**Методические подходы к анализу ресурсного потенциала российских предприятий**

 Для того, чтобы более успешно работать сегодня на рынке, организации имеют в своем арсенале различные социальные, материальные и финансовые ресурсы. В современных условиях внутренние ресурсы организации выходят на первый план. Компании обращают свой вектор внимания не во вне: на изучение конкурентов, клиентов, посредников, поставщиков, внешней среды, а внутрь себя. На сегодняшний день все актуальнее становиться подход, ориентированный на изучение своих внутренних возможностей, которые являются специфическими и уникальными для этой организации, его реализация позволяет более четко определить ее конкурентные преимущества и добиться успеха. Процесс реформирования российской экономики с точки зрения развития и ее укрепления, делает необходимым решить проблему использования социально-экономического потенциала России, его компонентов на региональном уровне и уровне организации. Состояние и эффективность потенциала организации детерминируют возможность ее социально-экономического роста. Структура потенциала организации требует нового подхода к управлению ей и этот поход нам видится как системный. Актуальной целью является оценка потенциала и ресурсов организации для достижения более эффективного их использования и распределения. Применяемые сегодня инструменты оценки социальноэкономических факторов развития далеки от совершенства и разнородны. Отсутствие единой методологии изучения и методики проведения прикладных социологических и экономических исследований потенциала организации, мешает эффективной реализации его в социальнопроизводственной деятельности. Эта цель невозможна без использования теоретического и методического инструментария исследования и оценки социально-экономического потенциала. Что же такое потенциал организации? В третьей четверти ХХ в. вышло значительное количество работ, связанных с аспектами понятия «потенциал». В данных работах рассматривалось понятие потенциала, методики оценки, устанавливалась взаимозависимость потенциала с другими социально-экономическими категориями. Термин потенциал в этимологическом значении происходит от латинского potentia – сила, источники, возможности, средства, запасы, которые могут быть использованы для решения какой-либо задачи, достижения определеннойцели, возможности отдельного лица, общества, государства в определенной области . Обратимся к трактованною потенциала Рябовой Т.Ф.: «потенциал – совокупность имеющихся факторов производства, интеллекта, производственных резервов и возможностей, способных обеспечить выпуск высококачественных товаров, необходимых для удовлетворения всесторонних запросов различных категорий населения страны». Интересным представляется подход к определению «потенциала» Храмцовой Т.Г.: «потенциал – это не только и не просто количество ресурсов, но и заключенная в них возможность развития системы в заданном направлении». Действительно, потенциал есть источник удовлетворения всесторонних запросов различных категорий населения страны, однако рассматривать в совокупности факторы производства, производственные резервы и возможности дифференциации их отличительных свойств вряд ли целесообразно. Потенциал организации в научной литературе рассматривается с различных точек зрения, например, в нашей монографии. Научный интерес к проблеме изучения потенциала организации убеждает нас сосредоточиться на анализе существующего теоретического материала. В сложившейся ситуации на сегодняшний день, актуальным становится формирование теории и разработка методов анализа потенциала социальноэкономических систем. Реализовать это возможно через создание инструментов, позволяющих замерить и оценить материал организации с целью разработки системы стратегического планирования. В современной социально-экономической научной литературе и отечественной, и зарубежной, не сложилось сколько-то устоявшегося и принятого всеми понятия «потенциал организации», не определена его структура, не закреплены методики его оценки. Формирование и использование потенциала организации направлено на повышение эффективности деятельности организации с целью удовлетворения потребностей потребителя. Как уже отмечалось выше, понятие потенциал особенно широко освещалось в научной литературе в конце ХХ в. В целом нами выделено три подхода к рассмотрению понятия «потенциал»: ресурсный, факторный и синергетический. Рассмотрим ресурсный потенциал организации. Наряду с другими, в стратегическом и инновационном менеджменте реализуется ресурсный подход к управлению организацией, в рамках этого подхода происходит изучение и использования внутренних возможностей организации. Ресурсный подход (англ. Resource-based view) к управлению – это подход к анализу организации с усилением внимания на уникальные ресурсы и компетенции организации, с дальнейшим выделением наиболее значимых ресурсов и их использованием с целью формирования устойчивого конкурентного преимущества. Представители первого направления исходят из того, что потенциал организации это некоторый комплекс различных, но важных для развития и функционирования организации ресурсов, этот подход реализуется главным образом экономистами и, вероятно, поэтому здесь рассматривается в основном экономические ресурсы организации и те, которые связаны непосредственно с технологиями и НИОКР. Патрахина Т.Н., Секриеру С.