

Демчук О.В., Брунова Н.В.

УДК 330.341

ОЦЕНКА ПОТЕНЦИАЛА РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ СУДОРЕМОНТНОЙ ОТРАСЛИ

Постановка проблемы – в настоящее время на предприятиях судоремонтной отрасли наблюдается высокая степень изношенности оборудования, нехватка собственных источников финансирования, квалифицированных работников, небольшой объем заказов. Одной из важнейших задач является – адаптация судоремонтных предприятий к новым условиям и определение своего места на рынке ремонта судов. Следовательно, для предприятий становится важным самостоятельно, а не только за счет государственной поддержки, повышать эффективность деятельности, используя свой потенциал. Эффективная деятельность предприятий в условиях рыночной экономики в значительной степени зависит от того, насколько достоверно они предвидят перспективу своего развития. Поэтому, каждое из них должно четко ориентироваться в сложной обстановке рынка, правильно оценивать производственный и экономический потенциал, перспективы развития.

Анализ последних исследований: потенциал происходит от латинского «*potentia*» – возможность, мощь [14].

С экономической точки зрения потенциал можно рассматривать в широком и узком смысле. Экономическая оценка потенциала предприятия в широком смысле – это совокупность ресурсов (трудовых, материальных, нематериальных, финансовых и др.), имеющихся в распоряжении, и способность его сотрудников к использованию ресурсов с целью создания товаров и услуг и получения дохода, достаточного для продолжения деятельности [15].

В научных публикациях встречается большое количество различных подходов к определению «экономического потенциала», однако исчерпывающего понятия не дается. Рассмотрим некоторые из них.

По мнению А.Н. Люкшинова потенциал предприятия представляет собой совокупность возможностей предприятия по выпуску продукции, оказанию услуг [8].

Автор Т.Ф. Рябова трактует потенциал как совокупность имеющихся факторов производства, интеллектуальной собственности, производственных резервов и возможностей, способных обеспечить выпуск высококачественных товаров, необходимых для удовлетворения всесторонних потребностей различных категорий населения страны» [2].

Заслуживает внимания подход к определению потенциала предприятия автора Т.Г. Храмцовой. В его интерпретации: «потенциал – это не только и не просто количество ресурсов, но и заключенная в них возможность развития системы в заданном направлении. Возможности должны быть реализованы. Реализация потенциала находит воплощение в результатах деятельности» [10].

Очень часто авторы сводят определение потенциала предприятия исключительно к исследованию производственного потенциала. Между тем, на наш взгляд, невозможно отождествлять производственный потенциал с экономическим или совокупным потенциалом предприятия, так же как и функционирование современного предприятия – только с производством продукции и оказанием услуг. Ведь экономический потенциал необходим для поддержания конкурентоспособности предприятия и в отличие от совокупного потенциала предприятия отвечает за исследование и развитие предприятия с экономических позиций.

Л.С. Сосненко рассматривает экономический потенциал как совокупность ресурсов и резервов, т.е. наличие активов, обеспеченных соответствующими источниками финансирования, или как способность предприятия обеспечивать свое долговременное функционирование и достижение стратегических целей на основе использования системы наличных ресурсов [7].

В.В. Ковалев при разработке методики оценки и анализа экономического потенциала коммерческого предприятия дает следующее его определение: «Экономический потенциал предприятия – это совокупность имущественного и финансового потенциалов предприятия. В свою очередь, под имущественным потенциалом понимается совокупность средств предприятия, находящихся под контролем, а финансовый потенциал – это характеристика финансового положения и финансовых возможностей предприятия» [2].

Экономический потенциал предприятия, по мнению И.А. Гуниной, представляет собой систему, включающую в себя совокупность кадровых, финансовых, производственных, инновационных, информационных и др. потенциалов (возможностей), направленных на обеспечение долгосрочного экономического развития предприятия на основе принятых к реализации стратегий [1].

Цель статьи – провести оценку потенциала развития предприятий судоремонтной отрасли и предложить основные пути его повышения.

Основная часть.

Одним из критериев, характеризующих перспективность развития предприятия и возможности его дальнейшего функционирования в рыночной среде выступает потенциал. Потенциал – сложная социально-экономическая категория, которая рассматривается большим количеством авторов, однако единой точки зрения по определению потенциала среди авторов на современном этапе не существует. Объединяя вышеизложенные подходы к определению экономического потенциала предприятия предлагается трактовать экономический потенциал как совокупность основных, оборотных и трудовых ресурсов и возможности более эффективного их использования.

