

УДК 338.22:625.7/8

UDC 338.22:625.7/8

**КОНКУРЕНТНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ  
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ СТРУКТУР  
ДОРОЖНО-СТРОИТЕЛЬНОГО КОМПЛЕКСА**

**COMPETITIVE POTENTIAL OF BUSINESS  
STRUCTURES IN ROAD-BUILDING COMPLEX**

Белых Владимир Иванович  
к.т.н., профессор  
*Омский государственный технический  
университет, Омск, Россия*

Belykh Vladimir Ivanovich  
Cand.Tech.Sci., professor  
*Omsk State Technical University, Omsk, Russia*

Белых Илья Владимирович  
аспирант  
*Сибирская государственная автомобильно-  
дорожная академия, Омск, Россия*

Belykh Iliya Vladimirovich  
postgraduate student  
*Siberian State Automobile and Highway Academy,  
Omsk, Russia*

В статье рассматриваются составляющие элементы конкурентного потенциала предпринимательских структур дорожно-строительного комплекса, их общность, особенности и взаимосвязь

The article considers the elements of competitive capacity of enterprise structures of a road-building complex, their community, features and interrelation

Ключевые слова: КОНКУРЕНЦИЯ,  
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ,  
КОНКУРЕНТНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ,  
СОСТАВЛЯЮЩИЕ КОНКУРЕНТНОГО  
ПОТЕНЦИАЛА

Keywords: COMPETITION, COMPETITIVE  
ABILITY, COMPETITIVE POTENTIAL,  
COMPONENTS OF COMPETITIVE POTENTIAL

На очередной встрече в формате «Открытого правительства» при обсуждении доклада Федеральной антимонопольной службы «О состоянии конкуренции в Российской Федерации» Д.А. Медведев отметил, что необходимо сократить долю государственного участия в экономике, это касается национальной предпринимательской инициативы, получения разрешений на строительство и т.д.

Мировой опыт организации и функционирования предприятий показывает, что высокого уровня экономического развития достигают те регионы, где активно развивается рыночный механизм. Совершенствование рыночных механизмов взаимодействия предприятий с конкурентами, постоянное изменение факторов внутренней и внешней среды предприятия обуславливает актуальность разработки и применения адаптивных систем управления конкурентным потенциалом, обеспечивающим конкурентоспособность.

Под конкурентным потенциалом предпринимательских структур дорожно-строительного комплекса будем понимать превосходство экономически активных объектов в организационной, производственной, экономической и управленческой деятельности.

Управление конкурентными преимуществами, а, следовательно, и конкурентным потенциалом для менеджмента является основополагающей задачей, как в тактическом, так и в стратегическом плане. Конкурентный потенциал позволяет удержать предпринимательской структуре свои конкурентные позиции на занимаемом сегменте рынка и обеспечить эффективность реализации своей конкурентной стратегии. Конкурентный потенциал разделяется на внутренний и внешний ресурсный потенциал.

Внутренний ресурсный потенциал представляет собой совокупность различных ресурсов, которые находятся в распоряжении предпринимательской структуры и используются в процессе производственной деятельности. В состав этой совокупности ресурсов входят земельные площади, производственные мощности, численность и качество персонала, финансовые ресурсы, мастерство менеджеров, прочность внутренних организационных структур, эффективность стратегических и управленческих установок, многообразие методов взаимодействия с другими субъектами бизнеса [3].

Внешний ресурсный потенциал позволяет предпринимательской структуре преодолевать воздействие внешних неблагоприятных факторов за счет привлечения ресурсов других участников рынка, т.е. воспользоваться кооперацией и сотрудничеством. Тем более что в последнее время представления относительно источников конкурентного преимущества значительно изменились, развивается новый ресурсный подход к конку-

рентному преимуществу, который подчеркивает важность инноваций и конкуренции. Этот подход фактически пришел на смену подходу сдерживания проникновения на рынок в связи с тем, что посредством инноваций любые барьеры, ограждающие отраслевой рынок, могут быть преодолены. При этом основной их вывод заключается в том, что конкуренция и требовательные потребители усиливают позиции предпринимательских структур, в то время как в рамках подхода сдерживания проникновения новых игроков на рынок делался противоположный вывод, т.е. вывод о том, что ужесточение конкуренции ослабляет позиции предпринимательских структур на данном рынке.

