Министерство образования и науки РФ

филиал ГОУ ВПО «Костромской государственный университет»

им. Н.А. Некрасова в г. Кировске Мурманской области.

Специальность: 080507 «Менеджмент организации»

Отделение: очное

Реферат по дисциплине «основы менеджмента»

на тему: «Потенциал организации»

Выполнила студентка

группы 3 МЕН

Нестерова Е. С.

Проверил: Коптяев А. М

Кировск

2010

Содержание

Введение 3

1. Понятие «потенциал» 4
2. Закон синергии 5
3. Совокупный потенциал 6
	1. Производственный потенциал 6
	2. Трудовой потенциал 7
	3. Инновационный потенциал 8
	4. Организационный потенциал 10

Заключение 12

Список литературы 13

Введение

Характерной чертой современной экономики является не только многочисленность факторов, как внешних, так и внутренних, оказывающих влияние на организацию, но и динамизм их изменения. В таких условиях, управляющая система должна быстро реагировать на все изменения и обеспечить максимальное использование всего потенциала организации.

Вопросы эффективного управления потенциалом организации особенно актуальны для российских предприятий, основной проблемой которых является недостаток ресурсов. Если в плановой экономике основным направлением роста было накопление ресурсов, то в рыночной экономике основной задачей является повышение полезности ресурсов. Тем самым, переход от плановой экономики к рыночной, заставил руководителей по-новому оценить потенциал своих предприятий и начать поиск новых возможностей использования имеющихся ресурсов. Повышение отдачи применяемых ресурсов неразрывно связано с повышением эффективности производства, что позволяет обеспечить развитие предприятия и увеличить конкурентоспособность.

Все это дает основание говорить о необходимости изучения потенциала организаций, влияния на него внешней и внутренней среды и по управлению потенциалом.

В течение последних двух десятилетий появилось достаточно много работ за рубежом и в России по потенциалу организаций. Большинство авторов рассматривает потенциал как комплекс ресурсов и их эффективного использования. В то же время, несмотря на то, что термин потенциал используется достаточно широко не только в управлении, но и в экономике, сущность потенциала организации как фактора, обеспечивающего существование и функционирование социально-экономических систем, до сих пор нераскрыто. Не исследованы и причины, влияющие на изменение потенциала и его роль в процессе жизнедеятельности организации.

1. Понятие «потенциал».

В экономической науке еще не сложилось четкого определение понятия «потенциал организации (фирмы, предприятия)».

Базовым для понятия «потенциал» служит термин «потенция». Потенция - (potential - сила) - скрытая возможность, способность, сила, могущая проявиться при известных условиях [1, с. 485].

В «Русском толковом словаре» под потенциалом понимается совокупность средств, возможностей в какой-нибудь области [2, с. 518].

В толковом словаре С. И. Ожегова и Н. Ю. Шведовой дается следующее определение потенциала: «...степень мощности в каком-нибудь отношении, совокупность каких-нибудь средств, возможностей...» [3, с. 571].

В советском энциклопедическом словаре приводится такое определение: «Потенциал - источники, возможности, средства, запасы, которые могут быть использованы для решения какой-либо задачи, достижения определенной цели; возможности отдельного лица, общества, государства в определенной области» [4, с. 1046].

Между приведенными выше толкованиями термина «потенциал» есть много общего. В них говорится о совокупности каких-либо возможностей в какой-то сфере.

Обратившись к толковому словарю, можно выяснить, что «возможность» - это благоприятное условие, обстоятельство, ситуация, при которой можно что-нибудь сделать; внутренние ресурсы, силы, способности [3, с. 63]. А способность - это природная одаренность, талантливость; умение, а также возможность производить какие-нибудь действия [2, с. 703]. То есть между возможностями и способностями в определенном контексте не делается различий.

Обобщая сказанное выше, можно сказать, что потенциал - это совокупность возможностей для достижения определенных целей в какой-либо области (например, в организации). Потенциал организации - это продукт стратегического управления.

2. Закон синергии.

Любая организация характеризуется следующими элементами: производительность, заинтересованность, научный потенциал, отношение к внешней среде, микроклимат в коллективе, кадровый потенциал, технический потенциал, перспективы развития, имидж. Они определяют потенциал организации, ее способность к деятельности. Процесс существенного усиления или ослабления потенциала материальной системы называется синергией*.*

Закон синергии: для любой организации существует такой набор элементов, при котором ее потенциал всегда будет либо существенно больше простой суммы потенциалов входящих в нее элементов (людей, компьютеров), либо существенно меньше.

Задача руководителя заключается в том, чтобы найти такой набор элементов, при котором синергия носила бы созидательный характер. Заранее спроектировать условия достижения синергии достаточно трудно. Также трудно оценить возможное увеличение общего потенциала организации. Измерение синергетического эффекта пока не производится. Однако проводятся накопления статистических данных о влиянии синергии, формируются простейшие модели условий ее достижения.