Таким образом, в качестве объекта оценки экономического потенциала предприятия рассмотрим несколько наиболее важных экономических категорий: основные средства, оборотные средства и трудовые

ресурсы предприятия.

Каждое предприятие в целях развития должно стремиться к интенсификации обновления основного капитала и повышению эффективности его использования, что является одной из главных составляющих в системе факторов, влияющих на темпы и качество экономического роста. Поэтому изучение возможностей интенсивного обновления основного потенциала имеет немаловажное значение для оценки потенциала развития предприятия.

Оборотный потенциал обеспечивает текущую деятельность предприятия в целом и повышение эффективности его использования играет важную роль в общем развитии предприятия. Структура оборотного потенциала зависит от отраслевой принадлежности, характера и особенностей организации производственной деятельности, условий снабжения и сбыта, расчётов с покупателями и заказчиками. Чем быстрее оборачиваются оборотные средства, чем меньше времени они заняты в процессе производства и реализации продукции, тем выше эффективность оборотного потенциала.

Трудовой потенциал – это основная часть экономического потенциала, характеризующаяся количественным и качественным составом трудовых ресурсов, их соответствием уровню используемой техники и технологии, а также способностью к перспективному развитию в соответствии с целями предприятия.

На основе имеющихся определений потенциала предприятия и подходов к его оценке, предлагается следующая методика оценки уровня потенциала развития предприятия:

1. Для оценки основного потенциала предлагается провести исследование по таким направлениям:

– Оценка движения основных фондов. Показателями оценки будут служить коэффициент обновления, коэффициент выбытия, коэффициент прироста основных фондов.

– Оценка текущего состояния основных фондов. Для оценки текущего состояния следует применить такие показатели как коэффициент износа, коэффициент годности основных фондов, коэффициенты использования парка наличного, установленного и сданного в эксплуатацию оборудования, показатели, характеризующие фонд времени использования оборудования, коэффициенты использования производственных мощностей.

– Оценка эффективности использования основных фондов. Данное направление оценивается показателями: фондоотдача, фондоемкость, рентабельность по ОФ, коэффициент загрузки оборудования, коэффициент сменности, коэффициент интенсивной нагрузки оборудования, показатель интегральной нагрузки.

2. Для оценки оборотного потенциала предлагается использовать такую систему показателей:

– Оценку движения оборотных средств позволят осуществить абсолютные отклонения величины производственных запасов, незавершенного производства, готовой продукции, товаров, дебиторской задолженности за товары, работы, услуги, дебиторской задолженности по расчетам, денежных средств и их эквивалентов.

– Оценку текущего состояния оборотных средств можно осуществить путем расчета удельных весов каждого из элементов оборотных средств и их абсолютных отклонений.

– Оценка эффективности использования оборотных средств. Данное направление оценивается показателями: количеством оборотов за определенный период (коэффициент оборачиваемости), длительность одного оборота в днях, суммой занятых на предприятии оборотных средств на единицу продукции (коэффициент загрузки), абсолютного и относительного высвобождения; продолжительность операционного цикла; продолжительность производственного и финансового циклов.

3. Для характеристики трудового потенциала будут использованы такие направления:

– Оценка движения трудовых ресурсов. Для оценки движения трудовых ресурсов будут использованы следующие показатели: коэффициент оборота по приему, оборота по выбытию, текучести кадров, постоянства состава кадров.

– Оценка текущего состояния трудовых ресурсов. Для оценки текущего состояния следует применить такие показатели как среднегодовая выработка продукции одним работающим, показатели баланса рабочего времени.

– Оценка эффективности использования трудовых ресурсов. Данное направление оценивается показателями: изменение среднего заработка работающих за период, изменение среднегодовой выработки, сравнение средних тарифных разрядов работ и рабочих.

Расчет и анализ данных показателей позволит выявить недостатки в хозяйственной деятельности, устранение которых позволит повысить эффективность использования ресурсов. Тенденции изменения показателей позволят сделать вывод об имеющемся потенциале развития деятельности предприятия либо наоборот.

Проведем анализ основных показателей, характеризующих экономический потенциал предприятий. В качестве базы исследования были выбраны типичные предприятия: судоремонтной отрасли ОАО «Судостроительный завод «Залив» и ГП «Керченский судоремонтный завод».

