуславливает потребность в исследовании теоретических и практических аспектов управления социально-экономическим потенциалом. Разработка и внедрение мероприятий по совершенствованию инструментария управления социально-экономическим потенциалом промышленных предприятий позволяют создать предпосылки для улучшения результативных показателей их деятельности.

Степень разработанности темы исследования. Научные исследования общих теоретических и методических основ управления социально-экономическим потенциалом нашли отражение в работах М. Андресена, Н. Балтачеевой, Д. Богини, С. Бугрим, О. Козыревой, Е. Колесниковой, Н. Лукьянченко, Ю. Развадовской, Н. Сорокиной, О. Сухарева. Исследованиям прикладных аспектов управления социально-экономическим потенциалом в условиях промышленных предприятий посвящены работы А. Белоконенко, В. Залуцкого, Е. Каплюк, П. Климовой, И. Кондауровой, В. Красновой, И. Пономарева. Вопросы, касающиеся условий формирования и

совершенствования концептуальных основ управления, освещены в трудах А. Барлуковой, А. Бычковой, Л. Дмитриченко, А. Кульмана, Ю. Соловьева, О. Стогула. Проблемы управления отдельными элементами социально-экономического потенциала предприятий рассматриваются в публикациях Р. Балашовой, В. Белкина, Н. Ващенко, Л. Мишелини, Р. Моррисона, К. Рудневой и других.

Работы указанных ученых послужили основой формирования теоретической и практической направленности диссертационного исследования. Вместе с тем, существующие подходы к управлению социально-экономическим потенциалом не отражают специфику осуществления диагностики его достигнутого уровня в современных условиях деятельности промышленных предприятий Донецкой Народной Республики, что затрудняет обоснование необходимых решений по привлечению и использованию социальных и экономических ресурсов субъектами хозяйствования. Это обусловило необходимость исследования вопросов, касающихся управления социально-экономическим потенциалом, а также определило актуальность темы, основные направления, цель и задачи диссертационной работы.

Связь работы с научными программами, планами, темами. Диссертационная работа выполнена в соответствии с планом научно-исследовательской работы кафедры управления бизнесом и персоналом ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет» по госбюджетным темам: Н 2-14 «Методологические основы управления эффективной деятельностью персонала» (номер государственной регистрации 0114U001016), в рамках которой соискателем раскрыты сущность и содержание социального аспекта потенциала предприятия; Н 25-17 «Механизм управления конкурентоспособностью человеческих ресурсов», в которой обоснованы инструменты управления трудовым потенциалом и потенциалом социального партнерства как составляющими социально-экономического потенциала предприятия.

Цель и задачи исследования. Целью исследования является развитие теоретических положений и разработка практических рекомендаций по управлению социально-экономическим потенциалом промышленных предприятий Донецкой Народной Республики.

Достижение поставленной цели обусловило необходимость решения следующих **задач**:

исследовать теоретико-методологические основы социально-экономического потенциала в контексте деятельности промышленных предприятий;

разработать концепцию управления социально-экономическим потенциалом на основе сбалансированности социальных и экономических интересов промышленного предприятия;

систематизировать показатели оценки уровня социально-экономического потенциала промышленных предприятий;

исследовать специфику и тенденции развития социально-экономического потенциала промышленных предприятий Донбасса;

провести анализ социально-экономических показателей деятельности промышленных предприятий Донецкой Народной Республики;

обосновать научно-методический подход к комплексной оценке уровня социально-экономического потенциала промышленного предприятия;

выполнить диагностику результативности управления социально-экономическим потенциалом промышленных предприятий на основе экономико-математического моделирования;

осуществить прогнозирование показателей, характеризующих результативность управления социально-экономическим потенциалом промышленных предприятий;

разработать организационно-экономические направления повышения результативности управления социально-экономическим потенциалом предприятий.

Объектом исследования выступает процесс управления социально-экономическим потенциалом промышленных предприятий.

Предметом исследования являются теоретические, методические и прикладные аспекты управления социально-экономическим потенциалом промышленных предприятий.

Диссертация выполнена в соответствии с Паспортом специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям сферы деятельности, в т.ч.: экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами), в частности п. 1.1.20. Методологические и методические подходы к решению проблем в области экономики, организации управления отраслями и предприятиями ТЭК, машиностроительного, металлургического комплексов; п. 1.1.33. Управление экономическим потенциалом предприятий и других хозяйственных образований промышленности.

Научная новизна полученных результатов состоит в углублении теоретических положений и разработке практических рекомендаций по управлению социально-экономическим потенциалом промышленных предприятий в контексте повышения результативных показателей их деятельности.

Основные результаты исследования, определяющие его научную новизну, заключаются в следующем:

усовершенствованы:

концептуальные подходы к обеспечению повышения результативности деятельности промышленных предприятий, а именно предложена *концепция управления социально-экономическим потенциалом промышленного предприятия* на основе сбалансированности социальных и экономических интересов предприятия, которая базируется на принципах управления, учитывает факторы влияния, а также предусматривает задачи, инструментарий реализации и позволяет обосновывать решения относительно привлечения или ограничения использования социальных и экономических ресурсов;

система показателей оценки уровня социально-экономического потенциала промышленных предприятий, которая дополнена показателем результативности реализации производственной демократии и индексом развития социального партнерства, характеризующими социальный аспект социально-экономического потенциала, что позволяет представить все составляющие социально-экономического потенциала на основе их количественной идентификации;

научно-методический подход к комплексной оценке уровня социально-экономического потенциала промышленного предприятия за счет предложенной *оценочной формы*, которая позволяет на основе сочетания количественной и качественной оценок с учетом реальных условий деятельности предприятия осуществить диагностику всех составляющих потенциала как в комплексе, так и по отдельности, и определить уровень его развития (низкий, ниже среднего, средний, выше среднего, высокий), что обеспечивает аналитическую базу для обоснования решений по повышению результативности управления социально-экономическим потенциалом;

получили дальнейшее развитие:

понятийно-категориальный аппарат проблемы исследования за счет уточнения сущности понятия *«социально-экономический потенциал промышленного предприятия»*, которое рассматривается как совокупность явных и скрытых, реально и потенциально используемых в какой-либо момент времени экономических и социальных ресурсов, характеризующих общий уровень социально-экономического развития предприятия, которая обеспечивает его способность достигать определенных результатов деятельности в соответствии с целями в конкретных организационно-производственных условиях;

диагностический инструментарий определения результативности управления социально-экономическим потенциалом промышленных предприятий, основанный на использовании экономико-математического моделирования, за счет обоснования *нормативных значений уровней показателей социально-экономического потенциала*, что обеспечивает возможность определения показателей, характеризующих как социальный, так и экономический аспекты

потенциала, регулирование уровней которых позволит увеличить прибыль, объем производства и среднегодовую выработку одного работника;

организационно-экономические направления повышения результативности управления социально-экономическим потенциалом промышленных предприятий, которые предусматривают применение определенной стратегии управления в зависимости от диагностированных уровней социально-экономического потенциала.

Теоретическая и практическая значимость работы. Основные теоретические положения, выводы и рекомендации диссертационной работы составляют основу дальнейших исследований в области управления социально-экономическим потенциалом промышленных предприятий.

Практическое значение полученных результатов заключается в доведении рекомендаций и предложений, изложенных в диссертации, до уровня практических разработок по повышению результативности управления социально-экономическим потенциалом, которые могут быть использованы субъектами хозяйственной деятельности разных форм собственности. Рекомендации и предложения, изложенные в диссертационной работе, внедрены в практическую деятельность ООО «Брянковский завод бурового оборудования» (справка № 97 от 13.06.2018 г.) – методика комплексной оценки социально-экономического потенциала промышленных предприятий используется при обосновании экономической целесообразности проводимых на предприятии мероприятий; ПАО «Донецкий экспериментальный ремонтно-механический завод» (справка № 89 от 13.06.2018 г.) – методы экономико-математического моделирования и предложенные нормативные значения показателей социально-экономического потенциала учтены при усовершенствовании управленческих процедур и определении прогнозных уровней показателей результативности управления социально-экономическим потенциалом.

Полученные научные результаты используются в учебном процессе Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Донецкий национальный технический университет» при разработке

и изложении курсов дисциплин: «Управление трудовым потенциалом», «Экономика труда и социально-трудовые отношения», «Потенциал промышленного предприятия: формирование и оценивание» (справка № 30-12/52 от 25.06.2018 г.).

Методология и методы исследования. Методологическую основу диссертационного исследования составили классические положения экономической науки, труды современных отечественных и зарубежных специалистов в области изучения проблем социально-экономического потенциала субъектов хозяйствования.

В работе использованы следующие методы исследования: анализа и синтеза (в процессе изучения сущности социально-экономического потенциала и особенностей управления); экономико-статистический, экспертный, сравнений и аналогий (при осуществлении процедуры оценки уровня социально-экономического потенциала); экономико-математического моделирования и прогнозирования (при определении приоритетных направлений развития и реализации социально-экономического потенциала); сравнительного анализа, индукции и дедукции, логического обобщения (для теоретического обобщения и формулирования выводов). Для обработки экономической информации, построения диаграмм, графиков, схем, рисунков применялись пакеты прикладных программ Microsoft Office, построение экономико-математических моделей осуществлялось с использованием системы Statistica 6.0.

В качестве информационной базы использованы международные стандарты в области социальной ответственности, официальные статистические данные, отчетные данные министерств и ведомств, научная и периодическая литература, отчетность предприятий, результаты авторского исследования.

Положения, выносимые на защиту. По результатам исследования на защиту выносятся следующие основные положения:

- концепция управления социально-экономическим потенциалом промышленного предприятия;

- показатели оценки уровня социально-экономического потенциала промышленных предприятий;
- научно-методический подход к комплексной оценке уровня социально-экономического потенциала промышленного предприятия;
- понятийно-категориальный аппарат исследования на основе уточнения сущности понятия «социально-экономический потенциал промышленного предприятия»;
- диагностический инструментарий определения результативности управления социально-экономическим потенциалом промышленных предприятий;
- организационно-экономические направления повышения результативности управления социально-экономическим потенциалом промышленных предприятий.

Степень достоверности результатов исследования. Достоверность полученных результатов подтверждается широким охватом теоретической и эмпирической базы исследования, посвященной вопросам управления социально-экономическим потенциалом промышленных предприятий, корректностью применения методов научных исследований с использованием экономико-математического моделирования.

Личный вклад соискателя. Диссертация является самостоятельной научной работой, в которой изложен авторский подход к решению важной научно-практической задачи повышения результативности управления социально-экономическим потенциалом промышленных предприятий. Из научных трудов, опубликованных в соавторстве, в диссертации использованы только те идеи, положения и расчеты, которые принадлежат лично автору. Вклад автора в коллективно опубликованные работы конкретизирован в списке трудов, опубликованных по теме диссертации.

Апробация результатов исследования. Основные положения и результаты исследования докладывались и получили одобрение на международных конференциях: «Современные тенденции развития и перспективы внедрения

инновационных технологий в машиностроении, образовании и экономике» (г. Азов, 2018 г.); «Современные тренды российской экономики: вызовы времени – 2017» (г. Тюмень, 2017 г.); «Стратегия устойчивого развития в антикризисном управлении экономическими системами» (г. Донецк, 2017 г.); «Инновационные перспективы Донбасса» (г. Донецк, 2017 г.); «Инновационные процессы в социально-экономическом развитии» (г. Бобруйск, 2016 г.); «Актуальные проблемы социально-трудовых отношений» (г. Махачкала, 2016 г.).

Публикации. По теме диссертации опубликовано 17 научных работ общим объемом 25,61 п.л., из которых лично автору принадлежит 4,85 п.л., в том числе: 1 коллективная монография общим объемом 18,06 п.л. (лично автору принадлежит 0,6 п.л.), 7 статей в рецензируемых научных изданиях общим объемом 4,3 п.л., из которых лично автору принадлежит 2,35 п.л. В других изданиях имеется 9 публикаций (3 статьи и 6 работ апробационного характера) общим объемом 3,25 п.л., из которых лично автору принадлежат 1,9 п.л.

Структура и объем работы. Диссертация состоит из введения, трех разделов, заключения, списка литературы из 207 наименований и приложений. Содержание диссертации изложено на 173 страницах, включает 41 таблицу на 26 страницах и 24 рисунка на 16 страницах.

РАЗДЕЛ 1

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКИМ ПОТЕНЦИАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ

1.1 Теоретико-методические основы социально-экономического потенциала предприятия в современных условиях

Сложившиеся в настоящее время условия требуют от промышленных предприятий, являющихся стержнем экономики Донецкого региона, максимально эффективного использования своего потенциала. Выполнение данного требования позволит обеспечить стабилизацию финансового состояния и создать предпосылки для успешной деятельности субъектов хозяйственной деятельности, что будет служить основой для становления и развития экономики Донбасса. Обеспечение устойчивых конкурентных преимуществ как экономики государства, так и отдельных субъектов хозяйствования, достигается путем своевременного выявления, эффективного и целенаправленного использования имеющихся и потенциальных материальных, нематериальных, человеческих ресурсов, возможностей и скрытых резервов. Рациональное применение научно обоснованных принципов управления потенциалом предприятий позволяет обеспечить конкурентоспособность и повысить прибыльность их производственно-хозяйственной деятельности. При этом тенденции активизации использования интеллектуального капитала обуславливают существенный рост роли человека в процессе общественного производства и реализации потенциальных возможностей хозяйствующих субъектов. Современные ученые и менеджеры все большее внимание уделяют человеческому фактору как сложному феномену, определяющему характеристики, возможности и особенности поведения человека в конкретных условиях его деятельности. Персонал и трудовой потенциал рассматриваются как главный стратегический ресурс

предприятия, его конкурентное преимущество. Так, невозможно в полной мере реализовать потенциал предприятия, не учитывая способностей, возможностей, характеристик работников, их потребностей. Это объясняется тем, что определяющая роль в достижении конкурентоспособности и прибыльности предприятия принадлежит эффективной деятельности высококвалифицированного персонала, рациональное управление которой должно быть основано на тщательном изучении как профессиональных, так и социальных качеств работников. Таким образом, деятельность персонала обуславливает наличие социального аспекта потенциала предприятия, пренебрежение которым негативно влияет на результативные показатели деятельности и конкурентоспособность хозяйствующего субъекта. Исходя из этого, в современных условиях особенно актуальной становится необходимость поиска путей максимально эффективной реализации потенциала предприятий, учитывающих как экономический, так и социальный его аспекты в их взаимодействии.

В современных условиях исследование социально-экономического потенциала как сложного и многогранного понятия осуществляется учеными как в масштабе страны, региона, так и на уровне предприятия. Так, Н.Ю. Сорокина, О.С. Сухарев, Е.В. Каргаполова исследуют понятие социально-экономического потенциала на региональном уровне [1-3]. В работах И.П. Данилова, В.В. Никитина и А.Г. Краснова, Т.А. Бондарской, Р.М. Давлетшина, А.А. Эфендиевой и А.Х. Темроковой рассматриваются составляющие социально-экономического потенциала страны и отдельных регионов [4-7]. Анализ работ исследователей в области социально-экономического потенциала регионального уровня показал, что в современных условиях развития экономики особое значение приобретает социальная составляющая потенциала, которая характеризует трудовую деятельность людей, направленную на преобразование природных, производственных, финансовых ресурсов с целью достижения экономического развития и роста уровня жизни населения. В доказательство этого ученые акцентируют внимание на том, что эффективная реализация социально-

экономического потенциала возможна при соблюдении таких условий как готовность населения, трудовых ресурсов, законодательной базы к социально-экономическим преобразованиям [5, с. 73] и непосредственное осуществление общественно полезной трудовой деятельности по трансформации имеющихся ресурсов [3, с. 72; 6, с. 149].

Определение понятия, сущности, элементного состава социально-экономического потенциала на уровне предприятий рассматривается в работах Л.О. Украинской, Н.В. Чебановой, В.П. Залуцкого, А.В. Белоконенко, Я.В. Лисун, С.Ю. Бугрим, О.В. Козыревой [8-13]. Однако, несмотря на наличие исследований в данной области, недостаточно изученными остаются отдельные важные вопросы. Так, требует уточнения определение сущности социально-экономического потенциала предприятия, которое должно учитывать социальный и экономический аспекты его проявления. Кроме того, существует необходимость в уточняющей формализации составляющих социально-экономического потенциала предприятий, что позволит осуществить более точную оценку его уровня развития, а также разработать эффективные инструменты управления по каждому из выделенных компонентов. Это должно стать основой для дальнейшего усовершенствования процессов управления потенциалом и создать условия для обеспечения планомерного роста производственно-хозяйственной деятельности предприятия.

Как на уровне страны и регионов, так и на уровне предприятий все более очевидной в последнее время становится необходимость активизации и развития социального ресурса, чем обусловлена актуальность исследований социальной составляющей потенциала предприятия наряду с экономической [8, 10]. Следует отметить, что существует тесная взаимосвязь между социально-экономическим потенциалом разных уровней управления. Так, уровень развития и использования ресурсов и возможностей предприятий характеризует социально-экономический потенциал территории, на которой они находятся. В свою очередь, социально-экономическое состояние региона определяет условия формирования и развития потенциала предприятий.

Современные отечественные и зарубежные исследователи рассматривают понятие социально-экономического потенциала предприятия с разных позиций. Так, Л.О. Украинская и Н.В. Чебанова под социально-экономическим потенциалом предприятия предлагают понимать способность компонентов внутриорганизационной среды субъекта хозяйствования осуществлять при помощи развитой системы коммуникаций производственные и управленческие функции, которые необходимы для достижения стратегических и оперативных целей. Авторы отмечают, что социально-экономический потенциал определяет ресурсные возможности предприятия и отражает экономические и социальные ожидания от его деятельности [8, с. 72]. В работе О.П. Чебановой исследуемое понятие рассматривается как система взаимоотношений, основанная на сочетании мотивов и ценностей предприятия с учетом его внутренней и внешней среды, которая позволяет оптимизировать использование ресурсов и максимально реализовать имеющиеся возможности с целью соответствия социальным и экономическим интересам заинтересованных лиц [14, с. 6]. По мнению В.П. Залуцкого, социально-экономический потенциал предприятия является системой ресурсов и возможностей, которые, взаимодействуя, обеспечивают социально-экономическое развитие [9, с. 165]. В исследованиях А.В. Белоконенко и Я.В. Лисун социально-экономический потенциал производственной организации рассматривается в качестве системы взаимодействующих структурных единиц, которые обеспечивают эффективное управление реальными и потенциальными экономическими и социальными ресурсами, реализация которых позволяет удовлетворить интересы и потребности предприятия, коллектива, заинтересованных лиц, а также обеспечить социально-экономическое развитие в соответствии с функциональными целями и стратегическими ориентирами субъекта хозяйствования [10, с. 84-85; 11, с. 28]. С.Ю. Бугрим рассматривает социально-экономический потенциал предприятия как совокупность текущих и будущих возможностей, использование которых при помощи предпринимательских способностей персонала позволяет производить экономические блага и осуществлять управленческие функции, необходимые для

достижения целей предприятия [12, с. 192]. О.В. Козырева предлагает использовать следующее определение: «социально-экономический потенциал – динамическая система, сформированная в результате компетентной трудовой деятельности, направленной на достижение социального, экономического и экологического эффектов» [13, с. 5]. Таким образом, общей чертой вышеизложенных определений является раскрытие сущности социально-экономического потенциала с позиции ресурсно-целевого подхода, отражающего наличие ресурсов и их использование для достижения определенных целей субъекта хозяйствования. Социальный аспект потенциала предприятия в наибольшей степени отражен в определениях С.Ю. Бугрим [12, с. 189] и О.В. Козыревой [13, с. 7], сосредоточивающих внимание на способностях и результатах деятельности персонала, а также А.В. Белоконенко [10, с. 84-85] и Я.В. Лисун [11, с. 28], которые подчеркивают необходимость использования как экономических, так и социальных ресурсов. В то же время анализ авторских дефиниций указывает на отсутствие единого подхода к определению исследуемого понятия и его недостаточную изученность, что затрудняет процесс его научного осмысления. Исходя из этого, возникает необходимость в обобщении научных взглядов и уточнении сущности социально-экономического потенциала.

Исследование работ, посвященных данному вопросу, позволило выделить следующие характерные особенности потенциала предприятия. Во-первых, социально-экономический потенциал формируется и реализуется только в процессе его использования, т.е. в процессе деятельности субъекта хозяйствования [15, с. 93; 16, с. 221], следовательно, следует рассматривать как ресурсные, так и функциональные возможности предприятия, исходя из целей его деятельности. Во-вторых, уровень развития потенциала связан с организационно-производственными и социально-экономическими условиями деятельности, а также характеристиками персонала, работающего на нем [17, с. 9; 18, с. 109]. Третьей особенностью является то, что одна часть социально-экономического потенциала имеет явный (реальный) характер, другая – скрытый (латентный); при

этом явный потенциал может быть как реализованным (активным), так и нереализованным (резервным, пассивным) в конкретный момент времени [15, с. 92; 19, с. 31]. Сам термин «потенциал» имеет латинскую этимологию («potentia» - сила, мощь) и трактуется как совокупность имеющихся средств, возможностей в какой-либо области [20, с. 404], совокупность средств, условий, необходимых для ведения, сохранения чего-либо [21, с. 526].

Проведенное в работе обобщение точек зрения исследователей относительно определения сущности социально-экономического потенциала, а также выявление его характерных особенностей позволяет сформулировать уточненное определение данной категории. Так, социально-экономический потенциал промышленного предприятия – это совокупность явных и скрытых, реально и потенциально используемых в какой-либо момент времени экономических и социальных ресурсов, характеризующих общий уровень социально-экономического развития предприятия, которая обеспечивает его способность достигать определенных результатов деятельности в соответствии с целями в конкретных организационно-производственных условиях.

Согласно формулировке исследуемого понятия, социально-экономический потенциал включает в себя социальный и экономический аспекты [8-11, 14]. Экономический аспект характеризует уровень развития производства и технологий, финансовое состояние, маркетинговые и инновационные возможности предприятия [13, 22]. Социальный аспект связан с возможностями и способностями персонала, которые применяются в трудовой деятельности, а также уровнем его профессиональной компетентности и эффективности труда [12-14; 23, с. 78]. Кроме того, социальная составляющая потенциала предприятия отражает такие социальные интересы как условия и безопасность труда, возможности для самореализации и развития персонала, повышение доверия между работниками и руководством [9, 11-13]. Социальная и экономическая составляющие потенциала являются взаимосвязанными и взаимодополняющими. Так, возможности формирования и развития социальной составляющей

потенциала предприятия определяются достигнутым уровнем развития его экономической составляющей. В то же время состояние социального аспекта обеспечивает ту или иную степень эффективности достижения целей предприятия, то есть оказывает влияние на экономический аспект потенциала [8, 10, 24]. Таким образом, в условиях современных предприятий, характеризующихся гармонизацией социальных и экономических интересов, взаимовлияние социального и экономического аспектов потенциала обеспечивает эффект синергии, который обуславливает получение большего эффекта вследствие системного действия компонентов по сравнению с суммарными возможностями их индивидуальных бессистемных действий [25; 26, с. 49].

В исследованиях ученых рассматриваются структурные элементы потенциала предприятия, характеризующие его социальный и экономический аспекты, что позволяет более содержательно раскрыть сущность, определить факторы его формирования и развития. В работах современных российских и украинских исследователей отражено несколько вариантов структуризации социально-экономического потенциала, которые существенно различаются по содержанию и в разной степени определяют сущность исследуемого понятия. Так, в работе Л.О. Украинской и Н.В. Чебановой отмечается, что социальная составляющая потенциала предприятия включает в себя трудовой, демографический, духовный и физический потенциалы, экономическая – инвестиционные, материальные и финансовые ресурсы [8, с. 73-74]. Следует отметить, что приведенная структура недостаточно характеризует социальный аспект потенциала, поскольку не учитывает взаимодействие работников в социальной среде предприятия, меры социальной политики и т.п.

В исследовании А.В. Белоколенко в элементном составе социально-экономического потенциала выделены организационный (потенциалы менеджмента, организационной культуры, организационной структуры), социальный (потенциал социальных сетей), информационный, образовательно-профессиональный, интеллектуальный, кадровый, финансовый, инвестиционный, инфраструктурный, маркетинговый, производственно-технологический, научно-

инновационный потенциалы, а также потенциалы социального партнерства и занятости [10, с. 91]. При этом А.В. Белоконенко рассматривает социальную и экономическую стороны потенциала предприятия на трех уровнях: субъектов, объектов и результативности управления, однако не приводит четкого разграничения элементов и показателей оценки в его структуре.

О.П. Чебанова, исследуя социально-экономический потенциал предприятий, относит к социальной стороне его проявления возможности, связанные с условиями и организацией труда, быта и самореализации работников, к экономической – возможности, связанные с использованием капитала предприятия, финансовых и трудовых ресурсов [24, с. 171-172]. Я.В. Лисун акцентирует внимание на том, что социальный аспект потенциала формируется под влиянием таких социальных интересов как защита собственности, повышение качества жизни и социальной ответственности, развитие индивидуума и общества, усиление мотивации к труду и развитию, повышение доверия. В то же время экономический аспект определяется экономическими интересами: увеличением рыночной стоимости и прибыльности, снижением затрат, повышением производительности труда, качества продукции и услуг, конкурентоспособности, обеспечением долгосрочного развития [11, с. 29]. Необходимо отметить, что в рассмотренных работах О.П. Чебановой и Я.В. Лисун скорее отражены предпосылки формирования социально-экономического потенциала, чем его элементный состав.

В.П. Залуцкий относит к экономическому аспекту потенциала объемы производства, величину активов предприятия и источники их финансирования, производительность труда, инвестиционный климат, средний размер заработной платы; к социальному – количество рабочих мест, уровень безопасности труда, количество несчастных случаев на производстве, количество работников, находящихся на индивидуальных пенсионных программах [9, с. 165]. Данный подход характеризует показатели, отражающие состояние и эффективность использования социально-экономического потенциала, в связи с чем его в большей степени целесообразно применить к оценке эффективности

использования социально-экономического потенциала, чем к структуризации его компонентов.

Имеющиеся расхождения в научных взглядах обуславливают необходимость в дополнительном уточнении структуры социально-экономического потенциала предприятия. Таким образом, в результате анализа рассмотренных работ исследователей целесообразно выделить следующие составляющие социально-экономического потенциала предприятия: производственно-технологический, финансово-экономический, маркетинговый, инновационный, трудовой потенциалы, а также потенциал социального партнерства (рисунок 1.1). Экономический аспект потенциала раскрывают производственно-технологический, финансово-экономический, маркетинговый и инновационный потенциалы. Трудовой потенциал и потенциал социального партнерства характеризуют социальный аспект потенциала предприятия. Перечисленные составляющие неоднородны по характеру формирования, развития и использования, однако их тесная взаимосвязь и взаимное влияние в условиях эффективного управления позволяют обеспечить достижение высоких результатов деятельности предприятия.

Важной составляющей, раскрывающей экономический аспект потенциала предприятия, является производственно-технологический потенциал, характеризующий эффективность использования основных и оборотных средств, возможности по повышению технологического уровня производства продукции [13, с. 11; 27, с. 323; 28, с. 25]. В его структуре целесообразно выделить материально-технический и технологический компоненты. Материально-технический компонент отражает наличие и возможности предприятия по оптимизации использования сырьевых, энергетических и технических ресурсов, состояние средств производства [13, с. 11; 22, с. 120; 28, с. 25]. Технологический компонент характеризует уровень механизации и автоматизации процессов производства, степень соответствия технологий научно-техническому прогрессу [28, с. 25; 29, с. 180].



Рисунок 1.1 – Составляющие социально-экономического потенциала промышленного предприятия (составлено автором)

Финансово-экономический потенциал характеризует финансовое состояние предприятия и результаты его экономической деятельности [22, с. 121; 29, с. 182]. Его финансовый компонент отражает ликвидность, платежеспособность, финансовую устойчивость, показатели деловой активности, прибыльность [28, с. 25]. Инвестиционный компонент раскрывает возможности для привлечения капитала, направленного на реализацию инвестиционных проектов [22, с. 120; 28, с. 25; 30, с. 172].

Реализация маркетингового потенциала направлена на адаптацию и взаимодействие предприятия с внешней средой путем обеспечения конкурентоспособности продукции по ценовым и качественным показателям [28, с. 25; 31, с. 160]. В структуре маркетингового потенциала целесообразно выделить четыре компонента, отражающие его сущность. Ценовой компонент характеризует эффективность ценовой политики; товарный – определяет номенклатуру выпускаемой продукции, участие в обеспечении ее качества; сбытовой – отражает долю рынка, известность торговой марки; коммуникационный компонент раскрывает изучение потребителей и конкурентов, связи с поставщиками и потребителями, уровень сервисной поддержки [13, с. 11; 32, с. 143].

Большое значение для достижения высоких социально-экономических результатов функционирования предприятия имеет инновационный потенциал, отражающий возможности внедрения инноваций в сфере повышения эффективности процессов трудовой деятельности, производства продукции, ее реализации и продвижения на рынке [33, 34]. Инновационный потенциал включает компонент технологических инноваций, относящихся к производственному процессу (применение новых материалов, техники, технологий); компонент организационных инноваций, касающихся сферы управления предприятием и организации производства, а также компонент маркетинговых инноваций, которые характеризуют нововведения в дизайн, упаковку продукции и другие маркетинговые инструменты [22, с. 121; 35, с. 69-70].

Поскольку результативность и эффективность реализации составляющих, характеризующих экономический аспект потенциала, во многом определяются уровнем развития и использования социальных ресурсов предприятия, возникает объективная необходимость в более глубоком исследовании составляющих, определяющих также социальный аспект. Такая необходимость обусловлена, прежде всего, недостаточным отражением данного вопроса в современных исследованиях [10, с. 81; 36, с. 111]. Во-вторых, переход общества к постиндустриальной экономике и повышение степени использования нематериального капитала обуславливает признание важности человека как носителя знаний. В-третьих, развитие общественно-экономических отношений влечет за собой актуальность поиска новых источников обеспечения успешной деятельности предприятий, основанных не только на экономических методах управления, но и на социальных. В-четвертых, гуманизация общественной жизни предопределяет рассмотрение человека как социальной личности, выдвинув на передний план интересы человека и общества [26, с. 24-25; 37, с. 267].

Современные ученые и менеджеры признают, что одной из наиболее важных составляющих социально-экономического потенциала предприятия, раскрывающей его социальный аспект, является трудовой потенциал [18, 38, 39, 40]. Согласно мнениям современных исследователей [39, с. 101; 41; 42, с. 7], трудовой потенциал отражает степень эффективности участия персонала в деятельности предприятия и исследуется учеными на различных уровнях: работника, трудового коллектива, общества. При этом трудовой потенциал работников составляет основу трудового потенциала предприятия, который, в свою очередь, формируется под действием конкретных организационно-производственных условий и особенностей взаимодействия работников в среде предприятия [41; 43, с. 626; 44, с. 202; 45]. Исходя из анализа подходов исследователей к сущности данного понятия, автором предлагается рассматривать трудовой потенциал предприятия как совокупность имеющихся и потенциальных характеристик персонала, выраженных в количественном и качественном измерении, которые реализуются в процессе трудовой деятельности

работников в определенных социально-экономических условиях функционирования предприятия и позволяют получить определенный результат труда.

Анализ авторских подходов к определению структурных компонентов трудового потенциала предприятия [16, с. 223; 38, с. 135; 45, с. 173; 46, с. 46; 47, с. 38] показал, что в настоящее время в научной среде отсутствует единое мнение относительно их количества и содержания. При этом некоторые выделяемые компоненты характеризуют одну и ту же сторону трудового потенциала. Так, например, лидерский и социально-психологический компоненты [48, с. 112] отражают личностные качества работника, в то время как профессиональный и квалификационный [46, с. 46; 47, с. 38] характеризуют его профессиональные качества. Однако глубокая детализация подобного рода не является необходимой и может затруднять процесс оценки имеющегося уровня трудового потенциала. Исходя из этого, целесообразно определить следующие компоненты, отражающие основные значимые характеристики трудового потенциала: компонент профессиональных качеств, компонент личных качеств и компонент физических качеств персонала. Компонент профессиональных качеств отражает профессионально-квалификационные, образовательные, инновационно-творческие и поливалентные (отражающие способности к профессиональным и квалификационным перемещениям) характеристики персонала [38, с. 135, 137; 48, с. 112-114]. Компонент личных качеств характеризует работника как субъекта производственной деятельности, отражает его способность к сотрудничеству и взаимодействию в коллективе, уровень его конфликтности, общей культуры, ответственность, дисциплинированность, лидерские, адаптационные способности, нравственные ориентиры, личные мотивы, мировоззрение, таланты и ценности [16, с. 223]. Половозрастные характеристики работников, уровень физического и психического здоровья, работоспособность, выносливость, стрессоустойчивость, способности и склонности к труду отражает компонент физических качеств [38, с. 136; 48, с. 112].

Необходимо также учитывать, что развитие и реализация выделенных компонентов будут определяться в зависимости от условий, сложившихся на конкретном предприятии [49, с. 94; 50, с. 122; 51, с. 110]. Это обстоятельство отражено в работах ученых поверхностно, поскольку авторы в исследованиях трудового потенциала предприятия рассматривают преимущественно те структурные элементы, которые характеризуют определенные качества персонала [43, с. 626]. В этой связи следует дополнительно выделить компоненты, определяющие условия реализации трудового потенциала работников в среде предприятия и оказывающие влияние на эффективность их трудовой деятельности: компоненты организации труда, развития персонала и компонент мотивации трудовой деятельности.

Организационная структура предприятия, условия труда, организация и охрана труда, уровень организационной культуры, трудовая дисциплина определяют компонент организации труда. Компонент развития персонала обеспечивает необходимый уровень профессиональной компетентности персонала в меняющихся условиях рынка путем адаптации, профессионального обучения, планирования и реализации трудовой карьеры работников [52, с. 15]. Мотивационный компонент характеризует системы материальной и нематериальной мотивации эффективности труда и развития персонала.

Не менее важной составляющей социально-экономического потенциала современного предприятия является потенциал социального партнерства. Несмотря на то, что ученые акцентируют внимание на необходимости учета социальных интересов в процессе деятельности субъектов хозяйствования, в понятии и структуре социального аспекта потенциала предприятия соответствующие ресурсы и возможности четко не отражены. В то же время в результате современных исследований социально-трудовых отношений обозначен ряд проблем, оказывающих негативное воздействие на эффективность деятельности предприятий. К ним относятся несоответствие интересов работников и целей предприятия [5, с. 76], отчуждение персонала от участия в управлении предприятием [53, с. 129; 54; 55, с. 45; 56], суженный круг социальных гарантий [53, с.129; 55; 57, с. 168-169], конфликтный

характер трудовых отношений [53, с. 129; 58, с. 86], низкий уровень доверия между руководителем и подчиненными [53, с. 131; 56; 58, с. 83]. При этом решение данных проблем путем развития потенциала социального партнерства содействует солидаризации, повышению эффективности коллективной деятельности, развитию мотивации персонала к совершенствованию профессионального мастерства, устранению психологических барьеров для творческой и деловой активности работников, повышению личной ответственности за результаты труда [55, с. 45; 58; 59, с. 90]. Кроме того, достигнутый уровень развития общества требует, чтобы деятельность современных субъектов хозяйствования была направлена не только на максимизацию прибыли, но и на достижение сбалансированности интересов всех заинтересованных сторон [10, с. 84; 11, с. 28; 14, с. 6; 26, с. 26]. То есть, цели предприятия должны включать в себя цели собственников, работников, потребителей продукции и быть направленными на обеспечение прибыльности наряду с достижением благосостояния общества и социальной справедливости [26, с. 26].

Исходя из вышеизложенного и развивая идею А.В. Белоконенко о необходимости рассмотрения потенциала социального партнерства в структуре социально-экономического потенциала предприятия [10], предлагается рассматривать такие его компоненты как интерактивный, компоненты социальной политики, социальной инфраструктуры и производственной демократии. Интерактивный компонент (от англ. «interactive» - взаимодействующий, воздействующие друг на друга; согласованный) отражает внутрипроизводственные и внешние связи персонала, профессиональное взаимодействие и взаимное влияние работников друг на друга, обмен информацией, опытом и знаниями, согласование совместной деятельности, социально-психологический климат коллектива. Термин «интерактивность» следует понимать как осуществление непосредственного взаимодействия между людьми в процессе их совместной деятельности [21, с. 263], взаимодействие, взаимное влияние людей или воздействие групп друг на друга как непрерывный диалог [60, с. 278]. Компонент социальной политики характеризует мероприятия по реализации социальных программ сверх законодательно установленного

минимума [61, с. 171; 62, с. 32]. К нему относятся как мероприятия, имеющие внешний вектор воздействия (спонсорская помощь, благотворительность, социальные инвестиции, обеспечение экологической безопасности), так и мероприятия с внутренним направлением влияния (предоставление персоналу услуг социально-культурного назначения, социальных льгот пенсионерам и семьям с детьми, оплата медицинских страховок, проведение спортивных программ, мероприятий по оздоровлению и рекреации, оказание материальной помощи персоналу) [26, с. 26; 61, с. 169]. Компонент социальной инфраструктуры предприятия характеризует наличие объектов общественного питания, здравоохранения, жилищно-коммунального хозяйства, бытового обслуживания, культуры и отдыха, образовательных и детских дошкольных учреждений, целью функционирования которых является обеспечение достойных условий жизнедеятельности работников и их семей, их физического и интеллектуального развития [63; 64, с. 177]. Компонент производственной демократии отражает степень и формы участия трудового коллектива в управлении предприятием, что, по мнению ученых и практиков, оказывает положительное влияние на заинтересованность персонала в результатах собственной деятельности, производительность труда, повышение конкурентоспособности и прибыльности субъекта хозяйствования [54]. В коллективной работе [65, с. 27] отмечается, что демократизация производственных отношений и повышение степени участия работников в управлении предприятием во многом определяют эффективность, организованность и саморегулирование производственно-хозяйственной деятельности предприятия.

Таким образом, в современных условиях хозяйствования социальный аспект потенциала имеет определяющее значение в успешной деятельности предприятия [10, 12]. Развитие потенциала социального партнерства оказывает положительное влияние на реализацию трудового потенциала, повышение социальной ответственности предприятия перед обществом и работниками способствует формированию положительного имиджа. В свою очередь, эффективная

реализация трудового потенциала необходима для формирования и реализации всех остальных составляющих потенциала предприятия.

Определение структурных составляющих позволяет максимально глубоко раскрыть сущность социально-экономического потенциала предприятия, определить факторы его формирования и развития, что имеет теоретическую значимость в научном осмыслении исследуемого вопроса; усовершенствовать методы оценки потенциала предприятия и разработать инструменты управления, используемые в практической деятельности. Качественная неоднородность составляющих потенциала предприятия обуславливает необходимость поиска инструментов и методов управления каждой из них, которые в своей совокупности формируют методические основы управления социально-экономическим потенциалом субъекта хозяйственной деятельности.

1.2 Концепция управления социально-экономическим потенциалом промышленного предприятия

Процессы становления и развития национальной экономики во многом определяются способностью хозяйствующих субъектов своевременно и адекватно реагировать на изменения внешней среды. Высокий уровень адаптивности отечественных предприятий к условиям рынка обеспечивает их конкурентное преимущество и позволяет улучшить социально-экономические результаты деятельности. Своевременная реакция и гибкость, в свою очередь, достигаются главным образом за счет развития трудового потенциала как основного стратегического ресурса предприятий.

Сегодняшний день диктует жесткие условия для деятельности субъектов хозяйствования, когда быстро меняющийся рынок требует еще более быстрого принятия решений и их реализации, непрерывного совершенствования методов управления и внедрения новых технологий, освоения новой техники. Выполнение

этих условий возможно лишь при наличии высокоразвитого трудового потенциала, когда персонал в состоянии быстро и качественно выполнять вновь и вновь возникающие задачи. Ввиду этого эффективное формирование и развитие трудового потенциала, а также его дальнейшее рациональное использование являются важными условиями успешной реализации всех составляющих социально-экономического потенциала субъектов хозяйственной деятельности.

Важным теоретическим вопросом является определение понятий «формирование» и «развитие» трудового потенциала предприятия. Однако в научной среде существуют разногласия по поводу содержания процессов формирования и развития трудового потенциала предприятия, что затрудняет определение подходов к управлению данными процессами. Среди ученых нет единого мнения относительно разграничения понятий «формирование» и «развитие» трудового потенциала предприятий (таблица 1.1).

Таблица 1.1

Интерпретация процессов формирования и развития трудового потенциала
предприятий

Авторы	Определение процесса формирования трудового потенциала предприятий	Соотношение понятий «формирование» и «развитие» трудового потенциала предприятий
1	2	3
В.Н. Гринева, В.В. Сидоренко [66, с. 109; 67, с. 280]	Формирование трудового потенциала предприятия является динамичным процессом постоянного развития и создания возможностей за счет различных источников для его использования и реализации. Фазе формирования трудового потенциала соответствует набор персонала и формирование кадрового резерва, а также и отбор кандидатов из созданного резерва для замещения вакантных должностей.	Развитие характеризует каждую из фаз производственного цикла трудового потенциала: формирование, распределение и потребление.
Е.С. Судакова [68, с. 218, 220]	Формирование трудового потенциала – это процесс создания необходимого трудового потенциала для достижения	Развитие трудового потенциала представляет собой приобретение новых качеств и

Продолжение таблицы 1.1

1	2	3
	организационных целей с помощью различных методов найма, отбора, либо высвобождения персонала на основании планирования персонала в соответствии со стратегическими целями развития организации.	свойств трудового потенциала, которые способствуют его оптимизации и эффективности в условиях динамичной внутриорганизационной и внешней среды.
И.О. Мерзлякова [69, с. 348-349]	Формирование трудового потенциала подразумевает процесс комплектования ядра коллектива, способного постоянно поддерживать оптимальный уровень трудового потенциала организации; создание условий, способствующих адаптации работника на предприятии, а также осуществление мер, предотвращающих появление неудовлетворенности работника своим положением.	Формирование трудового потенциала, с одной стороны, является самостоятельным процессом, начинающимся с определения потребности в персонале и заканчивающимся обеспечением наличия персонала в организации, а с другой стороны – это лишь первая ступень единого процесса, на основе которой будет происходить развитие и использование персонала организации.

В современной экономической литературе сформировались две основные точки зрения, одна из которых характеризует формирование и развитие трудового потенциала как единый процесс [66, с. 109; 67, с. 280], другая же определяет их как последовательные этапы [68, с. 218, 220]. Согласно словарю русского языка С.И. Ожегова, «формирование» понимается как создание, составление, организация чего-либо; «развитие» трактуется как процесс перехода из одного состояния в другое, более совершенное, переход от старого качественного состояния к новому качественному состоянию, от простого к сложному, от низшего к высшему [70, с. 592, 786]. Исходя из семантики слова «формирование», логично заключить, что формирование следует определить как первоначальный этап, за которым следует развитие. Однако, в силу постоянно меняющихся внешних условий, формирование трудового потенциала предприятий является непрерывным, не завершающимся процессом. Высокий уровень конкуренции, развитие техники и технологий, изменения законодательства и политической ситуации предъявляют требования к формированию через определенные отрезки времени качественно нового трудового потенциала предприятий, что достигается

в процессе развития его первоначально сформированного уровня. Таким образом, формирование и развитие трудового потенциала предприятия являются взаимосвязанными, последовательно повторяющимися и дополняющими друг друга процессами, обусловленными необходимостью хозяйствующего субъекта адаптироваться к меняющимся требованиям рынка (рисунок 1.2).

Проанализировав подходы ученых к данному вопросу, можно сделать вывод, что на начальном этапе деятельности предприятия, а также в процессе дальнейшего обновления и развития персонала происходит первичное формирование трудового потенциала. Данный шаг включает комплектование ядра коллектива: планирование потребности в персонале, организацию подбора и отбора кандидатов с требуемым уровнем индивидуального трудового потенциала на замещение вакантных должностей. Кроме того, на этом этапе происходит создание условий реализации трудового потенциала работников на предприятии. Под воздействием внешней среды требования к уровню трудового потенциала предприятия меняются, поэтому следующим этапом должна быть его оценка. В результате такой оценки, в случае несоответствия требованиям рынка, должен осуществляться процесс развития трудового потенциала. Развитие может быть реализовано путем организационной, профессионально-квалификационной, психофизиологической, социально-психологической адаптации персонала [52, с. 16; 71, с. 212], его профессионального развития, включающего первичное профессиональное обучение, переподготовку и повышение квалификации [52, с. 16], управления карьерой, а также улучшения условий реализации трудового потенциала отдельных работников. Следовательно, в результате развития формируется трудовой потенциал предприятия нового качества, который может считаться сформированным и достаточным, если он удовлетворяет требованиям внешней среды. В последующем под воздействием изменений внешних условий сформированный трудовой потенциал будет нуждаться в дальнейшем развитии [72, с. 194].

Исследование теоретических разработок позволяет прийти к выводу, что трудовой потенциал предприятия включает в себя не только совокупность

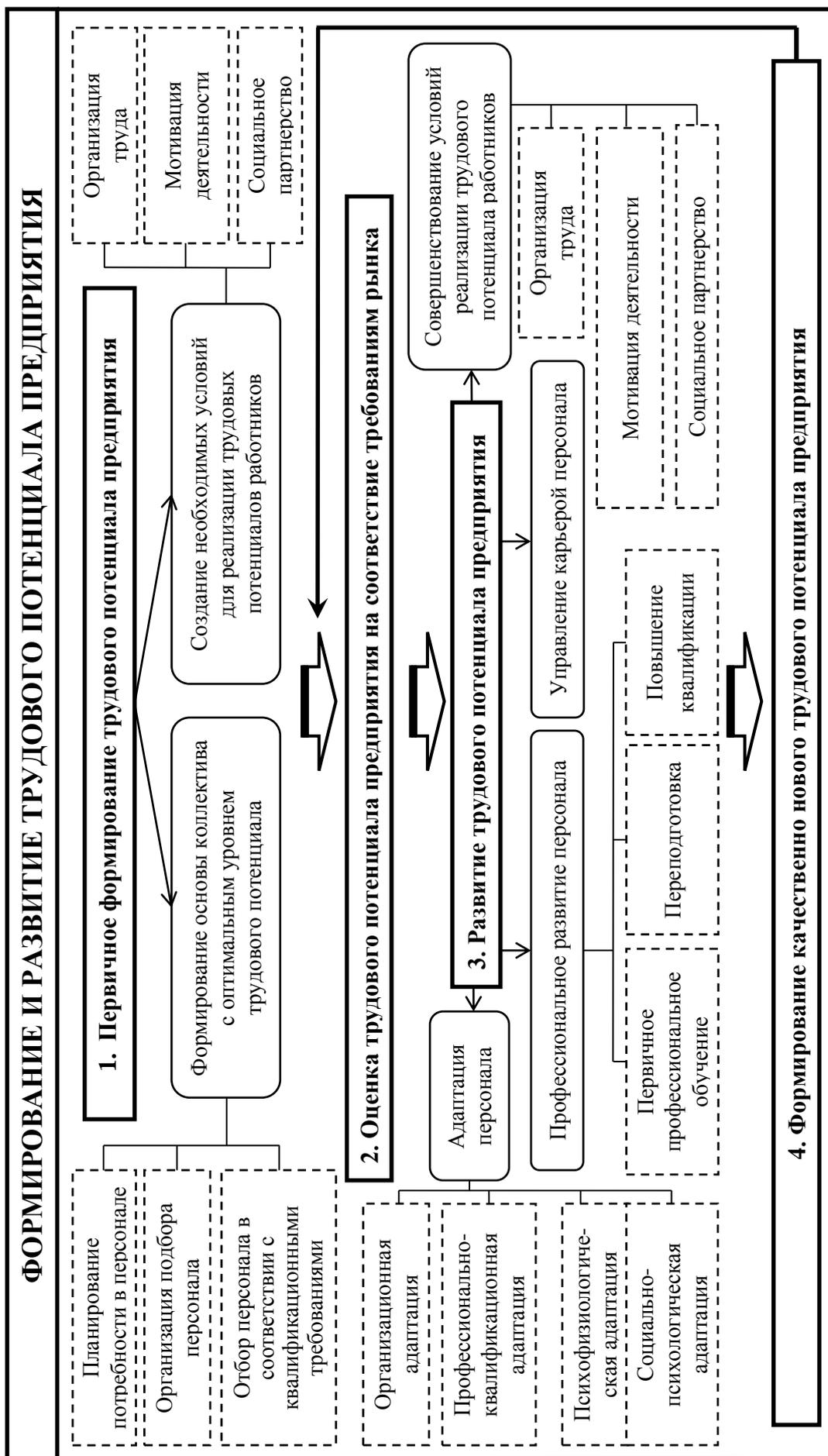


Рисунок 1.2 – Формирование и развитие трудового потенциала как основополагающей составляющей социально-экономического потенциала предприятия (составлено автором)

взаимодействующих трудовых потенциалов отдельных работников, но и конкретные условия их реализации, обусловленные особенностями функционирования предприятия. При этом формирование и развитие трудового потенциала предприятия являются непрерывными взаимосвязанными и взаимодополняющими процессами.

В процессе развития происходит формирование трудового потенциала необходимого и достаточного уровня, затем, при изменениях требований рынка, возникает необходимость в дальнейшем развитии, и цикл повторяется снова.

Для достижения высоких результативных показателей деятельности предприятия необходима разработка мер, направленных одновременно на формирование качественного трудового потенциала, удовлетворяющего требованиям внешней среды и на улучшение организационных, производственных и социально-экономических условий его реализации.

Разграничение понятий «формирование» и «развитие» трудового потенциала, определение содержания каждого из этих процессов должны служить основой для разработки более эффективных методов и инструментов использования человеческого фактора в системе управления социально-экономическим потенциалом предприятия.

В то же время недостаточное развитие инструментов менеджмента, проявляющееся в отсутствии научного подхода к разработке и внедрению управленческих мероприятий, наличии внутренних противоречий, несогласованности социальных и экономических интересов, стихийности принимаемых решений, обуславливает потребность в более глубоком исследовании взаимосвязи между социально-экономическими процессами и инструментами управления.

В этой связи в настоящее время обозначилась объективная необходимость в определении условий, учитывающих особенности развития и реализации составляющих потенциала, выполнение которых позволит обеспечить результативность и эффективность управления социально-экономическим потенциалом предприятия.

Анализ источников [65, с. 71; 73, с. 122-123; 74, с. 37-38; 75, с.11-13; 76, с. 43; 77, с. 152-153; 78, с. 38; 79, с. 19; 80] позволил сделать вывод, что в качестве основных и наиболее значимых предпосылок эффективного управления социально-экономическим потенциалом предприятия целесообразно рассматривать определение цели, задач, факторов, принципов и методов управления, а также следование им на практике [81, с. 157].

Достижение результативности управления социально-экономическим потенциалом предприятия определяется соблюдением основных требований, правил и закономерностей менеджмента, которые содержатся в научных принципах управления. Большой экономический словарь содержит следующее определение: «принципы (лат. *principium* – основа, начало) – основные, исходные положения теории; установившиеся общепринятые, широко распространенные правила хозяйственных действий и свойства экономических процессов» [82, с. 569].

