

**Зайцева Марина Андреевна**

студентка

ФГБОУ ВО «Уральский государственный

университет путей сообщения»

г. Екатеринбург, Свердловская область

## **ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ КАПИТАЛ ПРЕДПРИЯТИЯ**

***Аннотация:** в статье рассмотрена тема организационного капитала предприятия. Автор отмечает, что ключевым фактором развития современных предприятий является эффективная организация производства.*

***Ключевые слова:** капитал, организационный капитал, предприятие.*

Нынешняя экономическая ситуация диктует условия, при которых для поддержания устойчивых конкурентных позиций, необходимо большое значение уделять вопросам управления интеллектуальным капиталом.

Нематериальные активы, такие как знания, навыки и организационные возможности становятся залогом успеха развития деятельности предприятия и определяют его рыночную стоимость, т.к. именно на их основе формируется инновационная деятельность.

Время дефицита продукции прошло, рынок перенасыщен различными товарами и услугами, предлагаемыми конкурирующими между собой фирмами. Перенасыщение рынка в настоящее время привело к тому, что ценность для потребителей несет не предлагаемое количество продукции, а его дифференциация и полезность [1].

Данная проблема организации производства является особенно актуальной для отечественных предприятий, деятельности которых характерны такие проблемы, как высокий уровень износа основных фондов, зачастую отсутствие стратегии развития компании, неэффективная организационная структура, низкая мотивация труда и т. д.

Таким образом, возникает необходимость эффективной организации производства.

Интеллектуальный капитал представляет собой комплекс из трех составляющих: человеческого капитала, организационного и потребительского (рис. 1).

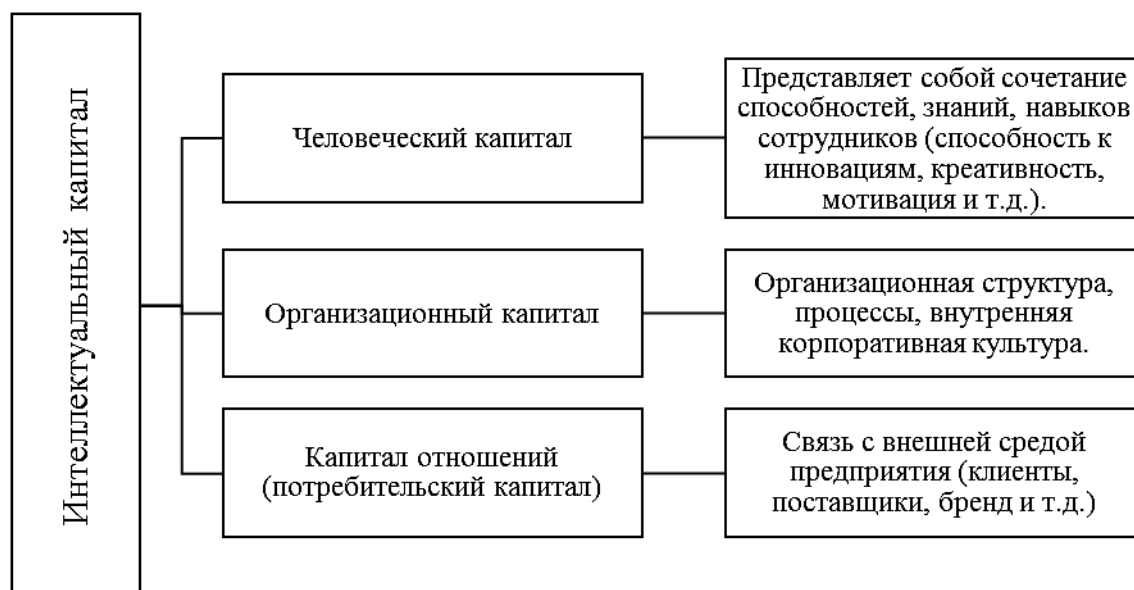


Рис. 1. Структура интеллектуального капитала

Развитие интеллектуального капитала возможно лишь при совокупном развитии всех его составляющих.

Организационный капитал объединяет все организационные возможности предприятия, направленный на создание продукции.

В современное время нет однозначного понимания сущности организационного капитала. В таблице 1 представлены различные подходы к определению «организационный капитал».