Таблица 1. Показатели оценки основного потенциала развития ОАО «Судостроительный завод «Залив»

| Показатели | Годы | | Отклонение | |
|--|--------|--------|-------------------|------------------|
| | 2008 | 2009 | абсолютное, (+,-) | относительное, % |
| Коэффициент обновления основных фондов | 0,0407 | 0,0947 | 0,054 | 232,68 |
| Коэффициент выбытия основных фондов | 0,0054 | 0,0058 | 0,0004 | 107,41 |
| Коэффициент прироста основных фондов | 0,0355 | 0,0894 | 0,0539 | 251,83 |
| Коэффициент износа | 0,45 | 0,43 | -0,02 | 95,6 |
| Коэффициент годности | 0,55 | 0,57 | 0,02 | 103,63 |
| Фондоотдача, грн./грн. | 0,53 | 0,58 | 0,05 | 109,43 |
| Фондоёмкость, грн./грн. | 1,88 | 1,72 | -0,16 | 91,48 |
| Фондовооруженность, тыс.грн./чел. | 209,91 | 215,9 | 5,99 | 102,85 |
| Фондорентабельность, % | 13,5 | 18,8 | 5,3 | - |

Показатели, представленные в табл.1. показывают, что за период 2008-2009 гг. произошло улучшение состояния и использования основных производственных фондов. Коэффициент обновления увеличился на 131,68 %, что свидетельствует о покупке и использовании на предприятии нового, более совершенного оборудования. Коэффициент прироста также увеличился, а это значит, что поступает на предприятие основных фондов больше, чем выбывает. Годность фондов увеличилась на 3,63 %. Отсюда, произошло улучшение значений эффективности использования основных средств: фондоотдача увеличилась на 9,43 %, фондовооруженность – на 2,85 %, фондорентабельность увеличилась на 5,3 %, а фондоёмкость снизила свое значение на 0,16 грн./грн. или 8,52 %. При сохранении такой тенденции использования основных фондов, можно говорить о достаточном основном потенциале развития предприятия на будущее.

Для дальнейшей оценки потенциала развития ОАО «Судостроительный завод «Залив» рассмотрим основные показатели, характеризующие эффективность использования оборотного потенциала. Основные показатели оценки оборотного потенциала представлены в табл. 2.

Таблица 2. Показатели оценки оборотного потенциала развития ОАО «Судостроительный завод «Залив»

| Показатели | Годы | | абсолютное отклонение, (+,-) |
|--|--------|--------|------------------------------|
| | 2008 | 2009 | |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| В стоимостном выражении, тыс.грн. | | | |
| Производственные запасы | 66745 | 24530 | -42215 |
| Незавершенное производство | 165845 | 228087 | 62242 |
| Готовая продукция | 2 | 2 | 0 |
| Товары | 51 | 61 | 10 |
| Дебиторская задолженность за товары, работы, услуги | 1130 | 2087 | 957 |
| Другая текущая дебиторская задолженность | 504167 | 326231 | -177936 |
| Текущие финансовые инвестиции | 58388 | 131899 | 73511 |
| Дебиторская задолженность по расчетам | 49424 | 249016 | 199592 |
| Денежные средства и их эквиваленты | 52600 | 21572 | -31028 |
| Другие оборотные активы | 578 | 26285 | 25707 |
| Доля, % | | | |
| Производственные запасы | 7,43 | 2,4 | -5,03 |
| Незавершенное производство | 18,45 | 22,5 | 4,05 |
| Готовая продукция | 0,01 | 0,03 | 0,02 |
| Товары | 0,02 | 0,36 | 0,34 |
| Дебиторская задолженность за товары, работы, услуги | 0,1 | 0,2 | 0,1 |
| Другая текущая дебиторская задолженность | 56,1 | 32,31 | -23,79 |
| Текущие финансовые инвестиции | 6,5 | 13,0 | 6,5 |
| Дебиторская задолженность по расчетам | 5,5 | 24,6 | 19,1 |
| Денежные средства и их эквиваленты | 5,8 | 2,1 | -3,7 |
| Другие оборотные активы | 0,06 | 2,5 | 2,44 |
| Эффективность использования оборотных средств | | | |
| Коэффициент оборачиваемости оборотных средств, количество оборотов | 0,357 | 0,295 | -0,062 |
| Длительность одного оборота, дней | 1008 | 1218 | 210 |
| Коэффициент загрузки, тыс.грн./тыс.грн. | 2,8 | 3,38 | 0,58 |
| Рентабельность оборотных средств, % | 9,05 | 9,56 | 0,51 |