Следует отметить, что эффективное управление социально-экономическим потенциалом хозяйствующего субъекта должно осуществляться с обязательным учетом составляющих потенциала, обеспечивающих достижение как экономического, так и социального эффектов, а также быть ориентированным на интересы и потребности персонала как носителя трудового потенциала. Исходя из этого, формирование принципов управления социально-экономическим потенциалом предприятия должно отражать требования как общего, так и социально ориентированного менеджмента и, следовательно, основываться на синтезе научных принципов управления предприятием и социальной ответственности.

Общие принципы социальной ответственности разработаны Международной организацией по стандартизации (ИСО) и представлены в качестве рекомендаций в стандарте ISO 26000:2010 «Руководство по социальной ответственности». Согласно положениям стандарта, предприятия в своей деятельности должны соблюдать семь принципов социальной ответственности, обеспечивающих благополучие работников и общества в целом: подотчетность,

прозрачность, этическое поведение, соблюдение интересов заинтересованных сторон, соблюдение правовых норм, соблюдение международных норм поведения, соблюдение прав человека [83]. Соблюдение данных принципов позволяет предприятию обеспечить такие преимущества как повышение конкурентоспособности, оптимизация процесса управления рисками, усиление лояльности и вовлеченности работников, предотвращение конфликтов с потребителями, улучшение репутации предприятия, достижение экономии за счет повышения производительности и ресурсоэффективности [83].

Классические принципы управления были сформулированы в 20-е годы XX века в работах Ф. Тейлора «Принципы и методы научного менеджмента» (1911 г.), Г. Эмерсона «Двенадцать принципов производительности» (1912 г.), А. Файоля «Общее и промышленное управление» (1916 г.), Г. Форда «Моя жизнь, мои достижения» (1922 г.) [84]. Они положены в основу современных принципов управления предприятием, которые учитывают переход общества к экономике знаний, а также признание работника наиболее ценным ресурсом предприятия в настоящих условиях.

Анализ исследований в сфере управления эффективной деятельностью предприятия позволил установить, что существует достаточно большое количество современных подходов к определению принципов управления, акцентирующих внимание на таких элементах как управление предприятием; управление развитием, устойчивым развитием, социально-экономическим развитием предприятия; управление экономическим и социально-экономическим ростом предприятия; управление экономической устойчивостью предприятия (таблица 1.2).

Авторами предлагаются различные по содержанию и количеству варианты определения общих принципов управления предприятием, применение которых создает условия для улучшения экономических показателей деятельности. Анализ и систематизация данных подходов дали возможность осуществить их обобщение и классификацию с целью дальнейшей адаптации к особенностям управления социально-экономическим потенциалом промышленного предприятия.

Современные принципы управления предприятием

Автор, источник	Объект управления	Принципы
Ф.Х. Цхурбаева, И.Т. Фарниева [77, с. 152]	предприятие	самоорганизации, эффективности, экономичности, полноты и сбалансированности средств воздействия, сочетания централизации и децентрализации управления, ориентации управления на экономическое стимулирование, интеграции и реализации методов управления
К.А. Бармута, Б.Ч. Месхи [85, с. 168]	развитие предприятия	преемственности, целенаправленности, системности, комплексности, многовариантности, устойчивого развития, пропорционального развития, эффективности и результативности, самоорганизации и саморазвития систем, открытости для инноваций
Ю.Ю. Соловьев [79, с. 17]	устойчивое развитие предприятия	системности, целеполагания, компетентности, иерархичности, обратной связи
В.П. Залуцкий [9, с. 166]	социально-экономическое развитие	сбалансированности, позитивного развития, системности, альтернативности решений
Е.Ю. Колесникова [86, с. 10]	социально-экономический рост	целостности, иерархичности, структурности, множественности описания системы, зависимости, динамизма, открытости
Е.С. Палкина [87, с. 79-82]	экономический рост	комплексности, интеграции, системности, непрерывности, динамичности, сбалансированности, иерархичности, делегирования, измеримости, соответствия, универсальности, специализации
Ю.М. Сулейманова [88, с. 55-56]	экономическая устойчивость предприятия	комплексности планирования, эффективности использования ресурсов, сочетания стратегических и тактических целей предприятия
В.П. Васильев [89, с. 230-231]	экономическая устойчивость предприятия	ограниченности управления факторами внешней и внутренней среды, единой политики управления, динамичности процесса управления, системности управления, управляемости, учета временного фактора

Так, в работе Ф.Х. Цхурбаевой и И.Т. Фарниева сформулированы основные принципы управления предприятием. К ним относятся принцип самоорганизации, принцип эффективности, принцип экономичности, принцип полноты и сбалансированности средств воздействия, принцип сочетания централизации и децентрализации управления, принцип ориентации управления

на экономическое стимулирование, принцип интеграции и реализации методов управления [77, с. 152].

В исследовании К.А. Бармуты и Б.Ч. Месхи предложена следующая система из десяти принципов управления развитием предприятия.

1. Принцип преемственности, отражающий интеграцию развития предприятия с целями развития региона.

2. Принцип целенаправленности, включающий постановку цели развития и согласование альтернативных целей предприятия.

3. Принцип системности, предполагающий учет влияния внешних и внутренних факторов, а также формирование единого механизма управления развитием предприятия.

4. Принцип комплексности, обуславливающий учет всех факторов развития и комплексную разработку основных управленческих мероприятий.

5. Принцип многовариантности, отражающий разработку альтернативных целей и вариантов решений.

6. Принцип устойчивого развития, обеспечивающий устойчивость предприятия к рискам и кризисам.

7. Принцип пропорционального развития, предусматривающий пропорциональность экстенсивного и интенсивного типов экономического роста, а также распределения ресурсов между процессами обеспечения деятельности и развития предприятия.

8. Принцип эффективности и результативности, предусматривающий эффективность управления развитием предприятия.

9. Принцип самоорганизации и саморазвития систем, подразумевающий организованность за счет взаимодействия компонентов внутри системы без внешнего воздействия.

10. Принцип открытости для инноваций, предполагающий активизацию инновационной деятельности [85, с. 168].

Ю.Ю. Соловьев выделяет принципы управления устойчивым развитием предприятия: принцип системности, принцип целеполагания, принцип

компетентности, принцип иерархичности и принцип обратной связи [79, с. 17].

В.П. Залуцкий рассматривает принципы обеспечения социально-экономического развития предприятия: принцип сбалансированности, указывающий на необходимость учета влияния управленческих решений на социальные и экономические показатели развития; принцип позитивного развития, предусматривающий нацеленность на позитивные показатели социально-экономического развития; принцип системности, выражающийся в учете взаимосвязи управленческих решений и принцип альтернативности решений, который реализуется в просчитывании различных вариантов достижения целей [9, с. 166].

Е.Ю. Колесникова определяет принципы управления социально-экономическим ростом предприятия. К ним относятся целостность, иерархичность, структурность, множественность описания системы, зависимость, динамизм, открытость [86, с.10].

По мнению Е.С. Палкиной, экономический рост предприятия обеспечивается путем реализации следующих принципов.

1. Принцип комплексности, предполагающий, что управление должно охватывать все виды деятельности предприятия, а также предусматривающий многофакторное исследование процесса управления и взаимосвязанное использование инструментов менеджмента.

2. Принцип интеграции, подразумевающий одновременно интеграцию предприятия с внешней средой, интеграцию механизма управления экономическим ростом в систему управления предприятием и объединение подсистем управления на основе бизнес-процессов.

3. Принцип системности, отражающий формирование целостного механизма управления.

4. Принцип непрерывности, означающий выполнение процедур и принятие решений на всех уровнях управления.

5. Принцип динамичности, обуславливающий периодическую корректировку управленческих мероприятий в зависимости от изменений

внешней среды.

6. Принцип сбалансированности, означающий сохранение равновесных пропорций по всем аспектам реализации цели.

7. Принцип иерархичности, предполагающий создание вертикальных связей между уровнями управления.

8. Принцип делегирования, отражающий распределение полномочий и функций между сотрудниками.

9. Принцип измеримости, предполагающий наличие системы оценки результативности и эффективности управления.

10. Принцип соответствия, обеспечивающий согласованность процедур, регламентов, планов, бизнес-процессов со стратегией развития предприятия.

11. Принцип универсальности, означающий общность методологических положений управления.

12. Принцип специализации, предполагающий применение индивидуального подхода к управлению конкретным предприятием [87, с. 79-82].

Ю.М. Сулейманова выделяет три основных принципа управления экономической устойчивостью предприятия: принцип комплексности планирования, принцип эффективности использования ресурсов и принцип сочетания стратегических и тактических целей предприятия [88, с. 55-56].

В.П. Васильев исследует принципы управления экономической устойчивостью, выделяя при этом следующие.

1. Принцип ограниченности управления факторами внешней и внутренней среды.

2. Принцип единой политики управления, который предусматривает комплексное и одновременное управление всеми составляющими экономической устойчивости предприятия.

3. Принцип динамичности процесса управления, обуславливающий непрерывность процесса принятия решений.

4. Принцип системности управления.

5. Принцип управляемости, который указывает на то, что в процесс

управления должны включаться те факторы, которые поддаются оптимизации.

6. Принцип учета временного фактора, отражающий зависимость рискообразующих факторов от продолжительности осуществления управленческих мероприятий [89, с. 230-231].

В результате исследования предложенных учеными принципов и анализа их применимости к управлению потенциалом предприятия с целью дальнейшего практического использования возникла необходимость в их обобщении и систематизации. Исходя из этого, было выделено восемь основных обобщенных принципов управления предприятием, сгруппированных по критерию однородности: принцип системности; принцип комплексности; принцип целенаправленности; принцип эффективности; принцип динамичности; принцип оптимальности; принцип результативности; принцип развития [90, с. 83-84]. Выделенные принципы охватывают различные аспекты управления предприятием, комплексное и последовательное применение которых позволяет обеспечить достижение высоких экономических показателей деятельности.

С целью формулирования принципов управления социально-экономическим потенциалом предприятия в работе гармонизированы принципы управления предприятием, полученные в процессе исследования, с принципами социальной ответственности, содержащимися в международном стандарте ISO 26000:2010. Проведенное исследование позволило установить, что принципы системности, комплексности и научной обоснованности являются базовыми, поскольку отражают универсальность подходов для всех объектов управления, и должны применяться в процессе управления социально-экономическим потенциалом предприятия и его составляющими (рисунок 1.3).

Так, принцип системности обуславливает единство методов и инструментов управления как экономическими, так и социальными процессами на предприятии. Принцип комплексности характеризует взаимосвязь инструментов управления с учетом всех факторов влияния. Принцип научной обоснованности требует тщательного исследования теоретических аспектов для обеспечения результативности управления.

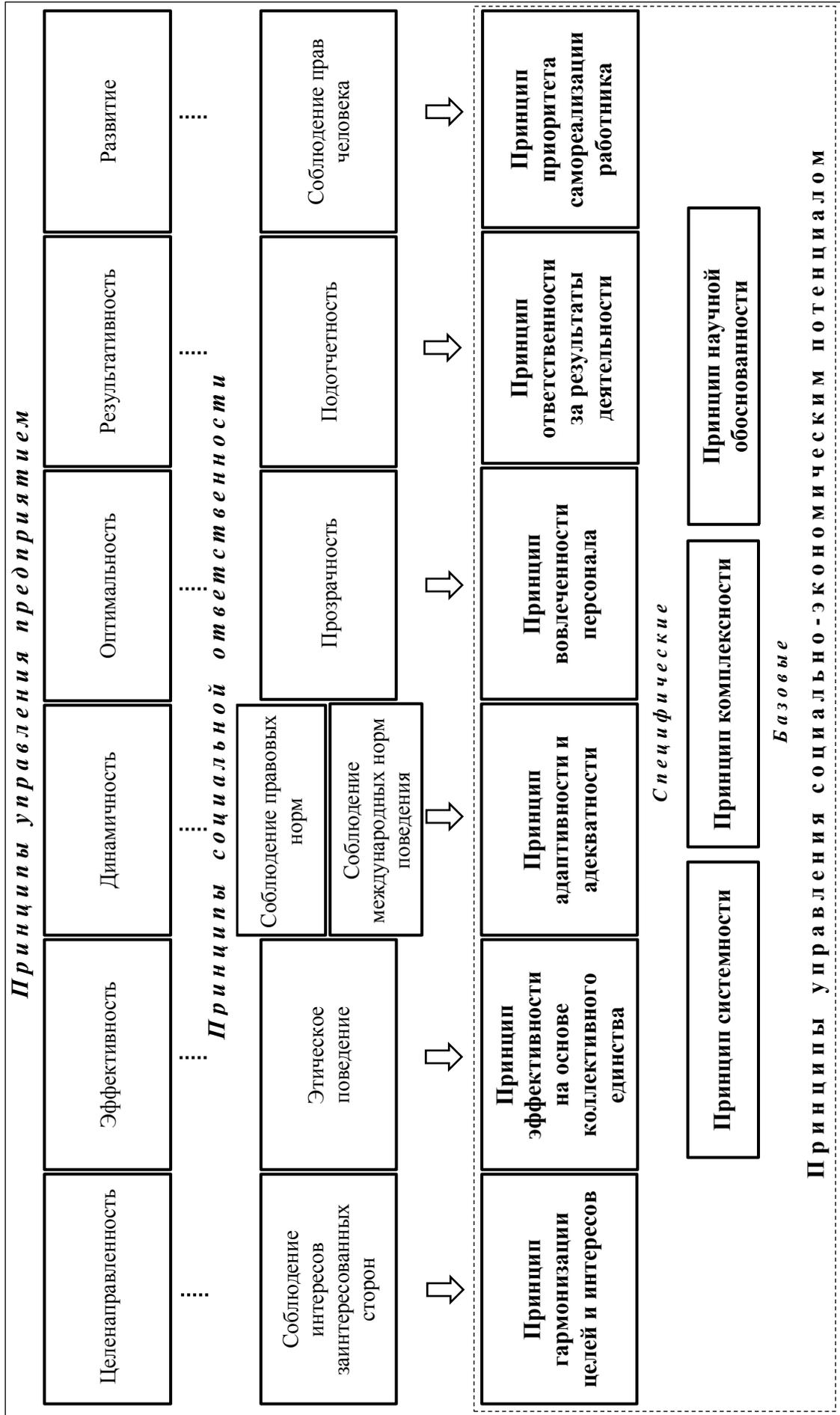


Рисунок 1.3 – Принципы управления социально-экономическим потенциалом предприятия (составлено автором)

В результате синтеза принципов управления предприятием и социальной ответственности с учетом их смыслового содержания получены следующие специфические принципы управления социально-экономическим потенциалом предприятия: принцип гармонизации целей и интересов, принцип эффективности на основе коллективного единства, принцип адаптивности и адекватности, принцип вовлеченности персонала, принцип ответственности за результаты деятельности, принцип приоритета самореализации работника.

Принцип гармонизации целей и интересов предусматривает ориентацию предприятия не только на достижение собственных целей, но и учет интересов заинтересованных сторон.

Принцип эффективности на основе коллективного единства отражает стремление к эффективной деятельности путем обеспечения сплоченности и слаженной работы трудового коллектива.

Принцип адаптивности и адекватности характеризует выстраивание стратегии управления социально-экономическим потенциалом в соответствии с нормами и требованиями внешней среды.

Принцип вовлеченности персонала обуславливает участие работников в управлении предприятием путем делегирования полномочий и прозрачности управленческих решений.

Принцип ответственности за результаты деятельности предполагает ответственность предприятия как перед работниками, так и перед обществом в целом за результаты своей деятельности.

Принцип приоритета самореализации работника означает, что достижение целей предприятия должно осуществляться за счет создания необходимых условий для развития персонала.

Сформулированные принципы должны составлять теоретическую основу управления потенциалом предприятия, при этом они могут применяться на уровне экономики страны в качестве нормативных требований к общему механизму управления социально-экономическим потенциалом.

Результативность управления социально-экономическим потенциалом во многом зависит от принятия во внимание факторов, обеспечивающих условия его развития и реализации. При этом определение факторов влияния на состояние социально-экономического потенциала предприятия должно осуществляться с учетом специфики каждого его элемента, что позволит оптимизировать процесс управления в практической деятельности.

Исследованию факторов развития и реализации потенциала предприятия и его компонентов посвящены работы отечественных и зарубежных ученых. Так, в работе Л.О. Украинской и Н.В. Чебановой выделены следующие факторы внешнего воздействия на социально-экономический потенциал: общее состояние национальной и региональной экономики, отношения между конкурирующими предприятиями, социальная политика государства, фискальная и кредитно-денежная политика, регулирование демографической ситуации и уровня занятости в стране, государственные механизмы повышения профессионального и квалификационного уровня работников, развитие интеллектуального потенциала страны [8, с. 71].

С.Ю. Бугрим определяет следующие факторы, которые могут оказывать позитивное или негативное влияние на состояние социального аспекта потенциала: уровень профессиональной заболеваемости, образования и квалификации персонала, условия труда и быта работников, кадровая и социальная политика предприятия, оптимальность организационной структуры, уровень организации производства и труда, прогрессивность методов управления. К факторам, влияющим на развитие экономического аспекта потенциала, автор относит общее состояние отрасли, конъюнктуру товарного рынка, состояние конкурентной среды, миссию и стратегические цели предприятия, отраслевые особенности предприятия и его размер, методы управления предприятием [12, с. 190].

Э.А. Омаров предлагает рассматривать такие факторы повышения производственного потенциала предприятия как степень использования административного ресурса, уровень доверия партнеров, уровень гибкости

ценообразования, уровень платежеспособности потребителей, наличие и степень конкуренции, степень использования новых технологий [91].

В исследовании А.И. Бородина рассматриваются факторы влияния на финансовый потенциал предприятия. В качестве внешних факторов определены экономические, политические и социальные, а также качество информационного и нормативно-правового обеспечения, наличие доступных ресурсов, уровень образования, природные условия, культурные особенности, инфляция, налоговая система государства. Среди внутренних факторов автором выделены состояние и структура капитала предприятия, система налогообложения и налоговые льготы, уровень дебиторской и кредиторской задолженности, финансовой устойчивости предприятия, государственная финансовая поддержка, уровень финансовых резервов, качество принятия управленческих решений, способность к инновационному развитию [30, с. 173].

Факторам, влияющим на уровень развития маркетингового потенциала, посвящено исследование Е.Н. Колесника. В работе автора определены следующие факторы его развития: факторы, определяющие внутреннее текущее состояние предприятия; наличие ресурсов развития (материальных, технологических, рыночных, финансовых); факторы влияния внешней среды; уровень развития конкурентов; уровень развития сбытовой системы; барьерные возможности; факторы, определяющие технологию производства и потребительские предпочтения [92].

Е.А. Павлова и Л.А. Смирнова рассматривают факторы внешней среды, определяющие условия развития инновационного потенциала предприятия. К ним авторы относят: политико-правовые, экономические, социокультурные, технологические, природно-экологические факторы, фактор цикличности (механизм смены фаз экономического цикла), потребительские факторы, инфраструктуру, факторы конкуренции, факторы финансового обеспечения [93, с. 640].

Н.В. Биттер и Е.А. Кондратенко, характеризуя условия формирования и развития трудового потенциала предприятий, выделяют демографические,

технико-технологические, организационные, отраслевые, социально-экономические, психологические и личностные факторы [94, с.765].

Таким образом, на сегодняшний день имеется достаточно большое количество работ, в которых рассматриваются факторы влияния на составляющие потенциала предприятия. Вместе с тем, на данный момент отсутствует единая классификация, отражающая влияние факторов на все составляющие социально-экономического потенциала, которая дала бы возможность максимального их учета при разработке управленческих мероприятий в условиях промышленного предприятия. Кроме этого, в некоторых работах осуществляется отождествление внутренних факторов с составляющими социально-экономического потенциала, что не является полностью корректным [8, с. 71]. В связи с этим возникает необходимость в дополнительном исследовании и систематизации факторов влияния на отдельные структурные элементы потенциала предприятия.

Проведенное исследование позволило условно разделить факторы, влияющие на процессы развития и реализации социально-экономического потенциала, на внешние (экономические, политико-правовые, научно-технические, природно-экологические, социокультурные), обусловленные характеристиками внешней среды предприятия и носящие объективный характер, и внутренние (финансово-экономические, организационно-управленческие, технико-технологические, социально-психологические), связанные с характеристиками внутренней среды предприятия и поддающиеся управленческому воздействию. Каждый из факторов может оказывать влияние в той или иной степени на один или несколько элементов потенциала. Необходимо отметить, что составляющие потенциала предприятия также оказывают влияние друг на друга, чем обусловлена их взаимосвязь и взаимозависимость [95, с. 284].

Установлено, что наибольшее влияние среди внешних факторов на состояние социально-экономического потенциала оказывают уровень политической стабильности и экономическая ситуация в стране, регионе, отрасли, поскольку они определяют условия развития и реализации всех составляющих потенциала (рисунок 1.4).

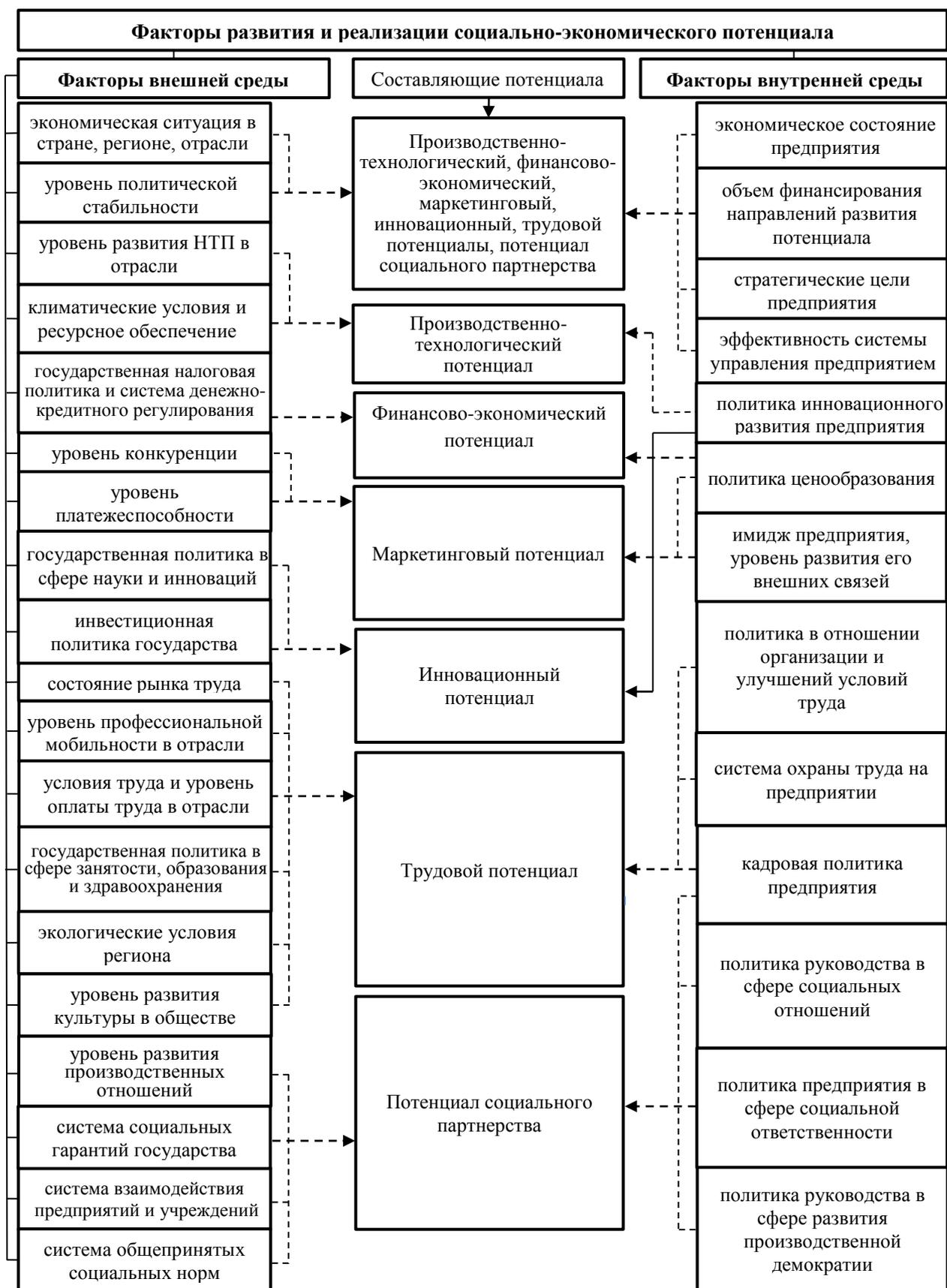


Рисунок 1.4 – Влияние внешних и внутренних факторов на составляющие социально-экономического потенциала предприятия (составлено автором)

На развитие и реализацию отдельных составляющих потенциала оказывают влияние: политика государства в сферах налогообложения, денежно-кредитного регулирования, инвестиций, науки и инноваций, а также занятости, образования и здравоохранения; уровень развития НТП в отрасли; климатические условия и ресурсное обеспечение (наличие и доступность материально-сырьевых ресурсов); экологические условия региона; уровень конкуренции; уровень платежеспособности потребителей; состояние рынка труда; уровень отраслевой профессиональной мобильности и оплаты труда; условия труда в отрасли; уровень развития культуры в обществе; система государственных социальных гарантий; порядок взаимодействия предприятий и учреждений; система общепринятых социальных норм. Объективный характер перечисленных факторов обуславливает невозможность влияния на них со стороны предприятия, и требует своевременной адаптации к ним в процессе практической деятельности.

К факторам внутренней среды предприятия, оказывающим влияние как на общий уровень социально-экономического потенциала, так и на развитие каждой его составляющей в отдельности, целесообразно отнести экономическое состояние и стратегические цели предприятия, объем финансирования направлений развития потенциала, эффективность системы управления предприятием. Кроме них, на отдельные составляющие потенциала влияют следующие факторы. Политика инновационного развития предприятия, включающая политику руководства в отношении обновления материально-технической и технологической базы, рационализаторства и изобретательства, определяет условия развития и реализации производственно-технологической и инновационной составляющих потенциала. Политика ценообразования формирует возможности развития и реализации финансово-экономической и маркетинговой составляющих. Имидж предприятия, уровень развития его внешних связей, взаимодействие с партнерами определяет состояние маркетинговой составляющей. Кадровая политика предприятия (включающая методы оценки и отбора персонала, принципы расстановки кадров, политику руководства в сфере оплаты труда, материальной и нематериальной мотивации,

профессионального развития работников, развития производственной и организационной культуры), политика в сфере социальных отношений, социальной ответственности, организации и улучшений условий труда, развития производственной демократии, а также система охраны труда создают предпосылки для развития и реализации трудовой составляющей потенциала и составляющей социального партнерства. Влияние данных факторов может и должно, в случае необходимости, корректироваться путем применения инструментов управленческого воздействия.

Таким образом, внутренние и внешние факторы, оказывая влияние на разные составляющие социально-экономического потенциала, обуславливают как прямое, так и косвенное воздействие на их условия формирования, развития и реализации. В связи с этим, максимально полный учет исследуемых факторов позволит осуществить своевременную нейтрализацию негативных воздействий или их минимизацию с целью повышения результативности управления как социально-экономическим потенциалом в целом, так и его составляющими.

Управление должно осуществляться на основе применения ряда инструментов, то есть совокупности определенных приемов воздействия на объект управления, способствующих достижению намеченных целей. Инструментарий управления социально-экономическим потенциалом, позволяющий решить поставленные задачи, должен включать методический аппарат комплексной оценки уровня социально-экономического потенциала, экономико-математическое моделирование результативности управления потенциалом, прогнозирование результативности управления социально-экономическим потенциалом, разработку и внедрение комплекса мероприятий по обеспечению результативности использования потенциала [77, с. 152; 79, с. 19-20; 96, с. 309; 97].

Проведенное исследование литературных источников и определение факторов, принципов и инструментария управления позволило сформулировать концепцию управления социально-экономическим потенциалом промышленного предприятия (рисунок 1.5).



Рисунок 1.5 – Концепция управления социально-экономическим потенциалом промышленного предприятия (составлено автором)

Так, управление потенциалом предприятия должно осуществляться с определенной целью, обусловленной потребностями практической деятельности. Постановка цели влечет за собой определение ряда задач, решение которых необходимо для получения ожидаемого результата. В современных условиях функционирования важнейшая цель предприятия – повышение результативных показателей деятельности – должна достигаться с обязательным учетом как экономических, так и социальных процессов, протекающих в его среде. Исходя из этого, основными задачами управления должны выступать: обеспечение согласованности социальных и экономических интересов, создание условий для эффективного развития составляющих потенциала, осуществление мониторинга достигнутого уровня развития потенциала, обоснование управленческих решений в отношении развития составляющих потенциала, систематическое проведение корректирующих мероприятий.

Управление социально-экономическим потенциалом должно основываться на сформулированных в работе принципах, учитывать факторы влияния на развитие и реализацию потенциала и включать в себя инструменты, выбор которых должен быть обоснован с учетом поставленных задач [98, с. 21].

Выстраивание процессов управления социально-экономическим потенциалом на основе предлагаемой концепции позволит руководству предприятий принимать обоснованные решения относительно необходимости дополнительного привлечения или ограничения использования социальных и экономических ресурсов, что, в свою очередь, обеспечит повышение результативных показателей деятельности предприятия: увеличение прибыли, объема производства, среднегодовой выработки.

1.3 Система показателей оценки уровня социально-экономического потенциала промышленных предприятий

В настоящих экономических условиях перед отечественными предприятиями стоят задачи достижения стабильного положения на рынке, преодоления кризисных ситуаций, повышения социально-экономических результатов деятельности. Осуществление данных задач возможно при эффективном управлении всеми составляющими производственно-хозяйственной деятельности предприятий, обеспечивающем рациональное использование потенциала хозяйствующих субъектов. Очевидно, что для анализа возможностей реализации потенциала необходимо иметь четкое представление о его имеющемся уровне, в связи с чем особое практическое значение приобретает процедура проведения оценки уровня потенциала предприятия и его составляющих. Выводы, полученные по итогу осуществления такой оценки, должны быть использованы в качестве базы для разработки корректирующих мероприятий, призванных своевременно предупредить потенциальные и устранить существующие проблемы функционирования предприятия, наметить тенденции его развития. Ввиду тесной взаимосвязи и взаимозависимости составляющих социально-экономического потенциала предприятия целесообразно осуществлять их комплексное совместное оценивание.

Осуществление оценки уровня социально-экономического потенциала промышленных предприятий сопряжено с рядом трудностей. Так, разная природа элементов, составляющих структуру потенциала, затрудняет возможность осуществления комплексной оценки его уровня. В то же время существует необходимость в проведении оценки отдельных составляющих потенциала с целью определения слабых мест и проблем, а также дальнейшей разработки корректирующих мероприятий по конкретным направлениям. В настоящее время в специальной литературе отсутствует комплексная система показателей, всесторонне характеризующих как социально-экономический потенциал в целом,

так и каждую из его составляющих в отдельности. Расчет большинства показателей, представленных в исследованиях экономистов, ограничен возможностью доступа к информации о деятельности предприятия и состоянии его ресурсов и возможностей. Таким образом, высокую степень актуальности приобретает систематизация существующих и обоснование целесообразности использования новых показателей с целью минимизации затрат труда, времени и денежных средств, а также повышения эффективности процедуры оценки.

Поскольку предложенная в работе структура социально-экономического потенциала предприятия содержит шесть взаимосвязанных элементов: производственно-технологический, финансово-экономический, маркетинговый, инновационный, трудовой потенциалы и потенциал социального партнерства (рисунок 1.1), целесообразно осуществлять оценку каждого из них в отдельности. Такой подход позволит обеспечить наиболее полную характеристику состояния потенциала предприятия, что, в свою очередь, даст возможность менеджерам своевременно отреагировать на возникновение нежелательных ситуаций и разработать мероприятия по развитию конкретных составляющих потенциала.

Современная экономическая литература содержит достаточно большое количество показателей состояния отдельных составляющих социально-экономического потенциала предприятия, применение которых позволяет оценить эффективность управления и скорректировать, в случае необходимости, управленческие действия. Так, в исследовании Л.В. Фомченковой предлагается многоуровневая система комплексного оценивания организационно-экономического развития промышленного предприятия, которая учитывает различные показатели, характеризующие состояние отдельных составляющих потенциала. Производственный потенциал характеризуется уровнем загрузки производственных мощностей, степенью износа оборудования, производительностью бизнес-процессов, эффективностью использования ресурсов, оборачиваемостью запасов сырья, материалов, комплектующих. Финансовый потенциал оценивается при помощи показателей финансовой устойчивости, платежеспособности, деловой активности, рентабельности. Оценка

маркетингового потенциала осуществляется на основе анализа эффективности маркетинговых исследований, системы распределения, маркетинговых коммуникаций, доли марочных товаров в общем объеме выпуска, эффективности послепродажного обслуживания. Инновационный потенциал характеризуется эффективностью НИОКР, долей затрат на НИОКР в общем объеме затрат предприятия, степенью обновления технологий, скоростью внедрения новых технологий, степенью обновления продукции. Кадровый потенциал оценивается путем анализа таких показателей как средний возраст, уровень образования, эффективность системы переподготовки персонала, текучесть кадров [99, с. 191].

В исследовании А.В. Ермишина предлагается методика оценки эффективности использования экономического потенциала предприятия. При этом автор делает акцент на необходимости оценки финансового, трудового, имущественного и инвестиционного потенциалов при помощи ряда характеризующих их показателей. К показателям оценки финансового потенциала, по мнению А.В. Ермишина, относятся коэффициент текущей ликвидности, коэффициент срочной ликвидности, коэффициент абсолютной ликвидности, коэффициент финансирования (платежеспособности), коэффициент обеспеченности собственными источниками финансирования, коэффициент автономии (финансовой независимости). Трудовой потенциал характеризуется долей работников со специальным профессиональным образованием, долей работников, прошедших повышение квалификации за последние три года, коэффициентом оборота по выбытию, коэффициентом текучести кадров, коэффициентом постоянства кадров, коэффициентом роста производительности труда над ростом заработной платы, удельным весом прогулов. В свою очередь, имущественный потенциал оценивается при помощи коэффициента износа, коэффициента обновления, коэффициента выбытия, доли дебиторской задолженности, фондоотдачи, рентабельности активов. Инвестиционный потенциал характеризуется долей доходных вложений в материальные ценности в сумме активов, долей долгосрочных и краткосрочных финансовых вложений в сумме активов, рентабельностью инвестированного капитала, рентабельностью

доходных вложений, рентабельностью долгосрочных и краткосрочных вложений [100, с. 65].

Е.С. Михеенко рассматривает такие оценочные показатели технико-технологического потенциала предприятия как фондовооруженность и энерговооруженность труда; мощность, надежность, долговечность, удельная материалоемкость, средний срок эксплуатации оборудования; доля прогрессивных типов оборудования в общем его количестве; доля технически и экономически устаревшего оборудования в общем парке; степень охвата работников механизированным трудом; доля объемов продукции, изготавливаемой с использованием автоматизированных средств труда; структура технологических процессов по трудоемкости; доля новых технологий по объему или трудоемкости продукции; средний срок использования технологических процессов; коэффициент использования сырья и материалов [29, с. 182].

Е.В. Чукасова-Ильюшкина и Т.Б. Савицкая обосновывают проведение оценки состояния производственного потенциала промышленного предприятия при помощи таких показателей как среднегодовая производственная мощность, объем производства, среднегодовая стоимость основных средств, удельный вес активной части основных средств, численность рабочих, коэффициент годности основных средств, коэффициент обновления основных средств, фондоотдача, фондовооруженность, фондорентабельность, рентабельность производства, коэффициент оборачиваемости запасов материалов, коэффициент оборачиваемости незавершенного производства [101, с. 60].

В работе Д.Л. Скипина предлагаются показатели, характеризующие возможности инновационного развития технологического, маркетингового, инвестиционного и организационного потенциалов предприятия. К таким показателям автор относит инновационные возможности основных фондов, нематериальных активов и материальных ресурсов, внедрение новых технологий, обеспечение экологической безопасности, потребительский спрос, конкурентоспособность продукции, оптимальную и динамичную организационную структуру, источники финансирования работы предприятия,

его финансовую устойчивость, деловую активность и платежеспособность [102, с. 236].

Индикаторы оценки эффективности использования инновационного потенциала промышленного предприятия исследуются в работе А.С. Зинченко, Н.В. Арсеньевой, О.И. Трегубовой. При этом авторы выделяют индикаторы организационно-экономической составляющей, характеризующие объем и динамику инвестиционных расходов на НИОКР, индикаторы организационно-технической составляющей, отражающие уровень и качество организационной готовности инновации и индикаторы финансовой составляющей, к которой относится инвестиционная привлекательность промышленного предприятия. Общая оценка эффективности использования инновационного потенциала осуществляется авторами путем анализа системы следующих показателей: прибыль от продажи инновационных продуктов и патентов; экономия затрат от внедрения инноваций; конкурентоспособность инновационной продукции; количество внедренных технологических инноваций; доля высокотехнологичного оборудования; уровень прогрессивности технологии; степень использования производственной мощности при производстве инновационной продукции; длительность цикла создания и освоения инновационной продукции; уровень брака инновационной продукции; уровень энерговооруженности; уровень достигнутой инновационной активности; степень использования современных компьютерных технологий; доля стоимости продукции, создаваемой за счет нематериальных активов; рентабельность инновационной продукции, продаж, инвестированного капитала, активов и технического капитала; оборачиваемость запасов и дебиторской задолженности; денежный поток по видам деятельности и в целом [103, с. 81-82].

В работе Д.М. Клепикова и Л.В. Пасечниковой обосновываются показатели, отражающие изменение состояния потенциала социального партнерства на предприятии. К ним относятся: прирост средней заработной платы на предприятии, прирост удельных инвестиций в повышение квалификации персонала, прирост удельных инвестиций в дополнительное пенсионное

обеспечение и социальное страхование работников, прирост удельных инвестиций в медицинское обслуживание и добровольное медицинское страхование работников, прирост удельных инвестиций в развитие персонала, повышение лояльности персонала предприятия, прирост объема социальных инвестиций на один рубль чистой прибыли, удельный вес заработной платы в себестоимости производства, прирост объема социальных инвестиций на одного работающего, прирост социальных инвестиций на один рубль прибыли от реализации [104, с. 436].

О. Олейник, рассматривая возможности оценивания корпоративной социальной ответственности предприятия, предлагает использовать следующие показатели, которые могут характеризовать потенциал социального партнерства. Среди прочих, к ним относятся: уровень соблюдения санитарно-гигиенических условий труда, коэффициент случаев временной потери трудоспособности, уровень производственного травматизма, уровень смертельного травматизма, доля затрат на охрану труда, коэффициент стабильности кадров, коэффициент текучести кадров, уровень вынужденной неполной занятости, коэффициент повышения квалификации кадров, доля затрат на профессиональное обучение к фонду оплаты труда, доля социальных затрат в затратах предприятия на содержание рабочей силы, уровень охвата коллективным договором, коэффициент участия в страйках, количество коллективных трудовых споров [105, с. 27-29].

Таким образом, проведенное исследование показало, что в настоящее время разработано достаточно большое количество показателей, характеризующих различные структурные элементы социально-экономического потенциала предприятия. Однако их использование в практической деятельности требует значительных затрат труда и времени. Кроме того, существующие показатели оценки составляющих потенциала применяются, как правило, не системно, не давая возможности менеджерам получить целостную картину состояния социально-экономического потенциала. В этой связи с целью унификации процедуры диагностики существует необходимость в систематизации имеющихся

показателей и определении необходимого и достаточного их количества для осуществления комплексной оценки уровня социально-экономического потенциала предприятий.

В результате анализа ряда работ, посвященных вопросам оценки различных аспектов производственно-хозяйственной деятельности и эффективности использования социальных и экономических ресурсов предприятий [99-122], выделены и систематизированы основные показатели, характеризующие каждую из составляющих потенциала хозяйствующих субъектов (рисунок 1.6).

Методика расчета данных показателей приведена в приложении Б. Показатели оценки составляющих социально-экономического потенциала могут быть успешно использованы применительно к условиям деятельности промышленных предприятий. Для отдельных показателей обоснованы расчетные формулы, поскольку в литературных источниках обозначены исключительно их наименования.

Показатели, выбранные в качестве индикаторов состояния производственно-технологического потенциала предприятия, отражают условия использования технических и материальных ресурсов, а также характеризуют состояние технологических процессов на предприятии [123, с. 54].

Для оценки уровня финансово-экономического потенциала предлагается использовать показатели, отражающие ликвидность, платежеспособность, финансовую устойчивость и инвестиционную привлекательность предприятия. Состояние маркетингового потенциала рекомендуется оценивать с помощью показателей, дающих представление о позициях предприятия на рынке, его ценовой политике, качестве продукции, удовлетворенности потребителей.

Индикаторы, отражающие наличие НИОКР, собственных лицензий, патентов и «ноу-хау», объемы производства инновационной продукции, степень использования передовых технологий на предприятии, характеризуют инновационный потенциал.

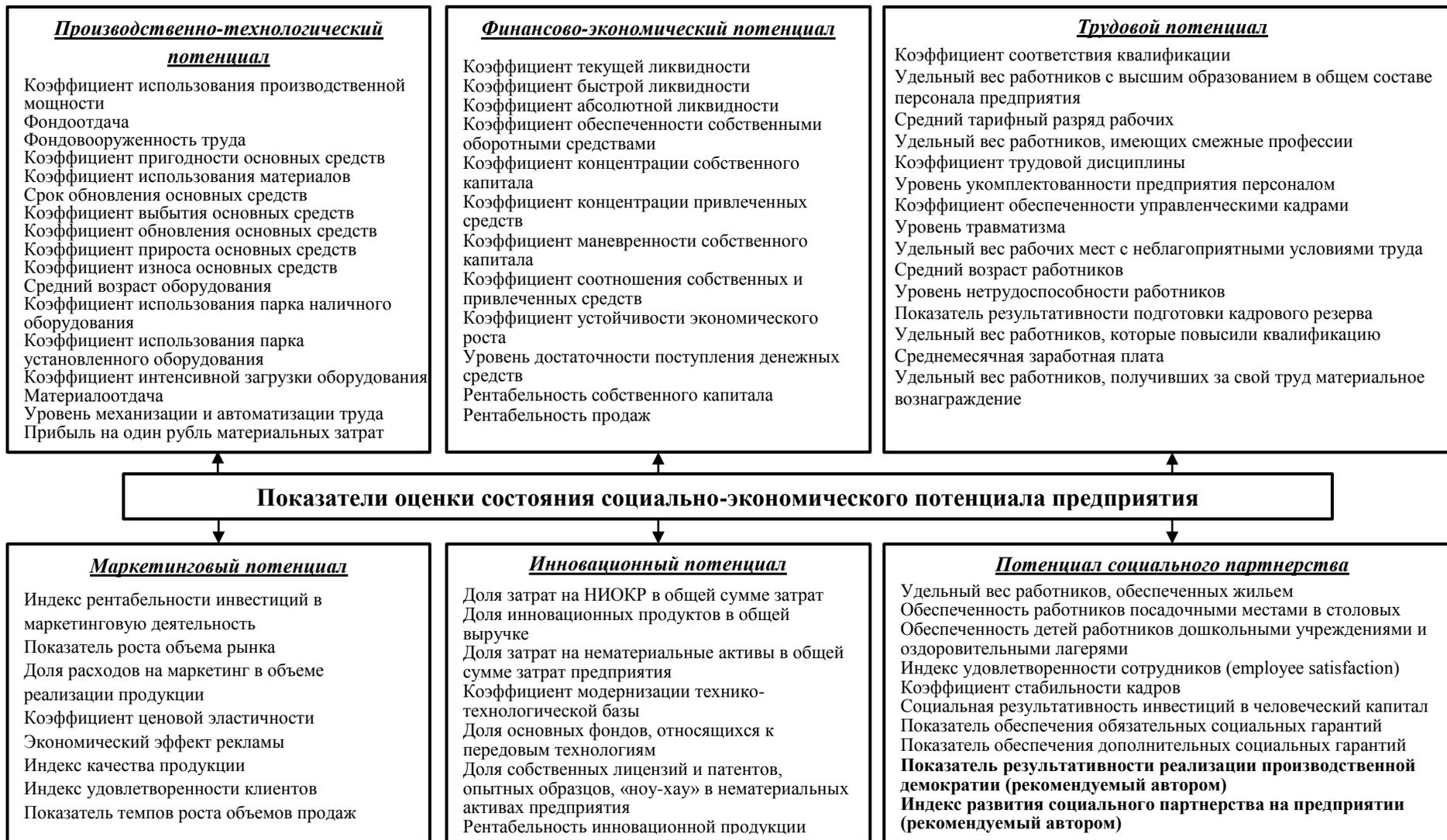


Рисунок 1.6 – Система показателей оценки уровня социально-экономического потенциала промышленного предприятия (составлено автором)

Трудовой потенциал может быть оценен при помощи показателей, характеризующих профессиональные, физические качества сотрудников, а также при помощи индикаторов уровня организации труда, развития и мотивации персонала.

Оценка составляющей социального партнерства осуществляется путем определения показателей, отражающих профессиональное взаимодействие сотрудников, наличие и эффективность функционирования социальной инфраструктуры, уровень развития производственной демократии, эффективность социальной политики.

Принимая во внимание трудоемкость и неэкономичность использования на практике большого количества показателей, целесообразно проводить экспресс-оценивание уровня социально-экономического потенциала с помощью необходимого и достаточного количества показателей, обеспечивающих возможность получения комплексных выводов относительно уровня всех составляющих потенциала (таблица 1.3).

Показатели экспресс-оценки выбираются по критерию доступности информации для их вычисления, простоты расчетов и репрезентативности. Используя показатели экспресс-оценки, менеджеры смогут иметь возможность осуществить оценивание уровня потенциала собственного предприятия, а также получить результаты оценки по предприятиям-конкурентам. В то же время при наличии необходимости в более детальном анализе может быть произведено оценивание уровня составляющих потенциала по другим показателям, выбранным из перечня, приведенного на рисунке 1.6 и в приложении Б.

Система показателей оценки уровня социально-экономического потенциала носит комплексный характер и вместе с тем обеспечивает возможность осуществления диагностики каждой из его составляющих в отдельности, позволяя, таким образом, выявить наиболее проблемные аспекты деятельности предприятия с целью последующей разработки корректирующих мероприятий.

Экспресс-оценка уровня составляющих социально-экономического потенциала промышленного предприятия по основным показателям (составлено автором)

Составляющие социально-экономического потенциала	Показатели экспресс-оценки
Производственно-технологический потенциал	Коэффициент износа основных средств
	Коэффициент использования парка наличного оборудования
	Уровень механизации и автоматизации труда
Финансово-экономический потенциал	Коэффициент концентрации собственного капитала
	Коэффициент соотношения собственных и привлеченных средств
	Коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами
Маркетинговый потенциал	Коэффициент маневренности собственного капитала
	Индекс качества продукции
	Показатель темпов роста объемов продаж
Инновационный потенциал	Доля расходов на маркетинг в объеме реализации продукции
	Коэффициент модернизации технико-технологической базы
	Доля затрат на нематериальные активы в общей сумме затрат предприятия
Трудовой потенциал	Доля затрат на НИОКР в общей сумме затрат предприятия
	Уровень укомплектованности предприятия персоналом
	Коэффициент соответствия квалификации
	Удельный вес работников с высшим образованием в общем составе персонала предприятия
Потенциал социального партнерства	Удельный вес рабочих мест с неблагоприятными условиями труда
	Коэффициент стабильности кадров
	Показатель результативности реализации производственной демократии
	Индекс развития социального партнерства на предприятии

В то же время анализ существующих показателей оценки уровня социально-экономического потенциала предприятий позволил определить, что в настоящее время имеются определенные трудности в отношении оценивания потенциала социального партнерства [124, с. 107; 125, с. 29]. В силу того, что потенциал социального партнерства оказывает существенное влияние на трудовой потенциал, который является основной движущей силой всех составляющих социально-экономического потенциала, целесообразно более глубоко исследовать показатели его оценки.

Упомянутые в литературных источниках показатели позволяют

охарактеризовать некоторые элементы социального партнерства, тем самым частично отображая реальное состояние данной составляющей потенциала предприятия. Так, показатели, отражающие обеспеченность работников жильем, посадочными местами в столовых, детскими дошкольными и оздоровительными учреждениями, не являются универсальными и применимы только в условиях предприятий с развитой социальной инфраструктурой. Также отсутствуют в практике оценки показатели, характеризующие степень удовлетворенности заинтересованных сторон (собственников предприятия, работников) совместной деятельностью. Недостаточно внимания уделяется возможности мониторинга результативности развития производственной демократии на предприятиях. Вместе с тем, важная роль социального партнерства в успешной деятельности субъектов хозяйствования обуславливает необходимость более тщательного подхода к диагностике всех аспектов его проявления на предприятиях. Вследствие вышесказанного, методический аппарат оценки социальной составляющей потенциала предприятия требует более детального исследования и усовершенствования.

Таким образом, для осуществления оценки результативности существующих на предприятии форм участия трудового коллектива в управлении производством рекомендуется дополнить существующую систему диагностики показателем результативности реализации производственной демократии, расчет которого производится по формуле:

$$P_{\text{ПД}} = \frac{T_{\text{ПТ}}}{T_{\text{ПД}}}, \quad (1.1)$$

где $T_{\text{ПТ}}$ – темпы роста производительности труда на предприятии;

$T_{\text{ПД}}$ – темпы развития производственной демократии.

Темпы роста производительности труда определяются по следующей формуле:

$$T_{np} = \frac{ПТ_2}{ПТ_1}, \quad (1.2)$$

где $ПТ_1, ПТ_2$ – соответственно производительность труда в начале и конце рассматриваемого периода, руб./чел.

Темпы развития производственной демократии рассчитываются по нижеприведенной формуле:

$$T_{пд} = \frac{Ч_{ynp2}}{Ч_{ynp1}}, \quad (1.3)$$

где $Ч_{ynp1}, Ч_{ynp2}$ – соответственно численность работников, принимающих участие в управлении предприятием, в начале и конце рассматриваемого периода, чел.

В результате расчета показателя результативности реализации производственной демократии могут быть получены различные значения, интерпретация которых также может быть разной в зависимости от соотношения значений темпов роста производительности труда и темпов развития производственной демократии. Возможные варианты соотношения значений темпов роста производительности труда и темпов развития производственной демократии, а также его влияние на оценку результативности реализации производственной демократии при прочих равных условиях приведены в таблице 1.4.

Оценка результативности реализации производственной демократии позволяет осуществить мониторинг активизации процесса вовлечения персонала в управление предприятием, а также эффективности участия трудового коллектива в решении производственных вопросов.

Определение показателя результативности реализации производственной демократии имеет важное значение, поскольку в современных условиях

деятельности отечественных предприятий одной из основных проблем является отчуждение труда работников, а вовлеченность в управление предприятием часто носит лишь формальный характер, что негативно сказывается на достижении целей предприятия [63; 126, с. 80].

