

Решение этих задач должно осуществляться на основе системного подхода, который дает возможность представить стратегию как единство социально-экономических, организационно-правовых и технико-технологических аспектов развития предприятия. Социально-экономический аспект отражает производственные отношения, возникающие между работниками предприятия, а организационно-технический аспект является отражением производительных сил, определяющих материально-техническую базу предприятия. Следовательно, системный подход дает возможность реализации требований одного из основных законов развития – закона соответствия производственных отношений характеру производительных сил.

При разработке стратегии развития предприятий особое внимание уделяется наиболее ценному активу предприятий – работающим на них людям.

В рыночных условиях для успешной реализации стратегии целесообразно разрабатывать и вводить в действие комплексный механизм реализации стратегии развития предприятия. Этот механизм опирается на существующие на любом предприятии такие объективные отношения как организационные, социальные, технические, экономические. Данные отношения представляют собой основу создания следующих механизмов – социального, экономического, организационно-правового и технико-технологического, которые создают комплексный механизм реализации стратегии развития предприятия.

Следовательно, проблема стратегического управления развитием предприятий может быть отнесена к одной из самых актуальных проблем в условиях рыночных отношений. Эффективное решение этой проблемы невозможно без рассмотрения ее теоретико-методологических аспектов [3].

Известно, что при интенсивном пути развития рост эффективности предприятия достигается с помощью повышения производительности труда. Повышение производительности труда может быть достигнуто за счет технического совершенствования производства, а также за счет увеличения насыщенности предприятия профессиональными специалистами.

Для установления глубины взаимосвязи эффективности деятельности предприятия и насыщенности его профессиональными специалистами возникает необходимость разработки методического подхода к анализу этой взаимосвязи.

Первым этапом этого подхода является выбор таких показателей, которые на основе логического анализа отражают существенные стороны изучаемого явления.

Такие показатели должны учитывать сложность и многообразие процессов, характеризующих экономическую эффективность деятельности предприятия. Предлагается использовать следующие показатели: рост производительности труда; показатель фондоотдачи; показатель рентабельности производства; доля продукции высшей категории качества, которые играют существенную роль в развитии предприятия. Для построения модели и выполнения расчетов введем следующие условные обозначения этих показателей:

у – насыщенность профессиональными специалистами;

x_1 – производительность труда;

- x_2 – фондоотдача;
- x_3 – рентабельность;
- x_4 – доля продукции высшей категории качества;
- x_5 – время (годы).

Фактор Y принят в качестве обобщенного критерия насыщенности профессиональными специалистами, т. е. в качестве зависимой переменной, а факторы $x_1 \dots x_5$ - в качестве независимых переменных. Задача заключается в разработке методики анализа структуры внутренних связей между переменными и на этой основе – в построении регрессионной модели насыщенности профессиональными специалистами:

$$Y = f(x_1, x_2, \dots, x_5).$$

В результате корреляционного анализа отобраны такие факторы, как рост производительности труда и рентабельность.

Для выявления взаимосвязи между тремя величинами: насыщенностью специалистами, производительностью и рентабельностью воспользуемся корреляционно-регрессионным анализом данных двадцати предприятий (табл. 1) [1].

Таблица 1

Показатели эффективности функционирования предприятий

Насыщенность специалистами, %	Производительность труда, %	Рентабельность, %
24.08	99.62	30.33
20.24	98.51	27.42
19.71	98.78	8.40
18.39	107.13	27.02
18.44	100.31	24.97
18.09	98.82	32.38
17.90	99.55	17.70
15.16	98.64	26.20
13.48	99.51	18.24
26.32	101.60	37.09
26.91	117.80	33.55
19.90	107.00	18.16
21.62	116.20	34.41
18.49	109.95	20.44
18.66	109.20	25.94
19.40	107.90	15.94
22.12	112.62	18.16
17.41	100.78	23.53
31.04	118.24	38.40
27.64	117.10	33.82

Далее строится модель вида:

$$Y = F(X_1; X_2),$$

где Y – насыщенность специалистами, %;

X1 – производительность труда, %;

X2 – рентабельность, %

Для измерения тесноты связи между результативным признаком и факторными признаками, а также между самими факторными признаками вычислим коэффициенты парной корреляции (табл. 2).

Таблица 2

Корреляционная матрица

Y	1
X1	0,643082
X2	0,625069

Таким образом, получается, что теснота связи между насыщенностью специалистами и производительностью составляет 64,31 %, а насыщенностью и рентабельностью – 62,51 %.

После этого проведен регрессионный анализ, результаты которого представлены в табл. 3.

Таблица 3

Результаты регрессионного анализа

Регрессионная статистика	
Множественный R	0,762019
R-квадрат	0,580672

Множественный R – коэффициент корреляции – подтверждение о наличии линейной связи между выбранными факторами, то есть адекватность модели составляет 76,20 %. R-квадрат характеризует качество подгонки модели – колеблемость насыщенности на 58,07 % объясняется изменениями производительности и рентабельности.