Из табл. 2 видно, что характер изменения наличия оборотных активов имеет различный характер. Производственные запасы уменьшились за анализируемый период, что говорит о более полном вовлечении их в процесс производства, сокращении затрат на их хранение и поставки необходимого сырья производятся вовремя. Негативной тенденцией является увеличение незавершенного производства, однако это является следствием особенностей деятельности предприятия, т.к. производственный цикл постройки и

ремонта судов в основном больше года. Увеличение дебиторской задолженности за товары, работы, услуги на 957 тыс.грн. говорит либо о возможности предприятия предоставлять отсрочку платежей покупателям, либо о нерациональной кредитной политике. Уменьшение денежных средств на сумму 31028 тыс.грн. сказывается на возможности предприятия осуществлять платежи по привлеченным заемным ресурсам и дальнейшее инвестирование средств. На протяжении исследуемого периода наибольшую долю занимает другая дебиторская задолженность (56,1 % и 32,31 % в 2008 и 2009 годах соответственно) и незавершенное производство (18,45 % и 22,5 % за те же годы соответственно).

Показатели эффективности оборотных активов показывают снижение эффективности их использования: коэффициент оборачиваемости снижает свое значение, период оборота и коэффициент загрузки увеличивается.

Из данной табл. 3 видно, что коэффициент оборота по приему снизил свое значение на 26,22 % в 2009 году, что говорит об уменьшении количества принимаемых на работу людей. Также, на предприятии уменьшается и количество выбывших работников, об этом свидетельствует снижение коэффициента оборота по выбытию на 21,43%. Видно, что происходит увеличение текучести кадров на заводе – коэффициент текучести увеличился на 14,21 %.

Средняя заработная плата работающих выросла на 12093 тыс.грн. в связи с ростом среднеучетной численности.

Таблица 3. Показатели оценки трудового потенциала развития ОАО «Судостроительный завод «Залив»

| Показатели | Годы | | Отклонение | |
|---|--------|--------|-------------------|------------------|
| | 2008 | 2009 | абсолютное, (+,-) | относительное, % |
| Коэффициент оборота по приему | 0,37 | 0,31 | -0,06 | 83,78 |
| Коэффициент оборота по выбытию | 0,35 | 0,31 | -0,04 | 88,57 |
| Коэффициент текучести кадров | 0,204 | 0,233 | 0,029 | 114,21 |
| Коэффициент замещения кадров | 0,026 | 0,003 | -0,023 | 11,54 |
| Среднеучетная численность, чел. | 2163 | 2246 | 83 | 103,8 |
| Средняя заработная плата работающих за период, тыс.грн. | 52034 | 64127 | 12093 | 123,24 |
| Прибыль на одну гривну заработной платы работающих, тыс.грн | 1,18 | 1,42 | 0,24 | 120,3 |
| Среднегодовая выработка, тыс.грн./чел. | 148,54 | 126,48 | -22,06 | 85,15 |
| Трудоемкость продукции, чел.-ч. на 1 тыс.грн. | 13,71 | 16,44 | 2,73 | 119,91 |
| Рентабельность персонала, тыс.грн./чел. | 28,29 | 40,61 | 12,32 | 143,55 |

Весьма положительным моментом является то, что в 2009 году на произошло увеличение показателя прибыли на одну гривну заработной платы работающих на 0,24 тыс.грн. Однако, снижение среднегодовой выработки на 22,06 тыс.грн. или 14,75 % и увеличение трудоемкости на 2,73 тыс.грн. или 19,91 % с одновременным увеличением фондовооруженности на 2,85 % (табл.1.2) говорит о снижении эффективности использования трудовых ресурсов завода. В свою очередь, рентабельность персонала увеличивается на 43,55 %. Это происходит за счет роста прибыли от реализации продукции в 2009 г. по сравнению с 2008 г.

Теперь рассмотрим показатели работы ГП «Керченский судоремонтный завод» и сделаем вывод о потенциале его развития. В табл. 4 представлены показатели оценки основного потенциала предприятия.