Таблица 1.4

Оценка результативности реализации производственной демократии
(составлено автором)

Значения показателей $T_{ПТ}$ и $T_{ПД}$	Характеристика результативности реализации производственной демократии
1	2
$R_{ПД} > 1$	
$T_{ПТ} > T_{ПД} \geq 1$	Положительная тенденция Производительность труда растет быстрее, чем темпы развития производственной демократии, что может свидетельствовать об эффективной реализации социального партнерства на предприятии при прочих равных условиях.
$T_{ПД} < T_{ПТ} \leq 1$	Положительная тенденция Производительность труда снижается меньшими темпами, чем производственная демократия. Подобная ситуация может наблюдаться в кризисные моменты и свидетельствует о достаточно высоком уровне развития производственной демократии, однако требуется внедрение мероприятий, направленных на преодоление кризиса.
$T_{ПТ} > 1 > T_{ПД}$	Положительная тенденция Производительность труда повышается при одновременном сокращении численности персонала, участвующего в управлении предприятием, что является показателем эффективной реализации управленческой деятельности привлеченных к управлению сотрудников (при прочих равных условиях). В то же время необходим мониторинг состояния социального партнерства на предприятии и выявление причин уменьшения количества работников, вовлеченных в процесс управления с целью предупреждения проблемных ситуаций.
$R_{ПД} = 1$	
$T_{ПТ} = T_{ПД} > 1$	Положительная тенденция Темпы роста производительности труда и численности персонала, участвующего в управлении предприятием, одинаковы. Наблюдается положительный эффект от вовлечения сотрудников в процесс управления предприятием.
$T_{ПТ} = T_{ПД} < 1$	Отрицательная тенденция Темпы снижения производительности труда и численности работников, принимающих участие в управлении предприятием, одинаковы, что может указывать на определенные трудности в экономической деятельности предприятия или же на проблемы, связанные с функционированием элементов социального партнерства. В последнем случае (при неизменности показателей состояния финансово-экономической составляющей потенциала предприятия) необходимо исследование динамики значений других показателей,

1	2
	характеризующих состояние составляющей социального партнерства.
$T_{ПТ} = T_{ПД} = 1$	Отрицательная тенденция Наблюдается отсутствие роста производительности труда и роста численности работников, принимающих участие в управлении предприятием. Вовлеченность персонала в процесс управления не позволяет достигнуть значительного эффекта, что может свидетельствовать о неэффективности осуществляемой управленческой деятельности в сфере социального партнерства.
$R_{ПД} < 1$	
$T_{ПД} > T_{ПТ} > 1$	Отрицательная тенденция Темпы роста производительности труда уступают темпам роста численности работников, принимающих участие в управлении предприятием. Требуется проведение корректирующих мероприятий, направленных на продуктивное развитие производственной демократии.
$T_{ПД} > T_{ПТ} = 1$	Отрицательная тенденция Не наблюдается роста производительности труда при одновременном увеличении численности работников, принимающих участие в управлении предприятием. Следует применить меры по повышению эффективности реализации производственной демократии.
$T_{ПТ} < 1 \leq T_{ПД};$ $T_{ПТ} < T_{ПД} < 1$	Отрицательная тенденция Наблюдается снижение производительности труда, в то время как рост численности работников, принимающих участие в управлении предприятием, увеличивается, отсутствует либо снижается более медленными темпами, чем производительность труда. Необходимо принятие мер, направленных на качественное развитие производственной демократии и социального партнерства.

С целью определения уровня согласованности интересов работников и собственников бизнеса рекомендуется использовать еще один показатель: индекс развития социального партнерства на предприятии. Данный показатель учитывает степень удовлетворенности заинтересованных сторон уровнем развития и формами проявления социального партнерства на предприятии. Для расчета данного показателя предлагается использовать балльные оценки уровня развития социального партнерства, полученные при заполнении работниками и топ-менеджерами предприятия разработанных в диссертации анкет (Приложение В). Рекомендуемые анкеты предполагают оценку респондентами перечня показателей, отражающих интересы работников и собственников предприятия, по десятибалльной шкале. Итоговая оценка по результатам каждой анкеты ($N_{раб}$ – итоговая оценка анкеты, заполняемой работниками, $M_{мен}$ – итоговая оценка

анкеты, заполняемой топ-менеджерами) определяется как среднее геометрическое балльных оценок по всем показателям:

$$N_{\text{раб}} = \sqrt[7]{n_1 \cdot n_2 \cdot n_3 \cdot n_4 \cdot n_5 \cdot n_6 \cdot n_7}, \quad (1.4)$$

$$M_{\text{мен}} = \sqrt[7]{m_1 \cdot m_2 \cdot m_3 \cdot m_4 \cdot m_5 \cdot m_6 \cdot m_7}, \quad (1.5)$$

где $n_1, n_2, n_3, n_4, n_5, n_6, n_7$ – балльные оценки по показателям, предложенным в анкете для заполнения работниками;

$m_1, m_2, m_3, m_4, m_5, m_6, m_7$ – балльные оценки по показателям, предложенным в анкете для заполнения топ-менеджерами.

На основе итоговых оценок анкет путем вычисления средней геометрической рассчитываются две совокупные оценки: одна из них определяется по анкетам работников (N), другая – в результате обработки анкет топ-менеджеров (M):

$$N = \sqrt[i]{N_{\text{раб}1} \cdot N_{\text{раб}2} \dots N_{\text{раб}i}}, \quad (1.6)$$

где $N_{\text{раб}1}, N_{\text{раб}2}, N_{\text{раб}i}$ – итоговая оценка по результатам заполнения соответствующего номера анкеты работников.

$$M = \sqrt[i]{M_{\text{мен}1} \cdot M_{\text{мен}2} \dots M_{\text{мен}i}}, \quad (1.7)$$

где $M_{\text{мен}1}, M_{\text{мен}2}, M_{\text{мен}i}$ – итоговая оценка по результатам заполнения соответствующего номера анкеты топ-менеджеров.

Индекс развития социального партнерства на предприятии рассчитывается как среднее геометрическое полученных двух совокупных оценок :

$$I_{СП} = \sqrt{N \cdot M}, \quad (1.8)$$

где N – совокупная оценка уровня развития социального партнерства по результатам всех анкет, заполненных работниками;

M – совокупная оценка уровня развития социального партнерства по результатам всех анкет, заполненных топ-менеджерами.

Значение индекса развития социального партнерства на предприятии может варьироваться в пределах от 1 до 10. При этом значение показателя, стремящееся к единице, свидетельствует о крайне негативной ситуации: на предприятии отсутствует эффективная система взаимодействия заинтересованных сторон, что оказывает неблагоприятное влияние на его функционирование. В таком случае необходима разработка и внедрение программ, направленных на развитие социального партнерства. При значении показателя, стремящемся к десяти, можно сделать вывод о максимально слаженном и эффективном взаимодействии сторон, высоком уровне взаимной лояльности и удовлетворенности от совместной деятельности. Подобная ситуация способствует наиболее успешному функционированию предприятия.

Таким образом, на основе исследования методического инструментария оценки различных аспектов деятельности субъектов хозяйствования, представленного в трудах отечественных и зарубежных ученых, в работе обобщены и систематизированы показатели, характеризующие уровень всех составляющих социально-экономического потенциала промышленного предприятия. Представленная в работе система показателей оценки адаптирована к применению в практической деятельности, является доступной для проведения расчетов собственными силами предприятия, ориентирована на использование общедоступной статистической информации. С целью уменьшения трудовых, временных и финансовых затрат на проведение расчетов, определено минимальное и достаточное количество показателей экспресс-оценки, в то же время обеспечивающих объективность выводов. Оценка потенциала социального

партнерства дополнена новыми показателями, которые позволяют более полно охарактеризовать уровень его развития. Для предложенных показателей обоснованы критерии оценки. Система показателей позволяет определить состояние каждой из составляющих социально-экономического потенциала, вследствие чего менеджеры предприятия имеют возможность разработать управленческие мероприятия по конкретным направлениям, имеющим необходимость в улучшении. Разработанная система показателей является основой для разработки методики комплексной оценки уровня социально-экономического потенциала.

Выводы по разделу 1

В процессе исследования теоретических основ управления социально-экономическим потенциалом предприятия получены следующие выводы:

1. На основе обобщения существующих подходов к толкованию понятия «социально-экономический потенциал» и выявления характерных особенностей дано уточненное определение категории «социально-экономический потенциал промышленного предприятия», под которым предложено понимать совокупность явных и скрытых, реально и потенциально используемых в какой-либо момент времени экономических и социальных ресурсов, характеризующих общий уровень социально-экономического развития предприятия, которая обеспечивает его способность достигать определенных результатов деятельности в соответствии с целями в конкретных организационно-производственных условиях.

2. Анализ существующих подходов к структуре потенциала субъектов хозяйствования позволил систематизировать составляющие социально-экономического потенциала промышленного предприятия и выделить производственно-технологический, финансово-экономический, маркетинговый,

инновационный потенциалы, характеризующие экономический аспект социально-экономического потенциала, а также трудовой потенциал и потенциал социального партнерства, раскрывающие сущность социального аспекта.

3. Путем обобщения принципов управления предприятием и гармонизации их с принципами социальной ответственности сформулирована система научных принципов управления социально-экономическим потенциалом предприятия. Базовые принципы управления (системности, комплексности, научной обоснованности) дополнены специфическими принципами (гармонизации целей и интересов, эффективности на основе коллективного единства, адаптивности и адекватности, вовлеченности персонала, ответственности за результаты деятельности, приоритета самореализации работников).

4. Предложена концепция управления социально-экономическим потенциалом промышленного предприятия, направленная на повышение результативных показателей деятельности предприятия за счет обоснованности использования социальных и экономических ресурсов, в рамках которой определены цель, научные принципы, факторы влияния, задачи, инструментарий, результаты управления. В основу разработки концепции положена сбалансированность социальных и экономических интересов промышленного предприятия.

5. Система показателей оценки уровня социально-экономического потенциала промышленных предприятий, включающая финансовые, экономические, трудовые показатели и позволяющая количественно охарактеризовать состояние всех его составляющих, дополнена следующими показателями, характеризующими потенциал социального партнерства: результативность реализации производственной демократии и индекс развития социального партнерства на предприятии. Показатель результативности реализации производственной демократии рассчитывается как отношение темпов роста производительности труда к темпам развития производственной демократии, выраженной численностью работников, принимающих участие в управлении предприятием. Индекс развития социального партнерства учитывает

степень удовлетворенности заинтересованных сторон уровнем развития и формами проявления социального партнерства на предприятии. Для расчета данного показателя предложено использовать балльные оценки уровня социального партнерства, полученные при заполнении работниками и топ-менеджерами предприятия разработанных в диссертации анкет. Индекс развития социального партнерства на предприятии рассчитывается как среднее геометрическое полученных двух совокупных оценок.

Значение каждого из возможных уровней предложенных показателей интерпретировано относительно целесообразности совершенствования управленческих программ, направленных на развитие составляющей социального партнерства. Значение показателя результативности реализации производственной демократии более единицы ($R_{ПД} > 1$) свидетельствует о положительных тенденциях. При этом возможны три варианта: производительность труда растет быстрее, чем темпы развития производственной демократии; производительность труда снижается меньшими темпами, чем производственная демократия; производительность труда повышается при одновременном сокращении численности персонала, участвующего в управлении предприятием. При $R_{ПД} = 1$ может иметь место как положительная тенденция (при которой темпы роста производительности труда и численности персонала, участвующего в управлении предприятием, одинаковы), так и отрицательная (когда одинаковыми являются темпы снижения производительности труда и численности работников, принимающих участие в управлении предприятием, или наблюдается отсутствие роста производительности труда и роста численности работников, принимающих участие в управлении предприятием). В случае, когда $R_{ПД} < 1$, реализация производственной демократии имеет отрицательные тенденции: темпы роста производительности труда уступают темпам роста численности работников, принимающих участие в управлении предприятием; не наблюдается роста производительности труда при одновременном увеличении численности работников, принимающих участие в управлении предприятием; наблюдается снижение производительности труда, в то время как рост численности

работников, принимающих участие в управлении предприятием, увеличивается, отсутствует либо снижается более медленными темпами, чем производительность труда.

Значение индекса развития социального партнерства на предприятии может варьироваться в пределах от 1 до 10. При этом значение показателя, стремящееся к единице, свидетельствует о крайне негативной ситуации: на предприятии отсутствует эффективная система взаимодействия заинтересованных сторон, что оказывает неблагоприятное влияние на его функционирование. В таком случае необходима разработка и внедрение программ, направленных на развитие социального партнерства. При значении показателя, стремящемся к десяти, можно сделать вывод о максимально слаженном и эффективном взаимодействии сторон, высоком уровне взаимной лояльности и удовлетворенности от совместной деятельности. Подобная ситуация способствует наиболее успешному функционированию предприятия.

6. На основе таких критериев, как доступность информации для расчетов, простота вычисления и репрезентативность обосновано минимальное и достаточное количество показателей экспресс-оценки. В случае необходимости в более глубоком анализе возможно проведение дополнительного расчета других показателей, характеризующих каждую из составляющих социально-экономического потенциала предприятия.

Основные результаты, изложенные в первом разделе диссертационной работы, опубликованы в научных трудах автора [44, 49, 50, 80, 81, 90, 95, 98, 123].

РАЗДЕЛ 2

КОМПЛЕКСНЫЙ АНАЛИЗ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ ДОНЕЦКОГО РЕГИОНА

2.1 Исследование специфики и тенденций развития социально-экономического потенциала промышленных предприятий Донбасса

Сложившиеся условия требуют от промышленных предприятий, являющихся стержнем экономики Донецкой Народной Республики, эффективного использования социально-экономических ресурсов и возможностей. Выполнение данного требования позволит ускорить процессы стабилизации деятельности хозяйствующих субъектов, повысить уровень конкурентоспособности продукции и обеспечить рост результативных показателей.

Условия функционирования промышленных предприятий Донецкой Народной Республики, до 2014 г. находящихся на территории Донецкой области Украины, являются крайне сложными. Экономическая изоляция, непризнанность государства мировым сообществом, продолжающиеся боевые действия обусловили существенное ухудшение социально-экономических показателей развития региона. На сегодняшний день существует необходимость в определении приоритетных направлений деятельности и принятии действенных мер по улучшению ситуации. В этой связи необходимо проведение исследования динамики и тенденций развития всех компонентов социально-экономического потенциала промышленности Донецкой Народной Республики, оказывающих влияние на состояние экономики в целом. С целью осуществления данного анализа использованы статистические данные Государственной службы статистики Украины и Министерств Донецкой Народной Республики, научных докладов ГУ «Институт экономических исследований» [127-138]. При этом

данные по Донецкой области за 2014 г. приведены по предприятиям, учреждениям и организациям, которые подали отчетность в органы государственной статистики [135, с. 3], денежные измерители с целью наглядности и сопоставимости представлены в национальной валюте Донецкой Народной Республики (рос. руб.) исходя из динамики курса украинской гривны (2010 г.: 10 грн – 37,89 рос. руб., 2012 г. – 38,63 рос. руб., 2013 г. – 38,72 рос. руб., 2014 г. – 37,6 рос. руб.) [139].

Важным показателем результативности использования социально-экономического потенциала как отдельных промышленных предприятий, так и региона в целом является объем реализации продукции. Рост данного показателя свидетельствует о благоприятных тенденциях развития предприятий: укреплении их рыночных позиций, эффективном использовании материально-технических, технологических ресурсов и маркетингового потенциала. Статистические данные показывают, что за период 2011-2014 гг. происходило постепенное снижение значений этого показателя как по предприятиям Украины в целом, так и по предприятиям Донецкой области (таблица 2.1). Такая динамика свидетельствует об интенсификации кризисных процессов в промышленности Украины, которые наметились в 2012 г. после преодоления последствий мирового финансового кризиса 2008-2009 гг. После начала военных действий производство промышленной продукции на Донбассе резко сократилось вследствие разрушений промышленной инфраструктуры, нарушения поставок сырьевых материалов и потери рынков сбыта продукции. Тем не менее, в настоящее время в Донецкой Народной Республике наметился рост объемов реализации продукции промышленных отраслей народного хозяйства. Так, если в 2015 г. данный показатель составлял 88,1 млрд. рос. руб., то в 2017 г. он достиг отметки в 146,4 млрд. рос. руб. [138, с. 6]. При этом объем продукции машиностроительных предприятий Республики за данный период увеличился на 13,6 %. На начало 2018 г. объем реализации продукции машиностроительной отрасли в общем объеме промышленной продукции Донецкой Народной Республики составил 1,4 % [138, с. 7].

Индексы реализованной промышленной продукции [140, с. 87, 101, 504-506]

Показатель	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.
Индексы промышленной продукции предприятий Донецкой области, %	113,6	94,6	93,6	68,5	-	-	-
Индексы промышленной продукции предприятий Украины, %	108,0	99,3	95,7	89,9	-	-	-
Индексы промышленной продукции предприятий Донецкой Народной Республики, %	-	-	-	-	65,3	162,09	102,5

После провозглашения Донецкой Народной Республики в 2014 г. вследствие воздействия ряда негативных факторов (экономическая и транспортная изоляция, отсутствие устоявшегося опыта взаимодействия с иностранными предприятиями в новых условиях) резко снизились объемы выпуска продукции промышленных предприятий региона. Так, в 2016 г. объем выпущенной машиностроительными предприятиями продукции составил около 2 млрд. рос. руб., что обеспечивает 1,5 % ВВП Донецкой Народной Республики [141]. При этом в 2013 г. предприятия машиностроения обеспечивали 8,5 % валового регионального продукта Донецкой области, в 2014 г. – 5,3 % [133, с. 33], величина которого в 2011 г. составляла 629,2 млрд. рос. руб., в 2012 г. – 659,7 млрд. рос. руб., в 2013 г. – 638,6 млрд. рос. руб. [129; 140, с. 45].

Производственно-технологический потенциал региона во многом определяет уровень стабильности рыночных позиций промышленных предприятий и особенности развития промышленности в целом. Так, степень соответствия технологий, применяемых в ходе производства, уровню научно-технического прогресса (НТП), состояние средств производства, а также возможности предприятий по оптимизации использования сырьевых, энергетических и технических ресурсов имеют одно из преобладающих влияний на себестоимость готовой продукции, что, в свою очередь, непосредственно отражается на ее конкурентоспособности. Так, по данным ГУ «Институт экономических исследований», на промышленных предприятиях Донецкой Народной Республики используются уникальные технологии и оборудование, что

дает возможность выпуска продукции, стоимость которой ниже на 10-15 % по сравнению с аналогичными видами продукции, произведенными на территории государств ближнего и дальнего зарубежья [127; 141].

На развитие промышленности, а, следовательно, и экономики в целом, значительное влияние оказывает уровень развития инновационного потенциала хозяйствующих субъектов. Количество инновационно активных предприятий в промышленности по данным Государственной службы статистики Украины находится на высоком уровне, однако имеет тенденцию к сокращению, что в настоящее время связано, прежде всего, с нестабильной политико-экономической ситуацией в государстве (таблица 2.2).

Таблица 2.2

Инновационно активные предприятия промышленности и распределение издержек по направлениям инновационной деятельности* [135, с. 380]

Показатель	2010 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.
1	2	3	4	5
Количество инновационно активных предприятий, всего, ед.	<u>1462</u> 86	<u>1758</u> 91	<u>1715</u> 85	<u>1609</u> 45
Общий объем инновационных издержек, млн. рос. руб.	-	<u>44348,036</u> 5592,02	<u>37026,63</u> 3603,63	<u>28936,02</u> 1940,4
Количество инновационно активных предприятий по направлениям инновационной деятельности, ед.:				
- внутренние научно-исследовательские разработки;	<u>224</u> 10	<u>214</u> 10	<u>215</u> 12	<u>189</u> 8
- приобретение научно-исследовательских разработок;	<u>124</u> 19	<u>134</u> 16	<u>114</u> 16	<u>94</u> 7
- приобретение машин, оборудования и программного обеспечения;	<u>840</u> 38	<u>1096</u> 51	<u>1082</u> 47	<u>993</u> 25
- приобретение других внешних знаний;	<u>100</u> 6	<u>87</u> 9	<u>85</u> 8	<u>83</u> 1
- обучение и подготовка персонала;	<u>222</u> 14	<u>321</u> 17	<u>333</u> 17	<u>319</u> 15
- рыночное внедрение инноваций	<u>102</u> 8	<u>102</u> 6	<u>95</u> 9	<u>79</u> 3
Объемы издержек по направлениям инновационной деятельности, млн. рос. руб:				
- внутренние научно-исследовательские разработки;	-	<u>3728,44</u> 446,31	<u>5080,27</u> 446,87	<u>4592,6</u> 557,78

Продолжение таблицы 2.2

1	2	3	4	5
- приобретение научно-исследовательских разработок;	-	<u>892,78</u> 166,8	<u>1263,77</u> 159,84	<u>2004,47</u> 10,31
- приобретение машин, оборудования и программного обеспечения;	-	<u>31103,96</u> 3253,69	<u>21475,39</u> 1993,91	<u>19233,67</u> 1173,42
- приобретение других внешних знаний	-	<u>181,73</u> 41,46	<u>336,78</u> 42,94	<u>177,61</u> 4,46

* В числителе дроби указано значение показателя по Украине в целом, в знаменателе – по Донецкой области.

Темпы роста общего количества инновационно активных промышленных предприятий в Украине составили 97,6 % в 2012/2013 гг., 93,8 % - в 2013/2014 гг. По Донецкой области данный показатель достиг 93,4 % в 2012/2013 гг. и 52,9 % в 2013/2014 гг. Анализ данных, приведенных в таблице 2.2, показывает, что по направлениям инновационной деятельности наибольшее количество предприятий Донецкой области активно в части приобретения машин, оборудования и программного обеспечения, что, безусловно, положительно отражается на степени соответствия технологий НТП и интенсификации процессов внедрения новых технологий и техники в производство.

Развитие инновационного потенциала неразрывно связано с внедрением инновационных видов продукции и технологических процессов на предприятиях. В 2013 г. по сравнению с 2012 г. количество внедренных инновационных процессов на промышленных предприятиях Украины сократилось на 28 %, на предприятиях Донецкой области – на 18,3 % (таблица 2.3). В 2014 г. этот показатель по предприятиям Украины увеличился на 10,6 % по сравнению с предыдущим годом, в то время как в Донецкой области он снизился на 81,1 %.

Негативные тенденции по предприятиям Донецкой области наблюдаются также в отношении количества внедренных инновационных видов продукции. Так, в 2013 г. рост данного показателя в регионе составил 34,5 % при одновременном снижении показателя по Украине на 7,8 %. Однако в 2014 г. количество внедренных инновационных видов продукции в Донецком регионе сократилось на 65,2 % при его росте на предприятиях Украины на 16,7 %.

Таблица 2.3

**Внедрение инновационных технологических процессов
и видов продукции в промышленности [135, с. 389]**

Показатель	2010 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.
Количество внедренных процессов в промышленности Донецкой области	70	71	58	11
Количество внедренных процессов в промышленности Украины	2043	2188	1576	1743
Количество наименований внедренных инновационных видов продукции в Донецкой области	124	171	230	80
Количество наименований внедренных инновационных видов продукции в Украине	2408	3403	3138	3661

Сведения об объемах инновационной продукции свидетельствуют о высокой доле реализации данной продукции предприятий Донецкой области как на внутреннем рынке, так и за его пределами, что указывает на высокий уровень внедрения в промышленности региона инновационных технологических процессов и видов изделий (таблица 2.4, рисунок 2.1).

Таблица 2.4

Объем инновационной продукции* [134, с. 405; 135, с. 387]

Показатель	2012 г.	2013 г.	2014 г.
Объем всей реализованной инновационной продукции, являющейся новой для рынка, млн. рос. руб.	<u>56062,23</u> 5370,49	<u>47867,24</u> 4593,72	<u>26569,29</u> 1967,63
Объем экспортированной инновационной продукции, являющейся новой для рынка, млн. рос. руб.	<u>29349,18</u> 3819,85	<u>25430,25</u> 1523,95	<u>10251,31</u> 1836,49
Объем всей реализованной инновационной продукции, являющейся новой только для предприятия, млн. рос. руб.	<u>83615,06</u> 13847,78	<u>90993,66</u> 19144,73	<u>69946,16</u> 1860,01
Объем экспортированной инновационной продукции, являющейся новой только для предприятия, млн. рос. руб.	<u>22240,81</u> 6479,25	<u>36728,36</u> 11666,09	<u>17897,72</u> 760,71

* В числителе дроби указано значение показателя по Украине в целом, в знаменателе – по Донецкой области.

Важным показателем инновационного потенциала является количество используемых в деятельности предприятий изобретений, полезных моделей, промышленных образцов, рационализаторских предложений (таблица 2.5).

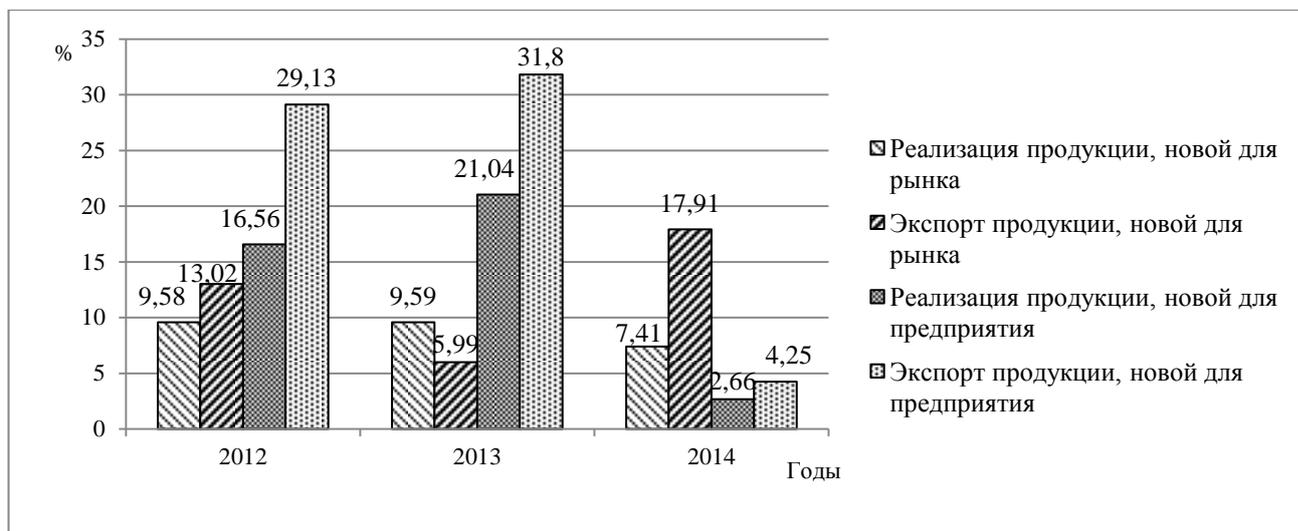


Рисунок 2.1 – Доля инновационной продукции промышленных предприятий Донецкой области в общем объеме по Украине, % [134, с. 405; 135, с. 387]

Таблица 2.5

Количество использованных предприятиями изобретений, полезных моделей, промышленных образцов, рационализаторских предложений* [135, с. 393, 395]

Количество использованных (ед.)	2012 г.	2013 г.	2014 г.
Изобретений	$\frac{1971}{163} \left(\frac{620}{0} \right)$	$\frac{2161}{129} \left(\frac{622}{0} \right)$	$\frac{1808}{298} \left(\frac{321}{0} \right)$
Полезных моделей	$\frac{3102}{152} \left(\frac{1061}{0} \right)$	$\frac{3058}{126} \left(\frac{1260}{0} \right)$	$\frac{2620}{346} \left(\frac{854}{0} \right)$
Промышленных образцов	$\frac{493}{11} \left(\frac{19}{0} \right)$	$\frac{582}{14} \left(\frac{15}{0} \right)$	$\frac{558}{9} \left(\frac{6}{0} \right)$
Рационализаторских предложений	$\frac{11784}{3904}$	$\frac{11583}{3668}$	$\frac{11121}{2615}$

* В числителе дроби указано значение показателя по Украине в целом, в знаменателе – по Донецкой области. В скобках указано количество объектов промышленной собственности, созданных за счет средств государственного бюджета.

Анализ данных таблицы 2.5 показывает, что за рассматриваемый период 10,2 % изобретений, 7,4 % полезных моделей, 2,1 % промышленных образцов, 29,4 % рационализаторских предложений внедрены предприятиями Донецкой области, что в общем числе является высоким показателем. Следует отметить, что за счет средств государственного бюджета Украины в течение 2012-2014 гг. было создано около 25,9 % изобретений, 36 % полезных моделей и 2,5 % промышленных образцов, однако предприятия Донецкой области по данному

виду деятельности государством не финансировались, что, тем не менее, не явилось препятствием для их инновационного развития.

Состояние инновационного потенциала региона характеризуется также количеством предприятий, создающих и использующих передовые технологии. В течение 2012-2014 гг. удельный вес предприятий Донецкой области, занимающихся разработкой передовых технологий, составлял 7,3 %, доля предприятий, использующих передовые технологии – 5,9 % (таблица 2.6). При этом в Донецкой области было создано около 6,6 % передовых технологий, использовано – 7,6 % от общего их количества по Украине.

Таблица 2.6

Количество предприятий и число созданных и использованных передовых технологий * [135, с. 391]

Показатель	2012 г.	2013 г.	2014 г.
Количество предприятий:			
- которые создали передовые технологии, ед.;	<u>179</u> 15	<u>176</u> 14	<u>106</u> 6
- которые использовали передовые технологии, ед.	<u>2134</u> 160	<u>2073</u> 155	<u>1637</u> 48
Количество созданных передовых технологий, ед.	<u>516</u> 39	<u>486</u> 28	<u>309</u> 20
Количество использованных передовых технологий, ед.	<u>13219</u> 1461	<u>14038</u> 1168	<u>17442</u> 585

* В числителе дроби указано значение показателя по Украине в целом, в знаменателе – по Донецкой области.

Объем издержек предприятий региона на внутренние научно-исследовательские разработки за период 2012-2014 гг. превысил на 1114,01 млн. рос. руб. объем издержек на приобретение научно-исследовательских разработок (таблица 2.2).

Исследование инновационного потенциала промышленности позволяет сделать выводы о достаточно высоком уровне развития данного аспекта экономики Донецкого региона в период, предшествующий разгоранию военно-политического конфликта между Украиной и Донецкой Народной Республикой. В настоящее время развитие инновационной составляющей социально-

экономического потенциала в Донецком регионе существенно затруднено в силу экономической блокады, отсутствия связи с иностранными инвесторами, значительного сокращения финансовых ресурсов предприятий, общей нестабильности экономического состояния региона.

Важной характеристикой финансово-экономического потенциала является инвестиционная привлекательность региона, которая характеризует возможности получения прибыли от инвестиций и, одновременно с этим, развития отдельных хозяйствующих субъектов и региона в целом. Достаточно большие объемы капитальных инвестиций в Донецкой области в период с 2010 по 2014 гг. свидетельствуют о высоком уровне социально-экономического развития региона. Так, удельный вес капитальных инвестиций в Донецкой области от общих объемов инвестиций по Украине составил 7,9 % в 2010 г., 10,3 % в 2011 г., 10,8 % в 2012 г., 10,4 % в 2013 г., 6 % в 2014 г. (таблица 2.7).

Таблица 2.7

Капитальные инвестиции [135, с. 190]

Показатель	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.
Капитальные инвестиции в Донецкой области, млн. рос. руб.	56812,3	104715,4	122542,1	108075,3	49462,8
Доля инвестиций в промышленность Донецкой области от общего объема инвестиций, %	54,1	53,1	53,4	59,5	60,2
Капитальные инвестиции в Украине, млн. рос. руб.	716352,1	1015554,3	1134532,2	1036642,8	825019,2
Доля инвестиций в промышленность Украины от общего объема инвестиций, %	30,0	34,3	35,2	39,5	39,3

Анализ темпов роста капитальных инвестиций по Украине и Донецкой области в течение 2010-2014 гг. позволил сделать вывод о стабильном увеличении объемов инвестиций в период до 2013 г. (рисунок 2.2). С нарастанием кризисных явлений в государстве объемы инвестиций ежегодно сокращаются. По Донецкой области колебание уровня инвестиций очевидно в большей степени: после более

высоких темпов роста по сравнению со значениями по Украине наблюдается стремительное падение объемов капитальных инвестиций начиная с 2013 г.

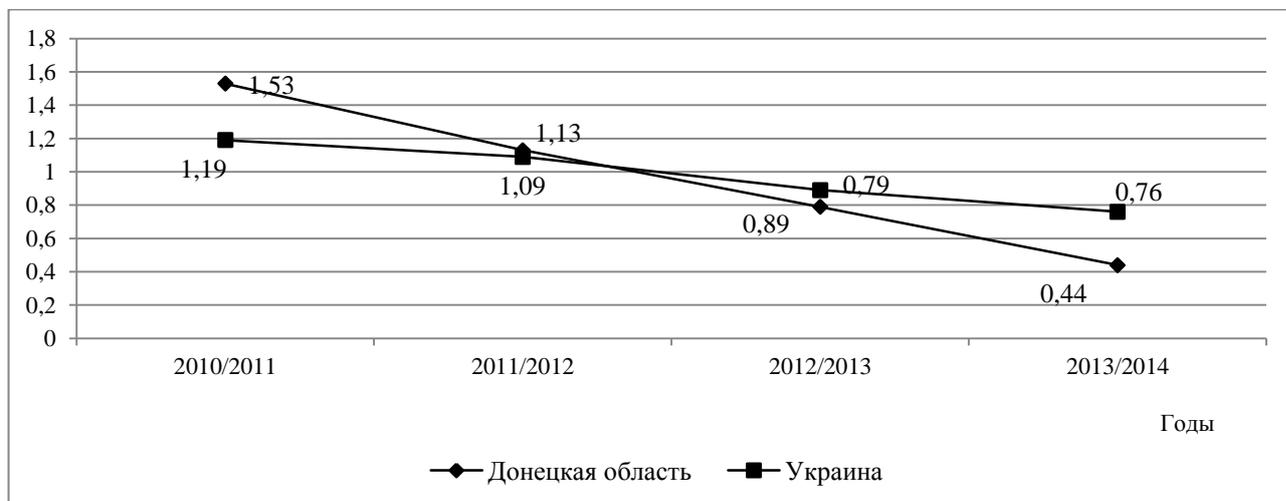


Рисунок 2.2 – Цепные темпы роста капитальных инвестиций в социально-экономическое развитие Украины и Донецкой области [135, с. 190]

Важное значение в развитии технологий, расширении номенклатуры выпускаемой продукции, интенсификации процессов выхода предприятий на новые рынки имеют наличие и объемы иностранных инвестиций. Так, с 2010 по 2013 гг. темпы роста объемов прямых иностранных инвестиций в предприятия Донецкой области превышали аналогичные значения по Украине, что свидетельствует о высоком потенциале развития предприятий региона (таблица 2.8).

Таблица 2.8

Объемы и темпы роста прямых иностранных инвестиций
(акционерного капитала) в предприятия [135, с. 190]

Показатель	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.
1	2	3	4	5	6	7
Объем иностранных инвестиций в Донецкой области, млн. долл. США	1636,8	2278,2	2646,9	3187,0	3602,5	-
Объем иностранных инвестиций в целом по Украине, млн. долл. США	40053,0	44806,0	50333,9	55296,8	57056,4	-

Продолжение таблицы 2.8

1	2	3	4	5	6	7
Темпы роста объемов прямых иностранных инвестиций в Донецкой области, %	-	116,2	120,4	110,1	70,8	-
Темпы роста объемов прямых иностранных инвестиций в целом по Украине, %	-	112,3	109,9	105,2	80,5	-
Темпы роста объемов прямых иностранных инвестиций в Донецкой Народной Республике, %	-	-	-	-	-	2,5

Несмотря на ежегодное увеличение объемов иностранных инвестиций до обострения военно-политического и экономического кризиса, согласно данным Государственной службы статистики Украины за 2010-2014 гг., в структуре капитальных инвестиций по источникам финансирования как по Украине в целом, так и по Донецкой области средства иностранных инвесторов находились на последнем месте, в то время как лидирующие позиции занимали собственные средства предприятий [135, с. 204]. Такая ситуация препятствует быстрому развитию предприятий и сохранению их высокой конкурентоспособности на мировом рынке. В современных условиях для предприятий Донецкой Народной Республики решение данного вопроса является особенно актуальным и требует разработки и реализации мер на государственном и международном уровнях.

Развитие маркетингового потенциала характеризуется номенклатурой и качеством выпускаемой продукции, эффективностью ценовой политики, наличием налаженных связей с клиентами. При этом динамика объемов реализации продукции может служить ориентиром в процессе общей оценки маркетинговой деятельности. Так, в 2013 г. предприятиями Донецкой области было реализовано 16,3 % всей промышленной продукции Украины [133, с. 30]. Географическая структура экспорта товаров предприятий Донецкой области в период с 2011 по 2014 гг. чрезвычайно обширна. К числу стран, в которые годовой объем экспорта продукции предприятий Донецкой области в течение

2011-2014 гг. превысил 1 млрд. долл. США, относятся страны СНГ, Европы, Азии, Африки, Северной Америки (таблица 2.9).

Таблица 2.9

Географическая структура экспорта товаров предприятий
Донецкой области с объемами более 1 млрд. долл. США в год
[134, с. 561-564; 135, с. 503-506]

Страна	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.
Общий объем экспорта Донецкой области, млн. долл. США	17197627,3	14127178,9	12408569,8	8402968,0
Азербайджан	100581,1	82413,5	119480,5	47486,5
Беларусь	338339,2	443996,3	384453,9	283120,9
Казахстан	619901,6	734247,0	795056,7	197858,2
Российская Федерация	3744573,4	3089028,4	2441211,5	1118579,7
Болгария	45781,2	327733,1	337286,7	267482,0
Великобритания	174640,7	120973,1	150522,3	162777,1
Италия	2068566,8	1231267,1	1332970,9	1290447,2
Польша	452310,7	345998,1	313059,3	255422,4
Словакия	206395,7	92563,9	132135,8	99215,2
Венгрия	194719,4	201366,8	256356,6	25161,6
Израиль	132023,9	140091,7	125390,3	68190,8
Индия	485649,4	517912,8	413921,9	205149,8
Индонезия	496519,1	371165,5	181462,1	81963,7
Объединенные Арабские Эмираты	147419,5	191581,7	106611,2	142860,6
Саудовская Аравия	144689,7	223981,2	311469,3	345305,9
Сирийская Арабская Республика	376898,1	143086,0	52994,2	24546,4
Сингапур	188446,5	133760,7	212109,5	112641,8

После 2014 г. предприятия Донецкой Народной Республики, по данным ГУ «Институт экономических исследований», экспортируют свою продукцию преимущественно в Российскую Федерацию, Республику Южную Осетию, Луганскую Народную Республику (рисунок 2.3).

Исследование трудового потенциала Донецкого региона имеет особенно важное значение, поскольку любой аспект деятельности субъектов хозяйствования является производной деятельности человека.

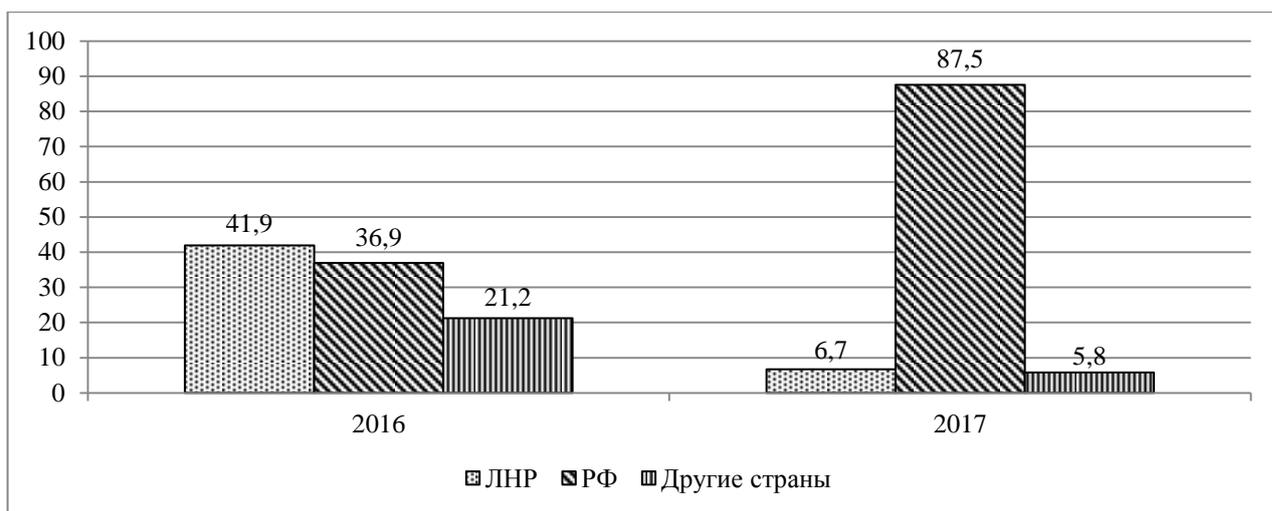


Рисунок 2.3 – Доля экспортируемой продукции промышленных предприятий Донецкой Народной Республики, % [138, с. 71; 141]

На степень развития предприятий и реализации их производственных функций значительное влияние оказывают образовательные и профессионально-квалификационные характеристики персонала, условия труда и уровень его оплаты. Так, в течение 2011-2014 гг. наблюдалось постепенное увеличение (от 2 до 5 %) удельного веса сотрудников с высшим образованием как в общем составе персонала предприятий Украины и Донецкой области, так и в составе промышленных предприятий, что свидетельствует о положительной динамике уровня образования работающего населения (таблица 2.10).

Таблица 2.10

Удельный вес работников с высшим образованием в общем составе персонала предприятий, % [130, с. 22]

Показатель	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.
Всего в Донецкой области	26,1	26,4	27,5	28,6
Всего в Украине	31,3	32,6	33,5	34,5
В промышленности Донецкой области	18,4	18,3	19,4	20,4
В промышленности Украины	20,6	21,7	22,8	23,9

Более низкие значения доли работников с высшим образованием в составе персонала предприятий Донецкой области объясняются спецификой

функционирования хозяйствующих субъектов региона, преимущественно ориентированных на использование труда рабочих. На промышленных предприятиях удельный вес работников с высшим образованием закономерно принимает более низкие значения, чем в целом по региону.

Динамика изменения профессионально-квалификационных характеристик персонала характеризуется удельным весом сотрудников, прошедших профессиональное обучение в общем количестве штатных работников (таблица 2.11).

Таблица 2.11

Удельный вес работников, которые прошли подготовку (профессиональное обучение) в учетной численности штатных сотрудников, %

[131, с. 55-56; 136, с. 350; 140, с. 360]

Показатель	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.
Обучены новым профессиям					
Всего в Донецкой области	3,0	3,6	3,6	3,6	3,1
Всего в Украине	1,9	2,0	2,1	2,0	1,8
В промышленности Донецкой области	5,8	6,7	6,5	6,9	6,5
В промышленности Украины	5,2	5,4	5,6	5,4	4,9
Повысили квалификацию					
Всего в Донецкой области	10,4	11,5	13,1	13,5	13,2
Всего в Украине	8,3	8,6	9,1	9,5	9,4
В промышленности Донецкой области	15,3	16,8	20,0	20,9	20,5
В промышленности Украины	12,3	13,4	14,0	14,6	14,4

Более высокие значения данного показателя для промышленных предприятий объясняются необходимостью обеспечения достаточного уровня квалификации персонала в соответствии с развитием технологий, освоением новых видов техники и расширением номенклатуры выпускаемой продукции. Кроме того, причиной завышенных значений исследуемого показателя может являться высокая мобильность низкоквалифицированных работников на рынке труда, вызванная неудовлетворенностью уровнем оплаты и условиями труда. В то же время значение исследуемого показателя является относительно невысоким, что свидетельствует об отсутствии заинтересованности предприятий как

Украины, так и Донецкой области в обеспечении конкурентоспособности персонала путем профессионального обучения.

Степень реализации профессиональных качеств работников и, следовательно, качество выполняемых ими функций во многом определяется условиями труда. Количество работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда в Донецкой области, достаточно высоко в сравнении с данными по Украине (рисунок 2.4).



Рисунок 2.4 – Численность работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда, тыс. чел. [132, с. 240]

Такая ситуация объясняется высокой степенью развития промышленной индустрии в регионе и, соответственно, большим количеством рабочих мест с неблагоприятными и вредными условиями труда на предприятиях. Так, в 2013 г. удельный вес работников Донецкой области, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда, составил 43,9 %. Данное значение находится на втором месте после Луганской области (48,7 %), в то время как в среднем по Украине этот показатель составил 29,5 % в 2013 г. [130, с. 270].

Эффективная реализация трудового потенциала должна находить свое отражение в положительной динамике среднемесячной заработной платы. В период относительной стабильности с 2010 г. по 2014 г. среднемесячная заработная плата на предприятиях Донецкой области и Украины постоянно

увеличивалась (таблица 2.12). Размер среднемесячной заработной платы в Донецкой области превышал значения этого показателя по Украине, что объясняется достаточно высокой степенью социальной результативности реализации потенциала региона.

Таблица 2.12

Среднемесячная заработная плата штатных сотрудников [140, с. 367]

Показатель	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.
Среднемесячная заработная плата в Донецкой области, рос. руб.	9658,2	11967,1	13505,0	14539,4	14506,1	-	-	-
Среднемесячная заработная плата в Украине, рос. руб.	8483,6	10287,1	11689,4	12642,1	13084,8	-	-	-
Среднемесячная заработная плата в Донецкой Народной Республике, рос. руб.	-	-	-	-	-	6782	8248	10130

В настоящее время ситуация по региону значительно ухудшилась. В 2015 г. среднемесячная номинальная заработная плата штатных сотрудников предприятий Донецкой Народной Республики составила 6782 рос. руб. [140, с. 91; 141], в 2016 г. по данным Министерства труда и социальной политики ДНР этот показатель достиг значения 8248 рос. руб., а в 2017 г. – 10130 рос. руб. [128, 138, с. 91]. Резкое снижение этого показателя вызвано спадом промышленного производства, торгово-экономической блокадой предприятий Донецкой Народной Республики, разрушением внешних экономических связей.

Важной составляющей, оказывающей существенное влияние на степень развития трудового потенциала, является потенциал социального партнерства. Такие его компоненты как реализация социальной политики и наращивание социальной инфраструктуры, как правило, получают наибольшее развитие на предприятиях в периоды стабильной, успешной деятельности.

В условиях отсутствия политико-экономической стабильности и дефицита свободных финансовых средств промышленные предприятия Донецкой Народной

Республики стремятся минимизировать издержки, в том числе за счет экономии на мероприятиях по реализации социальных программ, жизненно необходимых для обеспечения социального и экономического развития, и сворачивания социальной инфраструктуры. Некоторые предприятия, имеющие объекты социальной инфраструктуры в пределах Донецкой области, в настоящее время лишены возможности их использования вследствие нахождения их за пределами территории Донецкой Народной Республики. В то же время развитие потенциала социального партнерства на предприятиях региона возможно путем развития эффективного взаимодействия трудовых коллективов и реализации действенных форм производственной демократии. В настоящее время наиболее распространенным способом регламентации взаимодействия работников и собственников предприятий является заключение между ними коллективных договоров и функционирование профсоюзных организаций. Сведения о количестве зарегистрированных коллективных договоров на предприятиях Украины и Донецкой области приведены в таблице 2.13. Как в Украине, так и в Донецкой области, после 2012 г. наблюдается тенденция снижения количества заключенных коллективных договоров. Такая ситуация может быть следствием нарастания кризисных явлений, с одной стороны, и недостаточной эффективностью действия коллективных договоров, с другой.

Таблица 2.13

Количество зарегистрированных коллективных договоров на предприятиях, ед.

[130, с. 287; 131, с. 238]

Показатель	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.
Количество по Украине	98514	101712	88286	76017
Количество по Донецкой области	8505	9135	7120	3657

Для предприятий Донецкой Народной Республики, находящихся в крайне сложных условиях, становится очевидной необходимость поиска результативных методов развития социального партнерства с целью минимизации социальной напряженности и эффективного стимулирования трудовой деятельности работников.

Исследование динамики показателей, характеризующих социально-экономический потенциал промышленных предприятий Донецкого региона за 2010-2014 гг., позволило выявить наличие негативных тенденций, проявляющихся в снижении объемов производства промышленной продукции (на 31,5 %), капитальных инвестиций (на 12,9 %), количества инновационно активных предприятий (на 47,7 %), характерных также и для других регионов Украины. В то же время социальные и экономические показатели деятельности промышленных предприятий Донецкой области до 2014 г. достигали достаточно высоких значений по сравнению с аналогичными показателями в целом по Украине, что свидетельствует о высоком уровне развития и реализации социально-экономического потенциала предприятий региона.

После 2014 г. предприятия Донецкой Народной Республики вынуждены функционировать в крайне сложных политико-экономических условиях, характеризующихся отсутствием прямых торгово-экономических связей с другими государствами, транспортной и экономической изоляцией, продолжающимися боевыми действиями. В этой связи резко и существенно снизились объемы выпуска промышленной продукции (на 69,6 %), уровень оплаты труда (на 30,17 %).

Таким образом, динамика показателей экономической деятельности промышленных предприятий Донецкого региона позволяет сделать вывод о высоком потенциале промышленности. В то же время в современных условиях отсутствуют объективные возможности его эффективной реализации и развития в силу воздействия внешних факторов. Для решения имеющихся проблем необходимо принятие мер на государственном и международном уровнях, поиск путей урегулирования военно-политического конфликта между Украиной и Донецкой Народной Республикой. Вместе с тем в настоящее время существует необходимость в разработке управленческих мероприятий, направленных на минимизацию влияния негативных факторов, на предприятиях Донецкой Народной Республики исходя из анализа социально-экономических показателей их деятельности.

2.2 Анализ социально-экономических показателей деятельности машиностроительных предприятий Донецкой Народной Республики

Мониторинг социально-экономических показателей на макро- и микроэкономическом уровнях позволяет получить объективную информацию, на основе которой должно быть выстроено эффективное управление социально-экономическим потенциалом. Опираясь на выводы макроэкономического анализа, руководство отдельных субъектов хозяйствования имеет возможность выявить основные препятствия для осуществления эффективной производственной деятельности, определить приоритетность шагов по их ликвидации с целью оперативного реагирования на наиболее опасные факторы и предупреждения возможных негативных последствий. Исследование динамики и тенденций развития социально-экономического потенциала промышленных предприятий на макроуровне показало, что предприятия Донецкого региона характеризуются достаточно высоким уровнем потенциала, однако в связи с напряженной экономической и социально-политической ситуацией после 2014 г. наблюдается тенденция к снижению эффективности его реализации. В связи с этим на основе информации об общих тенденциях и проблемах развития отдельных компонентов потенциала в сложившихся условиях необходимо принятие мер, обеспечивающих возможность выхода из кризиса и планомерное повышение эффективности хозяйственной деятельности предприятий Донецкой Народной Республики.