Для успешной реализации закона синергии существует ряд методов. Метод «вопросы и ответы» наиболее прост в организационном исполнении, его реализация может быть частично формализована с помощью компьютера путем создания информационной базы возможных вопросов, ответов и последствий их реализаций. Весьма перспективен метод «конференция идей», в основе которого лежит стимулирование процесса мышления на уровне сознания. Все методы должны быть направлены на усиление действий закона синергии.

3. Совокупный потенциал организации.

Организации развиваются посредством своего совокупного потенциала, потенциалов входящих в них подразделений и других элементов.

Совокупный потенциал организации включает:

• производственный;

• трудовой;

• инновационный;

• организационный потенциал.

Управление организацией требует разнообразных подходов и способов использования совокупного потенциала организации.

3.1. Производственный потенциал.

Данный потенциал отражает готовность к стабильной производственной деятельности и включает:

• различные направления деятельности;

• проекты.

Производственный потенциал организации определяется:

• используемым оборудованием (его мощностями, возможностями);

• применяемой технологией;

• уровнем организации производства и т. д.

При этом если результатом производства выступает продукция (услуги), то в контексте производственного потенциала не любая продукция (услуги) входит в его состав. Объясняется это потенциальной прибыльностью, заложенной в продукте. Если продукт создан на базе новейших технологий, с применением высококачественных материалов и т. д., то он входит в состав производственного потенциала, и будет пользоваться спросом на рынке. Продукция (услуги) - это получаемый результат. В начале же процесса в организацию поступают различные ресурсы:

• материально-технические;

• природные;

• людские;

• финансовые;

• информационные.

3.2. Человеческий потенциал.

С экономической точки зрения основным элементом человеческого потенциала является трудовой потенциал.

Трудовой потенциал - это персонифицированная рабочая сила, рассматриваемая в совокупности своих качественных характеристик. Данное понятие позволяет, во-первых, оценить степень использования потенциальных возможностей как отдельно взятого работника, так и их совокупности, обеспечивая на практике активизацию человеческого фактора, и, во-вторых, обеспечить качественную (структурную) сбалансированность в развитии личного и вещественных факторов производства.

Необходимо различать два уровня потенциала: трудовой потенциал организации и трудовой потенциал работника.

Трудовой потенциал работника (ТПР) представляет собой совокупную способность физических и духовных свойств отдельного работника достигать в заданных условиях определенных результатов его производственной деятельности, с одной стороны, и способность совершенствоваться в процессе труда, решать новые задачи, возникающие в результате изменений в производстве, - с другой.

Трудовой потенциал работника включает в себя:

1. психофизиологический потенциал - способности и склонности человека, состояние его здоровья, работоспособность, выносливость, тип нервной системы и т.п.;
2. квалификационный потенциал - объем, глубину и разносторонность общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, обусловливающий способность работника к труду определенного содержания и сложности;
3. личностный потенциал - уровень гражданского сознания и социальной зрелости, степень усвоения работником норм отношения к труду, ценностные ориентации, интересы, потребности и запросы в сфере труда, исходя из иерархии потребностей человека.

Трудовой потенциал организации – это, с одной стороны, совокупность

условий, обеспечивающих реализацию трудового потенциала работника, с другой – новое качество, возникающее при целенаправленной совместной деятельности работников и групп.

3.3. Инновационный потенциал.

Инновационный потенциал - это степень готовности организации к выполнению задач, необходимых для достижения поставленных целей (например, готовность организации к реализации проекта). По итогам оценки инновационного потенциала выбирается инновационная стратегия организации.

Инновационный потенциал зависит от параметров организационных структур менеджмента, профессионально - квалификационного состава промышленно-производственного персонала, внешних условий хозяйственной деятельности и тому подобное. Поэтому оценивание инновационного потенциала является необходимой составляющей процесса разработки стратегии.

Структура инновационного потенциала охватывает те элементы организации, которые обусловливают ее готовность к изменениям: децентрализацию в принятии решений, низкий уровень формализации и регламентации управленческих работ, способность организационных структур гибко перестраиваться соответственно изменениям заданий и условий деятельности. Негативно влияют на инновационный потенциал централизованные иерархические организационные структуры, которые противоречат творческому характеру инновационной деятельности: стабильные отношения и процедуры менеджмента оказывают активное сопротивление любым инновациям.

Готовность организации к изменениям предусматривает детальное оценивание инновационного потенциала, с использованием схемы «ресурсы — функции — проекты». Эту схему используют еще на стадии обоснования инновационного проекта. Она охватывает:

1. описание проблемы развития предприятия и определения задания, которые входит в программу решение проблемы;
2. описание среды решения проблемы (состояние внутренней среды, факторы внешней среды, которые влияют на инновационную деятельность);
3. оценивание ресурсного потенциала относительно определенного инновационного задания (обеспечение проекта необходимыми для его реализации ресурсами);
4. оценивания способности персонала достигать определенных результатов деятельности (ресурсное обеспечение управленческих функций);
5. оценивание уровня обеспечения проекта необходимыми для его реализации функциями (функциональное обеспечение проекта);

определение интегральной оценки потенциала организации, ее готовности решить инновационное задание;

1. определение основных мероприятий, необходимых для достижения определенного потенциала относительно реализации инновационного проекта (Лапин Е.В. Экономический, 2002).