Таблица 4. Показатели оценки основного потенциала развития ГП «Керченский судоремонтный завод»

| Показатели | Годы | | Отклонение | |
|--|-------|-------|-------------------|----------------------|
| | 2008 | 2009 | абсолютное, (+,-) | относительное, (+,-) |
| Коэффициент обновления основных фондов | 0,027 | 0,014 | -0,013 | 51,85 |
| Коэффициент выбытия основных фондов | 0,006 | 0,005 | -0,001 | 83,33 |
| Коэффициент прироста основных фондов | 0,02 | 0,003 | -0,017 | 15 |
| Коэффициент износа | 0,56 | 0,57 | 0,01 | 101,78 |
| Коэффициент годности | 0,44 | 0,43 | -0,01 | 97,73 |
| Фондоотдача, грн./грн. | 0,68 | 0,79 | 0,11 | 116,2 |
| Фондоемкость, грн./грн. | 3,7 | 3,2 | -0,5 | 86,5 |
| Фондовооруженность, тыс.грн./чел. | 35,8 | 40 | 8,43 | 111,6 |
| Фондорентабельность, % | 2,69 | 1,43 | -1,26 | - |

Оценка движения основных фондов показала, что новых приобретенных фондов снизилось в 2009 г. на 48,15 %. Одновременно происходит и уменьшение количества выбывающих фондов. Об этом говорит снижение коэффициента выбытия основных фондов на 16,67 %. Годность основных производственных фондов на ГП «Керченский судоремонтный завод» снижается, об этом свидетельствует увеличение коэффициента износа на 1,78 % и уменьшение коэффициента годности на 2,27 %. За счет роста стоимости товарной продукции и снижения стоимости основных фондов происходит увеличение фондоотдачи на 16,2 %. За счет снижения среднеучетной численности произошло увеличение показателя фондовооруженности на 8,43 тыс.грн./чел. или 11,6 %. Таким образом, на каждого работника теперь приходится большая стоимость основных производственных фондов. Также, за счет снижения прибыли, показатель фондорентабельности уменьшился на 1,26 %.

Данные табл. 5 говорят о том, что оборотный потенциал ГП «Керченский судоремонтный завод» снижается за анализируемый период. За 2008-2009 гг. произошло увеличение производственных запасов на 343,6 тыс.грн. незавершенного производства – на 1917,8 тыс.грн.

Дебиторская задолженность за товары, работы, услуги, дебиторская задолженность по расчетам и другая текущая дебиторская задолженность увеличили свое значение на 396,8 тыс.грн., 62,6 тыс.грн. и 148,5 тыс.грн. соответственно. В структуре оборотных активов наибольшую долю занимает незавершенное производство, которое в 2009 г. увеличило свое долю на 4,8 %. Так же негативным является то, что большая доля оборотных средств находится в дебиторской задолженности: в 2008 г. 35,4 % и 27,9 % в 2009 г.

Таблица 5. Показатели оценки оборотного потенциала развития ГП «Керченский судоремонтный завод»

| Показатели | Годы | | Абсолютное отклонение, (+,-) |
|--|--------|--------|------------------------------|
| | 2008 | 2009 | |
| В стоимостном выражении, тыс.грн. | | | |
| Производственные запасы | 861,2 | 1204,8 | 343,6 |
| Незавершенное производство | 3143,8 | 5115,6 | 1971,8 |
| Готовая продукция | 215,0 | 312,8 | 97,8 |
| Товары | 3,0 | 2,4 | -0,6 |
| Дебиторская задолженность за товары, работы, услуги | 2507,4 | 2904,2 | 396,8 |
| Дебиторская задолженность по расчетам | 22,0 | 84,6 | 62,6 |
| Другая текущая дебиторская задолженность | 155,8 | 304,3 | 148,5 |
| Денежные средства и их эквиваленты | 70,2 | 189 | 118,8 |
| Другие оборотные активы | 104,0 | 298,7 | 194,7 |
| Доля, % | | | |
| Производственные запасы | 12,1 | 11,6 | -0,5 |
| Незавершенное производство | 44,3 | 49,1 | 4,8 |
| Готовая продукция | 3,03 | 3,0 | -0,03 |
| Товары | 0,04 | 0,02 | -0,02 |
| Дебиторская задолженность за товары, работы, услуги | 35,4 | 27,9 | -7,5 |
| Дебиторская задолженность по расчетам | 0,33 | 0,8 | 0,47 |
| Другая текущая дебиторская задолженность | 2,3 | 2,9 | 0,6 |
| Денежные средства и их эквиваленты | 1,0 | 1,88 | 0,88 |
| Другие оборотные активы | 1,5 | 2,8 | 1,3 |
| Коэффициент оборачиваемости оборотных средств, количество оборотов | 1,82 | 1,65 | -0,17 |
| Длительность одного оборота, дней | 198 | 218 | 20 |
| Коэффициент загрузки | 0,62 | 0,67 | 0,05 |
| Рентабельность оборотных средств, грн./грн. | 0,178 | 0,099 | -0,079 |