В результате корреляционного анализа получены следующие значения коэффициентов (табл. 4).

Таблица 4

Значения коэффициентов регрессии

В, Y-пересечение	-15.8263
A1, Переменная X 1	0,286311
A2, Переменная X 2	0,243626

С учетом полученных результатов уравнение регрессии имеет следующий вид:

$$Y = -15,83 + 0,286X_1 + 0,244X_2$$

Частные коэффициенты детерминации, которые показывают индивидуальный вклад каждого аргумента в уравнение регрессии, приведены в табл. 5.

Значение частных коэффициентов детерминации

D1=0,303751
D2=0,276922
0,580672 (сумма влияний = R-квадрат)

Как видно из результатов исследований, наиболее важным фактором для определения насыщенности специалистами для данных предприятий является производительность.

Для анализа результатов исследований важное значение имеют коэффициенты эластичности, значения которых таковы: $\Theta_1 = 1,46$; $\Theta_2 = 0,30$.

Вычисленные коэффициенты эластичности показывают, что изменение производительности труда на 1 % достигается за счет изменения насыщенности специалистами на 1,46 %, а изменение рентабельности на 1 % достигается за счет изменения насыщенности специалистами на 0,30 %.

Важным результатом проведения корреляционно-регрессионного анализа стало получение уравнения множественной регрессии, показывающего зависимость результативного признака (насыщенность специалистами) от определяющих его факторных признаков (производительность труда и рентабельность).

Поскольку показатели производительности и рентабельности могут планироваться на среднесрочную и долгосрочную перспективу, то, учитывая их изменение в перспективе, можно планировать норматив насыщенности профессиональными специалистами с учетом эффективности производства для предприятия, региона, отрасли.

Список использованной литературы

1. Абчук В. А. Математика для менеджеров и экономистов / В. А. Абчук. – СПб. : Изд-во Михайлова В.А., 2014. – 525 с.
2. Суходолов А. П. Основные положения программы развития промышленности Иркутской области на среднесрочную перспективу / А. П. Суходолов, А. Ф. Манжигеев // Известия Иркутской государственной экономической академии. – 2012. – № 1. – С. 64–67.
3. Туренко Б. Г. Комплексная стратегия развития предприятий малого и среднего бизнеса / Б. Г. Туренко, Т. А. Туренко. – Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2013. – 224 с.

Информация об авторе

Туренко Борис Григорьевич – доктор экономических наук, профессор, Байкальский государственный университет, 664003, г. Иркутск, ул. Ленина, 11, e-mail: tturenko@rambler.ru.

Author

Turenko Boris Grigorevich – doctor of Economic Sciences, professor, Baikal State University, 11, Lenin str., Irkutsk, 664003, e-mail: tturenko@rambler.ru.

УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ПРЕДПРИЯТИЯ В РЫНОЧНЫХ УСЛОВИЯХ: ТЕНДЕНЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Рассматривается проблема управления развитием предприятия с позиций системного подхода. Управление развитием предприятия представлено как единство социально-экономических, организационно-правовых и технико-технологических аспектов. Выделение именно таких аспектов базируется на использовании объективного закона соответствия производственных отношений характеру производительных сил. Показано, что особое внимание при разработке стратегии развития предприятия должно быть уделено человеческим ресурсам. В связи с этим предложен методический подход для анализа глубины взаимосвязи эффективности деятельности предприятия и насыщенности его профессиональными специалистами. Предлагаемый подход основан на использовании корреляционно-регрессионного анализа. Представлена модель для проведения такого анализа и выполнена апробация предлагаемой модели.

Ключевые слова: стратегия развития предприятия, комплексный механизм реализации стратегии, законы развития, насыщенность специалистами, показатели эффективности деятельности предприятия.

B.G. Turenko

MANAGING THE DEVELOPMENT OF THE ENTERPRISE IN MARKET CONDITIONS: TRENDS AND PROSPECTS

The problem of enterprise development management from the positions of the system approach is considered. Management of enterprise development is presented as a unity of socio-economic, organizational, legal and technical-technological aspects. The singling out of precisely these aspects is based on the use of the objective law of the correspondence of production relations to the character of the productive forces. It is shown that special attention should be paid to human resources when developing an enterprise development strategy. In connection with this, a methodical approach was proposed for analyzing the depth of the relationship between the efficiency of the enterprise and the saturation of its professional professionals. The proposed approach is based on the use of correlation-regression analysis. A model is presented for carrying out such an analysis and approbation of the proposed model is made.

Keywords: enterprise development strategy, integrated mechanism of strategy implementation, development laws, specialists' saturation, performance indicators of the enterprise.

В настоящее время в экономике России происходят процессы реформирования, которые выдвигают перед руководителями и специалистами предприятий серьезные задачи по управлению их развитием. В связи с этим возникает необходимость разработки стратегии развития предприятий.