Еще одним способом оценивания инновационного потенциала организации является SWOT-анализ, который дает возможность не просто оценить способность организации реализовывать инновации, но и определить, каким образом влияет на эту способность инновационный климат внешней среды. Стандартная методика SWOT-анализа осмысливается с точки зрения инновационных возможностей, которые может предоставить среда ведения хозяйства и потенциал самой организации. В процессе анализа фиксируют:

1. сильные стороны потенциала фирмы, которые обеспечат ей использование возможностей, что появились во внешней среде; это помогает определить соответствующую стратегию их использования;
2. слабые стороны потенциала фирмы, которые лишают ее шанса использовать новые возможности или создают угрозы для ее существования.

Благодаря высокому инновационному потенциалу организация может оперативно реагировать на изменения внешней среды, вести инновационный поиск и осуществлять организационные изменения. Низкий потенциал не обеспечивает такой возможности; новации при этих условиях вводятся редко и только тогда, когда фирма начинает чувствовать трудности со сбытом своей продукции. Однако разработка инновационных решений в ответ на возникновение проблемы является неэффективной. Инновационная политика предприятия масс быть результатом глубокого исследования рынка, постоянного мониторинга действий конкурентов, должна противиться на современные научно-технические достижения в соответствующей отрасли и эффективное использование интеллектуального и творческого потенциала работников. Это будет давать возможность высшему менеджменту разрабатывать оптимальные инновационные стратегии, которые будут формировать стратегические преимущества предприятия в долгосрочной перспективе (Лапин Е.В. Экономический, 2002).

3.4. Организационный потенциал.

Организационный потенциал - соединительное звено для реализации процессов управления и часть совокупного потенциала организации. Элементы организационного потенциала являются самостоятельными и служат объектами изучения науки управления. К элементам организационного потенциала относятся:

• организационная структура управления;

• организационная система и стиль управления;

• потенциал руководства;

• функциональный потенциал организации;

• организационная (корпоративная культура).

Организационная структура управления - это форма разделения и кооперации управленческой деятельности, в рамках которой происходит процесс управления, направленный на достижение целей организации. Структура управления - это совокупность элементов, уровней управления и связей, механизм функционирования которой позволяет организации достигать поставленных целей. Организационная структура представляет собой отражение существующего в организации разделения труда между подразделениями, группами, работниками.

Организационная система и стиль управления состоят из объекта, субъекта, процесса управления и социальных ресурсов, а также включают в себя принятые способы и методы управления.

Потенциал руководства включает такие характеристики, как:

• квалификация;

• профессионализм;

• навыки;

• лояльность организации;

• опыт;

• обучаемость и т. д.

Функциональный потенциал организации включает деятельность по всем функциям на протяжении всего жизненного цикла продукта, а также производство, реализацию и потребление.

Организационная (корпоративная культура) - как часть организационного потенциала формируется "на выходе" организации в виде системы правил и норм социального поведения (артефактов), принимаемых (базовых) ценностей и представлений, которая способствует достижению целей организации.

Заключение

Управление организацией требует разнообразных подходов и способов использования совокупного потенциала организации. Потенциал организации складывается из ресурсов и источников их пополнения, которыми она располагает, ее связей, положения и организационной системы в целом. Потенциал организации сам по себе представляет источник формирования конкурентного преимущества организации и именно поэтому нуждается в постоянном развитии и совершенствовании. Потенциал организации является стратегическим ресурсом организации, который обеспечивает ей устойчивость в неадекватных условиях макросреды, позволяет нейтрализовать негативное влияние внешних факторов. Потенциал любой организации оказывает наибольшее влияние не только на конечные результаты всякой его деятельности, но и на пределы роста и структурного развития всей организации.

Список литературы

1. Лафта Дж.К. Теория организации: Учеб. пособие. — М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2003

2 Современный словарь иностранных слов. Около 20000 слов. - M: Рус. яз., 1993. - 740 с.

3. Лопатш В. А, Лопатина Л. Е. Русский толковый словарь / Изд. 7-е, испр. и доп. - M.: Рус. яз., 2001. - 882 с.

4. Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка: 80000 слов и фразеологических выражений / Российская академия наук. Институт русского языка им. В. В. Виноградова / Изд. 4-е, доп. - M.: Азбуковник, 1999. - 944 с.

5. Советский энциклопедический словарь. Гл. ред. А. M. Прохоров / Изд. 4-е. - M.: Сов. энциклопедия, 1987. - 1600 с.

6. Шафиков M. Т. Потенциал: сущность и структура // Социально-гуманитарные знания^ 2002, No I, с. 236-246

7. Лапин Е.В. Экономический потенциал предприятия: Монография. – Сумы: ИТД «Университетская книга», 2002