Основой для разработки программы необходимых управленческих действий в условиях конкретного предприятия являются результаты микроэкономического анализа показателей, характеризующих состояние его социально-экономического потенциала.

Исследование показателей состояния социально-экономического потенциала проведено на примере трех предприятий машиностроительной отрасли Донецкой Народной Республики: ГП «Донецкий электротехнический завод» (ранее ПАО «ДЭТЗ»), ПАО «Донецкий экспериментальный ремонтно-

механический завод», ООО «Интеркод» (ранее ПАО «ДЗГА»). Выбранные предприятия характеризуются разной результативностью производственно-хозяйственной деятельности, экономическим состоянием и назначением выпускаемой продукции, что обеспечивает достаточный уровень универсальности выводов анализа. Исследование проведено на основе общедоступной статистической информации [142] и данных предприятий.

Машиностроительная отрасль промышленности характеризуется наличием тесных связей с другими отраслями в процессе производства конечной продукции. Развитие предприятий, выпускающих продукцию машиностроения, оказывает непосредственное влияние на степень технической оснащенности предприятий всех секторов общественного производства, обеспечивая, таким образом, конкурентоспособность экономики государства [143, с. 103; 144, с. 54]. В этой связи вопросы, касающиеся эффективного управления социально-экономическим потенциалом машиностроительных предприятий, имеют высокую степень актуальности и играют важную роль в обеспечении развития экономики Донецкой Народной Республики.

В настоящее время предприятия Донецкой Народной Республики находятся в сложных экономических условиях, что является следствием происходящих процессов трансформации политико-экономического устройства нового государства, а также продолжающихся военных действий и экономической изоляции. Условия реализации всех составляющих социально-экономического потенциала исследуемых предприятий до середины 2014 г., когда они функционировали в составе Украины, существенно отличаются от современных в силу названных причин. В связи с этим для обеспечения достаточного уровня информативности и объективности выводов анализ осуществлен за шесть лет: с 2012 г. по 2017 г.

Основные социально-экономические показатели производственно-хозяйственной деятельности ПАО «Донецкий экспериментальный ремонтно-механический завод» (ПАО «ДонЭРМ») приведены в таблице 2.14.

Таблица 2.14

Основные социально-экономические показатели производственно-хозяйственной деятельности ПАО «ДонЭРМ»

Показатель	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.
<i>Финансово-экономические результаты производственно-хозяйственной деятельности</i>						
Объем производства, тыс. рос. руб.	145233	116572	60125	45987	61593	64859
Чистый доход от реализации продукции, тыс. рос. руб.	155122	128964	63346	47341	66288	74566
Себестоимость реализованной продукции, тыс. рос. руб.	137988	115996	59688	40025	55184	56271
Расходы на сбыт, тыс. рос. руб.	3316	4028	1978	875	587	671
Валовая прибыль, тыс. рос. руб.	+17134	+12968	+3658	+7316	+11104	+18295
Чистый финансовый результат: прибыль, тыс. рос. руб.	-3644	-6410	-7952	-43	-1786	+2086
<i>Показатели технического уровня производства и инновационной деятельности</i>						
Степень износа основных средств, %	58	59	60	63	68	69
Степень использования основных средств, %	42,4	41,4	43,2	43,8	43,6	48,3
Затраты на модернизацию основных средств, тыс. рос. руб.	183,52	228,6	135,17	0	0	93,1
<i>Показатели социально-трудовой сферы</i>						
Среднесписочная численность персонала, чел.	598	511	456	360	334	331
Численность работников, прошедших обучение, переобучение, повышение квалификации, чел.	10	7	0	0	0	0
Расходы на оплату труда, тыс. рос. руб.	40860	39386	15994	9400	11563	12775
Отчисления на социальные мероприятия, тыс. рос. руб.	14462	14252	5424	2114	3350	3801

ПАО «ДонЭРМ» является многопрофильным предприятием, изготавливающим как машиностроительную продукцию, так и металлоконструкции разного назначения. Предприятие осуществляет изготовление и ремонт горно-шахтного оборудования (шахтных вагонеток, скребковых и ленточных конвейеров, роликов и роликоопор, редукторов), нестандартного оборудования и техники, выпускает изделия литейного и кузнечного производства, изделия для сельского хозяйства (бороны и запчасти к ним, зернохранилища), а также другие виды продукции.

В таблице 2.15 отражены основные социально-экономические показатели производственно-хозяйственной деятельности ООО «Интеркод».

Основные социально-экономические показатели производственно-хозяйственной деятельности ООО «Интеркод»

Показатель	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.
<i>Финансово-экономические результаты производственно-хозяйственной деятельности</i>						
Объем производства, тыс. рос. руб.	392641,8	349875,8	294822,5	183047,6	70457,2	4835,6
Чистый доход от реализации продукции, тыс. рос. руб.	364894	334898	315874	169456	164410	9526,4
Себестоимость реализованной продукции, тыс. рос. руб.	292450	232070	172720	80466	83786	12394
Расходы на сбыт, тыс. рос. руб.	11894	19484	20890	16518	1194	318
Валовая прибыль, тыс. рос. руб.	72444	102828	143154	88990	80624	-2868
Чистый финансовый результат: прибыль, тыс. рос. руб.	10446	5674	-40028	23746	19156	-17216
<i>Показатели технического уровня производства и инновационной деятельности</i>						
Степень износа основных средств, %	43	47	55	71	83	89
Степень использования основных средств, %	100	100	100	100	100	100
Затраты на модернизацию основных средств, тыс. рос. руб.	1890	2530	1866	0	0	0
<i>Показатели социально-трудовой сферы</i>						
Среднесписочная численность персонала, чел.	679	665	643	552	444	384
Численность работников, прошедших обучение, переобучение, повышение квалификации, чел.	69	32	28	13	10	0
Расходы на оплату труда, тыс. рос. руб.	68156	71136	65282	10788	9366	3366
Отчисления на социальные мероприятия, тыс. рос. руб.	24578	25358	23186	3632	1796	322

ООО «Интеркод» специализируется на производстве дыхательной аппаратуры для горной и других отраслей промышленности: в настоящее время предприятие выпускает шахтные изолирующие самоспасатели, кислородные респираторы и компрессоры, газоопределители, приборы для проверки самоспасателей, а также другие виды продукции.

Основные социально-экономические показатели производственно-хозяйственной деятельности ГП «Донецкий электротехнический завод» (ГП «ДЭТЗ») приведены в таблице 2.16.

Основные социально-экономические показатели производственно-хозяйственной деятельности ГП «ДЭТЗ»

Показатель	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.
<i>Финансово-экономические результаты производственно-хозяйственной деятельности</i>						
Объем производства, тыс. рос. руб.	403167	400098,6	151934	127359	157186	159755,6
Чистый доход от реализации продукции, тыс. рос. руб.	398382	393852	196430	145854	340332	345764
Себестоимость реализованной продукции, тыс. рос. руб.	324121	319998	175538	133212	252140	269952
Расходы на сбыт, тыс. рос. руб.	3989	3978	1960	3834	18266	19250
Валовая прибыль, тыс. рос. руб.	74258	73854	20892	12642	88192	93812
Чистый финансовый результат: прибыль, тыс. рос. руб.	9214	8448	-39270	-29808	2590	4024
<i>Показатели технического уровня производства и инновационной деятельности</i>						
Степень износа основных средств, %	46	48	54	63	68	66,5
Степень использования основных средств, %	100	99,95	95,18	100	100	100
Затраты на модернизацию основных средств, тыс. рос. руб.	1264,7	1643,2	492,6	312,6	297,8	312,4
<i>Показатели социально-трудовой сферы</i>						
Среднесписочная численность персонала, чел.	745	729	544	462	449	438
Численность работников, прошедших обучение, переобучение, повышение квалификации, чел.	11	9	0	0	0	0
Расходы на оплату труда, тыс. рос. руб.	74389	75022	52520	46834	60148	63834
Отчисления на социальные мероприятия, тыс. рос. руб.	30218	31416	21536	16556	12626	12864

ГП «ДЭТЗ» является производителем электродвигателей, генераторов и трансформаторов, электрораспределительной и контрольной аппаратуры, осуществляет ремонт и техническое обслуживание электрического оборудования.

До 2014 г. ООО «Интеркод» и ГП «ДЭТЗ» успешно функционировали и реализовывали социально-экономический потенциал, о чем свидетельствует прибыльность предприятий (рисунок 2.5). Ситуация значительно ухудшилась в 2014 г., когда наблюдается максимальная убыточность предприятий.

Следует отметить значительное улучшение ситуации ООО «Интеркод» в 2015 и 2016 гг.: в эти периоды чистая прибыль предприятия превысила уровни

2012 и 2013 гг. Однако уже в 2017 г. предприятие понесло убытки вследствие потери значительной части рынков сбыта.

После двух убыточных лет (2014 и 2015 гг.) в 2016 г. чистая прибыль ГП «ДЭТЗ» составила 2590 тыс. рос. руб., что свидетельствует о положительных изменениях. Данная тенденция продолжилась и в 2017 г. Функционирование ПАО «ДонЭРМ» как до 2014 г., так и после остается убыточным, но имеет тенденцию к сокращению размера убытков. В 2017 г. чистая прибыль предприятия достигла положительного значения и составила 2086 тыс. рос. руб. Общие тенденции изменения чистой прибыли для каждого из исследуемых предприятий схожи: 2014 г. оказался наиболее неблагоприятным, однако уже в следующем году предприятиям удалось в разной степени улучшить ситуацию.

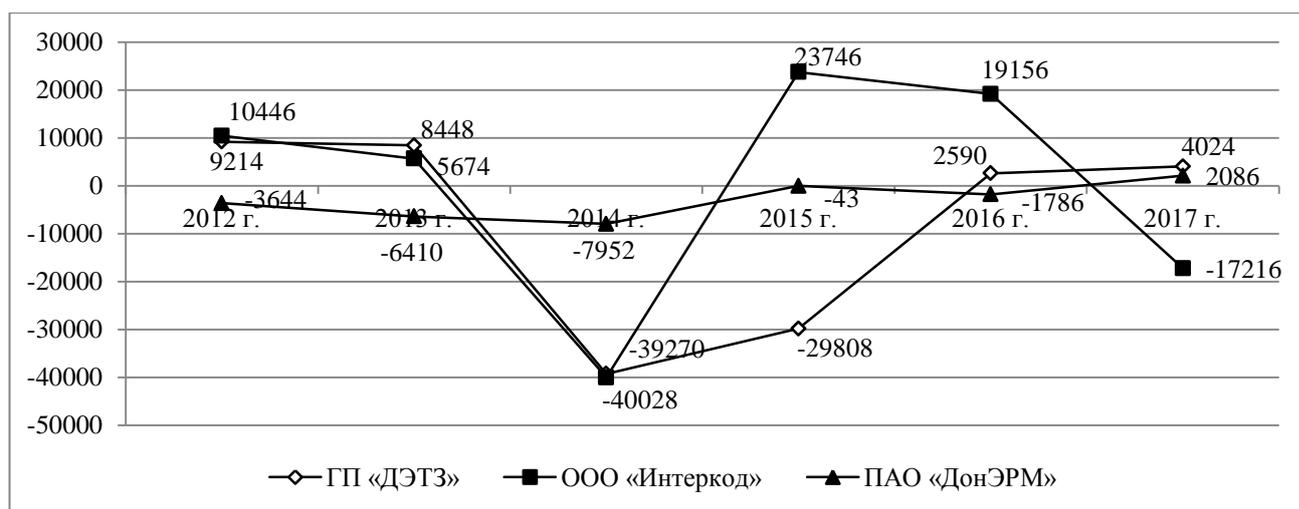


Рисунок 2.5 – Изменение чистой прибыли машиностроительных предприятий, тыс. рос. руб.

Исследование цепных темпов роста объемов производства позволяет сделать вывод о том, что в условиях ООО «Интеркод» в течение 2012-2017 гг. наблюдается тенденция к стабильному снижению объемов производства, что связано, прежде всего, с сокращением доли рынка вследствие военно-политических событий (рисунок 2.6). В 2017 г. объем производства продукции ООО «Интеркод» по сравнению с 2012 г. сократился на 98,8 % (таблица 2.15).

Динамика объемов производства ГП «ДЭТЗ» и ПАО «ДонЭРМ» имеет резкий скачок в сторону сокращения в 2014 г. (рисунок 2.5). В то же время в 2016 и 2017 гг. наблюдается рост объемов производства. В целом объем производства продукции ГП «ДЭТЗ» в 2017 г. сократился по сравнению с 2012 г. на 60,8 %; ПАО «ДонЭРМ» - на 55,3 % (таблицы 2.14, 2.16).

Таким образом, анализ динамики чистой прибыли и темпов роста объемов производства указывает на значительное ухудшение результативных показателей деятельности предприятий машиностроительной отрасли Донецкой Народной Республики, основной причиной которого являются факторы внешней среды.

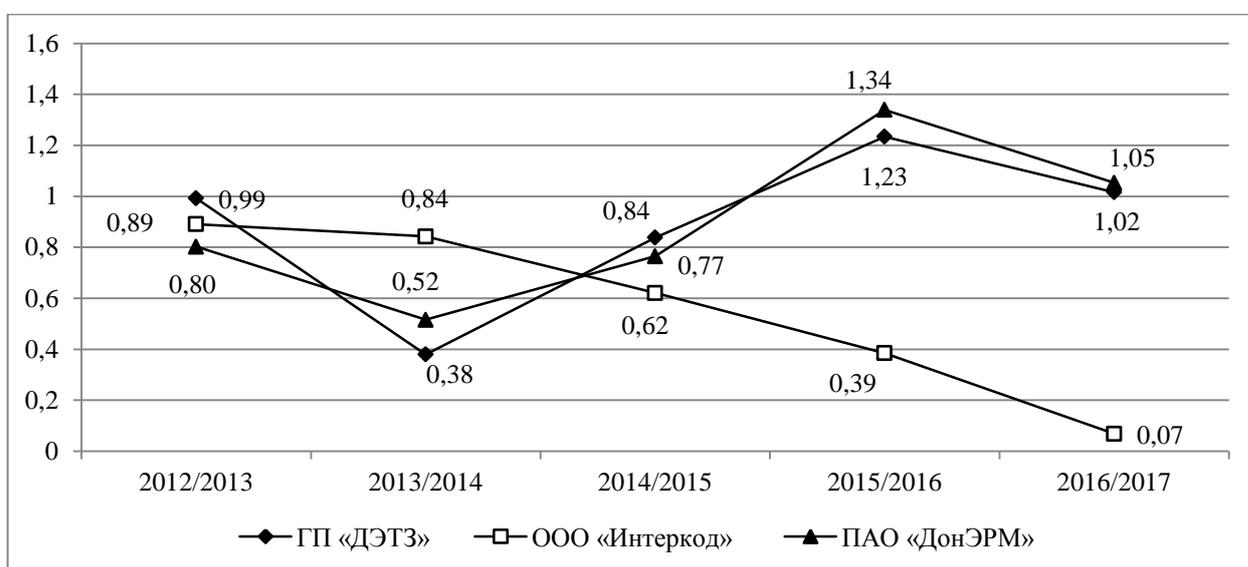


Рисунок 2.6 – Цепные темпы роста объемов производства

Острой проблемой для предприятий является высокая степень износа основных средств: в 2017 г. в условиях ГП «ДЭТЗ» и ПАО «ДонЭРМ» данный показатель составил более 66 %; степень износа основных средств ООО «Интеркод» – 89 %.

Динамика затрат на модернизацию основных средств в условиях ООО «Интеркод» показывает, что в 2015 – 2017 гг. на предприятии полностью отсутствовали работы по реконструкции и модернизации (рисунок 2.7). В то же время в период до наступления военно-политического конфликта затраты

предприятия на модернизацию составляли 1890 тыс. рос. руб. в 2012 г., 2530 тыс. рос. руб. в 2013 г. и 1866 тыс. рос. руб. в 2014 г.

В условиях ПАО «ДонЭРМ» в 2015 и 2016 гг. также прекращено проведение мероприятий по модернизации основных средств. В 2012 г. затраты на модернизацию составили 183,52 тыс. рос. руб., в 2013 г. – 228,6 тыс. рос. руб., в 2014 г. – 135,17 тыс. рос. руб., в 2017 г. – 93,1 тыс. рос. руб.

Наиболее благоприятная ситуация в отношении модернизации основных средств наблюдается в условиях ГП «ДЭТЗ»: мероприятия по модернизации осуществляются и в настоящее время, однако сумма затрат снизилась с максимального значения 1643,2 тыс. рос. руб. в 2013 г. до 312,4 тыс. рос. руб. в 2017 г. Анализ данного показателя позволяет сделать вывод о резком сокращении инновационной активности предприятий, а также о возникновении рисков снижения технического уровня производства вследствие отсутствия модернизации основных средств.

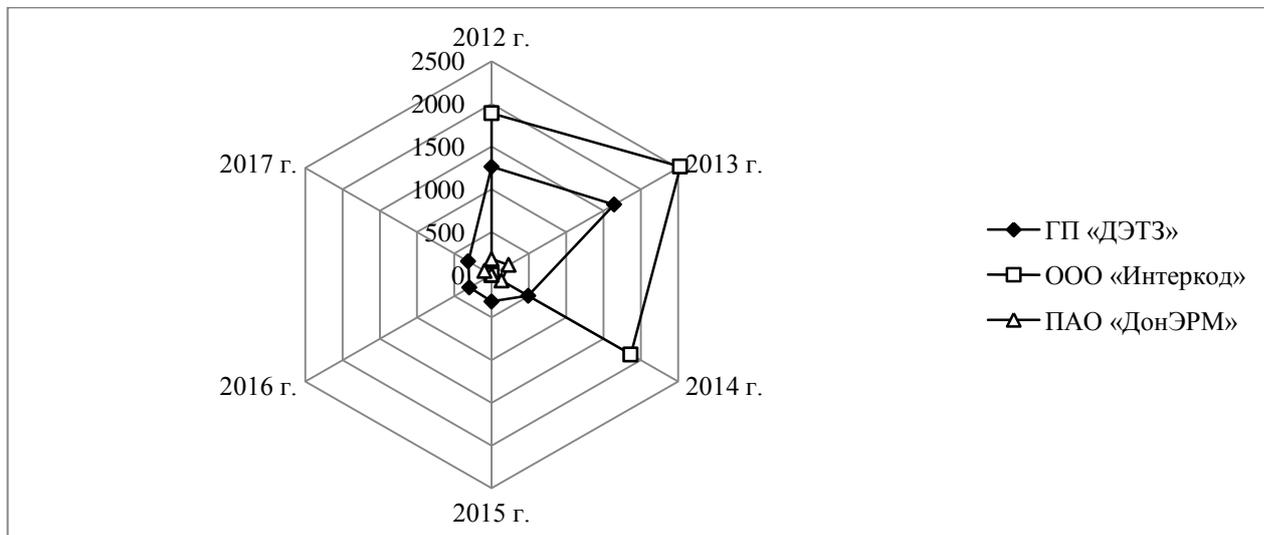


Рисунок 2.7 – Динамика затрат на модернизацию основных средств, тыс. рос. руб.

В течение исследуемого периода на каждом из рассматриваемых предприятий существенно снизилось значение среднегодовой выработки одного работника (рисунок 2.8).

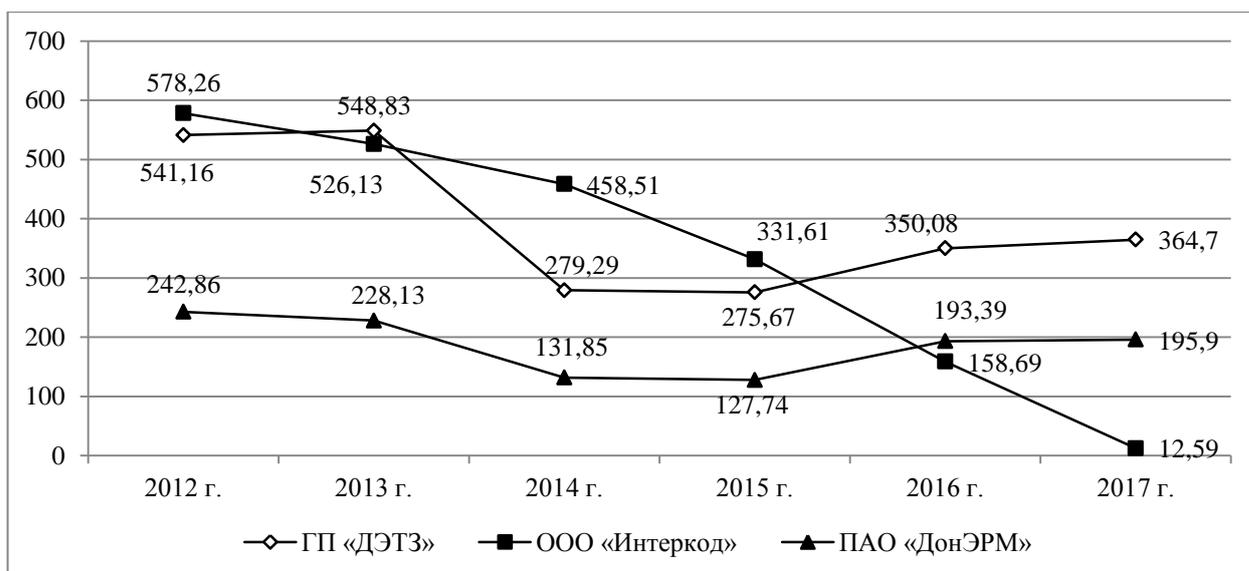
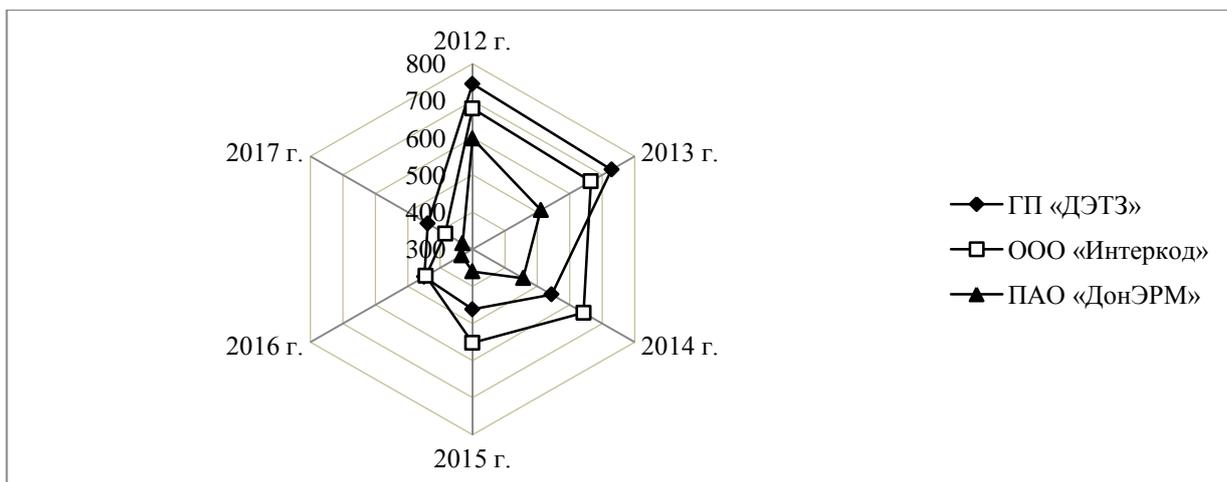


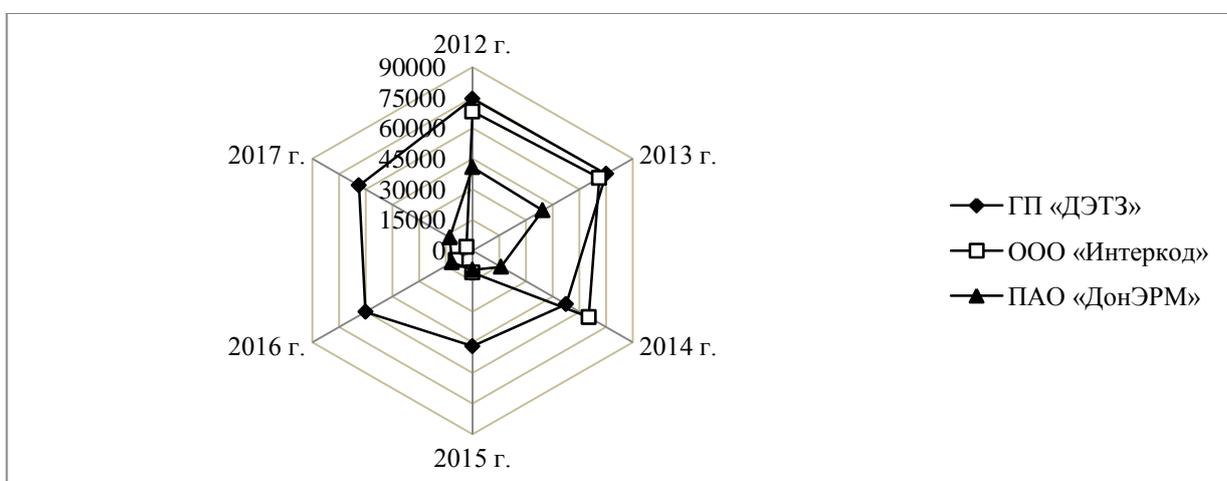
Рисунок 2.8 – Изменение среднегодовой выработки одного работника, тыс. рос. руб.

Данное явление вызвано вынужденным сокращением рабочего времени персонала, целодневными простоями, наличием отпусков без сохранения заработной платы. В 2017 г. среднегодовая выработка одного работника ГП «ДЭТЗ» увеличилась на 4,2 % по сравнению с 2016 г. В условиях ПАО «ДонЭРМ» этот показатель составил 1,3 %. Среднегодовая выработка одного работника ООО «Интеркод» в 2017 г. продолжает снижаться. В целом за период с 2012 по 2017 гг. среднегодовая выработка одного работника сократилась на 32,6 % в условиях ГП «ДЭТЗ», на 19,3 % - в условиях ПАО «ДонЭРМ» и на 97,8 % - в условиях ООО «Интеркод».

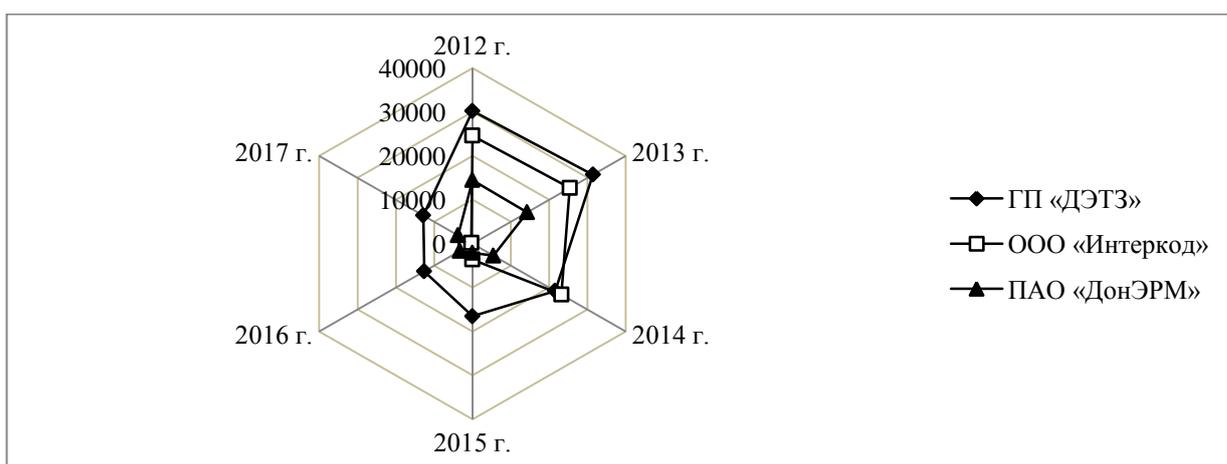
Среднесписочная численность персонала на предприятиях имеет выраженную тенденцию к постепенному сокращению (рисунок 2.9 (а)). Одновременно снижаются расходы предприятий на оплату труда персонала и отчисления на социальные мероприятия (рисунок 2.9 (б, в)). Исключение составляют показатели 2017 г. для ГП «ДЭТЗ» и ПАО «ДонЭРМ». Так, численность персонала ГП «ДЭТЗ» в 2017 г. по сравнению с 2012 г. сократилась на 42,2 %, расходы на оплату труда – на 8,1 %, отчисления на социальные мероприятия – на 57,4 %. В условиях ПАО «ДонЭРМ» численность персонала сократилась на 44,7 %, расходы на оплату труда – на 68,7 %, отчисления на



а)



б)



в)

Рисунок 2.9 – Динамика показателей социально-трудовой сферы:
 а) динамика численности персонала, чел.; б) динамика расходов на оплату труда, тыс. рос. руб.; в) динамика отчислений на социальные мероприятия, тыс. рос. руб.

социальные мероприятия – на 73,7 %. Следует отметить, что для ПАО «ДонЭРМ» и ГП «ДЭТЗ» наблюдается положительная динамика данных показателей в 2016 и 2017 гг. после наименее благоприятного 2015 г.

Наименее благоприятная ситуация наблюдается в условиях ООО «Интеркод»: при средней величине снижения численности персонала в 2017 г. по сравнению с 2012 г. (на 43,5 %) расходы на оплату труда и отчисления на социальные мероприятия сократились более существенно – на 95,1 % и 98,7 % соответственно.

Достаточно сложной является ситуация с подготовкой, переподготовкой кадров и повышением квалификации на предприятиях. С 2014 г. на ГП «ДЭТЗ» и ПАО «ДонЭРМ» не проводится обучение, переобучение и повышение квалификации работников (рисунок 2.10).

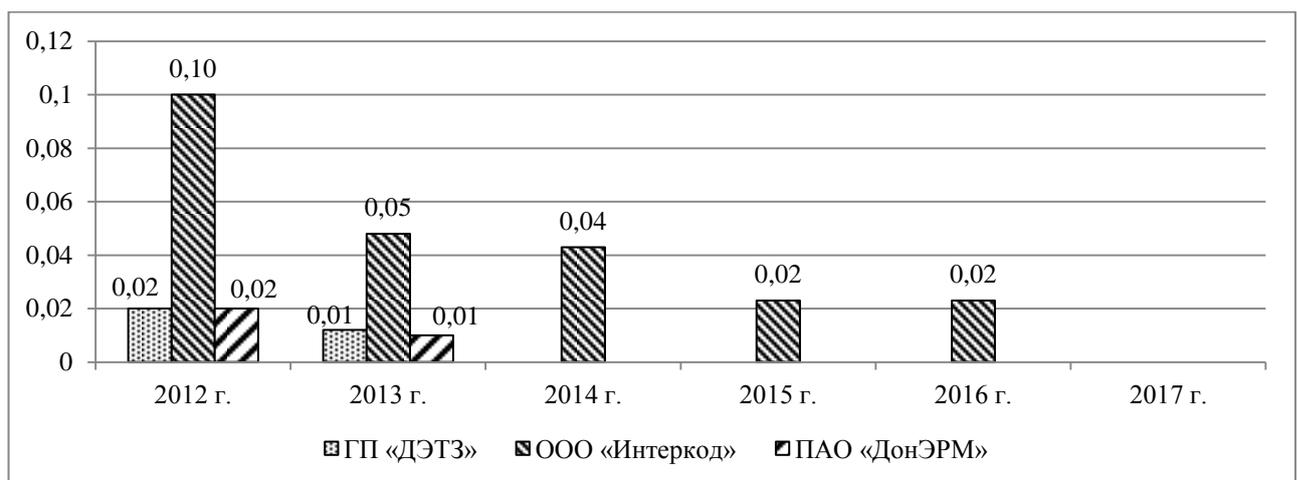


Рисунок 2.10 – Динамика удельного веса работников, прошедших обучение, переобучение, повышение квалификации, %

Отсутствие мероприятий по развитию персонала, как правило, негативно отражается на отношении работников к труду, качестве осуществляемых бизнес-процессов и производимой продукции [145, с.279; 146, с. 277; 147, с. 34]. В связи с этим существует объективная необходимость активизации данного процесса с целью получения в перспективе всех возможных преимуществ как для предприятий, так и для работников.

В условиях ООО «Интеркод» в связи с недостаточностью финансовых ресурсов для привлечения внешних провайдеров мероприятия по развитию персонала до 2017 г. проводились собственными силами с помощью инженерно-технических работников и высококвалифицированных рабочих.

В сложившихся условиях предприятия лишены возможности эффективно выстраивать систему социального партнерства вследствие необходимости уменьшения отчислений на социальные мероприятия, вынужденного сокращения социальной инфраструктуры и потери некоторых ее объектов (например, баз отдыха, находящихся за пределами территории Донецкой Народной Республики). Применение принципов производственной демократии на исследуемых предприятиях носит преимущественно формальный характер. В то же время социальное партнерство может стать основой для успешного преодоления кризисной ситуации [58, с. 82-83; 148, с. 283]. Так, исследования ученых и практиков [54, 58] показали, что развитие социального партнерства путем применения различных форм производственной демократии позволяет активизировать трудовую деятельность работников и, следовательно, максимально эффективно реализовать трудовой потенциал предприятия. Участие трудового коллектива в управлении предприятием предусмотрено Рекомендациями Международной Организации Труда от 26 июня 1952 года № 94 «О сотрудничестве на уровне предприятия» и от 28 июня 1957 года № 129 «О связях между администрацией и трудящимися на предприятии» [54]. Развитие потенциала социального партнерства и внедрение производственной демократии позволяет получить определенные положительные результаты как социального, так и экономического характера: достижение максимальной степени вовлеченности работников в управление предприятием, повышение мотивации их труда, снижение сопротивления переменам, развитие системы коммуникаций на предприятии, рост производительности труда, повышение конкурентоспособности и прибыльности предприятия. Достижение таких результатов существенно повышает уровень трудового и, следовательно, социально-экономического потенциала и обеспечивает предпосылки для

дальнейшего успешного их развития, что, в свою очередь, положительно влияет на экономическое состояние хозяйствующего субъекта. В связи с этим руководство предприятий Донецкой Народной Республики должно стремиться к развитию социального партнерства, по меньшей мере, в пределах имеющихся возможностей.

Проведенный анализ социально-экономических показателей свидетельствует о тяжелом экономическом состоянии предприятий Донецкой Народной Республики. Общими проблемами являются усложнение реализации продукции и обеспечения материалами, связанное с экономическими и социально-политическими событиями в регионе; угроза жизни и здоровью работников, а также риск уничтожения имущества предприятий вследствие боевых действий.

Основным препятствием успешной деятельности ООО «Интеркод» является нестабильное финансовое состояние предприятий угольной промышленности, являющихся основным потребителем продукции. На территории, где находится большинство шахт, продолжаются боевые действия, что также негативно сказывается на их экономическом состоянии. Вследствие этого шахты не имеют возможности осуществлять закупки горноспасательного оборудования. В то же время, по оценке специалистов, три четверти используемых на шахтах Донецкого региона респираторов отслужили срок эксплуатации и находятся в нерабочем состоянии [142]. В ближайшее время ООО «Интеркод» не имеет планов по усовершенствованию основных средств, ожидаются затраты исключительно на поддержание их в рабочем состоянии. В настоящее время на предприятии не планируется расширение производства, исследования и разработки не осуществляются, новые технологии не внедряются. ООО «Интеркод» вынуждено придерживаться стратегии выживания, реализуя минимальные цели: сохранение производственных мощностей, поддержание технического уровня производства, перепроектирование производственных и других бизнес-процессов, сохранение квалифицированных специалистов [142]. 2017 г. оказался для предприятия крайне

неблагоприятным, что отразилось на всех показателях, характеризующих социально-экономический потенциал.

Наиболее острыми проблемами деятельности ПАО «ДонЭРМ» являются нестабильная ценовая политика на рынке черного и цветного металлопроката, кабельно-проводниковой продукции, подшипников, изоляционных материалов. Целями предприятия на ближайшую перспективу являются: поддержание качества продукции и уровня производства не ниже уровня 2014 г.; техническое перевооружение завода (при наличии финансовых ресурсов); максимальное использование и наращивание производственных мощностей; поиск новых потребителей на внутреннем и внешнем рынках; внедрение новых технологий производства; внедрение мероприятий по улучшению условий труда и предупреждению несчастных случаев; выполнение социальных программ [142].

Основными трудностями в осуществлении успешной деятельности ПАО «ДонЭРМ» являются отсутствие заказов на изготовление горно-шахтной продукции; рост цен на энергоносители и топливно-смазочные материалы; недостаточное количество молодых квалифицированных специалистов. Существует необходимость в обновлении станочного парка, внедрении новых энергосберегающих технологий. В тоже время предприятие не имеет финансовой возможности осуществлять модернизацию основных средств, а также проводить исследования и разработки. Целями ПАО «ДонЭРМ» являются повышение объема выпуска готовой продукции и постепенное погашение убытков, привлечение новых потребителей, сохранение кадрового состава.

Таким образом, в результате проведенного анализа можно проследить общие преимущественно негативные тенденции социально-экономических условий развития и реализации трудового потенциала промышленных предприятий Донецкой Народной Республики. Ситуация в значительной степени осложнена продолжающимися боевыми действиями, экономической изоляцией и ограничениями, связанными с непризнанным статусом нового государства.

Анализ отдельных социально-экономических показателей, характеризующих разные аспекты производственно-хозяйственной деятельности,

позволяет получить представление об их влиянии на развитие и реализацию трудового потенциала предприятия. Вместе с тем применение такого анализа в практической деятельности сопряжено с рядом трудностей, поскольку требует значительных временных и трудовых затрат на свое осуществление. Основной проблемой является невозможность получения объективных обоснованных выводов относительно общего уровня развития социально-экономического потенциала предприятия [149, с. 260]. В связи с этим существует необходимость в разработке методики комплексной оценки уровня развития социально-экономического потенциала, которая позволила бы обобщить результаты оценки разнородных показателей, и в то же время давала возможность оценить уровень развития как каждой составляющей в отдельности, так и потенциала предприятия в целом.

2.3 Методика комплексной оценки уровня социально-экономического потенциала промышленного предприятия

Результативность управления социально-экономическим потенциалом промышленного предприятия обеспечивается путем формирования точного представления о необходимых направлениях управленческой деятельности и ожидаемых результатах такого воздействия. Обеспечение данного условия требует создания методического аппарата оценки состояния социально-экономического потенциала. Проведение такой оценки призвано выявить сильные, а также уязвимые места потенциала предприятия, сформировать систему необходимых инструментов и приемов воздействия, что имеет большое значение для осуществления как стратегического управления, так и текущего мониторинга состояния социально-экономического потенциала с целью своевременного реагирования на возникающие проблемы.

В современной экономической литературе сформулированы методические

подходы к оценке потенциала предприятия, основанные на применении различных инструментов диагностики. Учеными и практикующими менеджерами разработаны методики оценки разных аспектов деятельности предприятия, позволяющие определить уровень потенциала в целом либо какой-либо из его составляющих, провести сравнение нескольких предприятий отрасли, выявить приоритеты корректирующих управленческих мероприятий.

Так, А.В. Белоконенко предлагает использовать для оценки социально-экономического потенциала прецедентный подход. Процедура использования прецедента в управлении предприятием подразумевает описание ситуации в совокупности с указанием действий, необходимых для решения имеющейся проблемы. Наполнение базы прецедентов, необходимой для выбора того или иного решения, осуществляется либо на основе априорной информации, основанной на анализе предыдущего или заимствованного опыта, либо в процессе управления после получения определенных результатов [150, с. 15]. Следует отметить, что применение прецедентного подхода в качестве метода диагностики потенциала предприятия вызывает определенные сложности, и его применение в большей степени целесообразно при выборе оптимальных управленческих решений, чем при оценке потенциала. Так, использование данного метода подразумевает выполнение достаточно большого объема работы, ориентированной на использование прецедентного подхода не в текущем, а в будущем периоде времени. Кроме того, прецедентный анализ позволяет получить точную модель развития событий только для хорошо формализуемых объектов управления, что в отношении потенциала предприятия является крайне затруднительным в связи с использованием человеческого фактора в производстве и необходимостью определения не только реальных, но и перспективных возможностей и ресурсов. В практической деятельности применение анализа на основе прецедентов является достаточно сложным и трудоемким процессом, поэтому его целесообразность необходимо обосновывать для каждого конкретного предприятия.

Предлагаемая также А.В. Белоконенко и В.В. Тютликовой методика на основе

VRIO-анализа предусматривает выделение основных показателей, характеризующих каждую из составляющих социально-экономического потенциала предприятия, с дальнейшей их экспертной оценкой [151]. В результате такой оценки показателей по нескольким критериям делается вывод об уровне конкурентоспособности и адаптации к изменениям социально-экономического потенциала предприятия. Данная методика позволяет обеспечить экспресс-диагностику как отдельных составляющих, так потенциала в целом. В то же время отсутствие количественных характеристик и ограниченность вариантов оценки (да/нет) обуславливают недостаточно объективный характер выводов, что может стать причиной низкой степени достоверности результатов анализа.

В работах ряда исследователей предложена методика оценки социально-экономического потенциала предприятия, которая базируется на расчете отдельных показателей, характеризующих ту или иную его составляющую (инновационный [102], маркетинговый [109], экономический потенциал [100, 152]) с дальнейшим их сопоставлением с допустимыми значениями. При этом сводная оценка имеющегося уровня потенциала не осуществляется, что затрудняет процедуру сравнительного анализа потенциала предприятия и его конкурентов.

Согласно другому подходу к диагностике, производится расчет обобщающего (интегрального) показателя уровня развития потенциала предприятия с использованием оценок единичных показателей по каждой его составляющей. Данная методика использовалась в исследованиях для оценки инновационного [153, 154], инновационно-инвестиционного [110, 155], организационного [156], стратегического [157], производственного [101] потенциала хозяйствующих субъектов. Интегральная оценка, позволяя объединить разнородные единичные показатели, в то же время требует значительных трудовых и временных затрат, связанных с необходимостью приведения к однородности их единиц измерения, и может вызывать определенные трудности для понимания. К положительным сторонам данного вида оценки можно отнести возможность его применения для проведения

рейтинговых исследований уровня социально-экономического потенциала нескольких предприятий отрасли.

Анализ данных подходов позволяет сделать вывод о том, что определение вида оценки (интегрального, подразумевающего определение обобщенного показателя, либо дифференцированного, основанного на вычислении единичных показателей) является достаточно сложным вопросом в отношении оценки социально-экономического потенциала предприятия. С одной стороны, руководство должно иметь возможность определить конкурентную позицию своего предприятия на основе сравнения достигнутого уровня социально-экономического потенциала с уровнем потенциала других субъектов хозяйственной деятельности. В данном случае целесообразно проведение интегральной оценки. С другой стороны, обобщенная оценка потенциала предприятия не позволяет сделать выводы относительно необходимости осуществления корректирующих мероприятий в конкретных направлениях, поскольку не акцентирует внимание на слабых местах. Для определения уязвимых мест и резервов развития потенциала необходимо применение дифференцированных оценок.

Резюмируя вышесказанное, следует отметить, что существующие в настоящее время методики и механизмы оценки дают возможность определить как общий уровень социально-экономического потенциала предприятия, так и уровень его отдельных составляющих, установить место предприятия в конкурентной среде, выявить слабые стороны потенциала и на основе этой информации разработать корректирующие мероприятия, направленные на улучшение результативных показателей деятельности. Вместе с тем, применение в практической деятельности перечисленных и других методов имеет ряд трудностей, связанных с высоким уровнем трудовых и временных затрат, сложностью для понимания и отсутствием универсальности характера методик [158, с. 117].

Диагностика социально-экономического потенциала предприятия должна включать в себя как количественную оценку его состояния, подразумевающую численное определение значений показателей, характеризующих составляющие

потенциала, так и качественную оценку, учитывающую факторы и условия внешней среды, которые оказывают влияние на имеющееся состояние и перспективные возможности развития потенциала предприятия. В то же время оценка социально-экономического потенциала должна обеспечивать взаимосвязь и обобщение результатов, характеризующих разные составляющие социально-экономического потенциала. Таким образом, методика оценки социально-экономического потенциала предприятия должна обладать следующими качествами:

универсальностью, т.е. возможностью ее применения на разных предприятиях без существенных изменений;

доступностью для понимания и простотой в применении, обеспечивающими возможность ее использования работниками предприятия без специального обучения;

экономичностью в отношении временных и трудовых затрат;

совмещением качественной и количественной оценок, позволяющим получить наиболее полное представление о текущем состоянии потенциала в реальных условиях деятельности предприятия;

сочетанием комплексности и дифференцированности оценки, позволяющим получить выводы относительно общего состояния потенциала предприятия, а также отдельных его составляющих.

Максимальное соблюдение названных требований к диагностике потенциала возможно при использовании предлагаемой в работе методики оценки, основанной на заполнении оценочной формы состояния социально-экономического потенциала предприятия. Данный подход ориентирован на применение в условиях практической деятельности: заполнение оценочной формы не предполагает трудоемких расчетов, в то же время обеспечивая достаточную степень информативности и объективность выводов [159, с. 104].

Для осуществления диагностики состояния социально-экономического потенциала предприятия рекомендуется использовать минимальное количество показателей, достаточное для получения объективных результатов: для характеристики каждой из составляющих потенциала целесообразно рассчитывать три-четыре показателя экспресс-оценки, обоснованных ранее в

работе (таблица 1.3). Выбранные показатели соответствуют критерию доступности и информативности, что обеспечивает простоту и удобство их применения на практике. При необходимости осуществления более глубокого анализа в практических условиях данные показатели могут быть дополнены либо заменены другими исходя из особенностей деятельности конкретного предприятия. В качестве дополнительных рекомендуется выбирать показатели из числа индикаторов, характеризующих состояние социально-экономического потенциала промышленных предприятий (рисунок 1.6, Приложение Б).

Предлагаемая оценочная форма содержит три раздела для заполнения: раздел количественной оценки, раздел качественной оценки и раздел итоговой оценки (рисунок 2.11).

ОЦЕНОЧНАЯ ФОРМА							
Дата заполнения:							
Составляющая социально-экономического потенциала	Показатель	Количественная оценка показателей социально-экономического потенциала			Качественная оценка показателей социально-экономического потенциала с учетом специфики деятельности предприятия		Итоговая оценка показателя, балл
		Расчетное значение показателя	Уровень показателя в соответствии с рекомендуемыми значениями	Баллы (по итогу количественной оценки)	Уровень достаточности значения показателя (экспертная оценка)	Баллы (по итогу качественной оценки)	
I	1						a_1
	2						a_2
	...						$a_{...}$
	n						a_n
	Оценка уровня ... потенциала					$S_1 = \sqrt[n]{a_1 \cdot \dots \cdot a_n}$	S_1
II	1						b_1
	2						b_2
	...						$b_{...}$
	k						b_m
	Оценка уровня ... потенциала					$S_2 = \sqrt[m]{b_1 \cdot \dots \cdot b_m}$	S_2
Комплексная оценка уровня социально-экономического потенциала							K
$K = \sqrt[S_1 \cdot S_2 \cdot \dots \cdot S_6]$							

Рисунок 2.11 – Оценочная форма комплексной оценки уровня социально-экономического потенциала промышленного предприятия

Раздел количественной оценки предназначен для определения реального состояния социально-экономического потенциала и подразумевает определение численных значений показателей экспресс-оценки, характеризующих каждую из его составляющих. Расчет значений показателей проводится в соответствии с существующими методиками (Приложение Б) на основе отчетной информации. Значение каждого показателя может быть отнесено к одному из трех уровней: низкому, среднему и высокому. Диапазоны значений, в соответствии с которыми показателю присваивается тот или иной уровень (таблица 2.17), были определены на основе нормативов (рекомендуемых значений), содержащихся в литературе методического и научного характера, а также в результате обобщения статистических данных и практического опыта отечественных предприятий машиностроительной отрасли [52, с. 51; 108; 111; 112; 136; 140; 142; 160-166].

Таким образом, предлагаемая методика оценки предполагает использование значений показателей в диапазонах, приближенных к оптимальным в условиях эффективного функционирования отечественных предприятий машиностроительной отрасли.

В процессе осуществления практической деятельности субъекты хозяйствования должны стремиться к достижению рекомендуемых значений показателей состояния социально-экономического потенциала, однако этого справедливо ожидать в условиях нормального функционирования предприятия.

В условиях политико-экономической нестабильности, оказывающей существенное негативное влияние на деятельность предприятий Донецкой Народной Республики, осуществление только количественной оценки потенциала на основании сопоставления с рекомендуемыми значениями показателей будет некорректным и недостаточным. В условиях дефицита финансовых, материально-сырьевых, человеческих ресурсов, нестабильности внешней среды хозяйствующие субъекты оказываются лишены объективных возможностей для эффективной реализации потенциала и вынуждены сокращать объемы его использования с целью выживания и адаптации к меняющимся условиям.

Уровни и диапазоны значений показателей количественной оценки социально-экономического потенциала (для предприятий машиностроения)

(составлено автором)

Показатель	Присваиваемый уровень показателя в зависимости от его значения		
	Низкий (1)	Средний (2)	Высокий (3)
Коэффициент износа основных средств	более 0,7	0,5-0,7	менее 0,5
Коэффициент использования парка наличного оборудования	0-0,69	0,7-0,89	0,9-1
Уровень механизации и автоматизации труда	0-0,29	0,3-0,4	0,4-1
Коэффициент платежеспособности (автономии, концентрации собственного капитала)	менее 0,5	0,5-0,7	более 0,7
Коэффициент финансирования (соотношения собственных и привлеченных средств, финансового риска)	более 1	0,5-1,0	менее 0,5
Коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами	менее 0,1	0,1-0,3	более 0,3
Коэффициент маневренности собственного капитала	менее 0,3	0,3-0,7	более 0,7
Индекс качества продукции	0-59	60-79	80-100
Показатель темпов роста объемов продаж	менее 1	1,0-1,1	более 1,1
Доля расходов на маркетинг в объеме реализации продукции	более 0,06	0,03-0,06	0,01-0,03
Коэффициент модернизации технико-технологической базы	менее 0,1	0,1-0,15	более 0,15
Доля затрат на НИОКР в общей сумме затрат предприятия	менее 0,01	0,01-0,03	более 0,03
Доля затрат на нематериальные активы в общей сумме затрат предприятия	менее 0,01	0,01-0,05	более 0,05
Уровень укомплектованности предприятия персоналом	менее 0,6	0,6-0,9	более 0,9
Коэффициент соответствия квалификации	0-0,49	0,5-0,79	0,8-1
Удельный вес работников с высшим образованием в общем составе персонала	менее 0,2	0,2-0,3	более 0,3
Удельный вес рабочих мест с неблагоприятными условиями труда	более 0,25	0,15-0,25	менее 0,15
Коэффициент стабильности кадров	менее 0,5	0,5-0,7	более 0,7
Показатель результативности реализации производственной демократии	менее 1	1-1,1	более 1,1
Индекс развития социального партнерства на предприятии	1-3,9	4-7,9	8-10

В подобных случаях сниженное значение какого-либо показателя может считаться временно допустимым и оцениваться как достаточное для данных условий. В такой ситуации в дополнение к количественной оценке, носящей

объективный характер, должна осуществляться также качественная экспертная оценка социально-экономического потенциала, учитывающая специфику реальных условий деятельности конкретного предприятия.