Ресурсный потенциал предпринимательской структуры представляет собой основу осуществления деловой деятельности и успешной конкуренции с другими участниками рынка. По мере развития деловой активности предпринимательские структуры стремятся к постоянному укреплению своего потенциала, а главное – к обеспечению количественного и качественного превосходства над конкурентами в объеме и составе собственных возможностей ведения дел, обусловленных этим потенциалом. Каждому рассматриваемому ресурсу характерны свои особенности такие как: объем выпускаемой продукции, производительность основного оборудования, стоимость выполняемых работ, качество продукции, профессиональный уровень руководящего состава и т.д. Совокупность всех ключевых характеристик и определяет конкурентный потенциал (рис. 1).

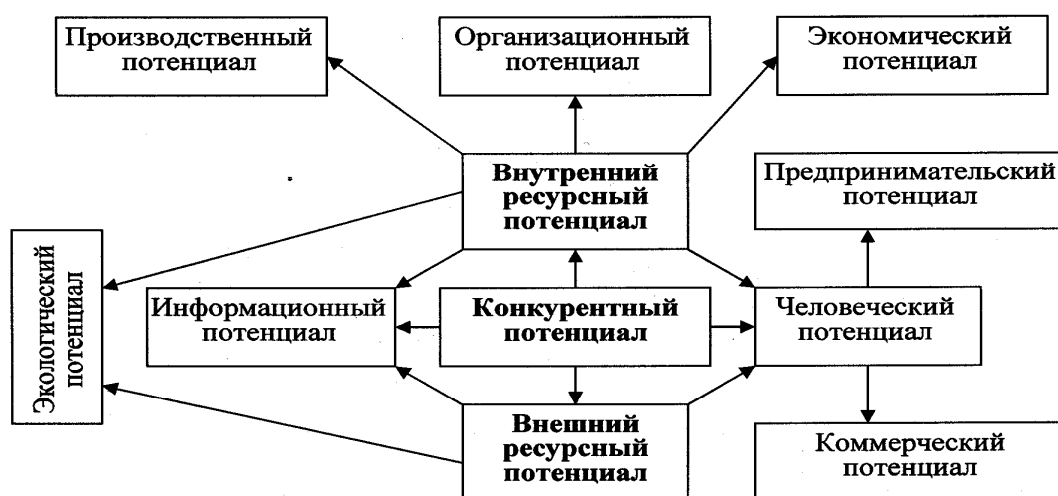


Рисунок 1 – Элементы конкурентного потенциала

В современной научной литературе существует многообразие различных подходов к поэлементному исследованию конкурентного потенциала. Впервые в отечественной литературе понятие «производственный потенциал» употребил А.И. Анчишкин. В его понимании «производственный потенциал – это набор ресурсов, которые в процессе производства принимают форму факторов производства» [2]. Дальнейшее использование в исследованиях подхода А.И. Анчишкина к концепции производственного потенциала позволило выделить две ресурсные позиции. Первая рассматривает производственный потенциал как совокупность ресурсов, но не учитывает их взаимосвязь и участие в производственном процессе. Вторая позиция рассматривает производственный потенциал совокупностью ресурсов участвующих в производстве материальных благ.

Производственный потенциал представляет собой сложную хозяйствующую систему представленной совокупностью ресурсов. К ресурсам производственного потенциала можно отнести: производственные мощности предпринимательских структур, кадры, ресурсы организации и управления производством, научно-техническая информация.

Основной задачей производственного потенциала является выпуск конкурентоспособной продукции и постоянно возобновляющего процесса производства, что невозможно без постоянного воспроизводства. Воспроизводство производственного потенциала обеспечивается наличием системы поддержания имеющихся основных фондов в рабочем состоянии и своевременным обеспечением материальными ресурсами. Немаловажное значение в процессе воспроизводства имеет информационное обеспечение предпринимательской структуры. Обладая оперативной информацией об изменениях конъюнктуры рынка, в целях поддержания конкурентных преимуществ, руководство может принять решение о дифференциации продукции или услуг, либо о техническом перевооружении и реконструкции производства. По своей сути производственный потенциал предпринимательской структуры не статичен, он изменяется в соответствии с развитием научно-технического прогресса, постоянно растущими требованиями потребителей к производимой продукции или предоставляемым услугам и чем больше это влияние, тем быстрее происходит процесс совершенствования и модернизации материально-технической базы.

Организационный потенциал предпринимательской структуры – это способность работников аппарата управления организовать эффективный производственный процесс с максимально возможным использованием всех имеющихся резервов.

