

Дюйзен Екатерина Юрьевна

канд. экон. наук, старший преподаватель
ФГБОУ ВО «Хабаровский государственный
университет экономики и права»
г. Хабаровск, Хабаровский край

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА

***Аннотация:** в статье рассмотрены подходы к оценке организационного потенциала, определены методы его диагностики с указанием сильных и слабых сторон каждого из них, выделены преимущества использования комплексной оценки потенциала организации.*

***Ключевые слова:** подходы, оценка потенциала, метод денежной оценки, индексный, ресурсно-регрессионный, индикативный, графоаналитический метод, метод комплексной оценки.*

В настоящее время в научных публикациях по вопросам диагностики и анализа потенциала организации представлены различные методы его оценки в разрезе следующих подходов [1; 3; 5]:

- общепринятый подход основан на эффективности ресурсов (зарубежный и традиционный);
- подход, основанный на содержании потенциала (затратный, ресурсный, результативный);
- подход в зависимости от базового критерия оценки (ресурсный, относительный, целевой);
- подход в зависимости от степени формализации (эвристический, расчетный).

Конкретный метод оценки организационного потенциала (в рамках каждого из подходов) зависит в первую очередь от целей проведения диагностики, полноты, имеющейся в наличии информационной базы, специфики объекта оценки и т. д. [6].

Рассмотрим более подробно наиболее часто используемые на практике методы оценки потенциала организации, их сильные и слабые стороны (таблица 1).

Считаем, что наиболее полным, всесторонним методом оценки потенциала организации является метод комплексной оценки. Он имеет определённые преимущества по сравнению с другими методами, обусловленные рядом причин.

Таблица 1

Методы оценки организационного потенциала [2; 4; 5]

№	Метод	Сущность	Достоинства метода	Недостатки метода
1	Метод денежной оценки	Суммирование всех ресурсов компании в интегральный показатель.	Позволяет оценить ресурсы организации и её рыночную стоимость в денежном выражении.	Механическое суммирование ресурсов в денежном эквиваленте не даёт представления о структуре ресурсов, не предполагает учёта и нематериальных ресурсов
2	Индексный метод	Сопоставление индексных показателей, описывающих различные стороны потенциала.	Возможность соизмерения потенциала на основе системы индексов, позволяющих привести его величину к общему единству (денежная оценка, трудовые затраты и др.).	Выявление сравнительной ресурсообеспеченности, а не полезности ресурсов. Не учитывает структуру потенциала и его сбалансированность.
3	Ресурсно-регрессионный метод	Определение возможного изменения величины потенциала в зависимости от изменения факторов-признаков.	Даёт возможность проанализировать влияние структурных изменений потенциала, определяет вклад отдельных ресурсов в общий потенциал.	Отражает зависимости только при фактических условиях и не учитывает производственное направление хозяйственной деятельности компании.
4	Индикативный метод	Выявление отклонения фактических параметров от эталонных значений на основе экспертных оценок.	Позволяет оценить возможности более широкого использования ресурсов организации.	Субъективность нормативов оценки потенциала.
5	Графоаналитический метод	Выявление величины потенциала компании на основе количественных и качественных связей	Позволяет определить величину потенциала, уровень его использования, а также связь между жизненным циклом предприятия и формой и размером квадрата потенциала	Определение нормативов оценки вносит степень субъективности.

6	Метод комплексной оценки	Выявление значения комплексного показателя, включающего частные показатели.	Позволяет оценить разрыв между настоящим уровнем потенциала и эталонным и выработать стратегию по реализации политики с целью достижения эталонных нормативов.	Сложность оценки общего состояния изучаемого объекта в тот или иной момент времени по всему комплексу показателей.
---	--------------------------	-----------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Во-первых, так как под потенциалом понимаем совокупность разнородных по своему содержанию ресурсов (кадровые, материальные, нематериальные, отраслевые ресурсы), соответственно достаточно проблематично применять, например, метод денежной оценки ресурсов при анализе организационного и управленческого потенциалов. Использование данного метода не даёт представления о структуре потенциала и не предполагает учёта нематериальных ресурсов. По этой же причине не представляется возможным применение индексного метода. Индикативный метод вносит в оценку высокую степень субъективности, обусловленную установлением нормативов.

Во-вторых, комплексная оценка допускает наличие условностей и элементов абстракции в отличие от конкретных экономических и социальных показателей. Одновременное применение эвристических методов и расчётов интегрального показателя позволяет провести всесторонний анализ внутренней среды компании.

Для тех параметров оценки потенциала, для которых не определены нормы и отсутствует статистика и которые нельзя оценить одним из стандартных математических методов, существуют экспертные методы. Они всё чаще используются в теории и практике оценки систем, в связи с увеличением сложности получения информационных данных, а также при анализе нематериальных ресурсов. Сущность таких методов в проведении интуитивно-логического анализа проблемы, выполняемого привлеченными для этой цели специалистами-экспертами, обладающими необходимыми профессиональным образованием, опытом и интуицией. При этом суждения экспертов оцениваются количественно и затем проходят формальную обработку. Получаемое в результате обработки мнение экспертов принимается как решение проблемы.

Таким образом, при анализе организационного потенциала необходимо особое внимание уделять подходам, методам, а также инструментам его оценки с учетом поставленных целей и задач, поскольку от этого зависит достоверность полученной информации и возможность ее использования в дальнейших исследованиях.

Список литературы

1. Бадриева Л.Д. Современные тенденции и закономерности эффективного использования ресурсного потенциала / Л.Д. Бадриева // Российское предпринимательство. – 2011. – №12. – С. 170–174.
2. Дюйзен Е.Ю. Методический подход к оценке ресурсного потенциала компании // Экономика и управление: Научно-практический журнал. – 2014. – №4 (120). – С. 108–113.
3. Ермишин А.В. Совершенствование методики анализа оценки эффективности использования экономического потенциала коммерческой организации / А.В. Ермишин // Известия Академии управления: теория, стратегии, инновации. – 2013. – №1 (14). – С. 63–66.
4. Минаева О.А. Комплексный подход к оценке экономического потенциала промышленного предприятия / О.А. Минаева // Экономика. Инновации. Управление качеством. – 2012. – №1 (1). – С. 38–44.
5. Хамиддулин Ф.Ф. Методы оценки эффективного использования ресурсного потенциала предприятия / Ф.Ф. Хамиддулин, А.Р. Давлетшина // Вестник ТИСБИ. – 2013. – №4 (56). – С. 100–108.
6. Хмелева Г.А. Стратегия предприятия на основе комплексного подхода / Г.А. Хмелева // Наука – промышленности и сервису: Сб. статей пятой междунар. науч. – практич. конф. – Часть 1. – Тольятти: Изд-во ПВГУС, 2010. – С. 255–266.