Коэффициент оборачиваемости уменьшился на 0,17 оборотов, а длительность оборота увеличилась на 20 дней. Это доказывает снижение эффективности использования оборотных активов, о чем свидетельствует показатель рентабельности оборотных средств, который уменьшился на 0,079.

Таблица 6. Показатели оценки трудового потенциала развития ГП «Керченский судоремонтный завод»

| Показатели | Годы | | Отклонение | |
|---|---------|----------|-------------------|------------------|
| | 2008 | 2009 | абсолютное, (+,-) | относительное, % |
| Коэффициент оборота по приему | 0,3 | 0,4 | 0,1 | 133,33 |
| Коэффициент оборота по выбытию | 0,3 | 0,5 | 0,2 | 166,67 |
| Коэффициент текучести кадров | 0,24 | 0,4 | 0,16 | 166,67 |
| Коэффициент замещения кадров | 0,91 | 0,81 | -0,1 | 89,01 |
| Среднеуčetная численность, чел. | 518 | 458 | -60 | 88,42 |
| Средняя продолжительность рабочего дня, часов | 7,4 | 7,7 | 0,3 | 104,1 |
| Средняя заработная плата работающих за период, тыс.грн. | 10567,2 | 11013,98 | 446,78 | 104,2 |
| Прибыль на одну гривну заработной платы работающих | 0,118 | 0,078 | -0,04 | 66,1 |
| Среднегодовая выработка, тыс.грн./чел. | 20,09 | 25,9 | 5,81 | 128,92 |
| Трудоемкость продукции, чел.-ч. на 1 тыс.грн. | 0,049 | 0,038 | -0,011 | 77,55 |
| Рентабельность персонала, тыс.грн./чел. | 2,4 | 1,89 | -0,51 | 78,75 |

Численность трудовых ресурсов ГП «Керченский судоремонтный завод» имеет тенденцию к сокращению. Видно, что увеличивается количество выбывших работников. В 2009 г. коэффициент оборота по выбытию увеличился на 66,67 %. Это влечет за собой увеличение текучести кадров на предприятии. Об этом свидетельствует увеличение коэффициент текучести кадров. Среднеуčetная численность завода сократилась на 60 человек или на 11,58 %. За счет сокращения рабочих, произошло увеличение среднегодовой выработки на 5,81 тыс.грн./чел. Соответственно произошло снижение трудоемкости на 22,45 %. Все произошедшие изменения показателей трудового потенциала повлекли за собой снижение рентабельности персонала на 21,25 %.

Вывод. Проведя анализ экономического потенциала ОАО «Судостроительный завод «Залив» и ГП «Керченский судоремонтный завод» в разрезе основного, оборотного и трудового потенциала было установлено, что между основным, оборотным и трудовым потенциалом существует тесная взаимосвязь. Исходя из специфики деятельности исследуемых предприятий можно сделать вывод о важности их основного потенциала, без которого будет невозможно осуществлять основную деятельность по предоставлению судоремонтных услуг. На него следует обратить основное внимание при повышении эффективности производственно-хозяйственной деятельности предприятий в целом.

Эффективность использования экономического потенциала на предприятиях судоремонтной отрасли довольно низкая. В ОАО «Судостроительный завод «Залив» обновление основных фондов имеет низкий уровень, а на ГП «Керченский судоремонтный завод» коэффициент обновления основных фондов даже снижается. Годность основных фондов в среднем составляет 50 %, что говорит о высокой степени их изношенности. Фондорентабельность на ГП «Керченский судоремонтный завод» уменьшается, что свидетельствует о все менее эффективном использовании основного потенциала. А в ОАО «Судостроительный завод «Залив» имеется потенциал для дальнейшего развития производственно-хозяйственной деятельности. Об этом свидетельствует повышение за анализируемый период показателей фондоотдачи, фондовооруженности и фондорентабельности. Для повышения эффективности использования основного потенциала на исследуемых предприятиях одним из путей является более интенсивное обновление основных фондов, увеличение времени работы действующего оборудования за календарный период и повышение удельного веса действующего оборудования в составе всего оборудования, имеющегося на предприятии.