При этом закономерно, что качественная оценка может не совпадать с количественной, поскольку она должна дополнительно учитывать особенности экономического состояния предприятия, его масштабы и воздействие внешних факторов, которые могут оказывать существенное влияние на диапазоны допустимых значений показателей при их количественной оценке.

Заполнение раздела качественной оценки в оценочной форме позволяет охарактеризовать степень эффективности использования социально-экономического потенциала в конкретных сложившихся условиях. Для осуществления такой оценки предлагается приглашать экспертов из числа топ-менеджеров предприятия, обладающих профессиональной компетентностью, имеющих практический опыт, а также способности к аналитическому мышлению и интуитивному принятию решений. Экспертную оценку рекомендуется производить также по трем уровням с использованием предлагаемых критериев (таблица 2.18).

В зависимости от полученного уровня показателю присваивается от одного до трех баллов (неудовлетворительный уровень – один балл, удовлетворительный уровень – два балла, достаточный уровень – три балла).

Уровни, определяемые путем количественной и качественной оценок для одного и того же показателя, могут отличаться. Например, количественное значение показателя, оцениваемое в целом для машиностроительной отрасли отечественных предприятий как низкое, при проведении качественной оценки может быть принято как удовлетворительное или достаточное для определенных реальных условий. В этой связи количество баллов по итогам количественной и качественной оценок может быть разным. Итоговая оценка показателя определяется как среднее геометрическое двух балльных оценок. Таким образом, итоговый результат по каждому показателю характеризует пять его возможных уровней: 1,0 балла – низкий уровень; 1,41 и 1,73 балла – ниже среднего; 2 балла – средний уровень; 2,45 балла – выше среднего; 3,0 балла – высокий уровень.

Критерии качественной оценки показателей социально-экономического потенциала предприятия (составлено автором)

Оценка уровня значения показателя	Критерии оценки
Неудовлетворительный уровень (1 балл)	Неудовлетворительное для конкретных условий использование или полное отсутствие ресурсов, что негативно отражается на функционировании предприятия либо характеризует невозможность осуществления хозяйственной деятельности; существует необходимость незамедлительного принятия мер по улучшению ситуации
Удовлетворительный уровень (2 балла)	Недостаточное использование ресурсов, которое в краткосрочном периоде можно рассматривать как вынужденный вариант нормы; наблюдаются тенденции, ведущие к повышению уровня оцениваемого показателя, не имеется острой необходимости в срочном принятии мер по улучшению либо такие меры уже реализуются на предприятии
Достаточный уровень (3 балла)	Уровень использования ресурсов достаточен либо приближается к максимальному в реальных условиях деятельности, положительно отражается на деятельности предприятия и характеризует его функционирование как эффективное; отсутствует необходимость в улучшении показателя в ближайшем периоде

Определение уровня каждой отдельной составляющей социально-экономического потенциала производится путем вычисления средней геометрической итоговых оценок по тем показателям, которые характеризуют данную составляющую. Таким образом, итоговая оценка составляющей будет варьироваться в пределах от одного до трех. В свою очередь, комплексная оценка социально-экономического потенциала предприятия определяется при помощи последующего нахождения средней геометрической оценок всех составляющих потенциала. Выводы относительно состояния как отдельных составляющих, так и потенциала предприятия в целом предлагается делать в соответствии с приведенной шкалой (таблица 2.19).

Таким образом, интегрирование количественной и качественной оценок позволяет оценить потенциал и возможности предприятия с учетом реальных кризисных условий, когда основной целью предприятия является поддержание жизнеспособности, максимально возможное сохранение рыночных позиций и наиболее полное использование собственных ресурсов.

Характеристика уровней социально-экономического потенциала предприятия
(составлено автором)

Значение комплексной оценки социально-экономического потенциала и его составляющих, балл	Уровень социально-экономического потенциала и его составляющих	Выводы относительно состояния социально-экономического потенциала предприятия и его составляющих
1,0-1,29	Низкий	Уровень характеризуется неудовлетворительными значениями оцениваемых показателей и свидетельствует о крайне неэффективном управлении социально-экономическим потенциалом. Для повышения уровня требуется разработка срочных управленческих мероприятий
1,3-1,69	Ниже среднего	Показатели состояния социально-экономического потенциала характеризуются пониженным уровнем оценки. Потенциал с таким уровнем может считаться удовлетворительным в краткосрочном периоде. Сохранение данного уровня потенциала без своевременных корректирующих воздействий будет сопровождаться дальнейшим снижением
1,7-2,29	Средний	Уровень характеризуется средними значениями показателей, которые могут быть улучшены в результате разработки эффективных управленческих мероприятий
2,3-2,69	Выше среднего	Показатели состояния социально-экономического потенциала имеют в целом достаточно высокий уровень оценки. Потенциал предприятия имеет некоторые конкурентные преимущества на рынке. Управление потенциалом осуществляется достаточно эффективно
2,7-3,0	Высокий	Максимально возможный уровень развития, характеризующийся наиболее рациональными значениями всех показателей и обеспечивающий значительные преимущества по отношению к потенциалу конкурирующих предприятий. Социальные и экономические ресурсы предприятия сочетаются максимально эффективно, обуславливая синергетический эффект взаимодействия. Достижение данного уровня свидетельствует о высокой результативности управления социально-экономическим потенциалом

В качестве наглядного практического примера применения предлагаемой методики оценивания приведена комплексная оценка уровня социально-экономического потенциала ПАО «ДонЭРМ». Для осуществления такой оценки заполняются поля количественной, качественной и итоговой балльной оценок социально-экономического потенциала предприятия (таблица 2.20).

Таблица 2.20

Комплексная оценка уровня социально-экономического потенциала ПАО «ДонЭРМ» за 2017 г.

Составляющая потенциала	Показатель	Количественная оценка показателей социально-экономического потенциала			Качественная оценка показателей потенциала с учетом специфики деятельности предприятия		Итоговая оценка показателя, балл
		Расчетное значение показателя	Уровень показателя в соответствии с рекомендуемыми значениями	Баллы (по итогу количественной оценки)	Уровень достаточности значения показателя (экспертная оценка)	Баллы (по итогу качественной оценки)	
1	2	3	4	5	6	7	8
Производственно-технологический	Коэффициент износа основных средств	0,69	средний	2	удовлетворительный	2	2,0
	Коэффициент использования парка наличного оборудования	0,48	низкий	1	удовлетворительный	2	1,41
	Уровень механизации и автоматизации труда	0,38	средний	2	достаточный	3	2,45
	Оценка уровня производственно-технологического потенциала						(средний)
Финансово-экономический	Коэффициент концентрации собственного капитала	0,09	низкий	1	неудовлетворительный	1	1,0
	Коэффициент соотношения собственных и привлеченных средств	9,12	низкий	1	удовлетворительный	2	1,41
	Коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами	0,04	низкий	1	удовлетворительный	2	1,41
	Коэффициент маневренности собственного капитала	0,92	высокий	3	достаточный	3	3,0
	Оценка уровня финансово-экономического потенциала						(ниже среднего)
Маркетинговый	Индекс качества продукции	77	средний	2	удовлетворительный	2	2,0
	Показатель темпов роста объемов продаж	0,83	низкий	1	удовлетворительный	2	1,41
	Доля расходов на маркетинг в объеме реализации продукции	0,01	высокий	3	достаточный	3	3,0
	Оценка уровня маркетингового потенциала						(средний)

Продолжение таблицы 2.20

1	2	3	4	5	6	7	8
Инновационный	Коэффициент модернизации технико-технологической базы	0,0	низкий	1	неудовлетворительный	1	1,0
	Доля затрат на НИОКР в общей сумме затрат предприятия	0,0	низкий	1	неудовлетворительный	1	1,0
	Доля затрат на нематериальные активы в общей сумме затрат предприятия	0,001	низкий	1	удовлетворительный	2	1,41
	Оценка уровня инновационного потенциала						(низкий)
Трудовой	Уровень укомплектованности предприятия персоналом	0,63	средний	2	удовлетворительный	2	2,0
	Коэффициент соответствия квалификации	0,63	средний	2	удовлетворительный	2	2,0
	Удельный вес работников с высшим образованием	0,23	средний	2	достаточный	3	2,45
	Удельный вес рабочих мест с неблагоприятными условиями труда	0,22	средний	2	удовлетворительный	2	2,0
	Оценка уровня трудового потенциала						(средний)
Социального партнерства	Коэффициент стабильности кадров	0,66	средний	2	достаточный	3	2,45
	Показатель результативности реализации производственной демократии	0,99	низкий	1	удовлетворительный	2	1,41
	Индекс развития социального партнерства на предприятии	4,8	средний	2	удовлетворительный	2	2,0
	Оценка уровня потенциала социального партнерства						(средний)
Комплексная оценка уровня социально-экономического потенциала						(средний)	1,73

Также определяется балльная оценка уровня производственно-технологического, финансово-экономического, маркетингового, инновационного, трудового потенциалов и потенциала социального партнерства. На основе этих оценок выводится комплексная балльная оценка уровня социально-экономического потенциала предприятия.

Путем сопоставления полученного результата с рекомендуемой шкалой (таблица 2.19) определяется уровень развития потенциала (в рассматриваемом примере оценка осуществлена за 2017 г.). Аналогичным образом для проведения анализа рассчитаны значения оценки уровня развития потенциала за 2012-2016 гг. (таблица 2.21).

Из приведенных таблиц с результатами оценки следует, что уровень социально-экономического потенциала ПАО «ДонЭРМ» в 2012 г. и 2014 г. оценивается как средний. После 2014 г. наблюдается значительное снижение уровня показателей состояния потенциала, что обусловлено политико-экономическим положением Донецкого региона и военными действиями. Вследствие этого в 2016 г. уровень социально-экономического потенциала предприятия снизился и достиг значения ниже среднего. В то же время в 2017 г. отмечается улучшение значений показателей, отражающих состояние составляющих потенциала.

Так, уровень производственно-технологического потенциала предприятия в 2012-2017 гг. оценивается как средний. Однако следует отметить, что в будущий период руководству предприятия следует уделить внимание мероприятиям по снижению степени износа основных фондов с целью предотвращения дальнейшего снижения уровня развития производственно-технологического потенциала. Состояние финансово-экономического потенциала на протяжении 2012-2017 гг. колеблется на уровне среднего и ниже среднего, что свидетельствует о наличии определенных финансово-экономических трудностей. В то же время необходимо отметить следующие тенденции: коэффициент платежеспособности предприятия достиг наименее благоприятного значения в 2015 г. (0,05 при рекомендуемом значении 0,5-0,7), в 2017 г. он поднялся до 0,09.

Таблица 2.21

Комплексная оценка уровня социально-экономического потенциала ПАО «ДонЭРМ» за 2012-2016 гг.

Показатель	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.
	Количественная оценка / качественная оценка / итоговая балльная оценка				
1	2	3	4	5	6
Коэффициент износа основных средств	0,58/удовл./2,0	0,59/удовл./2,0	0,6/удовл./2,0	0,63/удовл./2,0	0,68/удовл./2,0
Коэффициент использования парка наличного оборудования	0,42/удовл./1,41	0,41/удовл./1,41	0,43/удовл./1,41	0,44/удовл./1,41	0,44/удовл./1,41
Уровень механизации и автоматизации труда	0,38/достат./2,45	0,38/достат./2,45	0,39/достат./2,45	0,39/достат./2,45	0,38/достат./2,45
Оценка уровня производственно-технологического потенциала	1,9 (средний)	1,9 (средний)	1,9 (средний)	1,9 (средний)	1,9 (средний)
Коэффициент концентрации собственного капитала	0,24/удовл./1,41	0,25/удовл./1,41	0,13/неудовл./1,0	0,05/неудовл./1,0	0,08/неудовл./1,0
Коэффициент соотношения собственных и привлеченных средств	3,22/удовл./1,41	3,02/удовл./1,41	6,42/удовл./1,41	19,05/неудовл./1,0	9,81/неудовл./1,0
Коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами	0,78/достат./3,0	0,11/удовл./2,0	0,10/удовл./2,0	0,09/удовл./1,41	0,04/удовл./1,41
Коэффициент маневренности собственного капитала	0,38/удовл./2,0	0,39/удовл./2,0	0,73/достат./3,0	0,71/достат./3,0	0,92/достат./3,0
Оценка уровня финансово-экономического потенциала	1,86 (средний)	1,68 (ниже среднего)	1,71 (средний)	1,43 (ниже среднего)	1,43 (ниже среднего)
Индекс качества продукции	83/достат./3,0	81/достат./3,0	75/удовл./2,0	75/удовл./2,0	77/удовл./2,0
Показатель темпов роста объемов продаж	1,12/достат./3,0	1,4/достат./3,0	0,74/удовл./1,41	0,49/неудовл./1,0	0,81/удовл./1,41
Доля расходов на маркетинг в объеме реализации продукции	0,02/достат./3,0	0,03/достат./3,0	0,02/достат./3,0	0,01/достат./3,0	0,01/достат./3,0
Оценка уровня маркетингового потенциала	3,0 (высокий)	3,0 (высокий)	2,04 (средний)	1,82 (средний)	2,04 (средний)
Коэффициент модернизации технико-технологической базы	0,02/неудовл./1,0	0,05/неудовл./1,0	0,23/достаточн./3,0	0/неудовл./1,0	0/неудовл./1,0

Продолжение таблицы 2.21

1	2	3	4	5	6
Доля затрат на НИОКР в общей сумме затрат предприятия	0,007/неудовл./1,0	0,007/неудовл./1,0	0,004/неудовл./1,0	0/неудовл./1,0	0/неудовл./1,0
Доля затрат на нематериальные активы в общей сумме затрат предприятия	0,001/неудовл./1,0	0,001/неудовл./1,0	0,002/неудовл./1,0	0,002/неудовл./1,0	0,001/неудовл./1,0
Оценка уровня инновационного потенциала	1,0 (низкий)	1,0 (низкий)	1,44 (ниже среднего)	1,0 (низкий)	1,0 (низкий)
Уровень укомплектованности предприятия персоналом	0,91/достат./3,0	0,91/достат./3,0	0,84/удовл./2,0	0,62/удовл./2,0	0,62/удовл./2,0
Коэффициент соответствия квалификации	0,73/удовл./2,0	0,7/удовл./2,0	0,63/удовл./2,0	0,62/удовл./2,0	0,63/удовл./2,0
Удельный вес работников с высшим образованием	0,21/удовл./2,0	0,23/удовл./2,0	0,23/достат./2,45	0,24/достат./2,45	0,23/достат./2,45
Удельный вес рабочих мест с неблагоприятными условиями труда	0,17/удовл./2,0	0,18/удовл./2,0	0,2/удовл./2,0	0,21/удовл./2,0	0,22/удовл./2,0
Оценка уровня трудового потенциала	2,21 (средний)	2,21 (средний)	2,1 (средний)	2,1 (средний)	2,1 (средний)
Коэффициент стабильности кадров	0,72/достат./3,0	0,72/достат./3,0	0,69/достат./2,45	0,68/достат./2,45	0,66/достат./2,45
Показатель результативности реализации производственной демократии	1,01/удовл./2,0	0,85/удовл./1,41	0,98/удовл./1,41	0,82/удовл./1,41	0,91/удовл./1,41
Индекс развития социального партнерства на предприятии	5,7/удовл./2,0	5,8/удовл./2,0	5,5/удовл./2,0	4,8/удовл./2,0	4,7/удовл./2,0
Оценка уровня потенциала социального партнерства	2,29 (средний)	2,04 (средний)	1,90 (средний)	1,90 (средний)	1,90 (средний)
Комплексная оценка уровня социально-экономического потенциала	1,94 (средний)	1,60 (ниже среднего)	1,83 (средний)	1,64 (ниже среднего)	1,68 (ниже среднего)

Подобная ситуация наблюдается в отношении коэффициента финансирования: его значение изменилось с 19,05 в 2015 г. до 9,12 в 2017 г. при нормальных значениях в пределах 0,5-1,0. Приблизилось к оптимальному значению коэффициента маневренности собственного капитала.

Таким образом, несмотря на существенное ухудшение финансово-экономического состояния предприятия после 2014 г., в 2017 г. наблюдается положительное изменение показателей, что свидетельствует о постепенном улучшении состояния рассматриваемой составляющей потенциала.

Маркетинговый потенциал в анализируемом периоде находился на высоком уровне в 2012-2013 гг., после 2013 г. – снизился до среднего уровня. Наблюдается снижение индекса качества продукции, причины которого также связаны с социально-экономическими событиями Донбасса: уменьшением численности персонала в результате оттока квалифицированных кадров, снижением уровня повышения квалификации сотрудников предприятия, значительной степенью износа основных фондов, снижением заинтересованности работников в результатах своего труда.

Уровень инновационного потенциала ПАО «ДонЭРМ» является стабильно низким. Лишь в 2014 г. за счет проведенной модернизации предприятию удалось повысить позиции инновационной составляющей социально-экономического потенциала до уровня ниже среднего. В 2015-2017 гг. на предприятии не внедряются инновации вследствие недостаточности финансирования и нестабильного положения. Так, в 2015-2017 гг. не проводились НИОКР и модернизация технико-технологической базы.

В отношении трудового потенциала необходимо отметить постепенное снижение удельного веса работников, прошедших подготовку, переподготовку и повышение квалификации. Такая ситуация обусловлена отсутствием финансовой возможности проводить обучение работников предприятия в специализированных учебных центрах, тем не менее ПАО «ДонЭРМ» выполняет данную функцию своими силами. Наблюдающаяся тенденция снижения уровня укомплектованности предприятия персоналом вызвана оттоком кадров

вследствие неблагоприятной социально-экономической ситуации в регионе, при этом руководство предприятия стремится к сохранению рабочих мест. В целом в период 2012-2017 гг. на предприятии наблюдается средний уровень трудового потенциала.

Также средний уровень имеет потенциал социального партнерства. Основными проблемами в достижении гармонизации интересов заинтересованных сторон являются неэффективная реализация производственной демократии на предприятии, а также недостаточная степень удовлетворенности от совместной деятельности работников и собственников бизнеса (по результатам определения индекса развития социального партнерства на предприятии).

Резюмируя итоги проведенной оценки, необходимо отметить, что в настоящих условиях функционирования, значительно осложненных политико-экономической ситуацией в регионе, социально-экономический потенциал ПАО «ДонЭРМ» в 2017 г. имеет средний уровень, который может быть повышен в результате разработки и внедрения управленческих мероприятий. В период наблюдающегося кризиса достаточно сложно воздействовать на такие составляющие потенциала как производственно-технологический, финансово-экономический, инновационный потенциал в силу ограниченности финансирования, а также приоритетности сохранения жизнеспособности предприятия. Тем не менее, предприятие может стремиться повысить маркетинговый и трудовой потенциалы, а также потенциал социального партнерства, уделяя особое внимание повышению уровня качества продукции, осуществлению профессионального обучения персонала, а также развитию производственной демократии. Данные направления деятельности не требуют значительных финансовых затрат, в то же время обеспечивая укрепление конкурентных позиций предприятия.

Предлагаемый в работе механизм комплексной диагностики уровня социально-экономического потенциала предприятия не требует значительных трудовых и временных затрат, ориентирован на практическое применение и легко адаптируется к различным условиям производственно-хозяйственной

деятельности предприятия: в зависимости от целей диагностики могут быть выбраны разные показатели и изменено их количество. Данный механизм предполагает сочетание количественной и качественной оценок, что дает возможность определить уровень потенциала в различных реальных условиях деятельности предприятия. Так, в нормальных условиях функционирования оценка будет ориентироваться на оптимальные значения показателей, в то время как в кризисных условиях уровень потенциала будет оцениваться также исходя из значений рекомендуемых показателей, но с обязательным учетом потенциальных возможностей предприятия, его приоритетных целей в нестабильных условиях, а также факторов внутренней и внешней среды.

Данная методика оценки позволит осуществить диагностику как всего потенциала, так и его отдельных составляющих. Использование предлагаемого подхода к оценке предоставит возможность одновременно выявить слабые места в деятельности предприятия и провести сравнение с потенциалом конкурирующих субъектов хозяйствования. Возможность сравнения потенциалов нескольких предприятий отрасли даст возможность определить конкурентную позицию на рынке и обозначить необходимые векторы развития хозяйствующего субъекта. Своевременное обнаружение пробелов и узких мест будет способствовать разработке наиболее эффективных управленческих мероприятий и, следовательно, совершенствованию управления конкретными составляющими потенциала, что, в конечном итоге, позволит улучшить результаты деятельности предприятия.

Выводы по разделу 2

1. Исследование динамики показателей, характеризующих социально-экономический потенциал промышленных предприятий Донецкого региона за 2010-2014 гг., позволило выявить наличие негативных тенденций, проявляющихся в снижении объемов производства промышленной продукции (на

31,5 %), капитальных инвестиций (на 12,9 %), количества инновационно активных предприятий (на 47,7 %), характерных также и для других регионов Украины. В то же время социальные и экономические показатели деятельности промышленных предприятий Донецкой области до 2014 г. достигали достаточно высоких значений по сравнению с аналогичными показателями в целом по Украине, что свидетельствует о высоком уровне развития и реализации социально-экономического потенциала предприятий региона.

2. После 2014 г. предприятия Донецкой Народной Республики вынуждены функционировать в крайне сложных политико-экономических условиях, характеризующихся отсутствием прямых торгово-экономических связей с другими государствами, транспортной и экономической изоляцией, продолжающимися боевыми действиями. В этой связи резко и существенно снизились объемы выпуска промышленной продукции (на 69,6 %), уровень оплаты труда (на 30,17 %).

3. На основе анализа социально-экономических показателей деятельности предприятий машиностроительной отрасли Донецкой Народной Республики (ПАО «ДонЭРМ», ООО «Интеркод», ГП «ДЭТЗ») за 2012-2016 гг. выявлен ряд проблем, наиболее острыми из которых являются снижение объемов производства, уменьшение чистой прибыли (рост убыточности) предприятий, недостаточность финансовых ресурсов, необходимых для модернизации основных средств, снижение производительности труда, сокращение социальных программ. В 2017 г. отмечена положительная динамика данных показателей.

4. Исследование существующих методик оценивания, характеризующихся сложностью осуществления дифференцированных оценок отдельных составляющих социально-экономического потенциала, а также трудоемкостью получения объективных обоснованных выводов относительно общего уровня его развития, свидетельствует о целесообразности усовершенствования научно-методического подхода к комплексной оценке уровня социально-экономического потенциала промышленного предприятия. Обосновано, что методика комплексной оценки уровня социально-экономического потенциала

промышленного предприятия должна включать как количественную оценку его состояния, подразумевающую численное определение значений показателей, характеризующих составляющие потенциала, так и качественную оценку, учитывающую факторы и условия внешней среды, которые оказывают влияние на имеющееся состояние и перспективные возможности развития потенциала предприятия. Предложенный подход позволит обеспечить взаимосвязь и обобщение результатов, характеризующих разные составляющие социально-экономического потенциала.

5. Для осуществления комплексной оценки уровня социально-экономического потенциала промышленного предприятия предложена оценочная форма, которая содержит три раздела для заполнения. Раздел количественной оценки предназначен для определения реального состояния социально-экономического потенциала на основе численных значений показателей экспресс-оценки, характеризующих каждую из его составляющих. В процессе количественного оценивания расчет значений показателей проводится в соответствии с существующими методиками на основе отчетной информации. Значение каждого показателя может быть отнесено к одному из трех уровней: низкому, среднему и высокому. Диапазоны значений, в соответствии с которыми показателю присваивается тот или иной уровень, определены на основе рекомендуемых значений, содержащихся в литературе методического и научного характера, а также в результате обобщения статистических данных и практического опыта отечественных предприятий машиностроительной отрасли. Раздел качественной оценки предполагает ориентацию на существующие условия деятельности конкретного предприятия. Заполнение этого раздела в оценочной форме позволяет охарактеризовать степень эффективности использования социально-экономического потенциала в конкретных сложившихся условиях. Такая оценка осуществляется экспертами из числа топ-менеджеров предприятия, обладающими профессиональной компетентностью, имеющими практический опыт, а также способности к аналитическому мышлению и интуитивному принятию решений, по трехбалльной шкале в соответствии с обоснованными

критериями. Раздел итоговой оценки позволяет получить результат, объединяющий количественную и качественную оценки. Итоговая оценка показателя определяется как среднее геометрическое его балльных оценок. Итоговый результат по каждому показателю характеризует пять его возможных уровней: 1 балл – низкий уровень; 1,41 и 1,73 балла – ниже среднего; 2 балла – средний уровень; 2,45 балла – выше среднего; 3 балла – высокий уровень. Оценку уровня каждой составляющей социально-экономического потенциала (S_1, \dots, S_6) предложено производить путем вычисления средней геометрической итоговых оценок по тем показателям, которые характеризуют данную составляющую. Комплексная оценка уровня социально-экономического потенциала предприятия (К) определяется как среднее геометрическое оценок всех составляющих потенциала. Разработана шкала для определения состояния отдельных составляющих и социально-экономического потенциала предприятия в целом.

6. С помощью предложенного подхода проведена комплексная оценка социально-экономического потенциала ПАО «ДонЭРМ». В 2012 г., 2014 г., 2017 г. он оценивался как средний, в 2013 г., 2015 г., 2016 г. – ниже среднего.

Основные результаты, изложенные во втором разделе диссертационной работы, опубликованы в научных трудах автора [158; 159].

РАЗДЕЛ 3

**НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПОВЫШЕНИЯ
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-
ЭКОНОМИЧЕСКИМ ПОТЕНЦИАЛОМ ПРОМЫШЛЕННЫХ
ПРЕДПРИЯТИЙ**

3.1 Моделирование результативности управления социально-экономическим потенциалом промышленных предприятий

Эффективное управление социально-экономическим потенциалом промышленного предприятия должно предусматривать разработку и внедрение определенных стратегий активизации конкретных составляющих потенциала. В свою очередь, обоснование той или иной стратегии должно быть основано на количественном подходе к управлению, позволяющем точно и наглядно оценить имеющуюся ситуацию и спрогнозировать результаты планируемых изменений. В качестве инструмента количественного подхода целесообразно использовать экономико-математическое моделирование, которое позволяет с минимальными временными затратами обработать достаточно большое количество разнородной информации, математически оценить степень влияния исследуемых показателей на результаты процесса управления и в формализованном виде представить описание имеющихся причинно-следственных связей, наблюдаемых в социально-экономических явлениях и процессах [167-172]. Полученные в процессе исследования математические модели должны быть положены в основу планирования и прогнозирования изменения значений показателей, характеризующих результативность реализации социально-экономического потенциала предприятий.

Получение качественных выводов и моделей обеспечивается путем использования в процессе экономико-математического моделирования

совокупности данных, соответствующей определенным объективным требованиям. К таким требованиям относятся достоверность, однородность, а также теснота причинно-следственных связей [173, с. 24-25]. Так, достоверность данных обеспечивается тем, что все показатели, выбранные для проведения исследования, определены на основе общедоступной статистической информации или данных, полученных опытным путем с помощью опросов работников и топ-менеджеров предприятий. Однородность достигается тем, что показатели, используемые в процессе моделирования, характеризуют деятельность одного конкретного предприятия. Между всеми показателями имеется достаточная теснота причинно-следственных связей, что свидетельствует о высоком уровне качества выборки. Таким образом, соответствие используемых показателей требованиям, предъявляемым к исходной информации, свидетельствует об их достаточной репрезентативности.

С целью обеспечения однородности исходных данных, а также учета индивидуальной среды предприятия для построения корреляционных зависимостей, экономико-математическое моделирование выполнено отдельно для каждого из исследуемых предприятий (ООО «Интеркод», ГП «ДЭТЗ», ПАО «ДонЭРМ»).

В качестве основных инструментов исследования были выбраны стандартные пакеты анализа данных Excel и система Statistica, которые позволили построить и протестировать на тесноту связи все возможные варианты корреляционных зависимостей результативных показателей реализации социально-экономического потенциала предприятия от показателей, характеризующих социальный и экономический аспекты потенциала. В качестве результативных показателей, отражающих степень реализации социально-экономического потенциала предприятия, выбраны: валовая прибыль, тыс. рос. руб. (Y1), объем производства, тыс. рос. руб. (Y2), среднегодовая выработка одного работника, тыс. рос. руб./чел. (Y3).

Входными переменными (факторами) для проведения анализа зависимости показателей результативности от показателей, характеризующих экономический

аспект социально-экономического потенциала (производственно-технологический, маркетинговый и инновационный потенциал), выбраны следующие:

X1 – коэффициент износа основных средств, %;

X2 – индекс качества продукции;

X3 – доля затрат на нематериальные активы, %.

Аналогичным образом был проведен анализ зависимости результативных показателей от показателей, характеризующих социальный аспект потенциала и его трудовой потенциал и потенциал социального партнерства. При этом факторными переменными для проведения анализа определены следующие:

X4 – коэффициент соответствия квалификации, %;

X5 – удельный вес рабочих мест с неблагоприятными условиями труда, %;

X6 – индекс развития социального партнерства.

Значения результативных и факторных переменных приведены в таблицах 3.1-3.3.

Таблица 3.1

Значения результативных и факторных переменных для определения зависимостей в условиях ООО «Интеркод»

Переменная	Показатель	Значение показателя					
		2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.
Y1	Валовая прибыль, тыс. рос. руб.	72444	102828	143154	88990	80624	-2868
Y2	Объем производства, тыс. рос. руб.	392641,8	349875,8	294822,5	183047,6	70457,2	4835,6
Y3	Среднегодовая выработка одного работника, тыс. рос. руб./чел.	578,26	526,13	458,51	331,61	158,69	12,59
X1	Коэффициент износа основных средств, %	43	47	55	71	83	89
X2	Индекс качества продукции	96,3	96,2	96,1	95,6	94,0	93,0
X3	Доля затрат на нематериальные активы, %	0,89	0,92	0,94	0,67	0,59	0
X4	Коэффициент соответствия квалификации, %	83	84	81	75	67	62
X5	Удельный вес рабочих мест с неблагоприятными условиями труда, %	15	16	17	17	18	18
X6	Индекс развития социального партнерства	8,5	8,3	7,5	6,7	6,2	5,8

Таблица 3.2

Значения результативных и факторных переменных для определения зависимостей в условиях ПАО «ДонЭРМ»

Переменная	Показатель	Значение показателя					
		2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.
Y1	Валовая прибыль, тыс. рос. руб.	17134	12968	3658	7316	11104	18295
Y2	Объем производства, тыс. рос. руб.	145233	116572	60125	45987	61593	64859
Y3	Среднегодовая выработка одного работника, тыс. рос. руб./чел.	242,86	228,13	131,85	127,74	193,39	195,9
X1	Коэффициент износа основных средств, %	58	59	60	63	68	69
X2	Индекс качества продукции	83	81	75	75	77	78
X3	Доля затрат на нематериальные активы, %	0,1	0,1	0,2	0,2	0,1	0,1
X4	Коэффициент соответствия квалификации, %	73	70	63	62	62	63
X5	Удельный вес рабочих мест с неблагоприятными условиями труда, %	17	18	20	21	22	22
X6	Индекс развития социального партнерства	5,7	5,8	5,5	4,8	4,7	4,9

Таблица 3.3

Значения результативных и факторных переменных для определения зависимостей в условиях ГП «ДЭТЗ»

Переменная	Показатель	Значение показателя					
		2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.
1	2	3	4	5	6	7	8
Y1	Валовая прибыль, тыс. рос. руб.	74258	73854	20892	12642	88192	93812
Y2	Объем производства, тыс. рос. руб.	403167	400098,6	151934	127359	157186	159755,6
Y3	Среднегодовая выработка одного работника, тыс. рос. руб./чел.	541,16	548,83	279,29	275,67	350,08	364,7
X1	Коэффициент износа основных средств, %	46,3	48,1	54,6	63,9	68,0	66,5
X2	Индекс качества продукции	89	90	82	83	85	86
X3	Доля затрат на нематериальные активы, %	3	3	2	2	0,06	0,05
X4	Коэффициент соответствия квалификации, %	79	80	69	68	67	68

Продолжение таблицы 3.3

1	2	3	4	5	6	7	8
X5	Удельный вес рабочих мест с неблагоприятными условиями труда, %	18	17	24	23	21	21
X6	Индекс развития социального партнерства	7,9	7,8	6,8	6,7	6,9	7,0

В результате осуществления первичного анализа, в процессе которого связь устанавливалась по очереди между определенной факторной и результативной группами показателей, были получены данные, приведенные в таблицах 3.4-3.6.

Проведенный регрессионный анализ позволил установить параметры регрессионной модели и соответствующие критерии значимости. При этом объективность экономико-математических расчетов должна обеспечиваться соблюдением определенных правил и закономерностей.

Таблица 3.4

Первичный регрессионный анализ показателей уровня развития социально-экономического потенциала ООО «Интеркод»

№ модели	Уравнение регрессии	Множественный R	R ²	Значимость F	P-значение				
					Y-пересечение	X ₁ /X ₄	X ₂ /X ₅	X ₃ /X ₆	
Показатели, характеризующие экономический аспект потенциала									
1	$Y1 = -1203381 + 1946,4 \cdot X1 + 10972,3 \cdot X2 + 170288,7 \cdot X3$	0,951	0,904	0,140	0,727	0,330	0,758*	0,182	
2	$Y2 = -1249048 - 6777,81 \cdot X1 + 19989,45 \cdot X2 + 445,59 \cdot X3$	0,999	0,998	0,002	0,353	0,006	0,206	0,989*	
3	$Y3 = -4614 - 6,5 \cdot X1 + 56,1 \cdot X2 + 63,98 \cdot X3$	0,998	0,997	0,004	0,194	0,033	0,153	0,445*	
Показатели, характеризующие социальный аспект потенциала									
4	$Y1 = -1290211 + 10280,8 \cdot X4 + 41948,1 \cdot X5 - 15285 \cdot X6$	0,952	0,906	0,137	0,197	0,139	0,291	0,804*	
5	$Y2 = -471698 + 9673,6 \cdot X4 - 20590,5 \cdot X5 + 42628,7 \cdot X6$	0,998	0,996	0,006	0,420	0,083	0,419*	0,372	
6	$Y3 = -472,3 + 21,1 \cdot X4 - 40,7 \cdot X5 - 12 \cdot X6$	0,996	0,992	0,011	0,638	0,061	0,391	0,877*	

* - неудовлетворительный уровень P-значения, указывающий на целесообразность исключения из модели соответствующего фактора

Так, одним из критериев тесноты связи является значение множественного R (множественного коэффициента корреляции), характеризующего степень зависимости результативного показателя (Y_i) от факторных переменных (X_i). Данный показатель принимает значение в интервале от нуля до единицы.

Таблица 3.5

Первичный регрессионный анализ показателей уровня развития социально-экономического потенциала ПАО «ДонЭРМ»

№ модели	Уравнение регрессии	Множественный R	R ²	Значимость F	P-значение			
					Y-пересечение	X ₁ /X ₄	X ₂ /X ₅	X ₃ /X ₆
Показатели, характеризующие экономический аспект потенциала								
7	Y1=-368999+1529·X1+3468,8·X2+101464,4·X3	0,989	0,977	0,034	0,05	0,049	0,044	0,149*
8	Y2=-358997-3034·X1+8287,5·X2-114605·X3	0,995	0,991	0,014	0,439	0,186	0,129	0,612*
9	Y3=-99,7-1,46·X1+5,86·X2-603,3·X3	0,999	0,999	0,001	0,334	0,05*	0,013	0,004
Показатели, характеризующие социальный аспект потенциала								
10	Y1=-352814+3363,3·X4+6916,9·X5+1131,9·X6	0,974	0,949	0,076	0,057	0,029	0,066	0,837*
11	Y2=-771739+10589,5·X4+6965,8·X5+4147,4·X6	0,993	0,986	0,021	0,137	0,038	0,414	0,835*
12	Y3=-2490+24,6·X4+45,9·X5+28,1·X6	0,978	0,957	0,064	0,068	0,032	0,088	0,533*

* - неудовлетворительный уровень P-значения, указывающий на целесообразность исключения из модели соответствующего фактора

Таблица 3.6

Первичный регрессионный анализ показателей уровня развития социально-экономического потенциала ГП «ДЭТЗ»

№ модели	Уравнение регрессии	Множественный R	R ²	Значимость F	P-значение			
					Y-пересечение	X ₁ /X ₄	X ₂ /X ₅	X ₃ /X ₆
Показатели, характеризующие экономический аспект потенциала								
13	Y1=-538720-2050,8·X1+8996,9·X2-32124,4·X3	0,997	0,994	0,009	0,034	0,076*	0,009	0,013
14	Y2=-1613950-5906,2·X1+25362,6·X2+7307,3·X3	0,996	0,992	0,011	0,061	0,139	0,018	0,683*
15	Y3=-2044,9-4,3·X1+31,4·X2-8,5·X3	0,997	0,995	0,008	0,025	0,158	0,007	0,557*
Показатели, характеризующие социальный аспект потенциала								
16	Y1=406304-14325,6·X4-11921,8·X5+129430,8·X6	0,968	0,936	0,094	0,433	0,079*	0,236*	0,207*
17	Y2=-1374699+10237,47·X4-1674,4·X5+126286,9·X6	0,999	0,997	0,004	0,047	0,086	0,782*	0,137
18	Y3=-229,7-1,1·X4-18,7·X5+152,0·X6	0,999	0,998	0,001	0,268	0,541*	0,018	0,027

* - неудовлетворительный уровень P-значения, указывающий на целесообразность исключения из модели соответствующего фактора

Значение коэффициента детерминации R² (мера определенности) характеризует качество полученной регрессионной функции, которая выражается степенью соответствия исходных данных и регрессионной модели (расчетных данных). Мера определенности всегда находится в пределах интервала от нуля до единицы. Если значение R² близко к единице, это означает, что построенная модель характеризует практически всю изменчивость используемых переменных

[174-177]. Полученные в работе результаты расчета множественного R и R^2 свидетельствуют о высоком качестве каждой из построенных моделей и точности аппроксимации для всех исследуемых предприятий.

Поскольку регрессионные зависимости построены на основе выборочных данных, актуальным становится вопрос об адекватности построенного уравнения данным генеральной совокупности. Для установления степени адекватности осуществляется проверка статистической значимости коэффициента детерминации на основе критерия Фишера. Уровень значимости критерия Фишера (значимость F) оценивает качество модели и ее достоверность (при этом величина значимости F должна быть менее 0,05) [174-177]. Необходимость такой оценки связана с тем, что не каждый фактор, который учтен в модели, может значительно увеличивать долю вариации результативного признака. Проверка на основе критерия Фишера построенных первичных моделей по каждому предприятию свидетельствует о том, что зависимость результативных показателей от факторных имеет достаточно высокую степень значимости.

Показатель P -значения отражает достоверность отличия соответствующих коэффициентов от нуля. В случае, когда значение данного показателя для определенного фактора модели превышает 0,05, этот фактор считается нулевым, то есть незначимым [174, с. 18]. То есть, соответствующая независимая переменная практически не влияет на зависимую переменную и определенный фактор может быть исключен из модели. Таким образом, полученные данные P -значений для каждой из первичных моделей, приведенные в таблицах 3.4-3.6, иллюстрируют наличие или отсутствие статистической значимости каждого фактора, выбранного для исследования. Для повышения качества построенных моделей все незначимые факторы следует исключить из моделей. Результаты такого преобразования каждой из первичных моделей приведены в таблицах 3.7-3.9.

Исходя из данных, приведенных в таблицах 3.7-3.9, все усовершенствованные модели являются значимыми, о чем свидетельствуют высокие значения соответствующих критериев оценки (множественного R , R^2 и значимости F). Статистическая значимость полученных коэффициентов модели

также подтверждается достаточным значением критерия Р-значений.

Таблица 3.7

Вторичный регрессионный анализ показателей оценки уровня развития
социально-экономического потенциала ООО «Интеркод»

№ модели	Уравнение регрессии	Множественный R	R ²	Значимость F	Р-значение			
					Y-пересечение	X ₁ /X ₄	X ₂ /X ₅	X ₃ /X ₆
Показатели, характеризующие экономический аспект потенциала								
19	Y1=-148733+1564,2·X1+192181,9·X3	0,948	0,898	0,032	0,191	0,182	-	0,029
20	Y2=-1260194-6776,9·X1+20109,1·X2	0,999	0,998	3,6E-05	0,126	0,0006	0,044	-
21	Y3=-6214,5-6,46·X1+73,3·X2	0,998	0,996	0,0003	0,033	0,012	0,022	-
Показатели, характеризующие социальный аспект потенциала								
22	Y1=-1434828+9238·X4+48698,4·X5	0,950	0,903	0,030	0,030	0,016	0,043	-
23	Y2=-939458+8383,5·X4+73094,6·X6	0,997	0,993	0,001	0,001	0,053	-	0,045
24	Y3=-586,2+20,3·X4-35,4·X5	0,996	0,993	0,001	0,297	0,003	0,147	-

Таблица 3.8

Вторичный регрессионный анализ показателей оценки уровня развития
социально-экономического потенциала ПАО «ДонЭРМ»

№ модели	Уравнение регрессии	Множественный R	R ²	Значимость F	Р-значение			
					Y-пересечение	X ₁ /X ₄	X ₂ /X ₅	X ₃ /X ₆
Показатели, характеризующие экономический аспект потенциала								
25	Y1=-177861+788,2·X1+1792·X2	0,958	0,918	0,024	0,013	0,037	0,011	-
26	Y2=-574888-2197,2·X1+10181,4·X2	0,995	0,989	0,001	0,006	0,027	0,001	-
27	Y3=-441,8+8,8·X2-435,6·X3	0,999	0,997	0,0002	0,005	-	0,001	0,002
Показатели, характеризующие социальный аспект потенциала								
28	Y1=-337928+3325,2·X4+6593,7·X5	0,973	0,947	0,012	0,007	0,006	0,008	-
29	Y2=-717196+10449,8·X4+5781,3·X5	0,993	0,985	0,002	0,03	0,008	0,22	-
30	Y3=-2120,4+23,66·X4+37,88·X5	0,972	0,944	0,013	0,061	0,017	0,025	-

Таким образом, полученные в результате второй итерации модели являются достоверными и могут быть использованы при оценке показателей результативности реализации социально-экономического потенциала исследуемых предприятий.

Вторичный регрессионный анализ показателей оценки уровня развития
социально-экономического потенциала ГП «ДЭТЗ»

№ модели	Уравнение регрессии	Множественный R	R ²	Значимость F	P-значение			
					Y-пересечение	X ₁ /X ₄	X ₂ /X ₅	X ₃ /X ₆
Показатели, характеризующие экономический аспект потенциала								
31	$Y_1 = -826814 + 10741,6 \cdot X_2 - 20512,3 \cdot X_3$	0,978	0,957	0,009	0,006	-	0,005	0,009
32	$Y_2 = -1482897 - 6961,3 \cdot X_1 + 24691,1 \cdot X_2$	0,996	0,992	0,001	0,012	0,005	0,003	-
33	$Y_3 = -2196,6 - 3,04 \cdot X_1 + 32,2 \cdot X_2$	0,997	0,993	0,001	0,002	0,027	0,001	-
Показатели, характеризующие социальный аспект потенциала								
-	Модель исключена							
34	$Y_2 = -1470547 + 9804,6 \cdot X_4 + 139141,8 \cdot X_6$	0,999	0,997	0,0001	0,0001	0,027	-	0,015
35	$Y_3 = -177,3 - 19,5 \cdot X_5 + 135,7 \cdot X_6$	0,999	0,998	2,5E-05	0,243	-	0,003	0,001

В результате моделирования влияния показателей, характеризующих социальный и экономический аспекты потенциала предприятий, на результативные показатели его реализации, можно сделать следующие выводы. В условиях ООО «Интеркод» установлено, что наибольшее влияние на величину объема производства оказывают коэффициент износа основных средств и индекс развития социального партнерства; на уровень валовой прибыли предприятия – доля затрат на нематериальные активы и коэффициент соответствия квалификации; на величину среднегодовой выработки одного работника – коэффициенты износа основных средств и соответствия квалификации (таблица 3.7).

В условиях ПАО «ДонЭРМ» размеры валовой прибыли, объем производства и среднегодовая выработка одного работника в наибольшей степени зависят от значений индекса качества продукции и коэффициента соответствия квалификации (таблица 3.8).

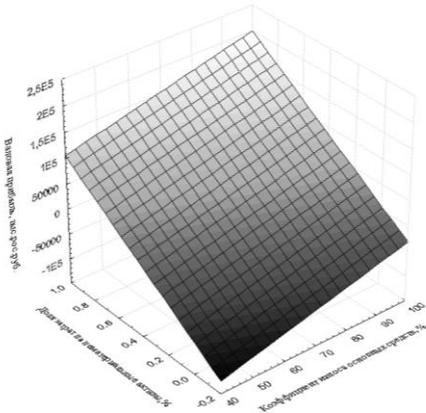
В свою очередь, на валовую прибыль ГП «ДЭТЗ» наибольшее влияние оказывает индекс качества продукции, на объем производства и среднегодовую выработку одного работника – индексы качества продукции и развития социального партнерства (таблица 3.9).

Построение графических изображений полученных регрессионных моделей, которые аппроксимируются определенной линейной функцией в виде 3D-графиков поверхности, позволяет наглядно продемонстрировать форму и формализовать уравнения связи, что значительно улучшает восприятие моделей (рисунки 3.1-3.3).

Исходя из того, что экономический и социальный аспекты потенциала предприятия оказывают взаимное влияние друг на друга, а их взаимодействие обеспечивает синергетический эффект, который влияет на результативность реализации потенциала в целом, целесообразно построение усовершенствованных комплексных моделей, одновременно отражающих совместное влияние отдельных показателей социального и экономического аспектов потенциала на результативные показатели. В результате осуществления моделирования влияния показателей, отражающих одновременное влияние экономического и социального аспектов потенциала исследуемых предприятий на общие результаты его реализации, получены соответствующие системы двухфакторных моделей. Наиболее качественные и достоверные из них представлены в таблице 3.10.