Таблица 1

Подходы к определению «организационный капитал»

Определение	Автор
1. «...Организационный капитал – это знание, не исчезающее в пять вечера вместе со служащими, уходящими домой» [2].	Т.А. Стюарт
2. «Составляющая интеллектуального капитала, наряду с другими видами капиталов обеспечивающая скорость превращения имеющихся в компании знаний в устойчивый коллективный источник роста».	Л. Эдвинсон

3. «Система организационно-экономических отношений субъектов предприятия по поводу эффективного соединения в пространстве и времени факторов производства с целью создания и распределения добавленной стоимости».	В.Н. Белкин, О.А. Антонова, В.Д. Горбунов [4]
4. «Организационный капитал – организация труда коллектива».	А. Малыгин
5. «Организационный капитал – это организационные возможности компании ответить на требования рынка. Часть интеллектуального капитала, имеющая отношение к организации в целом. Это процедуры, технологии, системы управления, техническое и программное обеспечение, организационные формы и структуры, патенты, культура организации. В большей степени является собственностью организации и в некоторых случаях может быть относительно самостоятельным объектом купли-продажи».	А.Л. Гапоненко, Т.М. Орлова [3]
6. «Организационный капитал организации воплощен в виде ее внутренних структур, обеспечивающих хранение и передачу информации, которая после восприятия и обработки для использования при принятии управленческих решений становится знаниями».	Т.В. Гапоненко [1]

Таким образом, исходя из данных определений можно сделать вывод, что организационный капитал – это организационные возможности компании, отвечающие потребностям рынка.

Организационный капитал можно дифференцировать на три составляющие:

1. Организация труда – определяет содержание труда, обязанности сотрудников, систему оплаты труда и т. д.

2. Организация производства – осуществляет взаимодействие различных технологических процессов в единую систему.

3. Организация управления – анализ внешней и внутренней среды позволяет осуществить эффективное распределение имеющихся ресурсов предприятия [4].

Организационный капитал преобразует данные технологические процессы в единую систему и формирует соответствующие виды трудовых отношения. Взаимодействие данных систем оказывает непосредственное влияние на экономическую эффективность производства и конкурентоспособность компании.

Неэффективность одного элемента организационного капитала может негативно сказаться на всех взаимодействующих процессах.

Примеры негативных последствий в связи с отставанием в развитии элементов организационного капитала:

1. Планирование труда.
2. Неэффективное планирование труда приводит к снижению производительности труда компании, нарушению непрерывности производственного цикла, повышению затрат и т. д.
3. Нормирование труда.
4. Последствия неэффективности данного элемента – снижение мотивации труда, повышение уровня удельных затрат, неэффективность распределения производственных фондов и т. д.
5. Разделение и кооперация труда.
6. Негативные последствия – простой оборудования, избыток либо недостаток производственных мощностей, увеличение затрат времени и т. д.
7. Учет и контроль труда влияет на уровень дисциплины, мотивацию, нарушение технологического процесса.
8. Организация рабочих мест оказывает прямое воздействие на производительность труда. В связи с нерациональной организацией рабочих мест возникают непроизводительные затраты рабочего времени, нарушение дисциплины и т. д.
9. Оценка, мотивация и стимулирование труда.
10. Отсутствие стимулирования труда является основной причиной низкой производительности труда.
11. Регламенты ответственности.
12. От данного элемента зависит сохранность ресурсов на всех стадиях производства.
13. Специализация производства – снижение конкурентных преимуществ компании и т. д. [4].

Таким образом, можно сделать вывод, что уровень развития каждого блока организационного капитала влияет на эффективность производства предприятия в целом.

Проблемы, связанные с развитием элементов организационного капитала, сказываются на качестве продукции или оказываемых услугах, что приводит к снижению финансовых показателей деятельности предприятия, а в дальнейшем к потере такого ценного ресурса, как персонал [3].

Именно поэтому для избежания кризисных ситуаций и устранения возможных рисков, планирование и анализ деятельности компании необходимо осуществлять комплексно, начиная с анализа системы трудовых отношений, поскольку именно в данной области создается добавленная стоимость произведенной продукции.

### ***Список литературы***

1. Ансофф И.Н. Стратегическое управление. – М.: Экономика, 1990. – 184 с.
2. Белкин В.Н. Организационный капитал предприятия / В.Н. Белкин, О.А. Антонова, В.Д. Горбунов. – 2011.
3. Дякин Б.Г. Антикризисное управление. – М.: МИЭП, 2007. – 160 с.
4. Пашуто В.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии. – М.: Кнорус, 2005. – 173 с.