Оценка оборотного потенциала показала, что эффективность использования оборотных активов и на ГП «Керченский судоремонтный завод» и в ОАО «Судостроительный завод «Залив» снижается за 2008-2009 гг. Об этом свидетельствует уменьшение коэффициента оборачиваемости оборотных средств и увеличение длительности одного оборота. Проанализировав состав и структуру оборотных активов двух предприятий можно предложить мероприятия по повышению эффективности использования оборотного потенциала. Важным мероприятием, ускоряющим оборачиваемость оборотных средств, является улучшение системы расчетов с целью уменьшения дебиторской задолженности. Для ускорения оборачиваемости оборотных средств необходимо также сокращать незавершенное производство, длительность производственного цикла, улучшать организацию материально-технического обеспечения, сокращать запасы.

Трудовой потенциал данных предприятий может быть использован с более высокой степенью отдачи. Оценка использования трудовых ресурсов на ГП «Керченский судоремонтный завод» показала низкий уровень их использования. Негативным фактором явилось увеличение текучести персонала, уменьшение среднеучетной численности, низкое значение показателя рентабельности персонала, которое и далее снижается. В ОАО «Судостроительный завод «Залив» также произошло увеличение текучести кадров, однако в результате за отчетный период среднеучетная численность в общем увеличилась. На данном предприятии имеется возможность увеличения эффективности использования трудового потенциала, о чем свидетельствует увеличение показателя рентабельности персонала, увеличение которого составило за отчетный год 12,32 %.

Следовательно, для более полного и эффективного использования трудового потенциала рекомендуется проводить кадровую политику, которая должна быть направлена на достижение следующих целей: создание здорового и работоспособного коллектива, повышение уровня квалификации работников предприятия, создание высокопрофессионального руководящего звена, способного гибко реагировать на изменяющиеся обстоятельства, чувствовать и внедрять все новое и передовое и умеющего смотреть далеко вперед. Все это может быть достигнуто при условии стимулирования труда, совершенствования организации труда, создания благоприятных условий труда для работников предприятий.

Повышение общей эффективности хозяйственной деятельности может быть достигнуто только за счет комплексного роста степени использования основного, оборотного и трудового потенциала.

Источники и литература:

1. Виханский О. С. Стратегическое управление : учеб. / О. С. Виханский. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Гардарики, 2000. – 296 с.
2. Томпсон А. А. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии : учеб. / А. А. Томпсон, А. Дж. Стрикленд; под ред. : Л. Г. Зайцева, М. И. Соколовой; [пер. с англ.]. – М. : Банки и биржи; Юнити, 1998. – 576 с.
3. Боумэн К. Основы стратегического менеджмента / К. Боумэн; под ред. : Л. Г. Зайцева, М. И. Соколовой; [пер. с англ.]. – М. : Юнити, 1997. – 175 с.
4. Забелин П. В. Основы стратегического управления : учеб. пособие / П. В. Забелин, Н. К. Моисеева. – М. : Информ.-внедренческий центр «Маркетинг», 1999 – 195 с.
5. Деловое планирование (методы, организация, современная практика) : учеб. пособие / под. ред. В. М. Попова. – М. : Финансы и статистика, 1999 – 368 с.
6. Архипов В. М. Проектирование производственного потенциала объединений (теоретические аспекты) / В. М. Архипов. – Л. : Изд-во ЛГУ, 1994. – С. 75-89.
7. Донец Ю. Ю. Эффективность использования производственного потенциала / Ю. Ю. Донец. – К. : Знание, 1999. – 123 с.
8. Ермолович Л. Л. Анализ эффективности промышленного производства / Л. Л. Ермолович. – М. :

- Финансы и статистика, 1995.
9. Крассовский В. П. Экономический потенциал : резервы и отдача / В. П. Крассовский. – М. : Экономика, 2000.
 10. Шевченко Д. К. Проблемы эффективности использования потенциала / Д. К. Шевченко. – Владивосток : Изд-во Дальневост. ун-та, 1994.
 11. Производственный потенциал промышленности / под ред. Н. И. Иванова. – К., 2000.
 12. Статистическое изучение трудового потенциала в промышленности / под ред. В. Е. Адамова. – М. : МЭСИ, 1998.
 13. Производственный потенциал и эффективность его использования. – М., 1999. – 223 с.
 14. Нечуговский А. Крупные и средние предприятия по отраслям промышленности / А. Нечуговский // Коммуна. – 1999. – № 24.