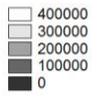
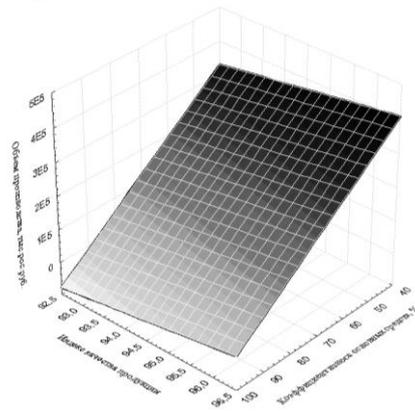
Так, на основе данных ООО «Интеркод» получено четыре модели, по данным ПАО «ДонЭРМ» и ГП «ДЭТЗ» построено по три модели. Все рассматриваемые модели являются значимыми, что подтверждается удовлетворительными значениями соответствующих критериев (множественного R , R^2 и значимости F). Таким образом, полученные в результате третьей итерации модели являются достоверными и могут быть использованы при прогнозировании изменений показателей результативности реализации социально-экономического потенциала предприятий. Наглядное представление формы связей полученных зависимостей в виде 3D-графиков поверхностей приведено на рисунках 3.4-3.6. Из полученных P -значений (таблица 3.10) следует, что наибольшее влияние на размеры валовой прибыли ООО «Интеркод» оказывают индекс качества продукции и удельный вес рабочих мест с неблагоприятными условиями труда (модель № 37), а также доля затрат на нематериальные активы и индекс развития социального партнерства (модель № 38), на объем производства и

Валовая прибыль, тыс. р.с. руб. = $-1,4873E5+1564,2258*x+1,9218E5*y$



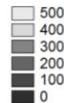
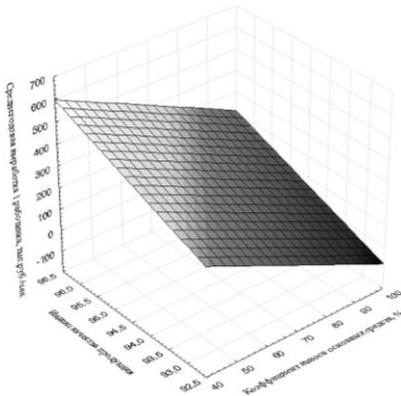
Модель № 19

Объем производства, тыс. р.с. руб. = $-1,2602E6-6776,9655*x+20109,0861*y$



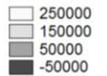
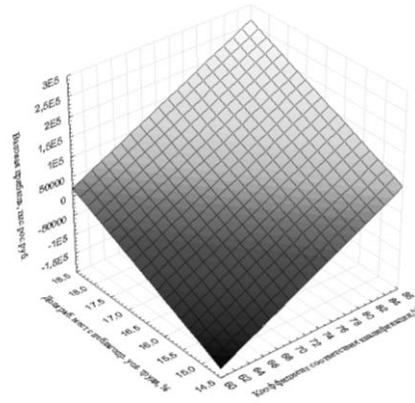
Модель № 20

Среднегодовая выработка 1 работника, тыс. руб./чел. = $-6214,4832-6,462*x+73,2842*y$



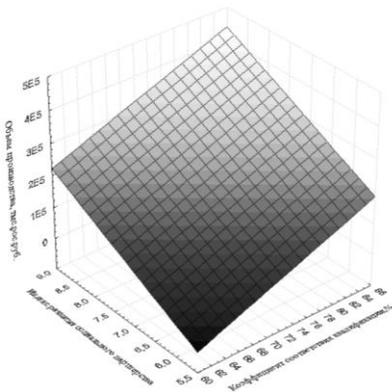
Модель № 21

Валовая прибыль, тыс. р.с. руб. = $-1,4348E6+9238,0433*x+48698,4357*y$



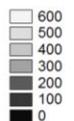
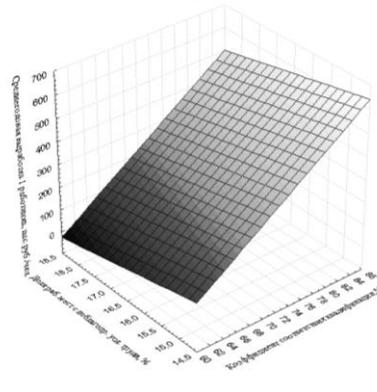
Модель № 22

Объем производства, тыс. р.с. руб. = $-9,3946E5+8383,5402*x+73094,5777*y$



Модель № 23

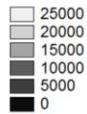
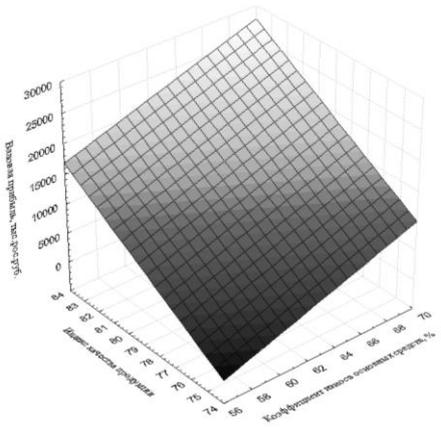
Среднегодовая выработка 1 работника, тыс. руб./чел. = $-586,1827+20,2602*x-35,3934*y$



Модель № 24

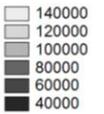
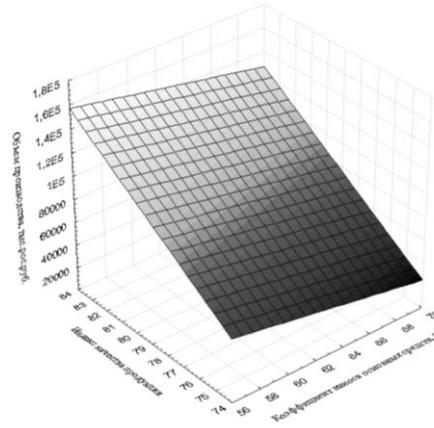
Рисунок 3.1 – 3D-графики поверхностей для линейного типа зависимостей результативности потенциала ООО «Интеркод» от показателей, характеризующих отдельное влияние его экономического и социального аспектов

Валовая прибыль, тыс.рос.руб. = $-1,7786E5+788,2095*x+1792,0829*y$



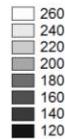
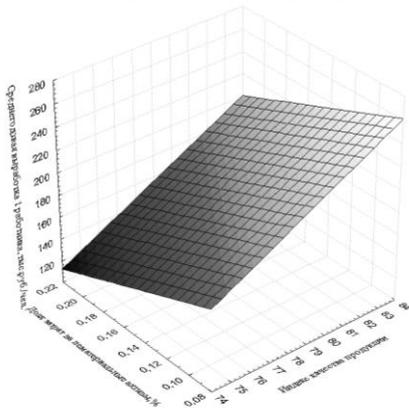
Модель № 25

Объем производства, тыс.рос.руб. = $-5,7489E5-2197,2312*x+10181,3516*y$



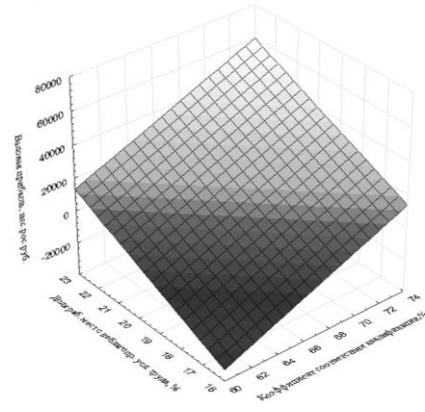
Модель № 26

Среднегодовая выработка 1 работника, тыс.руб./чел. = $-441,8064+8,7829*x-435,5643*y$



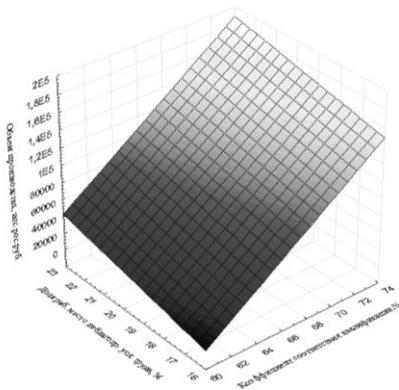
Модель № 27

Валовая прибыль, тыс.рос.руб. = $-3,3793E5+3325,2049*x+6593,6649*y$



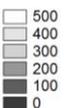
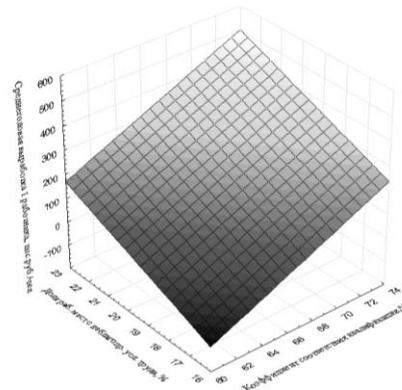
Модель № 28

Объем производства, тыс.рос.руб. = $-7,172E5+10449,8229*x+5781,349*y$



Модель № 29

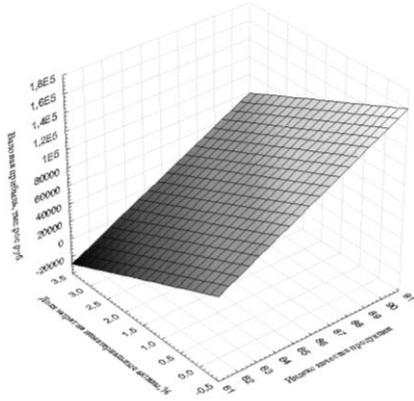
Среднегодовая выработка 1 работника, тыс.руб./чел. = $-2120,4327+23,6565*x+37,8789*y$



Модель № 30

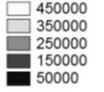
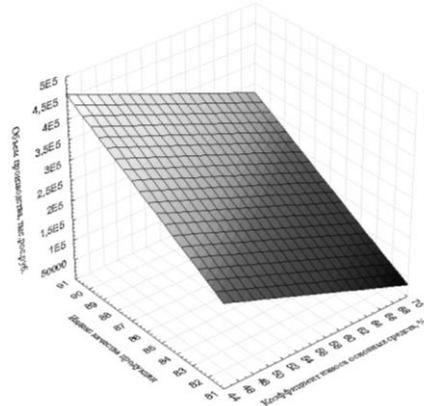
Рисунок 3.2 – 3D-графики поверхностей для линейного типа зависимостей результативности потенциала ПАО «ДонЭРМ» от показателей, характеризующих отдельное влияние его экономического и социального аспектов

Валовая прибыль, тыс.рос.руб. = $-8,2681E5+10741,5839*x-20512,2527*y$



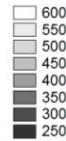
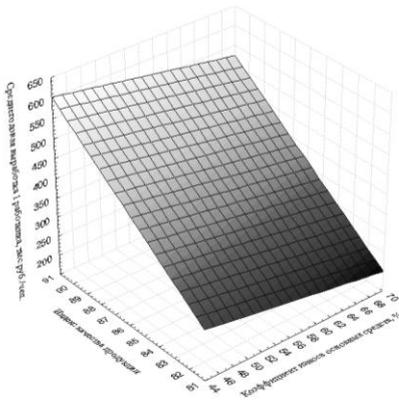
Модель № 31

Объем производства, тыс.рос.руб. = $-1,4829E6-6961,2679*x+24691,1084*y$



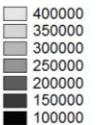
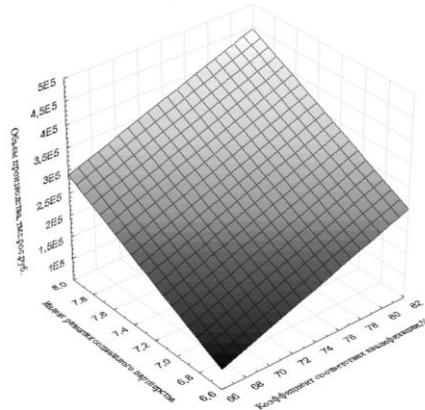
Модель № 32

Среднегодовая выработка 1 работника, тыс.руб./чел. = $-2196,5939-3,0386*x+32,2237*y$



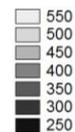
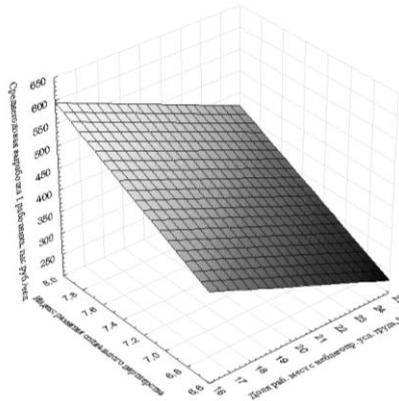
Модель № 33

Объем производства, тыс.рос.руб. = $-1,4705E6+9804,5728*x+1,3914E5*y$



Модель № 34

Среднегодовая выработка 1 работника, тыс.руб./чел. = $-177,3021-19,5426*x+135,6571*y$



Модель № 35

Рисунок 3.3 – 3D-графики поверхностей для линейного типа зависимостей показателей результативности потенциала ГП «ДЭТЗ» от показателей, характеризующих отдельное влияние его экономического и социального аспектов

величину среднегодовой выработки одного работника – индексы качества продукции и развития социального партнерства (модели № 39, 40).

Таблица 3.10

Модели зависимости результативных показателей от совместного влияния показателей, характеризующих экономический и социальный аспекты потенциала предприятия

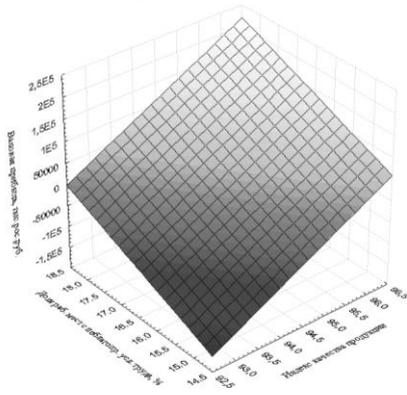
№ модели	Модель зависимости	Множественный R	R ²	Значимость F	Р-значение			
					Y-пересечение	X ₁ /X ₄	X ₂ /X ₅	X ₃ /X ₆
ООО «Интеркод»								
37	$Y_1 = -5857365 + 55246,7 \cdot X_2 + 40321,5 \cdot X_5$	0,959	0,919	0,023	0,014	-	0,012/ 0,042	-
38	$Y_1 = 155246,5 + 193683,1 \cdot X_3 - 28441,3 \cdot X_6$	0,964	0,929	0,019	0,103	-	-	0,014/ 0,098
39	$Y_2 = -4225116 + 39523,8 \cdot X_2 + 94659,7 \cdot X_6$	0,998	0,996	0,0002	0,013	-	0,022	0,003
40	$Y_3 = -8822,8 + 89,2 \cdot X_2 + 93,8 \cdot X_6$	0,999	0,998	0,0001	0,002	-	0,003	0,005
ПАО «ДонЭРМ»								
41	$Y_1 = -182590 + 1421,7 \cdot X_1 + 1603,1 \cdot X_4$	0,968	0,936	0,016	0,009	0,01/ 0,007	-	-
42	$Y_2 = -770536 + 9463,9 \cdot X_2 + 21719,5 \cdot X_6$	0,988	0,976	0,004	0,003	-	0,007	0,101
43	$Y_3 = -1451,6 + 18,6 \cdot X_2 + 9,3 \cdot X_5$	0,986	0,971	0,005	0,008	-	0,004/ 0,074	-
ГП «ДЭТЗ»								
44	$Y_1 = -454861 - 29856,1 \cdot X_3 + 78762,5 \cdot X_6$	0,997	0,995	0,0004	0,0003	-	-	0,0002/ 0,0002
45	$Y_2 = -1158410 - 2276,3 \cdot X_1 + 212087,4 \cdot X_6$	0,996	0,992	0,001	0,015	0,168	-	0,003
46	$Y_3 = -2013,2 + 16,7 \cdot X_2 + 135,7 \cdot X_6$	0,999	0,998	9,99E-05	0,001	-	0,011	0,005

В условиях ПАО «ДонЭРМ» максимальное влияние на величину валовой прибыли оказывают коэффициенты износа основных средств и соответствия квалификации (модель № 41), на размеры объема производства – индексы качества продукции и развития социального партнерства (модель № 42), на среднегодовую выработку одного работника – индекс качества продукции и удельный вес рабочих мест с неблагоприятными условиями труда (модель № 43).

Наибольшее влияние на размеры валовой прибыли ГП «ДЭТЗ» оказывают доля затрат на нематериальные активы и индекс развития социального партнерства (модель № 44), на объем производства – коэффициент износа основных средств и индекс развития социального партнерства (модель № 45),

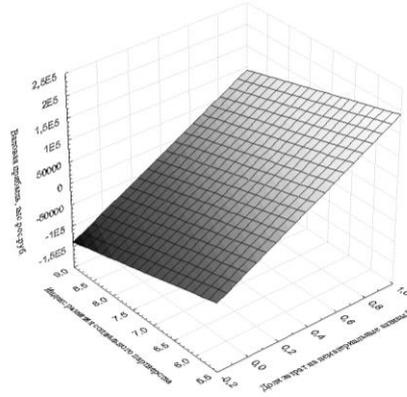
среднегодовую выработку одного работника – индексы качества продукции и развития социального партнерства (модель № 46).

Валовая прибыль, тыс.рос.руб. = $-5,8574E6+55246,664*x+40321,4609*y$



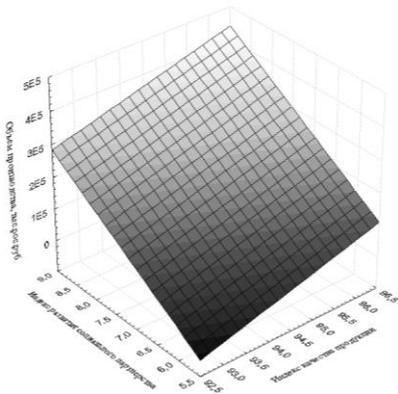
Модель № 37

Валовая прибыль, тыс.рос.руб. = $1,5525E5+1,9368E5*x-28441,3108*y$



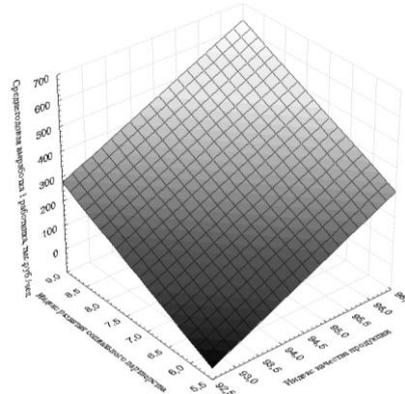
Модель № 38

Объем производства, тыс.рос.руб. = $-4,2251E6+39523,8262*x+94659,6969*y$



Модель № 39

Среднегодовая выработка 1 работника, тыс.руб./чел. = $-8822,784+89,2326*x+93,7867*y$



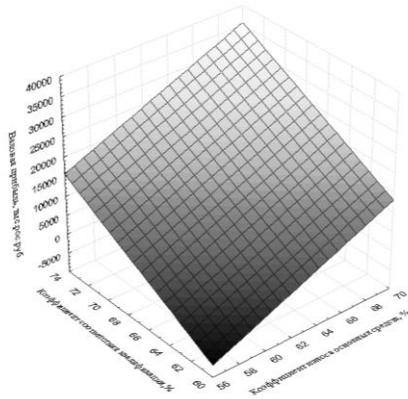
Модель № 40

Рисунок 3.4 – 3D-графики поверхностей для линейного типа зависимостей результативности потенциала ООО «Интеркод» от показателей, характеризующих совместное влияние его экономического и социального аспектов

Таким образом, на основе результатов моделирования установлено, что в условиях ООО «Интеркод» опережающее влияние на показатели результативности реализации социально-экономического потенциала оказывают доля затрат на нематериальные активы, индекс качества продукции, удельный вес

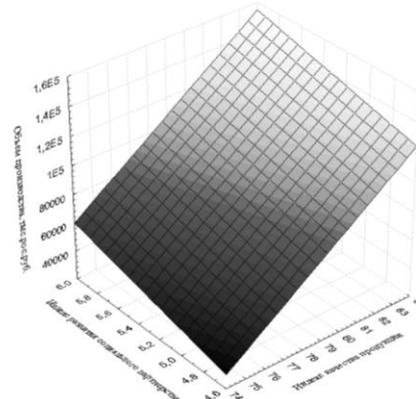
рабочих мест с неблагоприятными условиями труда и индекс развития социального партнерства.

Валовая прибыль, тыс. руб. = $-1,8259E5+1421,7022*x+1603,1324*y$



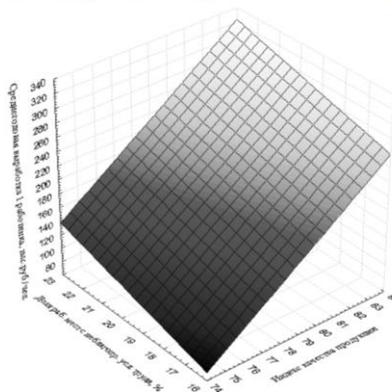
Модель № 41

Объем производства, тыс. руб. = $-7,7054E5+9463,9464*x+21719,4734*y$



Модель № 42

Среднегодовая выработка 1 работника, тыс. руб./чел. = $-1451,6295+18,5797*x+9,2979*y$

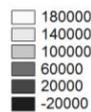
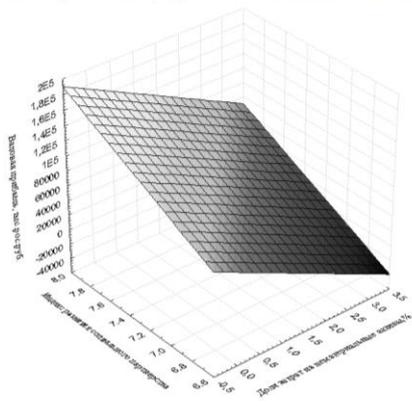


Модель № 43

Рисунок 3.5 – 3D-графики поверхностей для линейного типа зависимостей результативности потенциала ПАО «ДонЭРМ» от показателей, характеризующих совместное влияние его экономического и социального аспектов

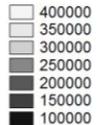
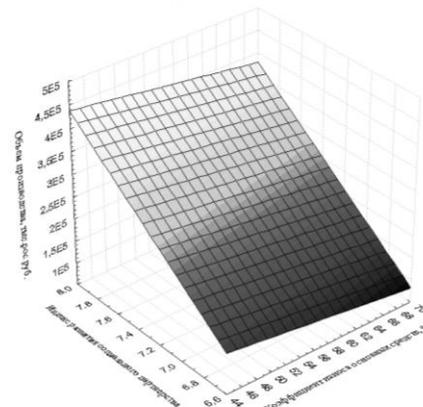
Для ПАО «ДонЭРМ» наиболее существенное влияние на результативные показатели имеют коэффициент износа основных средств, коэффициент соответствия квалификации, удельный вес рабочих мест с неблагоприятными условиями труда, индексы качества продукции и развития социального партнерства.

Валовая прибыль, тыс. руб. = $-4.5486E5-29856,0881*x+78762,4961*y$



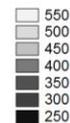
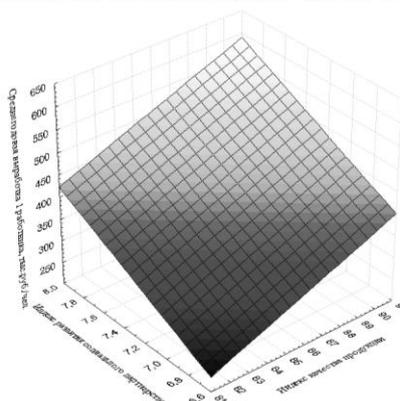
Модель № 44

Объем производства, тыс. руб. = $-1,1566E6-2279,2327*x+2,1189E5*y$



Модель № 45

Среднегодовая выработка 1 работника, тыс. руб./чел. = $-2013,2317+16,6771*x+135,74*y$



Модель № 46

Рисунок 3.6 – 3D-графики поверхностей для линейного типа зависимостей результативности потенциала ГП «ДЭТЗ» от показателей, характеризующих совместное влияние его экономического и социального аспектов

В отношении результативности реализации социально-экономического потенциала ГП «ДЭТЗ» наиболее значимыми являются коэффициент износа основных средств, доля затрат на нематериальные активы, индекс качества продукции, индекс развития социального партнерства.

Таким образом, с целью повышения результативности реализации социально-экономического потенциала руководство исследуемых предприятий

должно принимать меры в отношении улучшения значений указанных показателей.

Следует отметить, что построенные модели могут использоваться не только с целью определения направлений перспективных изменений в стратегии управления социально-экономическим потенциалом, но также с целью прогнозирования возможных значений показателей оценки результативности реализации потенциала, что позволит обосновать целесообразность выбранной стратегии.

3.2 Прогнозирование результативности управления социально-экономическим потенциалом промышленных предприятий

Проведенное в работе экономико-математическое моделирование зависимости результативных показателей от показателей, отражающих экономический и социальный аспекты реализации потенциала предприятий, дало возможность определить наиболее проблемные составляющие социально-экономического потенциала, что позволило сформулировать конкретные предложения по обеспечению результативности управления социально-экономическим потенциалом промышленных предприятий Донецкой Народной Республики.

В то же время, несмотря на универсальность научно-практических положений по обеспечению результативности управления социально-экономическим потенциалом, выбор стратегических приоритетов должен опираться на специфику деятельности каждого отдельного предприятия исходя из актуальных для него проблем. В этой связи на основе полученных результатов экономико-математического моделирования целесообразно произвести расчет конкретных прогнозных уровней результативных показателей, которые, в свою очередь, будут служить ориентиром для разработки определенных управленческих стратегий в

отношении развития и реализации социально-экономического потенциала и его составляющих в условиях отдельных предприятий [178].

Эффективность процесса прогнозирования возможных изменений результативных показателей обеспечивается путем соблюдения таких принципов как системность прогнозирования, адекватность прогноза, альтернативность прогнозирования, обоснованность, наблюдаемость [179, с. 16-18]. Так, соблюдение принципа системности обеспечивается построением прогноза на основе системы моделей, полученных в разделе 3.1. На соответствие принципу адекватности указывают выявленные взаимосвязи исследуемых показателей. Принцип альтернативности обеспечивается путем исследования результативных показателей по разным моделям при различных взаимосвязях факторных показателей. Реализация принципа обоснованности находит свое отражение в проведенной оценке достоверности используемых для прогноза моделей. Принцип наблюдаемости обеспечивается достоверными и достаточными статистическими данными. Таким образом, выполненный в работе прогноз значений показателей результативности реализации социально-экономического потенциала соответствует основным принципам, обеспечивающим его качество.

Прогнозирование изменений результативных показателей целесообразно осуществлять в соответствии с нормативными значениями показателей, характеризующих реализацию экономического и социального аспектов потенциала, в качестве которых обычно принимаются наилучшие достигнутые значения показателей либо лучшие значения по отрасли. Принадлежность исследуемых предприятий к одной отрасли и наличие общих особенностей деятельности, связанных с современным политико-экономическим положением Донецкого региона, предопределяют схожие проблемы реализации социально-экономического потенциала. В то же время разные масштабы деятельности и формы собственности, а также различия в специфике выпускаемой продукции и микроокружения рассматриваемых предприятий обуславливают целесообразность определения нормативных значений исследуемых показателей для каждого из предприятий в отдельности (таблицы 3.11-3.13).

Таблица 3.11

Нормативные значения уровней показателей социально-экономического
потенциала ООО «Интеркод»

Показатели уровня развития потенциала	Нормативный уровень показателя		
	минимальный	средний	максимальный
Коэффициент износа основных средств, %	89	69,5	50
Индекс качества продукции	93	94,7	96,3
Доля затрат на нематериальные активы, %	0,0	0,47	0,94
Коэффициент соответствия квалификации, %	62	70,5	79
Удельный вес рабочих мест с неблагоприятными условиями труда, %	18	16,5	15
Индекс развития социального партнерства	5,8	6,9	7,9

При определении нормативных значений учтены как фактические значения показателей предприятий, представленные в таблицах 3.1-3.3, так и рекомендуемые среднеотраслевые значения, приведенные в таблице 2.17. Так, с учетом сложной политико-экономической ситуации в Республике, а также имеющихся финансовых трудностей предприятий и необходимости поиска путей их планомерного выхода из кризиса, в качестве минимальных нормативных значений показателей принимаются их фактические значения, которые наблюдались в условиях конкретного предприятия в течение последнего исследуемого года (2017 г.).

Таблица 3.12

Нормативные значения уровней показателей социально-экономического
потенциала ПАО «ДонЭРМ»

Показатели уровня развития потенциала	Нормативный уровень показателя		
	минимальный	средний	максимальный
Коэффициент износа основных средств, %	69	69,5	70
Индекс качества продукции	78	78,5	79
Доля затрат на нематериальные активы, %	0,1	0,15	0,2
Коэффициент соответствия квалификации, %	63	68	73
Удельный вес рабочих мест с неблагоприятными условиями труда, %	22	19,5	17
Индекс развития социального партнерства	4,9	5,35	5,8

Нормативные значения уровней показателей социально-экономического
потенциала ПАО «ДЭТЗ»

Показатели уровня развития потенциала	Нормативный уровень показателя		
	минимальный	средний	максимальный
Коэффициент износа основных средств, %	66,5	68,3	70,0
Индекс качества продукции	86	88	90
Доля затрат на нематериальные активы, %	0,0	0,53	1
Коэффициент соответствия квалификации, %	68	73,5	79
Удельный вес рабочих мест с неблагоприятными условиями труда, %	21	19,0	17
Индекс развития социального партнерства	7,0	7,45	7,9

Максимальные нормативные значения показателей получены на основе анализа динамики значений показателей в исследуемый период, а также с учетом среднеотраслевых значений показателей. Так, определение максимальных нормативных значений предусматривает следующие возможные варианты:

при достижении в процессе практической деятельности предприятия за весь исследуемый период высокого уровня значений показателя согласно шкале среднеотраслевых значений (по таблице 2.17) максимальному нормативному значению присваивается наибольшее фактическое значение показателя – в случае, если в 2017 г. этот показатель по-прежнему имеет высокое значение;

при достижении в процессе практической деятельности предприятия за весь исследуемый период высокого уровня значений показателя согласно шкале среднеотраслевых значений максимальному нормативному значению присваивается наибольшее значение среднего уровня показателя – в случае, если значение данного показателя к 2017 г. опустилось ниже высокого уровня;

в случае достижения в течение исследуемого периода среднего уровня значений показателя по шкале среднеотраслевых значений, максимальному нормативному значению показателя присваивается наибольшее значение среднего уровня данной шкалы, а в случае, если в течение исследуемого периода значение показателя опустилось ниже среднего уровня – наименьшее значение среднего уровня;

при величине показателя, соответствующей низкому уровню шкалы среднеотраслевых значений, в качестве максимальных нормативных значений принимаются наименьшие значения среднего уровня.

Таким образом обеспечивается ориентация предприятий на достижение как минимум удовлетворительных значений исследуемых показателей, реальность достижения которых обоснована их практическим опытом.

Стремление предприятий к достижению среднего нормативного уровня факторных показателей позволит стабилизировать процесс реализации социально-экономического потенциала и ускорить выход из кризиса. В свою очередь, достижение максимальных нормативных значений должно являться целью предприятий-лидеров в процессе обеспечения высокой результативности управления социально-экономическим потенциалом. При этом прогнозирование изменений результативных показателей реализации потенциала выступает для предприятий сильным мотивирующим фактором в процессе достижения лучших результатов.

Расчет прогнозных значений результативных показателей оценки потенциала для всех исследуемых предприятий предлагается осуществить по каждой из полученных экономико-математических моделей. С этой целью необходимо произвести подстановку соответствующих нормативных значений факторных показателей в имеющиеся модели. При этом для предприятий, фактическое значение факторных показателей которых за последний исследуемый год (2017 г.) находится в интервале между минимальным и средним нормативными уровнями, для расчета прогнозных значений в качестве факторных могут быть использованы средние нормативные значения. В случае, когда значения факторных показателей находятся между средним и максимальным уровнями, целесообразно производить расчет с максимальными нормативными значениями. Таким образом, рассчитанные прогнозные значения позволят отразить возможные пределы увеличения показателей результативности за счет соответствующего изменения показателей, характеризующих экономический и социальный аспекты потенциала.

Результаты прогнозирования показателей результативности, рассчитанных по полученным моделям, представлены в таблице 3.14.

Таблица 3.14

Прогнозные значения показателей результативности реализации социально-экономического потенциала предприятий (согласно моделям, характеризующим отдельное влияние экономического и социального аспектов потенциала)

№ модели	Прогнозное значение	Средний нормативный уровень факторных показателей	Максимальный нормативный уровень факторных показателей
ООО «Интеркод»			
19	Валовая прибыль, тыс. рос. руб.	50304,4	110127,9
22		19974,6	25450,0
37		39802,24	67714,71
38		50032,6	112622,3
20	Объем производства, тыс. рос. руб.	173143,2	337467,3
23		155931,5	300285,8
39		170939,8	328837,6
21	Среднегодовая выработка одного работника, тыс. рос. руб./чел.	278,04	521,3
24		260,85	486,5
40		271,7	508,2
ПАО «ДонЭРМ»			
25	Валовая прибыль, тыс. рос. руб.	18598,5	18888,9
28		18722,4	18904,27
41		25228,95	33957,49
26	Объем производства, тыс. рос. руб.	71646,5	75638,6
29		106125,75	242203,6
42		88579,5	103089,2
27	Среднегодовая выработка одного работника, тыс. рос. руб./чел.	203,7	216,3
30		227,14	250,71
43		209,9	215,9
ГП «ДЭТЗ»			
31	Валовая прибыль, тыс. рос. руб.	107575,3	119417,7
44		116095,9	137506,7
32	Объем производства, тыс. рос. руб.	214463,0	252011,0
34		286697,5	403236,6
45		266169,8	357739,5
33	Среднегодовая выработка одного работника, тыс. рос. руб./чел.	429,4	488,6
35		463,5	563,2
46		467,3	561,8

Анализ прогнозных значений, полученных на основе построенных моделей, позволяет установить, что достижение средних нормативных значений факторных показателей в условиях ПАО «ДонЭРМ» позволяет обеспечить прирост валовой прибыли по отношению к 2017 г. от 1,7 % до 37,9 %; объема производства – от

10,5 % до 63,6 %; среднегодовой выработки одного работника – от 3,9 % до 15,9 % в зависимости от выбора регулируемых показателей.

Для ООО «Интеркод» достижение средних нормативных значений позволит существенно улучшить показатели 2017 г.: показатель валовой прибыли может достигнуть положительных значений и приблизиться к уровню 2016 г.; прирост объема производства при этом может достигнуть уровня 2015-2016 гг. и составить 96,8-97,2 %, среднегодовая выработка одного работника возрастет на 95,2-95,5 %.

В условиях ГП «ДЭТЗ» прирост валовой прибыли может достигать от 14,7 % до 23,8 %; объема производства – от 34,2 % до 79,5 %; среднегодовой выработки одного работника – от 17,7 % до 28,1 %. В целом средние нормативные значения факторных переменных по трем предприятиям обеспечивают достижение уровня результативных показателей периода 2012-2014 гг.

Принимая во внимание тот факт, что достоверно установить конкретные причины и соответствующую величину изменения результативных показателей деятельности предприятия достаточно сложно вследствие многоаспектности и многофакторности влияния внешних и внутренних факторов, полученные выводы относительно изменений показателей результативности управления социально-экономическим потенциалом являются в значительной степени приблизительными. Полученные результаты характеризуют основные векторы влияния показателей, отражающих определенные составляющие потенциала, на результативные показатели деятельности исследуемых предприятий.

Крайне сложные условия деятельности исследуемых предприятий, имеющие место в настоящее время, обуславливают необходимость оптимизации затрат на нематериальные активы, обеспечение качества продукции, снижение степени износа основных средств, однако в условиях стабильного функционирования рост исследуемых показателей оказывает положительное влияние на результаты деятельности хозяйствующих субъектов, о чем свидетельствует ряд исследований [18, 33, 41, 52, 145, 146]. В то же время увеличение значений индекса социального партнерства даже в условиях кризиса в целом положительно влияет на общие показатели результативности, в связи с чем

целесообразна разработка и внедрение программ по развитию социального партнерства и производственной демократии на предприятиях.

С учетом ограниченности финансовых ресурсов, отсутствия стабильности микро- и макроокружения исследуемых предприятий Донецкой Народной Республики, на первом этапе целесообразно стремиться к достижению средних нормативных значений факторных показателей с целью преодоления кризиса и стабилизации экономического положения субъектов производственно-хозяйственной деятельности. Такой подход позволит обеспечить планомерное улучшение показателей результативности реализации социально-экономического потенциала с оптимальным уровнем затрат предприятий.

С целью достижения нормативных уровней показателей, характеризующих экономический и социальный аспекты потенциала, каждое из исследуемых предприятий должно реализовать ряд управленческих мероприятий, направленных на оптимизацию определенной сферы деятельности.

Результаты проведенного в работе моделирования позволили установить наибольшую степень значимости и влияния на результативные показатели индексов развития социального партнерства, качества продукции и доли рабочих мест с неблагоприятными условиями труда. Исходя из полученных выводов, руководству исследуемых субъектов хозяйствования необходимо, в первую очередь, уделить внимание разработке управленческих мероприятий по обеспечению результативности указанных направлений деятельности.

Необходимо также принять во внимание тот факт, что в настоящее время реальные условия деятельности предприятий Донецкой Народной Республики являются сложными и неоднозначными. Особенно остро они проявляются для предприятий тяжелой промышленности. В отличие от субъектов хозяйствования, производящих товары широкого потребления, предприятия тяжелой промышленности ориентированы на производство продукции для других промышленных объектов, поэтому находятся в тесной взаимозависимости друг от друга. Промышленные предприятия Донбасса, находящиеся в настоящий момент под контролем Украины, являются для предприятий Донецкой Народной

Республики как поставщиками сырья, так и потребителями продукции. В современных условиях связи и взаимодействие предприятий обрабатывающей и добывающей промышленности Донбасса существенно затруднены или прекращены вследствие территориального разграничения и политики экономической изоляции. Кроме того, дестабилизация социально-экономической ситуации в регионе обусловила разрыв связей с инвесторами и потерю значительной части капитальных вложений в развитие промышленности республики. В то же время промышленность является движущей силой развития экономики Донбасса, предоставляя рабочие места населению и обеспечивая пополнение бюджета Республики. В связи с этим руководство промышленных предприятий должно проявлять максимальную активность в вопросах усовершенствования подходов к управлению как имеющимися, так и потенциальными ресурсами и возможностями. Вместе с тем особого внимания заслуживает развитие составляющей социального партнерства, поскольку его состояние во многом определяет успех деятельности предприятия. Это подтверждают как отдельные исследования [181-183], так и результаты прогнозирования изменения результативных показателей исследуемых в работе предприятий машиностроительной отрасли Донецкой Народной Республики. Следует подчеркнуть, что высокая степень развития социального партнерства обуславливает улучшение таких важных аспектов деятельности предприятия как повышение лояльности и стабилизация численности персонала, мотивированность и повышение личной ответственности сотрудников за результаты труда, имидж предприятия. Прежде всего, социальное партнерство существенно повышает значения трудовых показателей путем активизации процесса вовлеченности персонала в процесс управления предприятием. Это, в свою очередь, является главной предпосылкой преодоления трудностей и повышения эффективности функционирования предприятия, поскольку любой аспект его деятельности является производной от трудовой деятельности человека. Важным преимуществом приоритетности развития социального партнерства является отсутствие существенных затрат на внедрение

предлагаемых мероприятий и высокая степень их результативности. В этой связи для предприятий Донецкой Народной Республики является актуальным внедрение мероприятий, направленных на повышение результативности реализации социального партнерства с целью активизации трудового потенциала. При этом реализация трудового потенциала должна осуществляться с учетом первостепенных задач предприятия в наиболее актуальных направлениях его деятельности. По этой причине целесообразно обоснование организационно-экономических направлений обеспечения результативности управления социально-экономическим потенциалом предприятий промышленности Донецкой Народной Республики в существующих условиях функционирования.

3.3 Направления повышения результативности управления социально-экономическим потенциалом промышленных предприятий Донецкой Народной Республики

Критический анализ фактических значений каждого из исследуемых факторных показателей результативности реализации социально-экономического потенциала для трех предприятий машиностроительной отрасли позволил разработать организационно-экономические направления достижения предприятиями прогнозируемых уровней результативных показателей (таблица 3.15). Предлагаемый перечень направлений является ориентировочным и должен периодически корректироваться и дополняться топ-менеджерами исходя из реальных условий деятельности предприятий.

Для других предприятий промышленности Донецкой Народной Республики, не рассматриваемых в данной работе, с целью обеспечения унифицированного набора управленческих мероприятий, направленных на повышение результативности реализации социально-экономического потенциала, предлагается внедрение определенных стратегий (таблица 3.16).

Таблица 3.15

Пути достижения предприятиями нормативных значений факторных показателей с целью обеспечения прогнозируемых уровней показателей результативности реализации социально-экономического потенциала

Показатели, характеризующие экономический аспект потенциала			Показатели, характеризующие социальный аспект потенциала		
Коэффициент износа основных средств	Индекс качества продукции	Доля затрат на нематериальные активы	Коэффициент соответствия квалификации	Удельный вес рабочих мест с неблагоприятными условиями труда	Индекс развития социального партнерства
1	2	3	4	5	6
ООО «Интеркод»					
Низкое значение показателя. Необходимые меры: 1. Обеспечить постепенное обновление основных средств; 2. Оптимизировать систему управления эксплуатацией оборудования, включающую проведение технического обслуживания и мелкого ремонта рабочими, непосредственно работающими на оборудовании, восстановление изношенных частей оборудования на предприятии	Значение показателя приближается к максимальному. Необходимые меры: 1. Стремиться к обеспечению качества всех производственных и бизнес-процессов без значительных финансовых затрат путем их стандартизации и поддержания порядка на рабочем месте; 2. Обеспечить снижение всех видов потерь (временных, финансовых, материально-сырьевых) в производственных процессах путем оптимизации организации труда	Низкое значение показателя. Необходимо: 1. Стимулировать реализацию собственных разработок, изобретений, НИОКР, ноу-хау и других результатов интеллектуальной деятельности с целью повышения их эффективности и экономии финансовых средств	Показатель имеет средний уровень. Необходимые меры: 1. Проводить мероприятия по развитию персонала собственными силами предприятия с целью сокращения затрат	Значение данного показателя имеет средний уровень. Необходимые меры: 1. Предприятию следует сохранять имеющийся уровень показателя	Среднее значение показателя. Необходимо: 1. Обеспечить максимальное распространение социального партнерства предприятию путем развития производственной демократии, организационной культуры, организации слаженной работы коллектива; 2. Мотивировать работников к более активному партнерству в сфере социально-трудовых отношений
ПАО «ДонЭРМ»					
Показатель имеет среднее значение, для предприятия нет острой необходимости в обновлении основных средств. Необходимо: 1. Оптимизировать систему управления эксплуатацией оборудования,	Среднее значение показателя. Необходимые меры: 1. Обеспечить повышение уровня качества продукции путем усиления входного контроля сырья, материалов, комплектующих, повышения технического уровня метрологической службы, эффек-	Низкое значение показателя. Меры: 1. Стимулировать реализацию собственных разработок, изобретений, НИОКР, ноу-хау и других	Среднее значение показателя. Меры: 1. Проводить мероприятия по развитию персонала	Значение данного показателя имеет средний уровень. Необходимо:	Среднее значение показателя. Необходимые меры: 1. Обеспечить максимальное распространение социального партнерства предприятию путем развития производственной

Продолжение таблицы 3.15

1	2	3	4	5	6
<p>включающую проведение технического обслуживания и мелкого ремонта рабочими, непосредственно работающими на оборудовании, восстановление изношенных частей оборудования на предприятии</p>	<p>тивности работы ОТК, исследования изменений требований потребителей 2.Стремиться к обеспечению качества всех производственных и бизнес-процессов без значительных финансовых затрат путем их стандартизации и поддержания порядка на рабочем месте; 3.Обеспечить снижение всех видов потерь (временных, финансовых, материально-сырьевых) в производственных процессах путем оптимизации организации труда</p>	<p>результатов интеллектуальной деятельности с целью повышения их эффективности и экономии финансовых средств</p>	<p>собственными силами предприятия с целью сокращения затрат; 2.Обеспечить согласованность программ обучения с производственными потребностями; 3.Внедрить апробацию полученных теоретических знаний и практических навыков на рабочем месте</p>	<p>1.Вводить постепенные улучшения условий труда путем организации рабочих мест и поддержания порядка; 2.Обеспечить соблюдение санитарных норм; 3. Усилить контроль над повышением безопасности труда.</p>	<p>демократии, организационной культуры, организации слаженной работы коллектива; 2.Мотивировать работников к более активному партнерству в сфере социально-трудовых отношений</p>
<p>ГП «ДЭТЗ»</p>					
<p>Показатель имеет среднее значение. Меры: 1.Обеспечить постепенное обновление основных средств; 2.Оптимизировать систему управления эксплуатацией оборудования, включающую проведение технического обслуживания и мелкого ремонта рабочими, непосредственно работающими на оборудовании, восстановление изношенных частей оборудования на предприятии</p>	<p>Высокий уровень значения показателя. Меры: 1.Обеспечить повышение уровня качества продукции путем усиления входного контроля сырья, материалов, комплектующих, повышения технического уровня метрологической службы, эффективности работы ОТК, исследования изменений требований потребителей 2.Стремиться к обеспечению качества всех производственных и бизнес-процессов без значительных финансовых затрат путем их стандартизации и поддержания порядка на рабочем месте; 3.Обеспечить снижение всех видов потерь (временных, финансовых, материально-сырьевых) в производственных процессах путем оптимизации организации труда</p>	<p>Средний уровень значения показателя. Необходимые меры: 1.Предприятие должно стремиться к их наращиванию путем проведения разработок, изобретений, НИОКР, ноу-хау и других результатов интеллектуальной деятельности</p>	<p>Среднее значение показателя. Меры: 1.Проводить мероприятия по развитию персонала предприятия с целью сокращения затрат; 2.Обеспечить согласованность программ обучения с производственными потребностями; 3.Внедрить апробацию полученных теоретических знаний и практических навыков на рабочем месте</p>	<p>Значение данного показателя имеет средний уровень. Необходимые меры: 1. Предприятию следует сохранять имеющийся уровень показателя</p>	<p>Среднее значение показателя. Меры: 1.Обеспечить максимальное распространение социального партнерства предприятию путем развития производственной демократии, организационной культуры, организации слаженной работы коллектива; 2.Мотивировать работников к более активному партнерству в сфере социально-трудовых отношений</p>

Таблица 3.16

Характеристика сформулированных стратегий повышения результативности управления социально-экономическим потенциалом предприятия

Уровень развития компонентов потенциала	Составляющие социально-экономического потенциала предприятия					
	Производственно-технологический потенциал	Финансово-экономический потенциал	Инновационный потенциал	Маркетинговый потенциал	Трудовой потенциал	Потенциал социального партнерства
1	2	3	4	5	6	7
Низкий	Стратегия удержания					
	<i>Сохранение основных фондов и производственных технологий:</i> - привлечение рабочих, непосредственно работающих на оборудовании, к проведению технического обслуживания и мелкого ремонта на рабочих местах; - восстановление изношенных частей оборудования силами предприятия	<i>Экономия финансовых ресурсов:</i> - сокращение финансовых затрат; - реструктуризация задолженностей	<i>Оптимизация инновационной активности:</i> - максимальное использование внедренных ранее эффективных инноваций; - стимулирование работников к разработке собственных предложений по совершенствованию производственных процессов	<i>Сохранение уровня качества продукции:</i> - снижение всех видов потерь в производственных процессах путем оптимизации организации труда; - внедрение системы «5 S» (поддержание порядка на рабочем месте)	<i>Сохранение квалифицированных кадров:</i> - проведение подготовки и обучения работников силами предприятия; - внедрение системы нематериальной мотивации повышения эффективности труда, экономии ресурсов всех видов	<i>Снижение социальной напряженности:</i> - проведение коллективных собраний по вопросам регулирования трудовых отношений; - осуществление мониторинга конфликтных ситуаций в коллективе; - создание условий для развития благоприятного социально-психологического климата
Ниже среднего	Стратегия активизации					
	<i>Сохранение и частичное обновление:</i> - осуществление капитального ремонта и модернизации основных фондов; - разработка системы обслуживающего оборудования	<i>Расстановка приоритетов:</i> - обоснование приоритетных направлений финансирования; - первоочередное выделение средств в наиболее востребованные сферы	<i>Наращивание инновационной активности:</i> стимулирование собственных разработок, изобретений, НИОКР, ноу-хау и других результатов интеллектуальной деятельности	<i>Постепенное повышение качества, поиск новых возможностей:</i> - стандартизация производственных и бизнес-процессов; - поиск новых поставщиков и потребителей продукции	<i>Стимулирование персонала:</i> - обеспечение материальной заинтересованности персонала в повышении эффективности труда; - внедрение мероприятий по улучшению условий труда	<i>Вовлечение сотрудников во взаимодействие с руководством:</i> - стимулирование персонала к внесению предложений по оптимизации производственной деятельности

Продолжение таблицы 3.16

1	2	3	4	5	6	7
Средний	Стратегия оптимизации					
	<i>Поддержание достигнутого уровня:</i> - обеспечение оптимальной степени износа основных фондов; - своевременный ремонт и обновление основных фондов	<i>Оптимальное распределение финансовых ресурсов:</i> эффективное распределение бюджета по всем сферам деятельности предприятия	<i>Эффективное внедрение инноваций:</i> внедрение, оценка результативности инноваций, разработка мер по повышению их эффективности	<i>Обеспечение высокого качества продукции, услуг и производственных процессов:</i> - повышение технического уровня метрологической службы и ОТК; - усиление контроля за выполнением процедур менеджмента качества	<i>Постепенные улучшения:</i> - мониторинг и корректировка организационной культуры; - разработка системы непрерывного обучения персонала	<i>Усиление обратной связи с персоналом:</i> активизация взаимодействия по поводу определения направлений развития социального партнерства и производственной демократии
Выше среднего	Стратегия роста					
	<i>Полное обновление:</i> реконструкция, техническое перевооружение основных фондов	<i>Инвестирование:</i> финансирование перспективных проектов	<i>Инновационная ориентированность:</i> активное внедрение инноваций во все сферы деятельности (технологические, организационные, маркетинговые)	<i>Расширение рынка:</i> - мониторинг изменений ожиданий потребителей; - разработка новых видов продукции, обновление ассортимента	<i>Создание условий для продуктивного соревнования:</i> - внедрение трудового соперничества; - проведение на постоянной основе конкурсов профессионального мастерства	<i>Развитие социального партнерства:</i> - разработка и внедрение программ участия работников в управлении предприятием; - реализация социальных программ
Высокий	Стратегия фокусирования					
	<i>Следование прогрессу:</i> стремление к максимальному соответствию НТП	<i>Ориентация на окупаемость инвестиций:</i> инвестирование финансовых средств в обеспечение лидерства	<i>Акцент на уникальности:</i> разработка и внедрение собственных инноваций, обеспечивающих уникальность и лидерство	<i>Ориентация на лидирующие конкурентные позиции:</i> разработка уникального продукта, освоение нового рынка	<i>Фокус на узких высококвалифицированных специалистах:</i> - активизация форм развития высококвалифицированного персонала с привлечением внешних провайдеров, - планирование трудовой карьеры перспективных работников	<i>Совершенствование:</i> - расширение социальной инфраструктуры; - развитие форм производственной демократии

В случае, когда по результатам комплексной оценки был установлен низкий уровень развития социально-экономического потенциала, рекомендуется применять стратегию удержания.

Данная стратегия направлена на поддержание имеющегося уровня развития каждой из составляющих потенциала в условиях кризиса, поэтому предполагает максимально возможное сокращение финансовых затрат и сохранение технического уровня производства, качества продукции и кадрового ядра предприятия, снижение социальной напряженности в коллективе. Стратегия удержания должна носить краткосрочный характер и применяться с целью преодоления кризисного периода.

При уровне развития потенциала ниже среднего предприятиям предлагается следовать стратегии активизации, которая характеризуется мобилизацией всех ресурсов: необходима разработка мероприятий по стимулированию эффективного труда персонала, вовлечению сотрудников во взаимодействие с руководством, активизации инновационной активности работников, постепенному повышению качества, частичному обновлению основных производственных фондов.

Средний уровень развития социально-экономического потенциала предполагает внедрение стратегии оптимизации, направленной на стабилизацию и поддержание достигнутого уровня развития составляющих потенциала с целью обеспечения дальнейшего планомерного роста показателей.

При установлении уровня развития потенциала выше среднего целесообразно применение стратегии роста. Целью данной стратегии является дальнейшее развитие социально-экономического потенциала и обеспечение стойких конкурентных преимуществ предприятия на рынке.

Высокий уровень развития потенциала предприятия предполагает возможность использования стратегии фокусирования, ориентированной на достижение лидирующих конкурентных позиций на рынке.

Каждая из сформулированных стратегий содержит перечень конкретных, минимально необходимых мероприятий, которые рекомендуются к внедрению по всем составляющим социально-экономического потенциала: производственно-

технологическому, финансово-экономическому, инновационному, маркетинговому, трудовому потенциалам и потенциалу социального партнерства [180]. Предлагаемый перечень мероприятий является ориентировочным и должен систематически дополняться и корректироваться топ-менеджерами предприятий на основе информации о реальных условиях деятельности предприятия. В случае, когда уровни развития составляющих потенциала различны между собой, предприятие может использовать для отдельных из них соответствующие стратегии исходя из финансовых возможностей.

Взвешенный подход к разработке стратегий управления и их последующее эффективное применение являются главной предпосылкой успешной деятельности на всех уровнях управления. На уровне субъектов хозяйственной деятельности любого государства основными задачами управления являются достижение согласованности всех аспектов функционирования предприятия, соблюдение сбалансированности интересов заинтересованных сторон, минимизация влияния негативно воздействующих факторов с целью получения прибыли.

В то же время нестабильное положение предприятий и ограниченность финансовых ресурсов, имеющие место в настоящих условиях, не позволяют в полной мере реализовать все необходимые мероприятия. Так, учитывая современное социально-экономическое состояние Республики, при котором наблюдается высокий уровень нестабильности экономических процессов, рост социальной напряженности, падение уровня доходов населения, в качестве главной цели управления предприятиями следует выделить достижение прибыльности, социальной справедливости и благополучия как предприятий, так и работников. Перед предприятиями ставится задача оптимизации затрат, поиска путей повышения эффективности деятельности и активизации главного стратегического ресурса – персонала. В этой связи можно определить особенности управления социально-экономическим потенциалом предприятий Донецкого региона, которые связаны, прежде всего, с необходимостью осуществления деятельности в сложных современных условиях (рисунок 3.7).



Рисунок 3.7 – Особенности управления социально-экономическим потенциалом промышленных предприятий Донецкой Народной Республики

Так, развитие и реализация социально-экономического потенциала промышленных предприятий Донбасса в сложившихся условиях, сопровождающиеся значительной степенью негативного влияния внешних факторов, требуют выбора первоочередных направлений управленческого воздействия. В существующих реалиях в качестве такого вектора целесообразно выбрать главный стратегический ресурс предприятий – персонал – и, соответственно, социальный аспект потенциала, включающий трудовой потенциал и потенциал социального партнерства [184-188].

Такой выбор обусловлен, прежде всего, полученными результатами моделирования результативности реализации социально-экономического потенциала, которые подтверждают наличие потребности в активизации использования и повышения эффективности трудовой деятельности персонала. Кроме того, в настоящее время предприятия Республики находятся в условиях необходимости экономии финансовых средств на внедрении новых технологий и модернизации производства в силу их острого недостатка.

Социальная результативность развития трудового потенциала и потенциала социального партнерства предприятий позволит создать предпосылки для более быстрого и эффективного внедрения разработок относительно составляющих экономического аспекта потенциала и, следовательно, повысить экономическую результативность. Управленческое воздействие, направленное в первую очередь на трудовой потенциал и потенциал социального партнерства, позволит при эффективной организации обеспечить достижение максимальных результатов с минимальными издержками.