Организационный потенциал включает в себя две основные составляющие: организационный потенциал системной устойчивости и организационный потенциал динамического развития. Чтобы предпринимательская структура динамично развивалась, необходимо чтобы она была управляемой. В связи с этим организационный потенциал может оцениваться системой показателей, которая отражает результаты работы менеджмента, и показывает, как с помощью менеджмента обеспечено сохранение устойчивых параметров по пути к намеченным целям. К ним отно-

сятся: рост стоимости активов по данным баланса компании; темпы роста средней заработной платы работников; соотношение фактического объема работ к общему объему и сохранение намеченных темпов развития; доля нового технологического оборудования в общей стоимости технологического оборудования.

Организационный потенциал представляет собой совокупность взаимосвязанных элементов и механизмов позволяющих добиться эффективного использования управленческого, кадрового, квалификационного, информационного, инновационного, коммуникационного, технического, технологического и ресурсного потенциалов предпринимательской структуры.

Исследования экономического потенциала, как правило, проводились по двум основным направлениям – это ресурсное, которое сводилось только к оценке стоимости ресурсов и результативное, основанное на возможности предпринимательской структуры осваивать и перерабатывать имеющиеся ресурсы, с целью удовлетворения постоянно растущих потребностей клиентуры, при этом дополнительно используя имеющиеся резервы. При оценке экономического потенциала, наличие резервов оказывает немаловажное значение на показатели деятельности предпринимательской структуры, их оптимальная величина может сыграть существенную роль в превосходстве над конкурентами, и напротив, излишек или недостаток резервов может привести к утрате конкурентных позиций.

Таким образом, экономический потенциал – это более обширная категория, чем просто ресурсы, резервы и производственные мощности, но еще и предпринимательский потенциал административно-управленческого персонала, выраженная в способности предпринимательской структуры эффективно использовать все виды имеющихся ресурсов для достижения поставленных целей, сохранения своего положения на рынке и дальнейшего развития.

Человеческий потенциал выступает как потенциал конкуренции, так как субъектами конкуренции всегда являются люди. Конкуренция между людьми, разворачивающаяся внутри предпринимательской структуры и вне её, составляет основу конкурентных притязаний самой предпринимательской структуры.

Каждый из сотрудников – от рядовых ее функционеров до топ-менеджеров – обладает личным человеческим потенциалом, который представляет собой совокупность знаний, умений, навыков, а также их способностей в профессиональной и деловой деятельности, включая способность к саморазвитию. Таким образом, кадровый состав предприятия всегда базируется на интегральном человеческом потенциале ее работников

Интегральный человеческий потенциал не только является инструментом активизации его ресурсов, сам по себе он так же является определенным ресурсом, который может оказаться «мертвым», либо «живым». Поэтому человеческий потенциал имеет двойственный характер. В том случае, когда предпринимательская структура обладает более квалифицированными кадрами, чем её соперники, её субъектная среда обеспечивает кадровый функциональный потенциал, который вовсе не обязательно обуславливает наличие конкурентного преимущества над соперниками.

Однако, в том случае, когда деятельность сотрудников подчинена задаче обеспечения предпринимательской структуре конкурентных преимуществ во внешней среде бизнеса, внутренние конкурентные взаимодействия между ними становятся более определенными. Постоянная внутренняя конкуренция между сотрудниками обеспечивает своевременную ротацию кадров и карьерный рост наиболее перспективных работников. В этом случае можно говорить о формировании деятельностно-карьерного кадрового конкурентного потенциала. Составляющим элементом кадрового потенциала выступает предпринимательский потенциал характеризующийся

совокупностью имеющихся в распоряжении предпринимательской структуры бизнес-идей и способов их реализации.

В качестве бизнес-идей выступают формулируемые и предлагаемые модели и алгоритмы взаимодействия предпринимательской структуры с внешней средой (контрагентами, клиентами, конкурентами и общественностью), а также внутреннего обустройства, реализация которых обеспечивала бы приращение конкурентных преимуществ над соперниками. Таковыми могут быть модели изменения номенклатуры товаров, услуг, повышения технологического уровня, улучшения штатного расписания, создания служб гарантийного обслуживания клиентов, внедрение новых компонентов в рекламную деятельность и систему реализации, а также многое другое.

Важно подчеркнуть особенность формирования предпринимательского потенциала, что все предпринимательские идеи возникают в субъектной среде предпринимательской структуры – поэтому её предпринимательский потенциал, как правило, напрямую зависит от ее человеческого потенциала. Именно поэтому принцип подбора и расстановки кадров внутри предпринимательской структуры в соответствии с деловыми качествами работников является жизненно необходимым.