В. говорят о том, что, потенциал представляет собой не что иное, как совокупность ресурсов предприятия, необходимых для разработки и осуществления его стратегии. Сегодня стратегический потенциал классифицируется на два основных вида: пороговые возможности и возможности для конкурентного преимущества, а также на: производственный, экономический, интеллектуальный, экспортный, человеческий, финансовый. Почти все определения в той или другой степени соответствуют ресурсам самой организации во внутренней и возможностям во внешней среде. Но при этом, наличие ресурсов как базиса в образовании потенциала организации, не является гарантом достижения любых стратегических целей организации. Таким образом, в данном ракурсе, ресурсный потенциал является интегральной оценкой эффективности использования имеющихся в организации ресурсов для достижения целей организации. Определение сущности потенциала организации детерминирует и подход к его оценке, а в дальнейшем и управлению им. Если рассматривать потенциал как комплекс ресурсов, то его изучение и оценка должна представлять собой набор количественных и качественных характеристик изучаемых объектов, полученных соответствующими эмпирическими методами. Представитель второго направления считают, что потенциал представляет собой систему факторов, таких как трудовые: индивиды с их способностями, умениями и навыками, социальные группы, структура организации, информация, распределение полномочий. И материальные, представляющие производственно-техническую структуру организации: материальные ресурсы, средства и орудия труда, технологии. Третьи оперируют тем, что, потенциал организации – это выражение некоторых совокупных ее возможностей для достижения каких-либо целей. Совокупность в данном случае состояние не постоянное, т.е. это не просто сумма используемых ресурсов, а некоторый синергетический эффект, который возникает от более умелого и удачного в данной ситуации сочетания этих ресурсов и различных структурных элементов. Безусловно, потенциал организации необходимо рассматривать комплексно, как систему. Во всех определениях говорится о совокупности каких-либо возможностей, используемых для каких-либо целей. И конечно же потенциалом организации являются совокупные силовые возможности и способности объекта (организации). С точки зрения достижения целей, потенциал организации можно рассматривать в двух направлениях. Первый, это фактический, достигнутый уровень использования возможностей организации или отрасли, он выражается в фактическом объеме продукции и/или услуг. Второй, перспективный потенциал. Он представляет собой потенциальные возможности организации или отрасли, которые им не достигнуты из-за нерациональной организации труда, управления, технологий и т.д. Ряд исследователей приводят несколько определений с разными акцентами. Так, например, Б.М. Мочалов в своей работе «Экономический потенциал развитого социализма» предлагает три определения экономического потенциала и в целом считает, что «экономический потенциал следует рассматривать как: источник роста национального дохода и экономической мощи страны; результат развития производительных сил общества; показатель максимальных производственных возможностей отрасли, предприятий, объединений, ресурсов; средство удовлетворения общественных потребностей; важнейший фактор роста национального богатства страны; критерий оптимальности планов производства материальных благ, использования ресурсов и национального богатства». Если говорить о потенциале, применительно к одной организации, то это понятие описывает не только производственные возможности, а как мы уже упоминали выше, интегральные способности и возможности хозяйствующего субъекта реализовывать их при рациональном использовании существующих ресурсов с целью удовлетворения потребностей потребителей и формировании последних. Потенциал предприятия в условиях рыночной экономики представляет собой познание и развитие социально-экономического потенциала организации и стремление так изменить свое внешнее окружение, чтобы экономический потенциал получил максимальную реализацию. Это возможно только в процессе функционирования предприятия, что предполагает умение своевременно распознавать перемены, происходящие во внешней среде деятельности предприятия, и целенаправленно воздействовать на нее, создавая условия, при которых предприятие лучшим образом использует свой социально-экономический потенциал. Процесс реформирования российской экономики с точки зрения развития и ее укрепления, делает необходимым решить проблему использования социально-экономического потенциала России, его компонентов на региональном уровне и уровне организации. Тема «потенциала организации» невозможна без рассмотрения закона синергии. В каждой организации существует множество элементов, которые составляют ее конкурентное преимущество – совокупный или конкурентный потенциал организации. В рамках рассмотренных подходов, на основе проведенного анализа, можно утверждать, что присутствуют интересные подходы к оценке существующего потенциала организации, но анализ их показал, что они имеют некоторые недостатки. Например, видится актуальной проблема интерпретации полученных результатов в связи с тем, что в искомой литературе отсутствуют критерии, позволяющие оценить размер потенциала организации. Таким образом, можно подвести итог нашего анализа, несмотря на глубину и разнообразие авторских методик, в рамках обозначенных подходов, направленных на оценку потенциала организации, они имеют как свои достоинства, так и свои недостатки. Выбрать универсальную, устраивающую всех, применимую к любому типу организаций, различных форм хозяйствования, невозможно. Огромное влияние на выбор методики оценки потенциала организации оказывает не только специфика деятельности предприятия, но и цель исследования, размеры организации, уровень доступности информации и др.