Прежде всего, это объясняется тем, что любой аспект деятельности предприятия является производной трудовой деятельности его работников, поэтому от качества труда и его эффективности зависят общие итоги функционирования предприятия. Таким образом, максимально полная реализация социально-экономического потенциала может быть достигнута только с помощью мотивированного и эффективно работающего персонала.

Необходимо отметить, что выстраивание системы управленческих мероприятий, направленных на повышение эффективности работы персонала, при целенаправленном подходе может быть осуществлено с умеренными затратами. При этом получаемая отдача в виде вовлеченности и мотивированности сотрудников будет служить основой для последующего развития всех составляющих потенциала предприятия. Таким образом, главными задачами совершенствования процесса управления социальным аспектом потенциала предприятия должны стать: создание условий для повышения инициативности персонала и его заинтересованности в результатах труда, обеспечение вовлеченности работников в процесс производства с целью оптимизации использования рабочего времени, бережливого отношения к материально-сырьевым ресурсам, минимизации всех видов производственных потерь, повышения прибыльности предприятия.

Большое количество как отечественных, так и зарубежных исследований свидетельствует о первостепенной роли мотивации сотрудников в вопросах повышения эффективности труда [189-194]. Следовательно, мотивация как составляющая трудового потенциала любого предприятия должна являться обязательным звеном процесса управления трудовой деятельностью. Вместе с тем она должна разрабатываться с учетом особенностей функционирования предприятия, реальных потребностей и настроений работников, целей и возможностей самого предприятия.

Анализ устоявшейся практики стимулирования персонала промышленных предприятий Донецкого региона свидетельствует о том, что действующие системы мотивации преимущественно ориентированы на работников со средними способностями. В то же время недостаточно внимания уделяется разработке форм стимулирования, направленных на повышение эффективности труда наиболее работоспособных, творческих, высококвалифицированных сотрудников, деятельность которых может обеспечить значительное улучшение результативных показателей функционирования предприятий. Кроме того, финансовые возможности предприятий региона в настоящее время существенно

ограничены, вследствие чего имеется необходимость в перестройке используемых методов мотивации персонала. В этой связи целесообразно выделить следующие необходимые изменения в системе мотивации эффективной деятельности. Во-первых, необходима разработка программ материального стимулирования с акцентом на наиболее активных и перспективных работников, результаты трудовой деятельности которых являются стратегически важными для предприятия. Во-вторых, целесообразно усиление роли нематериальной мотивации работников, которая должна охватывать всех сотрудников предприятия, основываться на выявлении их потребностей и быть ориентированной на развитие инициативности, творческого подхода к работе, создание благоприятного социально-психологического климата с элементами здоровой конкуренции. В-третьих, мотивационные программы необходимо систематически обновлять с целью повышения их эффективности. Для обеспечения действенности программ стимулирования они должны быть документально закреплены. В-четвертых, целесообразно введение такой системы оплаты труда, которая бы увязывала уровень заработной платы с результатами трудовой деятельности и целями предприятия. В связи с этим на предприятиях могут применяться гибкие системы оплаты труда, основанные на принципах индивидуализации заработной платы. В-пятых, в основе эффективной мотивации должна лежать объективная оценка деятельности сотрудников. В связи с этим, а также учитывая важную роль вовлеченности персонала во все процессы деятельности предприятия, целесообразно участие работников в осуществлении оценки результатов труда других сотрудников. Такая схема оценивания приобщает работников к общей системе мотивации, повышает их личную ответственность и эффективность труда, а также позволяет ощутить значимость собственного мнения для предприятия, поэтому выступает в качестве нематериальной формы поощрения.

Важным элементом мотивации эффективной деятельности является минимизация отчуждения труда работников. Как показывают исследования [124, 126], на отечественных предприятиях трудовой вклад персонала в общие

результаты функционирования предприятия не дает работникам возможности владения и управления бизнесом. В таких условиях единственным ощутимым результатом труда является заработная плата. Этот факт обуславливает необходимость выстраивания на промышленных предприятиях Донецкой Народной Республики систем оплаты труда, учитывающих индивидуальную эффективность выполняемой работы, ее качество и квалификацию отдельных работников.

В исследованиях ряда современных авторов рассматривается идея управления предприятием коллективом работников [54, 56, 195, 196], которая также служит цели минимизации отчуждения труда и демократизации производства. Возможность реализации такой организации управления обосновывается тем, что персонал, находясь и функционируя ежедневно в среде предприятия, владеет исчерпывающей информацией о сильных и слабых сторонах производственного процесса, резервах и способах улучшения деятельности конкретного предприятия. Авторы работ в данной области исследований придерживаются мнения, что полная отдача работников предприятия невозможна при наемном труде, то есть необходимо стремиться к тому, чтобы работники становились совладельцами предприятий. Необходимо заметить, что в настоящее время наблюдается тенденция к увеличению доли работников-собственников в странах Западной Европы и США [126, 197, 198]. Специалисты признают партнерство одним из эффективных методов мотивации, которые применяются чаще всего в сфере консалтинга (юридические, аудиторские и другие услуги), то есть на таких предприятиях, где практически единственным ресурсом являются работники. Особенно ценным специалистам при достижении определенного уровня эффективности деятельности предоставляется возможность выкупить часть бизнеса и стать партнером. На крупных промышленных предприятиях возможность стать партнером для работника гораздо меньше, поскольку при постоянном увеличении числа участников бизнеса передел собственности становится достаточно сложным. Кроме того, в постсоветских странах в настоящее время законодательно не

предусмотрена концепция партнерства в том виде, в котором она существует в зарубежных странах. Таким образом, эффективность концепции коллективного управления предприятием, с одной стороны, и ограничения ее реализации – с другой, обуславливают необходимость разработки и внедрения элементов производственной демократии, адекватных современным условиям функционирования предприятий Донецкого региона. Исходя из вышесказанного, на промышленных предприятиях Республики может быть целесообразным применение внутреннего хозрасчета, введение арендной платы за использование фондов предприятия работниками. Подобные нововведения могут служить эффективными рычагами повышения мотивации и ответственности работников.

Практика украинских и российских предприятий доказывает возможность успешного применения зарубежных технологий управления в отечественных условиях [199-202]. В частности, на некоторых предприятиях внедряется японская система непрерывных улучшений «кайдзен», в которую вовлекаются все сотрудники предприятия с целью обеспечения непрерывного развития с минимальными финансовыми затратами. Следует отметить, что данная система включает в себя несколько методик, но применение даже одной из них дает видимые результаты. Так, система «5S» может быть внедрена на любом рабочем месте (рабочего, служащего, руководителя) силами самих работников. Она подразумевает наведение порядка на рабочем месте, за счет чего улучшается качество работы, уменьшаются потери времени, растет удовлетворенность работника своим трудом. Для промышленных предприятий большое значение имеет система «TPM» (Total Productive Maintenance) – «Всеобщее обслуживание оборудования», суть которой заключается в том, что каждый рабочий, эксплуатирующий оборудование, ежедневно следит за состоянием его работы, обслуживает его, умеет осуществлять наладку, мелкий ремонт, то есть самостоятельно обеспечивает качество его работы. Эта система позволяет минимизировать риски внезапных поломок оборудования и простоев, способствует развитию идей по усовершенствованию оборудования, повышению ответственности рабочего за свой труд. Для промышленных предприятий

Донецкой Народной Республики целесообразно использование приведенных инструментов управления или их элементов, поскольку как система наведения порядка «5S», так и «Всеобщее обслуживание оборудования» не требуют существенных финансовых затрат, в то же время позволяя получить положительные результаты в отношении работы персонала, повышения качества производственных процессов, совершенствования организации труда.

Еще одним важным элементом социального аспекта потенциала предприятий, обуславливающим повышение результативности деятельности персонала, является составляющая организации труда. Наряду с необходимостью поддержания и постепенного улучшения условий труда на промышленных предприятиях Донецкой Народной Республики имеется потребность в развитии организационной культуры. В процессе анализа результатов исследований функционирования российских предприятий [203, 204] установлено, что целенаправленно формируемая и управляемая организационная культура позволяет улучшить показатели деятельности работников и предприятия в целом. Так, наличие развитой организационной культуры способствует положительным изменениям в трудовой дисциплине, улучшению условий и организации труда, соблюдению режимов и технологий производства, формированию благоприятного социально-психологического климата, максимально согласованной работе и вовлеченности персонала, укреплению лояльности работников, уменьшению сопротивления при внедрении инноваций, созданию привлекательного имиджа предприятия. Таким образом, организационная культура охватывает различные сферы взаимодействия работников и предприятия. Основными шагами в управлении организационной культурой на промышленных предприятиях Донецкой Народной Республики должны стать: оценка имеющихся элементов организационной культуры в соответствии с целями предприятия; определение ожиданий работников относительно формируемой организационной культуры; разработка системы ценностей предприятия в соответствии с целями и стратегией предприятия, требованиями

рынка и ожиданиями персонала; создание системы правил и норм поведения; разработка кадровой стратегии [50, 205-207].

В сложившихся условиях деятельности предприятиям Донецкого региона становится достаточно сложно обеспечить непрерывный и качественный процесс развития персонала, которому принадлежит важная роль в обеспечении качества труда и мотивированности работников. Это обусловлено как ограниченностью финансирования, так и общей нестабильностью кадровой ситуации. С целью минимизации финансовых затрат в качестве временной меры предприятиям республики можно рекомендовать осуществлять этапы развития персонала собственными силами без привлечения специалистов со стороны. Так, в условиях предприятий необходимо создание эффективной системы адаптации (наставничество, коучинг) и первичного обучения сотрудников. Данная мера создаст предпосылки для повышения производительности труда новых сотрудников, формирования благоприятного социально-психологического климата. Процессы переподготовки и повышения квалификации целесообразно реализовывать при помощи квалифицированных специалистов и инженерно-технических работников. Формирование кадрового резерва для замещения вакантных должностей следует проводить из числа имеющихся сотрудников, что позволит обеспечить уменьшение временных и материальных затрат на поиск, подбор и адаптацию персонала, снижение текучести кадров. После стабилизации финансово-экономического положения предприятия необходим пересмотр и усиление мероприятий по развитию персонала с целью повышения их качества и соответствия потребностям субъекта хозяйствования.

Менеджерами промышленных предприятий Республики должны разрабатываться мероприятия, направленные на сплочение коллектива, его продуктивное взаимодействие, улучшение социально-психологического климата. В настоящее время выбор таких мероприятий должен производиться по критерию экономичности, необходимости и эффективности, а также с учетом имеющейся в настоящее время социальной напряженности во избежание ее роста.

В рамках финансовых возможностей предприятий целесообразно внедрение и постепенное расширение социальных программ, а также развитие социальной инфраструктуры. Исходя из практического опыта, в качестве приоритетных социальных мероприятий целесообразно выбрать организацию питания работников, финансирование медицинского обслуживания, предоставление путевок по льготной стоимости [189, 191].

В настоящих условиях для промышленных предприятий Донецкой Народной Республики реализация данных направлений в значительной степени затруднена. Тем не менее, она позволяет существенно повысить уровень лояльности работников, снизить текучесть кадров и социальную напряженность в коллективе, поэтому руководству предприятий следует периодически оценивать возможности по внедрению социальных программ и развитию социальной инфраструктуры.

Резюмируя вышеизложенное, можно сделать вывод, что формирование и реализация стратегий управления социально-экономическим потенциалом промышленных предприятий определяется большим количеством разнообразных факторов, первостепенное значение среди которых имеет трудовой потенциал, а также потенциал социального партнерства, обеспечивающий его успешную реализацию. Исходя из этого, руководство предприятий в первую очередь должно принимать меры в отношении данных составляющих социально-экономического потенциала, поскольку такое решение позволит более быстрым и наименее затратным способом достигнуть улучшений результатов производственно-хозяйственной деятельности.

Следование перечисленным организационно-экономическим направлениям позволит обеспечить определенные улучшения преимущественно в социальной сфере, на основе которых в дальнейшем с большей эффективностью смогут быть внедрены мероприятия экономической направленности.

Выводы по разделу 3

1. Установлено, что диагностику результативности управления социально-экономическим потенциалом промышленных предприятий целесообразно осуществлять с использованием обоснованных нормативных значений уровней показателей, характеризующих социальный и экономический аспекты социально-экономического потенциала. Результативность управления социально-экономическим потенциалом промышленных предприятий характеризуется такими показателями их деятельности как валовая прибыль, объемы производства, среднегодовая выработка одного работника. На основе результатов регрессионного анализа статистических данных исследуемых предприятий за 2012-2017 гг. построены формализованные модели зависимости результативных показателей деятельности предприятий (валовой прибыли, объемов производства и среднегодовой выработки одного работника) от показателей, характеризующих экономический (коэффициент износа основных средств, индекс качества продукции, доля затрат на нематериальные активы) и социальный (коэффициент соответствия квалификации, удельный вес рабочих мест с неблагоприятными условиями труда, индекс развития социального партнерства) аспекты социально-экономического потенциала. Установлено, что на результативные показатели всех исследуемых предприятий наиболее сильное влияние оказывают индексы качества продукции, развития социального партнерства, коэффициент соответствия квалификации.

2. На основе полученных моделей определены прогнозные значения валовой прибыли, объемов производства и среднегодовой выработки одного работника. Для расчета прогнозных значений предложены нормативные уровни показателей социально-экономического потенциала: минимальные нормативные значения соответствуют фактическим показателям предприятия в 2017 г., максимальные получены на основе анализа динамики значений показателей в исследуемый период, а также с учетом среднеотраслевых значений показателей.

3. Обосновано, что ориентиром для руководства предприятий в процессе управления социально-экономическим потенциалом должно являться достижение среднего и максимального нормативных уровней факторных показателей. Достижение среднего нормативного уровня позволит стабилизировать процесс реализации социально-экономического потенциала и ускорить выход из кризиса; достижение максимального нормативного уровня должно быть целью предприятий-лидеров в процессе обеспечения высокой результативности управления социально-экономическим потенциалом. Установлено, что достижение средних нормативных значений факторных показателей в условиях ПАО «ДонЭРМ» позволит обеспечить прирост валовой прибыли по отношению к 2017 г. в пределах 1,7-37,9 %; объема производства – 10,5-63,6 %; среднегодовой выработки одного работника – 3,9-15,9 % в зависимости от выбора регулируемых показателей. Для ООО «Интеркод» показатель валовой прибыли может достигнуть положительных значений и приблизиться к уровню 2016 г.; прирост объема производства при этом может составить 96,8-97,2 %; среднегодовой выработки одного работника – 95,2-95,5 %. В условиях ГП «ДЭТЗ» прирост валовой прибыли может варьироваться в пределах 14,7-23,8 %; объема производства – 34,2-79,5 %; среднегодовой выработки одного работника – 17,7-28,1 %. В целом достижение средних нормативных значений факторных переменных исследуемых машиностроительных предприятий обеспечивает достижение уровня результативных показателей периода 2012-2014 гг. Систематическое проведение комплексной оценки фактического уровня потенциала и прогнозирование с помощью полученных моделей его вероятных изменений обеспечивает возможность своевременного применения рациональной стратегии с целью повышения результативности управления социально-экономическим потенциалом предприятий.

4. Разработаны организационно-экономические направления повышения результативности управления социально-экономическим потенциалом промышленных предприятий, направленные на обеспечение качества производственных и бизнес-процессов, внедрение и развитие элементов

демократизации производства, стимулирование инновационной активности и вовлеченности персонала. Для промышленных предприятий Республики предложены стратегии в зависимости от уровня социально-экономического потенциала, определенного по результатам комплексной оценки. Аргументирована целесообразность применения стратегии удержания с целью преодоления кризисного периода при диагностированном низком уровне потенциала, которая носит краткосрочный характер и предполагает максимально возможное сокращение финансовых затрат и сохранение технического уровня производства, качества продукции и кадрового ядра предприятия, снижение социальной напряженности в коллективе. Доказано, что стратегия активизации должна использоваться при уровне социально-экономического потенциала ниже среднего с целью мобилизации всех видов ресурсов и предполагать разработку мероприятий по стимулированию эффективного труда персонала, вовлечению сотрудников во взаимодействие с руководством, активизации инновационной активности работников, постепенному повышению качества, частичному обновлению основных производственных средств. Средний уровень социально-экономического потенциала предполагает внедрение стратегии оптимизации, направленной на стабилизацию и поддержание достигнутого уровня составляющих потенциала с целью обеспечения дальнейшего планомерного роста показателей. Обоснована целесообразность применения стратегии роста при установлении уровня социально-экономического потенциала выше среднего с целью дальнейшего развития потенциала и обеспечения стойких конкурентных преимуществ предприятия на рынке. Высокий уровень социально-экономического потенциала предприятия предполагает возможность использования стратегии фокусирования, ориентированной на достижение лидирующих конкурентных позиций на рынке.

Основные результаты, изложенные в третьем разделе диссертационной работы, опубликованы в научных трудах автора [172, 178, 180, 184, 195, 205].

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В диссертации решена актуальная научно-практическая задача, заключающаяся в развитии теоретических положений и разработке методических и практических рекомендаций по управлению социально-экономическим потенциалом предприятий.

Полученные результаты исследования позволили обосновать и сформулировать следующие выводы и рекомендации:

1. На основе анализа научных концепций социально-экономического потенциала уточнено содержание этой категории. Предложено под «социально-экономическим потенциалом промышленного предприятия» понимать совокупность явных и скрытых, реально и потенциально используемых в какой-либо момент времени экономических и социальных ресурсов, характеризующих общий уровень социально-экономического развития предприятия, которая обеспечивает его способность достигать определенных результатов деятельности в соответствии с целями в конкретных организационно-производственных условиях. Систематизированы составляющие социально-экономического потенциала промышленных предприятий: экономический аспект включает производственно-технологический, финансово-экономический, маркетинговый и инновационный потенциалы, социальный аспект – трудовой и потенциал социального партнерства.

2. Разработана концепция управления социально-экономическим потенциалом промышленного предприятия на основе сбалансированности социальных и экономических интересов предприятия. Сформулированы цель, задачи, определен инструментарий управления социально-экономическим потенциалом. Выделены научные принципы управления социально-экономическим потенциалом, которые основаны на гармонизации принципов управления предприятием и социальной ответственности и обеспечивают его результативность: базовые и специфические. Определены внутренние и внешние факторы, оказывающие влияние на развитие и реализацию социально-экономического потенциала.

3. Систематизированы показатели оценки уровня социально-экономического потенциала промышленных предприятий, которые охватывают все составляющие потенциала предприятия, адаптированы к применению в практической деятельности, доступны для проведения расчетов специалистами предприятия и базируются на использовании данных статистической отчетности. С целью уменьшения трудовых, временных и финансовых затрат на проведение расчетов определено минимальное и достаточное количество показателей экспресс-оценки, обеспечивающих объективность выводов. Оценка потенциала социального партнерства дополнена такими показателями: результативность реализации производственной демократии и индекс развития социального партнерства на предприятии, которые позволяют более полно охарактеризовать уровень данной составляющей социально-экономического потенциала. Приведена методика расчета предложенных показателей.

4. На основе исследования специфики и тенденций развития социально-экономического потенциала промышленных предприятий Донбасса установлено, что в период, предшествующий обострению политико-экономического кризиса в Украине, промышленность Донецкой области обладала достаточно высоким уровнем социально-экономического развития. Выявлено, что в современных условиях отсутствуют объективные возможности эффективной реализации потенциала вследствие негативного воздействия внешних факторов.

5. В результате анализа социально-экономических показателей деятельности машиностроительных предприятий Донецкой Народной Республики (ГП «ДЭТЗ», ПАО «ДонЭРМ», ООО «Интеркод») сделан вывод о тяжелом экономическом состоянии исследуемых предприятий и наличии преимущественно негативных тенденций развития и реализации социально-экономического потенциала. Общими проблемами предприятий являются снижение прибыльности, уменьшение объемов производства и среднегодовой выработки одного работника, ухудшение показателей социально-трудовой сферы.

6. Обоснован научно-методический подход к комплексной оценке уровня социально-экономического потенциала промышленного предприятия. Для осуществления комплексной оценки предложена оценочная форма, которая содержит

три раздела: количественная оценка (определение реального состояния социально-экономического потенциала на основе численных значений показателей, характеризующих каждую из его составляющих); качественная оценка (предполагает ориентацию на существующие условия деятельности конкретного предприятия); итоговая оценка (интегрированный результат количественной и качественной оценок). Предлагаемая методика позволяет осуществить оценку как общего уровня социально-экономического потенциала, так и его отдельных составляющих, предоставляет возможность выявить слабые места в деятельности предприятия и провести сравнение с потенциалом конкурирующих субъектов хозяйствования.

7. С помощью экономико-математического моделирования проведена диагностика результативности управления социально-экономическим потенциалом машиностроительных предприятий Донецкой Народной Республики на основе оценки степени влияния факторных показателей на результативные показатели. Для проведения регрессионного анализа в качестве факторных выбраны показатели, отражающие уровень развития социального и экономического аспектов потенциала.

8. На основе полученных моделей зависимости осуществлено прогнозирование показателей, характеризующих результативность управления социально-экономическим потенциалом исследуемых предприятий: валовой прибыли, объемов производства, среднегодовой выработки одного работника. Для расчета прогнозных уровней обоснованы нормативные значения факторных показателей.

9. Предложены организационно-экономические направления, обеспечивающие достижение нормативных уровней показателей социально-экономического потенциала предприятий. Для промышленных предприятий Донецкой Народной Республики обоснованы рекомендации по формированию стратегий повышения результативности управления социально-экономическим потенциалом в зависимости от его уровня, определенного на основе комплексной оценки. Каждая из сформулированных стратегий содержит перечень минимально необходимых мероприятий, которые рекомендуются к внедрению по каждой составляющей социально-экономического потенциала.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Сорокина, Н. Ю. Сущность социально-экономического потенциала региона [Текст] / Н. Ю. Сорокина // Изв. Тульского гос. ун-та. Экономические и юридические науки. – 2010. – № 1. – С. 75-83.
2. Сухарев, О. С. Развитие социально-экономического потенциала России: теория и практика [Текст] / О. С. Сухарев // Экономика региона. – 2016. – Т. 12, вып. 1. – С. 315-321.
3. Каргаполова, Е. В. Социально-экономический потенциал региона в условиях институциональных изменений [Текст] / Е. В. Каргаполова // Перспективы развития строительного комплекса : материалы VII Междунар. науч.-практ. конф., Астрахань, 28-31 окт. 2013 г. – Астрахань : Астраханский гос. архитектурно-строительный ун-т, 2013. – Т. 1. – С. 72-77.
4. Данилов, И. П. Методика оценки и анализа социально-экономического потенциала региона [Текст] / И. П. Данилов, В. В. Никитин, А. Г. Краснов // Вестник Чувашского университета. – 2011. – № 4. – С. 382-390.
5. Бондарская, Т. А. Структура стартового социально-экономического потенциала муниципального образования в развитии стратегии маркетингового подхода [Текст] / Т. А. Бондарская // Социально-экономические явления и процессы. – 2012. – № 11. – С. 71-73.
6. Давлетшин, Р. М. Система элементов социально-экономического потенциала региона [Текст] / Р. М. Давлетшин // Вестник экономики, права и социологии. – 2010. – № 3. – С. 146-150.
7. Эфендиева, А. А. Разработка методики комплексного анализа и оценки социально-экономического потенциала региона, основанного на применении метода балльных оценок [Текст] / А. А. Эфендиева, А. Х. Темрокова // Terra Economicus. – 2013. – Т. 11, № 2. – С. 102-106.

8. Українська, Л. О. Соціально-економічний потенціал підприємства: особливості визначення і чинники впливу [Текст] / Л. О. Українська, Н. В. Чебанова // Вісник Університету банківської справи Національного банку України. – 2012. – № 1. – С. 71-75.

9. Залуцький, В. П. Сутність соціально-економічного розвитку машинобудівних підприємств: методи та принципи забезпечення [Текст] / В. П. Залуцький // Науковий вісник НЛТУ України. – 2009. – Вип. 19.11. – С.163-169.

10. Білоконенко, Г. В. Сутність та зміст соціально-економічного потенціалу виробничої організації [Текст] / Г. В. Білоконенко // Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі: проблеми теорії та практики. – 2012. – № 3. – С.80-97.

11. Лісун, Я. В. Узгодженні соціально-економічних інтересів підприємств на основі рефлексивного підходу [Текст] / Я. В. Лісун // Вісник Хмельницького національного університету. – 2015. – Т. 3, № 4. – С.27-31.

12. Бугрім, С. Ю. Складові соціально-економічного потенціалу підприємства [Текст] / С. Ю. Бугрім // Економічний вісник Донбасу. – 2012. – № 1. – С.189-192.

13. Козирєва, О. В. Соціально-економічна спрямованість інноваційного розвитку підприємства : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.09.01 [Текст] / Козирєва Олена Вадимівна ; Харківський нац. екон. ун-т. – Харків, 2005. – 22 с.

14. Чебанова, О. П. Розвиток соціально-економічного потенціалу залізничного комплексу : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.03 [Текст] / Оксана Павлівна Чебанова ; Українська державна академія залізничного транспорту Міністерства інфраструктури України. – Харків, 2011. – 20 с.

15. Ташев, А. К. Трудовой потенциал промышленного предприятия и его трансформация в человеческий капитал [Текст] / А. К. Ташев // Вестник ЮУрГУ. Серия «Экономика и менеджмент». – 2013. –Т. 7, № 1. – С.92-96.

16. Хадасевич, Н. Р. О некоторых особенностях трудового потенциала предприятия [Текст] / Н. Р. Хадасевич // Актуальные вопросы экономических наук. – 2011. – № 21–2. – С. 220-224.

17. Маскаев, М. И. Система и механизмы управления трудовым потенциалом современной организации: автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 [Текст] / Маскаев Мансур Ибрагимович ; ФГБОУ ВПО «Пензенский государственный университет архитектуры и строительства». – Пенза, 2014. – 24 с.

18. Гриньова, В. М. Взаємозв'язок трудового потенціалу підприємства та компетентностей персоналу [Текст] / В. М. Гриньова, В. В. Сідоренко // Проблеми економіки. – 2012. – № 3. – С. 108-114.

19. Кудрявцева, О. В. Теоретические подходы к определениям «трудоу потенциал человека», «трудоу ресурсы», «рабочая сила» [Текст] / О. В. Кудрявцева // Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences. – 2012. – Т. 1, № 1. – С. 31-38.

20. Словарь иностранных слов : словарь [Текст] / сост. А. Г. Спиркин, И. А. Акчурина, Р. С. Карпинская. – Москва : Русский язык, 1980. – 624 с.

21. Словарь иностранных слов современного русского языка : словарь [Текст] / сост. Т. В. Егорова. – Москва : Аделант, 2014. – 800 с.

22. Шешукова, Т. Г. Экономический потенциал предприятия: сущность, компоненты, структура [Текст] / Т. Г. Шешукова, Е. В. Колесень // Вестник Пермского университета. Экономика. – 2011. – Вып. 4. – С. 118-127.

23. Barret, R. L'entreprise inspire par les valeurs : liberer le potentiel humain pour une performance durable [Текст] / R. Barret. – Louvain-la-Neuve : De Boeck Supérieur, 2017. – 352 p.

24. Чебанова, О. П. Формування соціально-економічного потенціалу підприємств залізничного комплексу [Текст] / О. П. Чебанова // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2010. – № 31. – С. 169-173.

25. Шконда, В. В. Феномен синергетики: наука – общество – образование : монография [Текст] / В. В. Шконда, А. В. Кальянов, П. Г. Давидов ; ред. В. В. Шконды. – Донецк : Норд-Пресс, 2009. – 156 с.
26. Савельєва, О. А. Підвищення ефективності системи соціально-орієнтованого управління підприємством: дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04 [Текст] / Савельєва Ольга Олександрівна ; ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна академія управління персоналом». – Київ, 2015. – 189 с.
27. Сыроижко, В. В. Особенности оценки технико-технологического потенциала отечественных промышленных предприятий [Текст] / В. В. Сыроижко, А. А. Андреева, А. А. Соляникова // Austrian Journal of Humanities and Social Sciences. – 2014. – № 9–10. – С. 323-329.
28. Бабина, О. Є. Потенціал як системна економічна категорія [Текст] / О. Є. Бабина // Вісник економіки і транспорту промисловості. – 2011. – № 36. – С. 23-26.
29. Михеенко, Е. С. Особенности формирования и диагностики технико-технологического потенциала промышленных предприятий [Текст] / Е. С. Михеенко // Науковий вісник Херсонського державного університету. – 2014. – Вип. 5, ч. 2. – С. 180-183.
30. Бородин, А. И. Концепция механизма управления финансовым потенциалом предприятия [Текст] / А. И. Бородин // Вестник Томского государственного университета. – 2015. – № 391. – С. 171-175.
31. Божко, В. М. Маркетинговий потенціал: сутність, складові та взаємозв'язок з економічним потенціалом підприємства [Текст] / В. М. Божко, В. М. Бородин // Економічний форум. – 2012. – № 1. – С. 157-164.
32. Колесник, Е. Н. Маркетинговый потенциал: классификация подходов к его изучению и оценке [Текст] / Е. Н. Колесник // Вопросы экономики и права. – 2011. – № 12. – С. 140-145.
33. Ващенко, Н. В. Развитие предприятия на основе реализации инновационного потенциала персонала: автореф. дисс. ... д-ра экон. наук : 08.00.05 [Текст] / Ващенко Наталья Валерьевна ; ГО ВПО «Донецкий

национальный университет экономики и торговли им. М. Туган-Барановского». – Донецк, 2016. – 42 с.

34. Сенашов, С. И. Инновационный потенциал промышленного предприятия: структура и оценка [Текст] / С. И. Сенашов, А. В. Медведев, Н. О. Макаренко // Вестник Сибирского государственного аэрокосмического университета им. акад. М.Ф. Решетнева. – 2012. – № 2. – С. 205-209.

35. Ващенко, Н. В. Управление социально-экономическим потенциалом предприятия на основе инновационного вектора развития [Текст] / Н. В. Ващенко // Сборник научных работ серии «Финансы, учёт, аудит». – 2018. – Вып. 12. – С. 68-77.

36. Коленда, Н. В. Соціальний потенціал підприємства: поняття та складові [Текст] // Науковий вісник Херсонського державного університету. – 2015. – Вип. 14, ч. 3. – С.111-114.

37. Гальчак, Х. Р. Принцип соціальної відповідальності в контексті соціально-орієнтованого менеджменту [Текст] / Х. Р. Гальчак // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». – 2012. – № 725. – С. 265-269.

38. Наумова, Е. Ю. Состав трудового потенциала на разных экономических уровнях [Текст] / Е. Ю. Наумова, Г. И. Сидунова // Изв. Волгоградского гос. пед. ун-та. – 2012. – Т. 73, № 9. – С.134-138.

39. Шубенкова, Е. В. Трудовой потенциал коммерческого банка как основа его конкурентоспособности [Текст] / Е. В. Шубенкова, А. И. Цикорин // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2011. – № 3. – С. 99-106.

40. Савченко, М. В. Интегральный подход к оценке трудового потенциала предприятия [Текст] / М. В. Савченко, В. В. Краснова, И. В. Савченко // Вестник Донецкого национального университета. Серия В. Экономика и право. – 2018. – № 1. – С. 199-210.

41. Судакова, Е. С. Взаимосвязь развития трудового потенциала персонала и эффективности организации [Электронный ресурс] / Е. С. Судакова // Интернет-

журн. «Науковедение» : элетрон. журн. – 2014. – Вып. 3. – Режим доступа : <http://naukovedenie.ru/PDF/159EVN314.pdf>.

42. Новікова, М. М. Методологічне забезпечення системи управління трудовим потенціалом промислових підприємств : автореф. дис. ... д-ра. екон. Наук : 08.00.04 [Текст] / Марина Миколаївна Новікова ; Харківський нац. екон. ун-т. – Харків, 2010. – 28 с.

43. Кулик, А. К. Теоретическое исследование сущности трудового потенциала промышленного предприятия [Текст] / А. К. Кулик // Проблемы развития социально-экономических систем в национальной и глобальной экономике : Материалы междунар. науч. конф., Донецк, 14-15 апр. 2016 г. – Донецк : ДонНУ, 2016. – С. 626-628.

44. Кулик, А. К. Трудовой потенциал промышленных предприятий: понятие и структура [Текст] / А. К. Кулик, И. Ф. Пономарев // Актуальные проблемы социально-трудовых отношений : Материалы Всероссийской науч.-практ. конф. с междунар. участием, Махачкала, 8 апр. 2016 г. – Махачкала : НИЦ «Апробация», 2016. – С. 201-203.

45. Голубев, С. М. Складові елементи трудового потенціалу колективу [Текст] / С. М. Голубев // Бізнес-інформ. – 2012. – № 10. – С. 172-175.

46. Михайленко, О. В. Теоретичні аспекти розвитку та оцінки трудового потенціалу [Текст] / О. В. Михайленко // Проблеми системного підходу в економіці. – 2010. – Т. 1, № 13. – С. 45-54.

47. Пархоменко, Ю. Ю. Управління трудовим потенціалом залізничних підприємств: теоретичні основи [Текст] / Ю. Ю. Пархоменко // Зб. наук. праць Дніпропетровського нац. ун-ту залізничного транспорту ім. акад. В. Лазаряна «Проблеми економіки транспорту». – 2013. – Вип. 6. – С. 36-41.

48. Басырова, Э. И. Оценка и активизация использования трудового потенциала промышленного предприятия [Текст] / Э. И. Басырова // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2014. – № 12/1. – С. 111-115.

49. Кулик, А. К. Формирование и развитие трудового потенциала предприятия: теоретические аспекты исследования [Текст] / А. К. Кулик // Экономика: теория и практика. – 2016. – № 4. – С. 91-95.

50. Кулик, А. К. Организационно-производственные условия реализации трудового потенциала инновационно ориентированных предприятий [Текст] / А. К. Кулик, И. Ф. Пономарев // Инновационные процессы в социально-экономическом развитии: материалы VI Междунар. науч.-практ. конф., Бобруйск, 15 дек. 2016 г. – Минск : РИВШ, 2016. – С. 121-124.

51. Кулик А. К. Трудовой потенциал как основной фактор обеспечения конкурентоспособности коммерческих банков и страховых компаний [Текст] / А. К. Кулик // Człowiek. Społeczeństwo. Gospodarka: monografia. Tom 5: Problemy zatrudnienia w organizacjach. / M. A. Paszkowicz, J. Kaźmierczyk, A. Hrynenko [i in.]. – Zielona Góra: Wydawnictwo Naukowe Polskiego Towarzystwa Profesjologicznego Instytut Inżynierii Bezpieczeństwa I Nauk o Pracy Uniwersytet Zielonogórski, 2017. – S. 109-120.

52. Городничук, Н. В. Управління якістю професійного розвитку персоналу промислового підприємства : дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04 [Текст] / Городничук Наталя Володимирівна ; – ДВНЗ «Донец. нац. техн. ун-т». – Красноармійськ, 2016. – 183 с.

53. Гриднева, М. А. Социальная диагностика отношений работодателя и наемного работника в деятельности предприятий малого бизнеса [Текст] / М. А. Гриднева // Изв. Российского гос. пед. ун-та им. А. И. Герцена. – 2008. – № 74–1. – С. 128-131.

54. Ключко, В. Н. Участие работников в управлении предприятиями. Российский опыт и перспективы [Электронный ресурс] / В. Н. Ключко // Менеджмент в России и за рубежом. – 2007. – № 1. – Режим доступа : <http://www.mevriz.ru/articles/2007/1/4250.html>.

55. Панченко, Н. В. Корпоративная социальная политика и культура как способ интеграции субъектов социально-трудовых отношений в сибирском

регионе [Текст] / Н. В. Панченко // Мир науки, культуры, образования. – 2008. – № 1. – С. 43-45.

56. Шопенко, А. Д. Социальные аспекты институционализации отношений наемного труда [Электронный ресурс] / А. Д. Шопенко // Вестник Чувашского ун-та. – 2010. – № 1. – Режим доступа : <http://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnye-aspekty-institutsionalizatsii-otnosheniy-naemnogo-truda>.

57. Лукьянченко, Н. Д. Достойный труд – основа благосостояния человека и его развития [Текст] / Н. Д. Лукьянченко, Т. В. Филахтова // Вестник Донецкого национального университета. Серия В. Экономика и право. – 2016. – № 4. – С. 167-176.

58. Кирильцев, В. Т. Социальное партнерство в менеджменте бизнеса (часть 2) [Текст] / В. Т. Кирильцев // Вестник СамГУ. – 2014. – № 2. – С. 79-91.

59. Гриднева, М. А. Организация социального партнерства работодателей и наемных работников на предприятиях малого бизнеса [Текст] / М. А. Гриднева // Изв. Санкт-Петербургского гос. экон. ун-та. – 2011. – № 1. – С. 89-92.

60. Козлов, Н. И. Психологос. Энциклопедия практической психологии [Текст] / Н. И. Козлов. – Москва : Эксмо, 2014. – 752 с.

61. Погосян, М. С. Социальные программы в социальной политике организаций [Текст] / М. С. Погосян // Социально-политические науки. – 2012. – № 1. – С. 168-171.

62. Балтачеева, Н. А. Государственные социальные стандарты как критерии уровня жизни населения [Текст] / Н. А. Балтачеева, А. А. Торба // Вестник Донецкого национального университета. Серия В. Экономика и право. – 2016. – № 4. – С. 32-42.

63. Дудов, А. С. Социальная инфраструктура предприятий в современных условиях [Электронный ресурс] / А.С. Дудов // Управление экономическими системами: электрон. журн. – 2013. – № 12. – Режим доступа : <http://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnye-programmy-v-sotsialnoy-politike-organizatsiy>.

64. Милоенко, Е. В. Теоретические подходы к понятию социальной инфраструктуры [Текст] / Е. В. Милоенко // Междунар. науч. журн. «Инновационная наука». – 2015. – № 9. – С. 177-179.

65. Мельник, Л. Г. Триалектические основы управления развитием экономических систем: монография [Текст] / Л. Г. Мельник. – Сумы: Университетская книга, 2015. – 447 с.

66. Гриньова, В. М. Взаємозв'язок трудового потенціалу підприємства та компетентностей персоналу [Текст] / В. М. Гриньова, В. В. Сідоренко // Проблеми економіки. – 2012. - №3. – С. 108-114.

67. Сідоренко, В. В. Джерела формування трудового потенціалу підприємства [Текст] / В. В. Сідоренко // Бізнесінформ. – 2012. - №10. – С. 280-284.

68. Судакова, Е. С. Особенности формирования и развития трудового потенциала персонала [Текст] / Е. С. Судакова // Science Time. – 2014. - №4 (4). – С. 215-223.

69. Мерзлякова, И. О. Трудовой потенциал предприятия: структура, формирование, развитие [Текст] / И. О. Мерзлякова // Вопросы структуризации экономики. – 2010. - №2. – С. 346-350.

70. Словарь русского языка : словарь [Текст] / сост. С. И. Ожегов ; под ред. Н. Ю. Шведовой. – Москва : Советская энциклопедия, 1973. – 846 с.

71. Шульгіна, Т.С. Теоретичні аспекти формування персоналу підприємства [Текст] / Т. С. Шульгіна // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. – 2013. – Випуск 1, Том 3. – С. 208-212.

72. Кулик, А. К. Сущность и роль процессов формирования и развития трудового потенциала в управлении предприятием [Текст] / А. К. Кулик // Актуальные проблемы современной науки: взгляд молодых: сборник трудов VII Всероссийской научно-практической конференции с международным участием студентов, аспирантов и молодых ученых, 24 апреля 2018 г. – ОУ ВО «Южно-Уральский институт управления и экономики», 2018. – С. 190-195.

73. Барлукова, А. В. Механизм управления как неотъемлемый элемент системы управления туризмом [Текст] / А. В. Барлукова // Изв. ИГЭА. – 2010. – № 6. – С.121-124.

74. Бычкова, А. Н. Экономический механизм: определение, классификация и применение [Текст] / А. Н. Бычкова // Вестник омского ун-та. Серия «Экономика». – 2010. – № 4. – С. 37-43.

75. Кульман, А. Экономические механизмы [Текст] / А. Кульман ; пер. с фр. Е. П. Островской. – Москва : А/О Издательская группа «Прогресс», «Универс», 1993. – 192 с.

76. Стогул, О. И. Сущность понятия «Экономический механизм развития предприятия» [Текст] / О. И. Стогул // Економіка транспортного комплексу. – 2013. – Вип. 21. – С. 41-53.

77. Цхурбаева, Ф. Х. Организационно-экономический механизм управления предприятиями АПК [Текст] / Ф. Х. Цхурбаева, И. Т. Фарниева // Terra Economicus (Экон. вестник Ростовского гос. ун-та). – 2009. – Т. 7, № 2. – С. 151-154.

78. Швець, І. Б. Оцінка нагромадження людського капіталу на промислових підприємствах : монографія [Текст] / І. Б. Швець, С. В. Позднякова. – Донецьк : ДонНТУ – Норд-Прес, 2011. – 172 с.

79. Соловьев, Ю. Ю. Структурно-логическая схема механизма управления устойчивым развитием предприятия [Текст] / Ю. Ю. Соловьев // Вестник АГТУ. – 2006. – № 4. – С.17-24.

80. Кулик, А. К. Сущностное содержание социально-экономического потенциала промышленного предприятия [Текст] / А. К. Кулик // Актуальные социально-экономические аспекты управления: государство, регион, предприятие: монография / Л. П. Вовк [и др.] ; под ред. Е. П. Мельниковой. – Санкт-Петербург: Свое издательство, 2017. – С. 112-120.

81. Кулик, А. К. Методологические особенности механизма управления социально-экономическим потенциалом предприятия [Текст] / А. К. Кулик // Вестник политеха. Науч.-практ. журн. – 2017. – №1. – С. 156-158.

82. Большой экономический словарь : словарь [Текст] / сост. А. Б. Борисов. – Москва : Книжный мир, 1999. – 895 с.
83. Стандарт ISO 26000:2010. Руководство по социальной ответственности [Электронный ресурс] ; введ. 2010–11–01. – Женева : ISO, 2010. – 117 с. – (Междунар. стандарт). – Режим доступа : <https://www.iso.org/obp/ui/ru/#iso:std:iso:26000:ed-1:v1:ru>.
84. Файоль А. Управление – это наука и искусство [Текст] / А. Файоль, Г. Эмерсон, Ф. Тэйлор, Г. Форд. – Москва : Республика, 1992. – 349 с.
85. Бармута, К. А. Методологические принципы управления развитием промышленного предприятия [Текст] / К. А. Бармута, Б. Ч. Месхи // Вестник ДГТУ. – 2012. – № 1. – С.166-172.
86. Колесникова, Е. Ю. Управление потенциалом социально-экономического роста предприятия: автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 [Текст] / Колесникова Елена Юрьевна; ГОУ ВПО Воронежская гос. технологическая академия. – Воронеж, 2007. – 24 с.
87. Палкина, Е. С. Методологические принципы управления реализацией стратегии роста компании [Текст] / Е. С. Палкина // Вестник Томского государственного университета. Экономика. – 2015. – № 2. – С. 78-86.
88. Сулейманова, Ю. М. Экономическая устойчивость предприятия: понятие и особенности [Текст] / Ю. М. Сулейманова // Общество: политика, экономика, право. – 2012. – № 3. – С. 53-56.
89. Васильев, В. П. Принципы и методы управления экономической устойчивостью сельскохозяйственных организаций [Текст] / В. П. Васильев // Актуальные вопросы экономических наук. – 2012. – № 25-2. – С. 229-233.
90. Кулик, А. К. Обоснование принципов управления социально-экономическим потенциалом промышленного предприятия [Текст] / А. К. Кулик, И. Ф. Пономарев // Менеджер. – 2016. – № 4. – С. 78-85.
91. Омаров, Э. А. Факторы и резервы повышения производственного потенциала предприятия [Текст] / Э. А. Омаров // Проблемы современной экономики. – 2010. – № 2. – С. 183-187.

92. Колесник, Е. Н. Процесс управления маркетинговым потенциалом на промышленном предприятии [Электронный ресурс] / Е. Н. Колесник // Вестник Волжского ун-та им. В. Н. Татищева. – 2013. – № 1. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/v/protsess-upravleniya-marketingovym-potentsialom-na-promyshlennom-predpriyatii>.

93. Павлова, Е. А. Влияние факторов внешней среды на формирование инновационного потенциала предприятия [Текст] / Е. А. Павлова, Е. А. Колесник // Фундаментальные исследования. – 2015. – № 5. – С. 640-644.

94. Биттер, Н. В. Роль кадровой структуры и трудового потенциала в эффективной деятельности предприятий сервиса [Текст] / Н. В. Биттер, Е. А. Кондратенко // Фундаментальные исследования. – 2015. – № 2. – С. 764-768.

95. Кулик, А. К. Факторы формирования и реализации трудового потенциала в условиях социально-экономического развития [Текст] / А. К. Кулик, И. А. Кондаурова // Современные тенденции развития и перспективы внедрения инновационных технологий в машиностроении, образовании и экономике. Азов, 2018. Т4. № 1 (4). – С. 282-286.

96. Гориш, А. В. Стиль и методы управления предприятием [Текст] / А. В. Гориш, Д. В. Панов, С. А. Пономарев, А. Г. Дмитриенко // Труды Междунар. симпозиума «Надежность и качество». – 2013. – Т. 2. – С. 308-314.

97. Петросов, С. Н. Методы управления в менеджменте предприятия [Электронный ресурс] / С. Н. Петросов, И.А. Ласский // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 2. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/metody-upravleniya-v-menedzhmente>.

98. Кулик, А. К. Концепция механизма управления социально-экономическим потенциалом промышленного предприятия [Текст] / А. К. Кулик, И. Ф. Пономарев // Вестник Института экономических исследований. – 2017. – № 1. – С. 16-23.

99. Фомченкова, Л. В. Динамическая концепция стратегического анализа организационно-экономического развития промышленного предприятия: дисс. ... д-ра экон. наук : 08.00.12, 08.00.05 [Текст] / Фомченкова Лариса Владимировна. –

ФГОУ ВПО «Государственный университет – учебно-научно-производственный комплекс». – Орел, 2014. – 354 с.

100. Ермишин, А. В. Совершенствование методики анализа и оценки эффективности использования экономического потенциала коммерческой организации [Текст] / А. В. Ермишин // Изв. Академии управления: теория, стратегии, инновации. – 2013. – №1. – С. 63-66.

101. Чукасова-Ильюшкина, Е. В. Производственный потенциал промышленной организации: оценка и направления повышения эффективности его использования [Текст] / Е. В. Чукасова-Ильюшкина, Т. Б. Савицкая // Вестник Полоцкого гос. ун-та. Серия D. – 2016. – № 6. – С. 59-63.

102. Скипин, Д. Л. Новые подходы к оценке инновационного потенциала предприятия [Текст] / Д. Л. Скипин // Вестник Кемеровского гос. ун-та. – 2015. – Т. 4, № 1. – С. 235-239.

103. Зинченко, А. С. Организация управления инновационным развитием отечественного промышленного предприятия [Текст] / А. С. Зинченко, Н. В. Арсеньева, О. И. Трегубова // Политика, экономика и социальная сфера: проблемы взаимодействия. – 2016. – № 5. – С. 78-84.

104. Клепиков, Д. М. Методика интегральной оценки состояния социальной ответственности предприятия [Текст] / Д. М. Клепиков, Л. В. Пасечникова // Проблемы современной экономики. – 2012. – № 1. – 435-437.

105. Олійник, О. О. Методичні засади оцінювання соціальної відповідальності підприємства в соціально-трудових відносинах [Текст] / О. О. Олійник // Україна : аспекти праці. – 2012. – №7. – С. 23-30.

106. Джамалдинова, М. Д. Эффективность использования финансовых ресурсов [Текст] / М. Д. Джамалдинова // Вопросы региональной экономики. – 2011. – Т. 9, № 4. – С. 60-73.

107. Беловодская, Е. А. Управление маркетинговыми каналами промышленных предприятий на инновационной основе: монография [Текст] / Е. А. Беловодская, Л. А. Сигида. – Киев: Изд-во «Центр учебной литературы», 2017. – 234 с.

108. Адамов, Н. А. Финансовое управление бизнес-процессами при угрозе банкротства: монография [Текст] / Н. А. Адамов, Е. О. Мельцас. – М.: Издательский дом «Экономическая газета», 2012. – 104с.

109. Левкив, Г. Я. Оценка маркетинговой деятельности предприятий агропромышленного комплекса Украины [Текст] / Г. Я. Левкив // Научный диалог. – 2013. – № 12. – С. 6-25.

110. Окладникова, Д. Р. Модель балльно-рейтинговой оценки инновационно-инвестиционного потенциала предприятий малого и среднего бизнеса [Текст] / Д. Р. Окладникова // Вестник ИРГТУ. – 2014. – № 7. – С. 147-155.

111. Тен, А. В. Инструменты поддержки принятия решений по обеспечению устойчивого функционирования и развития коммерческой организации: монография [Текст] / А. В. Тен. – М.: Издательский дом «Экономическая газета», 2012. – 293с.

112. Савицкая, Г. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия : учебник [Текст] / Г. В. Савицкая. – Минск : ООО «Новое знание», 2000. – 688 с.

113. Управление человеческими ресурсами организации: теория, процессы, технологии : монография [Текст] / Е. В. Михалкина [и др.]. – Ростов-на-Дону : Изд-во ЮФУ, 2013. – 428 с.

114. Чегринцева, Н. С. Государственно-частное партнерство как объект корпоративного управления [Текст] / Н. С. Чегринцева // Современные технологии управления. – 2013. – № 11. – С. 28-33.

115. Городецька, Т. Б. Інноваційний потенціал промислових підприємств та напрями підвищення результативності його використання [Текст] / Т. Б. Городецька, О. Г. Бровкова // Міжвуз. зб. «Наукові нотатки». – 2014. – Вип. 47. – С. 27-37.

116. Осипенкова, О. Ю. Финансовая политика коммерческой организации как комплексный инструмент управления оборотными активами: монография [Текст] / О. Ю. Осипенкова, М. К. Хусаинов, О. А. Кузаева, А. А. Каюмов. – М.: ОАО «ИТКОР», 2016. – 134 с.

117. Конкуентоспроможність робочої сили в системі соціально-трудоуих відносин : монографія [Текст] / Д. П. Богиня [та ін.]. – Київ : Ін-т економіки НАН України, 2003. – 214 с.

118. Швець, І. Б. Комплексна оцінка якості управління персоналом : монографія [Текст] / І. Б. Швець, Т. В. Коваленко. – Донецьк : ДВНЗ «ДонНТУ», 2013. – 159 с.

119. Andresen, M. Human Resource Management Practices: Assessing Added Value [Текст] / M. Andresen, C. Nowak. – Bamberg : Springer, 2014. – 235 p.

120. Armstrong, M. Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice [Текст] / M. Armstrong. – London: Ashford Colour Press, Kogan Page, 2012. – 756 p.

121. Morrison, R. Maintaining Effective Engineering Leadership: A New Dependence on Effective Process [Текст] / R. Morrison. – London: The Institution of Engineering and Technology, 2013. – 270 p.