Немаловажной составляющей человеческого потенциала является коммерческий потенциал предпринимательской структуры, наиболее точно его характеризует афоризм А.Смита «Вовлечение к обмену предметами является необходимым следствием способности рассуждать и дара речи» [4]. Коммерческий потенциал является одним из основополагающих составляющих, достижения эффективности деятельности в условиях жесткой конкуренции на рынке и представляет собой специфический технологический процесс, включающий совокупность операций, связанных с движением товаров и услуг от производителя до конечного потребителя.



В условиях современной рыночной экономики эффективная деятельность предпринимательских структур невозможна без использования современной достоверной и полной информации. Информация является важнейшим ресурсом общества. Все более значительной становится роль современных информационных технологий, которые обеспечивают практически неограниченный доступ ко всей сумме информации и знаний, накопленных как внутри любой производственной системы, так и во внешнем информационном пространстве. Следовательно, информационный потенциал представляет собой сложную систему ресурсов производства и управления находящуюся во взаимосвязи и взаимозависимости.

В настоящее время передовые предпринимательские структуры в своей деятельности руководствуются концепцией социально-этического маркетинга, которая согласуется с основной экономической проблемой – повышение эффективности производства за счет эффективного использования ограниченных ресурсов. А это не что иное как решение экологических проблем, которые невозможно решать без наличия соответствующего экологического потенциала. Тем более влияние автодорог на окружающую природную среду в России еще недостаточно изучено и оценено. В странах Западной Европы, не говоря уже об Америке, удельный вес автотранспорта в загрязнении природы составляет от 25 до 85%. Автомобили выбрасывают в атмосферу более 200 химических веществ. Значительная часть вредных компонентов топлива накапливается на полотне дороги и прилегающих территориях. Например, радиус распространения азотных соединений составляет пятьдесят метров. Часть загрязнителей, через кюветную и дренажную системы с поверхностным и подземным стоком поступает в речную сеть, озера, водохранилища, ухудшая качество воды и донных отложений. Хлориды глубже других соединений проникают в почву, а наиболее токсичное воздействие на живые организмы оказывают соединения тяжелых металлов: свинца, кадмия, хрома и др.

На Международном научно-практическом симпозиуме «Дорожная экология XXI века», проходившем в 2000 г. в Воронеже, отмечалось, что «дороги – это условная данность в настоящем и условие процветания общества в будущем. Решение данной проблемы лежит в комплексном производственно-технологическом перевооружении дорожно-строительной отрасли и автомобилестроения за счет применения экологических материалов при возведении дорожного полотна и снижение токсичности выхлопных газов двигателей, работающих на нефтяном топливе за счет применения более качественного топлива, очистки отработавших газов, увеличение производства гибридных автомобилей и электромобилей.

### **Вывод**

Проанализировав поэлементно все составляющие конкурентного потенциала предпринимательских структур нельзя не отметить, что в каждом из них присутствует составляющая человеческого потенциала. Кадровая политика предпринимательской структуры, используемые её топ-менеджментом инструменты подбора, расстановки и ротации кадров обязательно имеют конкурентную целевую направленность, поскольку задачей руководства всегда выступает обеспечение превосходства над конкурентами в кадровом обеспечении. Именно люди, сотрудники призваны «оживить» финансовый, материальный, информационный потенциал предпринимательской структуры, вывести её из мертвого состояния и сделать фактором конкурентной борьбы. Тем самым, действия сотрудников всегда ведут к превращению ресурсного потенциала данной предпринимательской структуры в её конкурентный потенциал. Поэтому известное выражение «кадры решают все» имеет непосредственное отношение к теории и практике конкуренции – кадры, действительно, решают быть или не быть ресурсному потенциалу предпринимательской структуры фактором её выживания в процессе конкуренции.

Литература

1. *Афанасьев М.П.* Маркетинг: стратегия и практика фирмы. – М.: ТНД, 2000.- 320с.
2. *Азоев Г.Л.* Конкуренция: анализ, стратегия и практика. – М.: Центр экономики и маркетинга, 1996. – 208 с.
3. *Рубин Ю.Б.* Теория и практика предпринимательской конкуренции. – М.: ООО «Маркет ДС Корпорейшн», 2004. – 782 с.
4. *Смит Адам.* Исследования о природе и причинах богатства народов. В 2-х т. Т.1. М.: МП «ЭКОНОВ», 1993. с. 79-396.