Чернявая А.Л., Мовчан Ю.Ю.

УДК 331.1

ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ АДАПТАЦИИ НОВЫХ РАБОТНИКОВ В ОРГАНИЗАЦИЯХ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

Постановка проблемы в общем виде. Одной из проблем работы с персоналом в организации при привлечении кадров является управление адаптацией. Мероприятия по адаптации работников в Украине недостаточно серьезно воспринимаются кадровыми службами на протяжении долгого периода времени. До сих пор многие государственные предприятия и коммерческие организации не имеют даже базовых программ адаптации. В то же время, имеется большой зарубежный опыт использования адаптационных техник, который только в последнее время стали перенимать руководители. Между тем, в условиях введения нового механизма хозяйствования, что сопровождается увеличением числа работников, вынужденных либо осваивать новые профессии, либо менять свое рабочее место и коллектив, важность проблемы адаптации еще больше возрастает.

Нехватка украинского опыта в проблеме адаптации отражается и в недостаточности материалов, авторы которых глубоко изучают адаптационные процессы.

Проблема заключается так же и в том, что в существующих в настоящее время теоретических и практических разработках по вопросам адаптации часто не учитывается отраслевая специфика и специфика конкретных предприятий.

Анализ основных исследований и публикаций. Проблема адаптации персонала на предприятии и ее влияние на эффективность работы персонала в различных аспектах рассматривалась в научных публикациях Вершининой Т. Н. [1], Кибанова А.Я.[2], Аксеновой Е.А.[3], Яковлевой К.[4], Бринцевой О.Г.[5], Чеверик В.Е.[6] и других авторов.

Большое внимание трудовой адаптации уделялось в 70-80-е гг. ведущими отечественными теоретиками: Дикаревой А.А., Зотовой О.И., Ивановым В.Н., Филипповым А.Ф.[7]. Их исследования основывались на том, что работник должен адаптироваться к условиям производства, а управление адаптацией заключалось преимущественно в воздействии на поведение работника [7,с.29]. Вместе с тем рыночные преобразования, изменение форм собственности, общее ухудшение экономического состояния страны привели к тому, что во второй половине 80-х и в 90-х гг. вопросы управления трудовой адаптацией как способа повышения эффективности использования персонала, отошли на второй план. Только в некоторых работах трудовая адаптация работника к производственной среде предприятия рассматривается как элемент системы управления персоналом (Кибанов А.Я.[2,с.368], Веснин В.Р.[8,с.125]). Среди отечественных ученых, исследующих данную проблему в настоящее время, можно выделить Шекшня С.В.[9], Аксенова Е.А.[3], Яковлева К.[4], Чеверик В.Е. [6].

Несмотря на большое разнообразие исследований в данной области, все авторы сходятся в одном: помочь сотруднику успешно влиться в новую организацию - важнейшая задача его руководителя и специалистов по кадрам.

Цель статьи - проанализировать особенности адаптации персонала и определить основные проблемы адаптации новых работников в организациях.

Изложение основного материала. На сегодняшний день адаптация персонала играет очень большую роль на каждом украинском предприятии. В чем же состоит сущность адаптации и где она применяется?

Термин "адаптация" применяется в различных областях науки. Адаптация – это взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенной выработке сотрудника в новых профессиональных, социальных и организационно-экономических условиях труда [4,с.46].

В социологии и психологии выделяют социальную и производственную адаптацию. В определенной мере эти два вида адаптации пересекаются друг с другом, но каждая из них имеет и самостоятельные сферы приложения: социальная деятельность не замыкается на производстве, а производственная - включает и технические, и биологические, и социальные аспекты.

Важнейшими компонентами адаптации работника являются согласования самооценок и притязаний работника с его возможностями, с одной стороны, с другой стороны реальностью производственной среды, в которой он адаптируется. Здесь возможны противоречия, от глубины и разрешимости которых зависит успешность адаптации [1,с.56].

Адаптация работника в организации представляет собой многосторонний процесс его приспособления к содержанию и условиям трудовой деятельности, к непосредственной социальной среде,