122. Архипова, Н. И. Современные проблемы управления персоналом: монографія [Текст] / Н. И. Архипова, С. В. Назайкинский, О. Л. Седова. – М.: Проспект, 2018. – 161 с.

123. Кулик, А. К. Система показателей оценки развития социально-экономического потенциала промышленного предприятия [Текст] / А. К. Кулик, Н. В. Романюк // Сборник научных работ серии «Экономика». Вып.9: Экономические исследования современных процессов / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2018. – С. 38-63.

124. Мазурик, О. В. Социальная ответственность и производственная демократия на предприятиях Донецкой обл.: результаты исследования [Текст] / О. В. Мазурик // Теория и практика общественного развития. – 2013. – № 10. – С. 107-113.

125. Micheline, L. Social Innovation and New Business Models [Текст] / L. Micheline. – Bamberg : Springer, 2012. – 86 p.

126. Белкин, В. Н. Отчуждение труда работников российских предприятий [Текст] / В. Н. Белкин, Н. А. Белкина, О. А. Антонова // Вестник Челябинского гос. ун-та. – 2015. – № 1. – С. 80-88.

127. Официальный сайт Министерства промышленности и торговли Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://mptdnr.ru/>.

128. Официальный сайт Министерства труда и социальной политики Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://mtspdnr.ru/>.

129. Официальный сайт Министерства экономического развития Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://mer.govdnr.ru/>.

130. Статистичний збірник «Праця України» у 2013 році [Текст] / Держ. служба статистики України ; відп. за вип. І. В. Сенік. – Держ. служба статистики України, 2014. – 336 с.

131. Статистичний збірник «Праця України» у 2014 році [Текст] / Держ. служба статистики України; відп. за вип. І. В. Сенік. – Держ. служба статистики України, 2015. – 281 с.

132. Статистичний збірник «Праця України» у 2015 році [Текст] / Держ. служба статистики України ; відп. за вип. І. В. Сенік. – Держ. служба статистики України, 2016. – 312 с.

133. Статистичний збірник «Промисловість України» у 2011-2015 роках [Текст] / Держ. служба статистики України ; за ред. І. С. Петренко, відп. за вип. Ю. М. Лосева. – Держ. служба статистики України, 2016. – 381 с.

134. Статистичний збірник «Регіони України» 2013 рік : в 2 ч. Ч. 2 [Текст] / Держ. служба статистики України ; за ред. О. Г. Осауленка, відп. за вип. Н. С. Власенко. – Держ. служба статистики України, 2013. – 783 с.

135. Статистичний збірник «Регіони України» 2015 рік : в 2 ч. Ч. 2 [Текст] / Держ. служба статистики України ; за ред. І. М. Жук, відп. за вип. Г. М. Тимошенко. – Київ : Держ. служба статистики України, 2015. – 681 с.

136. Статистичний щорічник України за 2013 рік [Текст] / Держ. служба статистики України ; за ред. О. Г. Осауленка, відп. за вип. О. А. Вишневська. – Держ. служба статистики України, 2014. – 534 с.

137. Экономика Донецкой Народной Республики: состояние, проблемы, пути решения: научный доклад [Текст] / коллектив авторов ГУ «Институт экономических исследований» в рамках сотрудничества с Институтом народно-хозяйственного прогнозирования РАН, под науч. ред. А.В. Половяна, Р.Н. Лепы; Министерство образования и науки Донецкой Народной Республики, Государственное учреждение «Институт экономических исследований». – Донецк, 2017. – 84 с.

138. Экономика Донецкой Народной Республики: состояние, проблемы, пути решения: научный доклад [Текст] / коллектив авторов ГУ «Институт экономических исследований»; под науч. ред. А.В. Половяна, Р.Н. Лепы; ГУ «Институт экономических исследований». – Донецк, 2018. – Ч. I. – 124 с.

139. Динамика курса украинской гривны [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://ratestats.com/hryvnia/>.

140. Статистичний щорічник України за 2014 рік [Текст] / Держ. служба статистики України ; за ред. І. М. Жук, відп. за вип. О. А. Вишневська. – Київ : Держ. служба статистики України, 2015. – 586 с.

141. Туманов, А. Т. Донецкие эксперты назвали проблемные места в экономике ДНР [Электронный ресурс] / А. Т. Туманов. – Режим доступа : <https://sm-news.ru/news/analitika/donetskie-eksperty-nazvali-problemnye-mesta-v-ekonomike-dnr/>.

142. Агентство по развитию инфраструктуры фондового рынка Украины [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://smida.gov.ua/db/emitent>.

143. Ермоленко, Е. В. Конструирование экономического механизма управления предприятиями машиностроительного комплекса [Текст] / Е. В. Ермоленко // Вестник ТГУ. – 2012. – № 11. – С. 103-106.

144. Хрулев, Е. А. Особенности инновационных факторов конкурентоспособности предприятий машиностроительного комплекса [Текст] /

Е. А. Хрулев // Вестник Саратовского гос. соц.-экон. ун-та. – 2013. – № 1. – С. 53-56.

145. Балашова, Р. И. Мотивация персонала и стимулирование труда в деятельности предприятий [Текст] / Р. И. Балашова, Е. А. Гребенкова // Донецкие чтения 2016. Образование, наука и вызовы современности: материалы I Междунар. научн. конф., Донецк, 16–18 мая, 2016 г. В 8 т. Т. 3. Экономические науки. – Ростов-на-Дону : Изд-во Южного федерального ун-та, 2016. – С. 278-281.

146. Ковтун, А. С. Необходимость внедрения прогрессивных методов развития персонала на предприятиях Донбасса [Текст] / А. С. Ковтун // Экономика Донбасса: проблемы настоящего и возможности будущего : сб. науч. ст. и тез. финалистов I Респ. конкурса науч. работ, Донецк, 1 окт. 2016 г. – 15 апр. 2017 г. – Москва : АНО Изд. Дом «Науч. обозрение», 2017. – С. 274-277.

147. Werner, J. M. Human Resource Development [Текст] / J. M. Werner, R. L. DeSimone. – Mason : South-Western, Cengage Learning, 2012. – 690 p.

148. Мироненко, Е. М. Финансовое участие работников в деятельности предприятия [Текст] / Е. М. Мироненко // Проблемы экономики и юридической практики. – 2009. – № 2. – С. 283-287.

149. Чиркова, А. Н. Методические подходы к оценке конкурентоспособности предприятий машиностроительной отрасли [Текст] / А. Н. Чиркова // Молодой ученый. – 2013. – № 7. – С. 260-263.

150. Білоконенко, Г. В. Інструменти діагностування розвитку соціально-економічного потенціалу виробничої організації [Текст] / Г. В. Білоконенко // Вісник Хмельницького нац. ун-ту. – 2013. – №1. – С.12-19.

151. Тютлікова, В. В. Інструментальне забезпечення експрес-діагностування розвитку соціально-економічного потенціалу виробничої організації [Електронний ресурс] / В. В. Тютлікова, Г. В. Білоконенко // Ефективна економіка. – 2015. – № 12. – Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=4694>.

152. Васильківський, Д. М. Особливості теоретико-методологічного підходу до оцінки економічного потенціалу підприємства [Текст] / Д. М. Васильківський // Вісник Хмельницького нац. ун-ту. – 2013. – Т. 3, № 3. – С. 85-88.

153. Исакова, С. А. Управление инновационным потенциалом предприятия [Текст] / С. А. Исакова, Б. Р. Жакашев // Наука и мир. – 2014. – Т. 1, № 10. – С. 162-166.

154. Ситнова, И. А. Методологические подходы к оценке инновационного потенциала промышленного предприятия [Текст] / И. А. Ситнова, Л. Р. Аллабердина // Вестник Челябинского гос. ун-та. Серия «Экономика». – 2014. – № 5. – Вып. 43. – С. 121-125.

155. Шарый, К. В. Разработка механизмов реализации инновационно-инвестиционной политики Донбасса (на примере промышленных предприятий) : автореф. дисс. ... канд. экон. наук : 08.00.05 [Текст] / Шарый Кристина Владимировна ; ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики». – Донецк, 2017. – 24 с.

156. Поташева, Г. А. Оценка организационного потенциала промышленного предприятия [Текст] / Г. А. Поташева // Труд и социальные отношения. – 2011. – № 10. – С. 30-40.

157. Валько, Д. В. Методический инструментарий оценки стратегического потенциала организации [Текст] / Д. В. Валько // Вестник Совета молодых ученых и специалистов Челябинской обл. – 2015. – № 3. – С. 66-73.

158. Кулик, А. К. Проблемы оценки социально-экономического потенциала промышленных предприятий [Текст] / А. К. Кулик, И. Ф. Пономарев // Инновационные перспективы Донбасса : материалы 3-й Межд. науч.-практ. конф., 24-25 мая 2017 г., Донецк. В 9 т. Т. 5. Актуальные проблемы инновационного развития экономики Донбасса. – Донецк : ДонНТУ, 2017. – С. 114-118.

159. Кулик, А. К. Методика комплексной оценки уровня развития социально-экономического потенциала предприятия [Текст] / А. К. Кулик, И. А. Кондаурова // Вестник Донецкого национального университета. Серия В. Экономика и право. – 2017. – №4. – С. 103-111.

160. Шарипов, Т. Ф. Методология планирования на предприятиях машиностроительного комплекса в условиях модернизации экономики: монография [Текст] / Т. Ф. Шарипов. – Оренбург: ОГУ, 2012. - 176 с.

161. Русецкий, А. М. Автоматизация и управление в технологических комплексах: монография [Текст] / А.М.Русецкий и др.; под общ. ред. А. М. Русецкого. – Минск: Беларуская навука, 2014. - 375 с.

162. Ільєнко, Н. І. Дослідження сучасного стану соціально-економічних показників в контексті гідної праці в Україні (за методологією МОП) [Текст] / Н. І. Ільєнко, О. О. Спасенко // Україна : аспекти праці. – 2014. – №5. – С. 3-12.

163. Про затвердження Методики інтегральної оцінки інвестиційної привабливості підприємств та організацій [Електронний ресурс]: приказ прийнят Агентством з питань запобігання банкрутству підприємств та організацій 23 лютого 1998 р., № 22. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0214-98>.

164. Про затвердження Положення про порядок здійснення аналізу фінансового стану підприємств, що підлягають приватизації [Електронний ресурс] : приказ прийнят Міністерством фінансів и Фондом держмайна України 26 січня 2001 р., № 49/121. – Режим доступу : http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/REG5312.html.

165. Статистичний бюлетень за 2015 рік [Текст] / Держ. служба статистики України; відп. за вип. О. А. Вишневська. – Київ : Держ. служба статистики України, 2016. – 101 с.

166. Статистичний щорічник України за 2012 рік [Текст] / Держ. служба статистики України ; за ред. О. Г. Осауленка, відп. за вип. О. Г. Остапчук. – Київ : Держ. служба статистики України, 2013. – 551 с.

167. Боровиков, В. П. Популярное введение в современный анализ данных в системе STATISTICA [Текст] / В. П. Боровиков. – Москва : Горячая линия-Телеком, 2013. – 288 с.

168. Лукьянова, Н. Ю. Роль статистического и экономико-математического моделирования в прикладных научных исследованиях [Текст] / Н. Ю. Лукьянова,

С. Э. Солдатова // Вестник Балтийского федерального ун-та им. И. Канта. – 2013. – Вып. 3. – С. 73-79.

169. Орлов, А. И. Новая парадигма анализа статистических и экспертных данных в задачах экономики и управления [Электронный ресурс] / А. И. Орлов // Науч. журн. КубГАУ. – 2014. – № 98. – Режим доступа : <http://ej.kubagro.ru/2014/04/pdf/08.pdf>.

170. Рузанов, А. И. Особенности математического моделирования экономических процессов в условиях перехода к инновационной экономике [Текст] / А. И. Рузанов // Вестник Нижегородского ун-та им. Н. И. Лобачевского. – 2013. – № 3. – С. 222-225.

171. Мамчич, Т. І. Статистичний аналіз даних з пакетом STATISTICA [Текст] / Т. І. Мамчич. – Дрогобич : Видавнича фірма «Відродження», 2006. – 208 с.

172. Кулик, А. К. Моделирование влияния показателей социально-экономического потенциала на результативные показатели деятельности промышленного предприятия [Текст] / А. К. Кулик, И. А. Кондаурова, Н. В. Романюк // Вестник Донецкого национального университета. Серия В. Экономика и право. – 2018. – №2. – С. 72-79.

173. Гераськин, М. И. Экономико-математическое моделирование современных промышленных комплексов : монография [Текст] / М. И. Гераськин, Г. М. Гришанов. – Самара : Изд-во СамНЦ РАН, 2016. – 194 с.

174. Сухарев, О. С. Экономико-математические модели и методы обоснования хозяйственных решений: монография [Текст] / О. С. Сухарев. – М.: Изд-во Российской таможенной академии, 2013. – 182 с.

175. Кусый, М. Ю. Гносеологические аспекты процессов самоорганизации в социально-экономических системах с позиций экономико-математического моделирования: монография [Текст] / М. Ю. Кусый. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 179 с.

176. Ферстер, Э. Методы корреляционного и регрессионного анализа : руководство для экономистов [Текст] / Э. Ферстер, Б. Ренц ; пер. с нем. В. М. Ивановой. – Москва : Финансы и статистика, 1983. – 302 с.

177. Белолипецв, И. И. Моделирование управленческих решений в сфере экономики в условиях неопределенности: монография [Текст] / И. И. Белолипецв, С. А. Горбатков, А. Н. Романов. – М.:НИЦ ИНФРА-М, 2015. – 299 с.

178. Кулик, А. К. Прогнозирование результативности управления социально-экономическим потенциалом промышленных предприятий [Текст] / А. К. Кулик, И. А. Кондаурова // Торговля и рынок: научный журнал, выпуск № 2'(46), 2018. – С. 57-63.

179. Антохонова, И. В. Методы прогнозирования социально-экономических процессов [Текст] / И. В. Антохонова. – Улан-Удэ : Изд-во ВСГТУ, 2004. – 212 с.

180. Кулик, А. К. Обоснование стратегий управления социально-экономическим потенциалом промышленных предприятий [Текст] / А. К. Кулик, И. А. Кондаурова // Сборник научных работ серии «Экономика». Вып.11: Проблемы обеспечения стабильности социально-экономической системы в контексте современных реалий / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2018. – С. 177-186.

181. Особенности развития социального партнерства в условиях становления инновационной экономики [Текст] / И. Д. Колмакова, А. А. Алабугин, Е. М. Колмакова, А. С. Микрюкова // Вестник Челябинского гос. ун-та. Серия «Экономика». – 2014. – № 5. – Вып. 43. – С. 10-14.

182. Шипитько, А. Б. Оценка системы социального партнерства в условиях модернизации социально-трудовых отношений [Текст] / А. Б. Шипитько // Вестник Саратовского гос. соц.-экон. ун-та. – 2013. – № 1. – С. 95-98.

183. Ващенко, Н. В. Обґрунтування принципів і методів управління розвитком торговельних підприємств на засадах реалізації інноваційного потенціалу персоналу / Н. В. Ващенко // Глобальні та національні проблеми економіки : електронне наукове фахове видання. – Миколаїв : Миколаївський національний університет ім. В. О. Сухомлинського, 2015. – Вип. 5. – С. 325-331.

184. Кулик, А. К. Роль развития социальной составляющей потенциала предприятия в обеспечении повышения его конкурентоспособности [Текст] / А. К. Кулик // Современные тренды российской экономики: вызовы времени – 2017 : материалы междунар. науч.-практ. конф., Тюмень, 8 февр. 2017 г. – Тюмень : ТИУ, 2017. – С. 361-363.

185. Кулик, А. К. Развитие потенциала работников предприятий в современных условиях [Текст] / А. К. Кулик, И. А. Кондаурова, Н. В. Парган // Проблемы устойчивого развития российских регионов : материалы междунар. науч.-практ. конф., Тюмень, 17 мая 2017 г. – Тюмень : ТИУ, 2017. – С. 289-293.

186. Лукьянченко, Н. Д. Социальный ориентир трансформационного периода в Донецкой Народной Республике [Текст] / Н. Д. Лукьянченко, Т. В. Ибрагимхалилова // «Торговля и рынок» Донецк : Донецкий национальный университет экономики и торговли им. Михаила Туган-Барановского, Донецк, 2017. – № 1. – С. 93-100.

187. Генкин, Б. М. Качество трудового потенциала и качество жизни персонала предприятия [Текст] / Б. М. Генкин, Д. Н. Десятко // Нормирование и оплата труда в промышленности. – 2016. - №2. – С. 45-54.

188. Климова, П. А. Управление социально-экономическим потенциалом предприятия на основе развития человеческих ресурсов [Текст] / П. А. Климова, В. А. Геммерлинг // Вестник Донецкого национального университета. Серия В. Экономика и право. – 2018. - № 3. – С. 119-127.

189. Багирова, И. Х. Роль социальной политики и социального партнерства в мотивации персонала организации [Текст] / И. Х. Багирова, Б. С. Бурыхин // Вестник ТГПУ (TSPU Bulletin). – 2013. – № 1. – С. 193-196.

190. Кулик, А. К. Определение методов стимулирования персонала [Текст] / А. К. Кулик, А. И. Тарасова // Актуальные проблемы экономического и социального развития Донбасса : материалы междунар. научн.-практ. конф., Донецк, 15 мая 2015 г. – Донецк : ГВУЗ «Донец. нац. техн. ун-т», 2015. – С. 75-77.

191. Тричегруб, А. Г. Социальная политика как фактор мотивации персонала [Текст] / А. Г. Тричегруб, Е. Л. Соколова // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. – 2014. – № 2. – С. 229-230.

192. Detchenique, G. La robustesse des compétences de l'organisation : le rôle des pratiques créatives de GRH [Текст] / G. Detchenique, S. Fauvy, M. Hofaidhllaoui // Humanisme et Entreprise. Les organisations creatives. – 2013. – №3 (313). – P. 33-50.

193. Suire, R. Les stratégies de l'innovation collective [Текст] / R. Suire, A. Berthinier-Poncet, J. Fabbri // Revue française de gestion. Management de l'innovation collective. – 2018. – №3 (272). – P. 71-84.

194. Favereau, O. Penser le travail pour penser l'entreprise [Текст] / O. Favereau. – Paris : Presses des Mines, 2016. – 178 p.

195. Кулик, А. К. Эффективная реализация социально-экономического потенциала предприятий – основа экономического развития республики [Текст] / А. К. Кулик // Экономика Донбасса : проблемы настоящего и возможности будущего: сб. науч. ст. и тез. финалистов I Респ. конкурса науч. работ, Донецк, 1 окт. 2016 г. – 15 апр. 2017 г. – Москва : АНО Изд. Дом «Науч. обозрение», 2017. – С. 162-165.

196. Erhel, C. La qualité de l'emploi [Текст] / C. Erhel, M. Guergoat-Larivière // Idées économiques et sociales. – 2016. – № 3 (185). – P. 19-27.

197. Chauvel, D. L'entreprise innovante : un objectif mal identifié [Текст] / D. Chauvel, S. Borzillo. – London : ISTE Editions Ltd, 2017. – 140 p.

198. Desreumaux, A. Le “business model” : un nouvel outil d'analyse stratégique ? [Текст] / A. Desreumaux // Humanisme et Entreprise. Les pratiques du modèle d'affaires. – 2014. – №1 (316). – P. 7-26.

199. Кадышева, М. А. Развитие теории и практики менеджмента в инновационной экономике: японский опыт [Текст] / М. А. Кадышева // Вестник Московского гос. ун-та печати им. Ивана Федорова. – 2015. – № 3. – С. 69-73.

200. Костенко, Т. О. Использование преимуществ системы кайдзен для повышения производительности труда [Текст] / Т. О. Костенко // Вісник

Київського національного університету ім. Тараса Шевченка. – 2013. – № 10. – С. 122-126.

201. Лецкий, В. П. Формирование производственной системы машиностроительного предприятия: реализация философского подхода в практической деятельности [Текст] / В. П. Лецкий // Теория и практика общественного развития. – 2015. – № 4. – С. 64-68.

202. Татарникова, Л. И. Организация работы с кайдзен-предложениями [Текст] / Л. И. Татарникова // Вестник Иркутского гос. техн. ун-та. – 2014. – № 11. – С. 316-320.

203. Кузнецов, А. А. Корпоративная или организационная культура как объект менеджмента? [Текст] / А. А. Кузнецов // Основы экономики, управления и права. – 2014. – №4. – С. 92-96.

204. Обьедкова, Л. В. Специфика формирования организационной культуры российских компаний [Текст] / Л. В. Обьедкова, С. Ю. Соболева // Вестник Волгоградского гос. ун-та. Серия 3 «Экономика. Экология». – 2009. – №2. – С. 165-169.

205. Кулик, А. К. Социально-экономическая роль условий труда в реализации потенциала промышленных предприятий [Текст] / А. К. Кулик, И. Ф. Пономарев, Д. А. Савенков // Стратегия устойчивого развития в антикризисном управлении экономическими системами: материалы III Междунар. науч.-практ. конф., Донецк, 19 апр. 2017 г. В 3 т. Т. 3 : Актуальные проблемы управления соц.-экон. развитием. – Донецк : ДОННТУ, 2017. – С. 164-168.

206. Кулик, А. К. Человеческий фактор в инновационном развитии [Текст] / А. К. Кулик // Инновационные перспективы Донбасса : материалы II Межд. науч.-практ. конф., Донецк, 25–25 мая 2016 г. В 8 т. Т. 6: Реформирование менеджмента в условиях инновационного развития Донбасса. – Донецк : ДонНТУ, 2016. – С. 42-46.

207. Климова, П. А. Особенности процессов социально-экономического развития промышленных предприятий в современных условиях [Текст] / П. А. Климова // Сборник научных работ. Серия «Государственное управление». Вып. 3: Экономика и управление народным хозяйством. 2016. – С. 80-89.

ПУБЛИЧНОЕ АКЦИОНЕРНОЕ
ОБЩЕСТВО

**ДОНЕЦКИЙ
ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНЫЙ
РЕМОНТНО-МЕХАНИЧЕСКИЙ
ЗАВОД**

Индивидуальный №00176650
83023, г. Донецк, пр. Павших Коммунаров, 104
тел. +38(062)344 02 14, факс +38(062)304 79 88
E-mail: donerm_pr@ukr.net
http://www.donerm.com.ua

№ 89 от 13.06. 2018 г.

Диссертационный совет Д 01.003.01
на базе Государственного
образовательного учреждения высшего
профессионального образования
«Донецкий национальный
университет»

СПРАВКА

о внедрении научно-практических результатов диссертации

Кулик Александры Константиновны на тему «Управление социально-экономическим потенциалом промышленных предприятий», представленной на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям сферы деятельности, в т.ч. экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами)

Полученные результаты диссертационной работы Кулик Александры Константиновны имеют практическую ценность и используются в процедурах обоснования комплексной политики управления социально-экономическим потенциалом и повышения его эффективности в условиях ПАО «Донецкий экспериментальный ремонтно-механический завод».

Положения диссертационного исследования относительно обоснования нормативных значений показателей уровня развития социально-экономического потенциала доведены до уровня конкретных прикладных рекомендаций и практических решений в отношении повышения результативности управления составляющими социально-экономического потенциала ПАО «Донецкий экспериментальный ремонтно-механический завод». Применение методов экономико-математического моделирования с использованием предложенных нормативных значений показателей позволило усовершенствовать управленческие процедуры и определить прогнозные уровни динамики показателей результативности реализации потенциала, достижение которых будет свидетельствовать о повышении эффективности управления отдельными составляющими социально-экономического потенциала ПАО «Донецкий экспериментальный ремонтно-механический завод».

Председатель правления
ПАО «ДОНЭРМ»



Е.А. Куглер

БРЯНКОВСКИЙ ЗАВОД
БУРОВОГО ОБОРУДОВАНИЯ

ул.Мичурина, 1, г.Брянка,
Луганская Народная Республика, 94105
Тел/факс: +38(06443) 5-13-18
www.bzbo.ua



BRYANKA DRILLING
EQUIPMENT PLANT

Luhansk People's Republic, 1, Michurin str.,
Bryanka, 94105
Phone/fax: +38(06443) 5-13-18
www.bzbo.ua

13.06.2018г. № 97

Диссертационный совет Д 01.003.01
на базе Государственного
образовательного учреждения высшего
профессионального образования
«Донецкий национальный
университет»

СПРАВКА

**о внедрении результатов диссертационного исследования
Кулик Александры Константиновны на тему «Управление социально-
экономическим потенциалом промышленных предприятий», представленного на
соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности
08.00.05 Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям сферы
деятельности, в т.ч. экономика, организация и управление предприятиями,
отраслями, комплексами)**

Результаты диссертационного исследования Александры Константиновны Кулик имеют практическую ценность и используются в процессе оценки составляющих социально-экономического потенциала ООО «Брянковский завод бурового оборудования».

Применение предложенной в исследовании А.К. Кулик методики комплексной оценки социально-экономического потенциала промышленных предприятий положено в основу обоснования экономической целесообразности проводимых мероприятий по повышению эффективности управления и определения их достаточности. Доступность методики для понимания и наглядность предложенной формы оценочного бланка позволят повысить результативность диагностики составляющих социально-экономического потенциала.

Использование сформулированных в работе стратегий повышения результативности реализации составляющих социально-экономического потенциала предприятия на основе проведенной оценки позволит обеспечить рост результирующих показателей в конкретных направлениях социально-экономического развития ООО «Брянковский завод бурового оборудования».

Директор



В. В. Третьяк



**ДОНЕЦКАЯ НАРОДНАЯ РЕСПУБЛИКА
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
"ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ"**

283001, г. Донецк, ул. Артема, 58 тел.: (062) 337-17-33, 335-75-62, факс: (062) 304-12-78
эл. почта: donntu.info@mail.ru

25.06.2018 № 30-12/52

На № _____

Диссертационный совет Д 01.003.01
на базе Государственного
образовательного учреждения высшего
профессионального образования
«Донецкий национальный университет»

СПРАВКА

о внедрении результатов исследований диссертации

Кулик Александры Константиновны на тему «Управление социально-экономическим потенциалом промышленных предприятий», представленной на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям сферы деятельности, в т.ч. экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами)

Разработанные в ходе исследования Кулик А.К. основные научные положения и методические рекомендации используются в учебном процессе с целью совершенствования содержательного изложения учебного материала. Результаты диссертационной работы использованы при разработке рабочих программ, методических рекомендаций и конспектов лекций по дисциплинам «Управление трудовым потенциалом», «Экономика труда и социально-трудовые отношения», «Потенциал промышленного предприятия: формирование и оценивание».

Ректор ГОУ ВПО
«Донецкий национальный
технический университет»
д.т.н., проф.

Заведующий кафедрой
«Управление бизнесом и персоналом»
к.э.н., доц.



К.Н. Маренич

И.А. Кондаурова

Система показателей оценки состояния социально-экономического потенциала
предприятия

Таблица Б.1

Система показателей оценки уровня развития социально-экономического
потенциала промышленного предприятия

Компо- ненты потен- циала	Показатель, источник	Методика расчета
1	2	3
Производственно-технологический потенциал	1. Коэффициент использования производственной мощности [27, 38]	$K_{\text{пм}} = \frac{V}{V_{\text{max}}},$ <p>где V – объем производства, рос. руб.; V_{max} – объем производства, соответствующий имеющейся мощности, рос. руб.</p>
	2. Фондоотдача [27, 38, 110]	$\Phi_0 = \frac{V}{\text{ОФ}},$ <p>где V – объем производства, рос. руб.; ОФ – среднегодовая стоимость основных средств, рос. руб.</p>
	3. Коэффициент пригодности основных средств [27, 38]	$K_r = \frac{\text{ОФ}_0}{\text{ОФ}_{\text{перв}}},$ <p>где ОФ_0 – остаточная стоимость основных средств, рос. руб.; $\text{ОФ}_{\text{перв}}$ – первоначальная стоимость основных средств, рос. руб.</p>
	4. Коэффициент использования материалов [110]	$K_{\text{исп.}} = \frac{C_{\text{МЗФ}}}{C_{\text{МЗП}}},$ <p>где $C_{\text{МЗФ}}$ – сумма фактических материальных затрат на производство продукции, рос. руб.; $C_{\text{МЗП}}$ – сумма плановых материальных затрат на производство продукции, рос. руб.</p>
	5. Срок обновления основных средств [112]	$T_{\text{обн.}} = \frac{C_{\text{осн.}}}{C_{\text{пост.}}},$ <p>где $C_{\text{осн.}}$ – стоимость основных средств на начало периода, рос. руб.; $C_{\text{пост.}}$ – стоимость поступивших основных средств, рос. руб.</p>

Продолжение таблицы Б.1

1	2	3
Производственно-технологический потенциал	6. Коэффициент выбытия основных средств [112]	$K_{\text{в}} = \frac{C_{\text{выб.}}}{C_{\text{осн.}}},$ <p>где $C_{\text{выб.}}$ – стоимость выбывших основных средств, рос. руб.;</p> <p>$C_{\text{осн}}$ – стоимость основных средств на начало периода, рос. руб.</p>
	7. Коэффициент обновления основных средств [112]	$K_{\text{обн}} = \frac{C_{\text{пост.}}}{C_{\text{осн.}}},$ <p>где $C_{\text{пост}}$ – стоимость поступивших основных средств, рос. руб.;</p> <p>$C_{\text{осн}}$ – стоимость основных средств на конец периода, рос. руб.</p>
	8. Коэффициент прироста основных средств [112]	$K_{\text{пр.}} = \frac{C_{\text{пр.осн.}}}{C_{\text{осн.}}},$ <p>где $C_{\text{пр.осн.}}$ – стоимость прироста основных средств, рос. руб.;</p> <p>$C_{\text{осн}}$ – стоимость основных средств на начало периода, рос. руб.</p>
	9. Коэффициент износа основных средств [112]	$K_{\text{изн.}} = \frac{\text{Изн.}}{C_{\text{перв.}}},$ <p>где Изн. – сумма износа основных средств, рос. руб.;</p> <p>$C_{\text{перв.}}$ – первоначальная стоимость основных фондов, рос. руб.</p>
	10. Средний возраст оборудования [112]	$X = \sum Xc_i \times УД_i,$ <p>где Xc – середина интервала i-й группы оборудования [$Xc=(Xв+Xн)/2$];</p> <p>$Xв, Xн$ – соответственно верхнее и нижнее значение интервала группы;</p> <p>$УД_i$ – удельный вес оборудования каждой интервальной группы в общем количестве</p>
	11. Коэффициент использования парка наличного оборудования [112]	$K_{\text{н}} = \frac{K_{\text{исп.об.}}}{K_{\text{нал.об.}}},$ <p>где $K_{\text{исп.об.}}$ – количество используемого оборудования, ед.;</p> <p>$K_{\text{нал.об.}}$ – количество наличного оборудования, ед.</p>

Продолжение таблицы Б.1

1	2	3
Производственно-технологический потенциал	12. Коэффициент использования парка установленного оборудования [112]	$K_y = \frac{K_{исп.об.}}{K_{уст.об.}},$ <p>где $K_{исп.об.}$ – количество используемого оборудования, ед.;</p> <p>$K_{уст.об.}$ – количество установленного оборудования, ед.</p>
	13. Коэффициент интенсивной загрузки оборудования [112]	$K_{инт} = \frac{ЧВ_{ф}}{ЧВ_{пл}},$ <p>где $ЧВ_{ф}$, $ЧВ_{пл}$ – соответственно фактическая и плановая среднечасовая выработка, рос. руб./ч</p>
	14. Материалоотдача [112]	$M_o = \frac{V}{МЗ},$ <p>где V – объем производства, рос. руб.;</p> <p>$МЗ$ – сумма материальных затрат, рос. руб.</p>
	15. Уровень механизации и автоматизации труда [27, 38]	$УМА = \frac{V_{а.м.}}{V},$ <p>где $V_{а.м.}$ – объем продукции, произведенной при помощи автоматизированных и механизированных средств, рос. руб.;</p> <p>V – объем производства, рос. руб.</p>
	16. Прибыль на один рубль материальных затрат [111]	$\Pi_{1р} = \frac{C_{оп}}{C_{мз}},$ <p>где $C_{оп}$ – сумма операционной прибыли, рос. руб.;</p> <p>$C_{мз}$ – сумма материальных затрат, рос. руб.</p>
	17. Фондовооруженность труда [112]	$f = \frac{\overline{ОФ}}{Ч_{об}},$ <p>где $\overline{ОФ}$ – среднегодовая стоимость основных фондов предприятия, рос. руб.;</p> <p>$Ч_{об}$ – общая численность персонала, чел.</p>
Финансово-экономический потенциал	1. Коэффициент текущей ликвидности [38]	$k_{лт} = \frac{ОС}{П_{кр}},$ <p>где $ОС$ – оборотные средства, рос. руб.;</p> <p>$П_{кр}$ – краткосрочные пассивы, рос. руб.</p>
	2. Коэффициент быстрой ликвидности [38]	$k_{лб} = \frac{ДЗ + ДС}{П_{кр}},$ <p>где $ДЗ$ – дебиторская задолженность, рос. руб.;</p> <p>$ДС$ – денежные средства, рос. руб.;</p> <p>$П_{кр}$ – краткосрочные пассивы, рос. руб.</p>

1	2	3
	3. Коэффициент абсолютной ликвидности [38]	$k_{ла} = \frac{ДС}{П_{кр}},$ <p>где $ДС$ – денежные средства, рос. руб.; $П_{кр}$ – краткосрочные пассивы, рос. руб.</p>
Финансово-экономический потенциал	4. Коэффициент обеспеченности текущей деятельности собственными оборотными средствами [38, 111]	$k_{wc} = \frac{OC_{собств}}{OA},$ <p>где $OC_{собств}$ – собственные оборотные средства, рос. руб.; OA – оборотные активы, рос. руб.</p>
	5. Коэффициент концентрации собственного капитала [38, 111]	$k_{eq} = \frac{Собственный капитал}{Всего источников средств}$
	6. Коэффициент концентрации привлеченных средств [38]	$k_{tdc} = \frac{Привлеченные средства}{Всего источников средств}$
	7. Коэффициент маневренности собственного капитала [38, 111]	$k_{wc} = \frac{Собственные оборотные средства}{Собственный капитал}$
	8. Коэффициент соотношения привлеченных и собственных средств [38, 111, 112]	$k_{dte} = \frac{Привлеченные средства}{Собственный капитал}$
	9. Коэффициент устойчивости экономического роста [38]	$k_g = \frac{P_n - D}{E},$ <p>где P_n – чистая прибыль, рос. руб.; D – дивиденды, выплачиваемые акционерам, рос. руб.; E – собственный капитал, рос. руб.</p>
	10. Уровень достаточности поступления денежных средств [106]	$K_d = \frac{ДС_{пост.}}{ДС_{изр.}},$ <p>где $ДС_{пост.}$ – поступившие денежные средства за исследуемый период, рос. руб.; $ДС_{изр.}$ – израсходованные денежные средства за исследуемый период, рос. руб.</p>
	11. Рентабельность собственного капитала [112]	$ROE = \frac{Прибыль после уплаты налогов}{Собственный капитал}$
	12. Рентабельность продаж [112]	$R_{pn} = \frac{П_{pn}}{B}, \quad R_{pn} = \frac{ЧП}{B},$ <p>где $П_{pn}$ – прибыль от реализации продукции, рос. руб.; $ЧП$ – чистая прибыль, рос. руб.; B – сумма полученной выручки, рос. руб.</p>

1	2	3
Маркетинговый потенциал	1. Показатель роста объема рынка [109]	$Gim = \frac{\Delta I_{ms} \%}{\Delta MS \%},$ <p>где $\Delta I_{ms} \%$ - процентная динамика доли рынка; $\Delta MS \%$ - процентная динамика маркетинговых расходов</p>
	2. Коэффициент ценовой эластичности [112]	$E_p = \frac{Изм.спр.}{Изм.цен},$ <p>где <i>Изм.спр.</i> – процентное изменение спроса <i>i</i>-го товара; <i>Изм.цен</i> – процентное изменение цен на товар</p>
	3. Экономический эффект рекламы [107]	$\mathcal{E} = \frac{T_\delta \times H_m}{100 - (3_p + P_\delta)},$ <p>где T_δ – дополнительный товарооборот под воздействием рекламы, рос. руб.;</p> <p>H_m – торговая надбавка за единицу товара (в % к реализации);</p> <p>3_p – затраты на рекламу, рос. руб.;</p> <p>P_δ – дополнительные расходы по приросту товарооборота, рос. руб.</p>
	4. Индекс качества продукции [99]	$QI = \frac{\sum_{i=1}^n k_i \cdot F_i}{100} \cdot 100 \%$ <p>где F_i – оценка <i>i</i>-го показателя качества товара/услуги; k_i – весовой коэффициент</p>
	5. Индекс удовлетворенности клиентов [99]	$CSI = \frac{\sum_{i=1}^n k_i \cdot F_i}{100} \cdot 100 \%,$ <p>где F_i – оценка <i>i</i>-го фактора удовлетворенности клиента по 100-балльной шкале; k_i – весовой коэффициент (значимость) фактора</p>
	6. Показатель темпов роста объемов продаж [112]	$T_{РОП} = \frac{V_{Птек}}{V_{Ппред}},$ <p>где $V_{Птек}$ – общий объем продаж в текущем году, рос. руб.;</p> <p>$V_{Ппред}$ – общий объем продаж за предыдущий год, рос. руб.</p>

1	2	3
Маркетинговый потенциал	7. Доля расходов на маркетинг в объеме реализованной продукции [107, 109]	$Rms = \frac{MS}{V_{np}},$ <p>где MS – маркетинговые расходы, рос. руб.; V_{np} – объем реализованной продукции, рос. руб.</p>
	8. Индекс рентабельности инвестиций в маркетинговую деятельность [109]	$ROMI = \frac{IRAM \times P}{MS},$ <p>где $IRAM$ – дополнительный доход, приходящийся на маркетинг, рос. руб.; MS – маркетинговые расходы, рос. руб.; P – прибыль, рос. руб.</p>
Инновационный потенциал	1. Доля затрат на НИОКР в общей сумме затрат предприятия [110]	$K_{НИОКР} = \frac{З_{НИОКР}}{З_{общ}},$ <p>где $З_{НИОКР}$ – затраты предприятия на НИОКР, рос. руб.; $З_{общ}$ – общие затраты предприятия, рос. руб.</p>
	2. Доля инновационных продуктов в общей выручке [27, 64, 110, 115]	$K_{инн.прод.} = \frac{V_{инн.}}{V_{произв.}},$ <p>где $V_{инн.}$ – объем продаж инновационных продуктов, рос. руб.; $V_{произв.}$ – общий объем продаж предприятия, рос. руб.</p>
	3. Доля затрат на нематериальные активы в общей сумме затрат предприятия [112]	$K_{НА} = \frac{З_{НА}}{З_{общ.}},$ <p>где $З_{НА}$ – затраты на нематериальные активы, рос. руб.; $З_{общ.}$ – общие затраты предприятия, рос. руб.</p>
	4. Коэффициент модернизации технико-технологической базы [27, 38, 110, 115]	$K_{мод} = \frac{ОФ_{мод.}}{ОФ},$ <p>где $ОФ_{мод.}$ – балансовая стоимость модернизированных основных средств, рос. руб.; $ОФ$ – балансовая стоимость основных средств на конец периода, рос. руб.</p>
	5. Доля основных фондов, относящихся к передовым технологиям [110]	$K_{техн} = \frac{ОФ_{пр}}{ОФ},$ <p>где $ОФ_{пр}$ – балансовая стоимость прогрессивных основных средств, рос. руб.; $ОФ$ – балансовая стоимость основных средств, рос. руб.</p>

1	2	3
Инновационный потенциал	6. Доля собственных лицензий и патентов, опытных образцов, «ноу-хау» в нематериальных активах предприятия [110]	$K_{\text{собств. инн.}} = \frac{HA_{\text{собств.}}}{HA_{\text{общ.}}},$ <p>где $HA_{\text{собств.}}$ – сумма собственных нематериальных активов, рос. руб.; $HA_{\text{общ.}}$ – общая сумма нематериальных активов, рос. руб.</p>
	7. Рентабельность инновационной продукции [110]	$P_{\text{инн.}} = \frac{\Pi_{\text{инн.}}}{C_{\text{инн.}}},$ <p>где $\Pi_{\text{инн.}}$ – прибыль от инновации, рос. руб.; $C_{\text{инн.}}$ – стоимость инновации, рос. руб.</p>
Трудовой потенциал	1. Коэффициент трудовой дисциплины [116]	$K_{\text{тд}} = \frac{\bar{Ч}_{\text{об}} - Ч_{\text{нд}}}{\bar{Ч}_{\text{об}}} \times 100\%,$ <p>где $Ч_{\text{нд}}$ – численность работников, которые в отчетном году нарушили трудовую дисциплину, чел.; $Ч_{\text{об}}$ – общая численность работников, чел.</p>
	2. Средний возраст работников [116]	$B_c = \frac{\sum_{i=1}^n (Ч_{\text{в}} \times D_{\text{в}})_i}{Ч},$ <p>где $Ч_{\text{в}}$ – численность работников в i-том возрастном диапазоне, чел.; $D_{\text{в}}$ – середина возрастного диапазона, лет; $Ч$ – общая численность работников, лет; n – количество возрастных диапазонов, ед.</p>
	3. Коэффициент соответствия квалификации [117]	$K_{\text{кв}} = \sqrt{\frac{Ч_{\text{об}} \times Ч_{\text{о}}}{Ч^2}} \times 100\%,$ <p>где $Ч_{\text{об}}$ – численность работников, которые имеют необходимый уровень образования для выполнения работ и занятия должности, чел.; $Ч_{\text{о}}$ – численность работников, имеющих необходимый опыт практической работы для выполнения работ и занятия определенной должности, чел.; $Ч$ – общая численность работников предприятия, чел.</p>
	4. Средний тарифный разряд рабочих [117]	$\bar{P}_{\text{раб}} = \frac{\sum_{i=1}^n P_i \times Ч_{\text{pi}}}{Ч_{\text{р}}},$ <p>где P_i – i-тый тарифный разряд; $Ч_{\text{pi}}$ – численность рабочих i-того разряда, чел.; $Ч_{\text{р}}$ – общая численность рабочих, чел.</p>

Продолжение таблицы Б.1

1	2	3
Трудовой потенциал	5. Уровень обеспеченности предприятия персоналом [120]	$Y_{nn} = \frac{Ч_n}{M_p},$ <p>где $Ч_n$ – фактическая численность персонала на предприятии, чел.;</p> <p>M_p – число рабочих мест, ед.</p>
	6. Коэффициент обеспеченности управленческими кадрами [116]	$K_{o.y} = \frac{Ч_y}{Ч_{m.y}} \times 100\%,$ <p>где $Ч_y$ – фактическая численность административно-управленческих работников предприятия или подразделения, чел.;</p> <p>$Ч_{m.y}$ – общая численность административно-управленческих должностей на предприятии или в подразделении в анализируемом периоде, ед.</p>
	7. Удельный вес работников, которые прошли подготовку, переподготовку и повысили квалификацию [119]	$Y_{нк} = \frac{Ч_{нк}}{Ч_{общ}}$ <p>где $Ч_{нк}$ – численность работников, которые прошли подготовку, переподготовку и повышение квалификации в анализируемом периоде, чел.;</p> <p>$Ч_{общ}$ – общая численность работников на предприятии, чел.</p>
	8. Показатель результативности подготовки кадрового резерва [116]	$K_{рпр} = \frac{\Pi_p}{\Pi_{вак}} \times 100\%,$ <p>где Π_p – количество вакантных управленческих должностей, которые в течение анализируемого периода были заняты представителями кадрового резерва, ед.;</p> <p>$\Pi_{вак}$ – общее количество вакантных управленческих должностей за анализируемый период, ед.</p>
	9. Удельный вес работников с высшим образованием в общем составе персонала предприятия [119, 121]	$d_{BO} = \frac{Ч_{BO}}{Ч_{об}},$ <p>где $Ч_{BO}$ – численность работников, имеющих высшее образование, чел.;</p> <p>$Ч_{об}$ – общая численность персонала, чел.</p>

1	2	3
Трудовой потенциал	10. Уровень нетрудоспособности работников [116]	$Y_n = \frac{D_n}{\overline{Q}_{об}} \times 100\%,$ <p>где D_n – общее число человеко-дней нетрудоспособности на предприятии или в отдельном подразделении, чел.-дней; $\overline{Q}_{об}$ – общая численность персонала на предприятии или в подразделении, чел.</p>
	11. Уровень травматизма [116]	$Y_m = \frac{D_m}{\overline{Q}_{об}} \times 100\%,$ <p>где D_m – количество человеко-дней нетрудоспособности, связанных с производственным или бытовым травматизмом работников предприятия, чел.-дней; $\overline{Q}_{об}$ – общая численность персонала на предприятии или в подразделении, чел.</p>
	12. Удельный вес рабочих мест с неблагоприятными условиями труда [116]	$Y_{нм} = \frac{M_n}{M_{общ}},$ <p>где M_n – количество рабочих мест с неблагоприятными условиями труда, ед.; $M_{общ}$ – общее число рабочих мест, ед.</p>
	13. Удельный вес работников, получивших за свой труд материальное вознаграждение [141160]	$d_{MB} = \frac{Q_{MB}}{Q_{об}} \times 100\%$ <p>где Q_{MB} – численность работников, получивших за свой труд материальное вознаграждение (премии, материальная помощь, оплата путевок на отдых и лечение, оплата дополнительных отпусков), чел.; $Q_{об}$ – общая численность персонала, чел.</p>
	14. Удельный вес работников, имеющих смежные профессии и специальности [118]	$d_{pcn} = \frac{Q_{pcn}}{Q_{об}} \times 100\%$ <p>где Q_{pcn} – численность работников, имеющих смежные профессии и специальности, чел.; $Q_{об}$ – общая численность персонала, чел.</p>

1	2	3
Потенциал социального партнерства	1. Удельный вес работников, обеспеченных жильем [37, 40]	$У_{ож} = \frac{Ч_{ож}}{Ч_{об}} \times 100,$ <p>где $Ч_{ож}$ – численность работников предприятия, которые в соответствии с действующими нормами обеспечены жильем, чел.;</p> $Ч_{об}$ – общая численность персонала, чел.
	2. Обеспеченность работников посадочными местами в столовых [54]	$O_n = \frac{M_n}{Ч_3} \times 100,$ <p>где M_n – общая численность посадочных мест в столовой предприятия, ед.;</p> $Ч_3$ – численность персонала, который работает в одну максимально загруженную смену, чел.
	3. Обеспеченность детей работников дошкольными учреждениями и оздоровительными лагерями [54]	$O_o = \frac{M_{dy}}{Ч_{o1}} + \frac{M_l \times k}{Ч_{o2}},$ <p>где M_{dy} – общее количество мест в детских дошкольных учреждениях, которые числятся на балансе предприятия, ед.;</p> M_l – общее количество мест в летних оздоровительных лагерях, которые числятся на балансе предприятия, ед.; $Ч_{o1}$ – общая численность детей работников в возрасте до шести лет, чел.; $Ч_{o2}$ – общая численность детей работников предприятия в возрасте от шести до шестнадцати лет, чел.; k – количество смен в оздоровительных лагерях в течение одного лета, ед.
	4. Индекс удовлетворенности сотрудников [99]	$ESI = \frac{\sum_{i=1}^n k_i \cdot F_i}{100} \cdot 100\%,$ <p>где F_i – оценка i-го фактора удовлетворенности сотрудников;</p> k_i – весовой коэффициент
	5. Коэффициент стабильности кадров [54]	$K_{ск} = \frac{Ч_{пост}}{Ч_{об}} \times 100\%,$ <p>где $Ч_{пост}$ – численность работников со стажем работы на данном предприятии пять и более лет, чел.;</p> $Ч_{об}$ – общая численность работников, чел.

Продолжение таблицы Б.1

1	2	3
Потенциал социального партнерства	6. Социальная результативность инвестиций в человеческий капитал [113]	$CP_{II} = \frac{3П_1 - 3П_0}{I_{чк}}$, где $3П_0, 3П_1$ – уровни средней заработной платы до и после осуществления инвестиций в человеческий капитал, рос. руб.; $I_{чк}$ – объем инвестиций в человеческий капитал по различным направлениям, рос. руб.
	7. Показатель обеспечения обязательных социальных гарантий [114]	$ПО_{ocг} = \frac{\Phi_{ocг}}{B_t}$, где $\Phi_{ocг}$ – фонд средств, направленных на обеспечение обязательных социальных гарантий в отчетном периоде t , рос. руб. ; B_t – суммарная выручка за период t , рос. руб.
	8. Показатель обеспечения дополнительных социальных гарантий [114]	$ПО_{ocг} = \frac{\Phi_{ocг}}{ЧП_t}$, где $\Phi_{ocг}$ – фонд средств, направленных на обеспечение дополнительных социальных гарантий в отчетном периоде t , рос. руб. ; $ЧП_t$ – чистая прибыль за период t , рос. руб.

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Анкеты для определения индекса развития социального партнерства на
предприятии

Анкета оценки уровня развития социального партнерства

(заполняется работниками предприятия)

Дайте оценку следующим характеристикам по десятибалльной шкале (1 балл – минимальная оценка, 10 баллов – максимальная оценка):

№ оценки	Характеристика	Баллы
n_1	Ваша удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами.	
n_2	Уровень Вашей удовлетворенности качеством предоставляемых предприятием социальных программ.	
n_3	Удовлетворенность социальной инфраструктурой предприятия: наличием и функционированием объектов общепита, здравоохранения, ЖКХ, культуры и отдыха.	
n_4	Степень соответствия количества и качества Вашего труда размеру заработной платы.	
n_5	Возможность Вашего влияния на принятие производственных и управленческих решений.	
n_6	Степень Вашего удовлетворения от профессиональной деятельности на данном предприятии.	
n_7	Степень Вашего доверия руководству.	
Спасибо за помощь в оценке!		
<i>Итоговая оценка анкеты: $N_{\text{раб}} = \sqrt[7]{n_1 \cdot n_2 \cdot n_3 \cdot n_4 \cdot n_5 \cdot n_6 \cdot n_7}$</i>		

Анкета оценки уровня развития социального партнерства

(заполняется топ-менеджерами предприятия)

Дайте оценку следующим характеристикам по десятибалльной шкале (1 балл – минимальная оценка, 10 баллов – максимальная оценка):

№ оценки	Характеристика	Баллы
m_1	Уровень лояльности персонала	
m_2	Наличие мотивов у сотрудников к участию в управлении производством	
m_3	Оценка качества труда работников	
m_4	Степень ответственности работников за результаты труда	
m_5	Имидж предприятия на рынке труда	
m_6	Имидж предприятия на рынке товаров	
m_7	Общая оценка достижения целей предприятия в результате внедрения программ социального партнерства	
Спасибо за помощь в оценке!		
<i>Итоговая оценка анкеты: $M_{\text{мен}} = \sqrt[7]{m_1 \cdot m_2 \cdot m_3 \cdot m_4 \cdot m_5 \cdot m_6 \cdot m_7}$</i>		