

ПРИНЦИПЫ И МЕХАНИЗМЫ ФОРМИРОВАНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМАНДЫ

Волков М.А.- студент, Кузьмина Н.Н. – ст. преподаватель каф. ЭиОП
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Динамичные изменения всей общественной жизни, характеризующие нашу российскую действительность в течение последних лет – социальная переструктуризация, многоукладность экономики, появление принципиально новых социальных организаций – привели к существенному повышению роли и усложнению систем управления. При этом все более очевидным становится факт зависимости успешности процессов социально-экономических преобразований, обеспечения стабилизации развития и функционирования всей общественной системы не только от оптимизации самого механизма управления, но и от повышения эффективности деятельности субъектов исполнения управленческих функций.

Актуальность проблемы работы определяется, с одной стороны, изменением самих принципов управления на уровне государственных систем, заключающимся прежде всего в перераспределении ответственности между высшими и нижележащими уровнями управления; появлением нового типа социальных организаций, руководство которыми осуществляется на основе частичного или полного делегирования ответственности собственниками. Это существенно повысило требования к уровню профессионализма работников управления, их общим и специальным способностям, знаниям и умениям и вполне закономерно поставило под сомнение идею о принципиальной возможности осуществления управленческих функций без специальной профессиональной подготовки. Как справедливо отмечает А.В. Понеделков: «Отечественные исследователи проявляют все больший интерес к той группе людей, которые обладают специфическим управленческим мышлением, опытом обращения с властью, способных руководить и в правительстве, и в административных структурах». Уже не режут слух слова известного отечественного философа Н.А.Бердяева: «С сотворения мира всегда правило, правит и будет править меньшинство, а не большинство. Это верно для всех форм и типов управления».

С другой стороны, существенные информационные, интеллектуальные и эмоциональные перегрузки субъектов управленческой деятельности, вызванные возрастанием роли и усложнением систем управления, привели к необходимости оптимизации не только индивидуальной, но прежде всего совместной деятельности внутри управленческой группы, выделив в разряд актуальных проблему поиска и подготовки людей, способных вместе с руководителем эффективно разделять управленческие функции.

Если ранее традиционно центральной фигурой в исследованиях проблемы повышения эффективности управленческой деятельности выступал руководитель, то теперь большее значение приобретает изучение его окружения, которое в значительной мере определяет и специфику управленческих воздействий, и стиль управления, и характер взаимоотношений в организации, а в конечном счете и стабильность организационной структуры, и эффективность деятельности учреждения или организации в целом.

В этом плане приоритетной задачей становится определение принципов и механизмов формирования и развития управленческих команд, создание условий, способствующих оптимизации, гармонизации всех процессов, протекающих в объекте (субъекте) управления, через эффективное функционирование команды. Это обостряет внимание к выявлению управленческого потенциала персонала управления при формировании команд.

Современное состояние разработанности проблемы выявления психологических основ формирования руководителем управленческой команды характеризуется, с одной стороны, разнообразием теоретических конструкций, которые уже используются в реальной практике и могут служить основой построения эффективной модели взаимодействия руководителя с его ближайшим окружением, и, с другой, - наличием целого ряда противоречий, обусловленных интенсивной динамикой современной жизни.

**ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНАХ ФЕДЕРАЛЬНОГО
КАЗНАЧЕЙСТВА АЛТАЙСКОГО КРАЯ НА ПРИМЕРЕ УФК ПО АЛТАЙСКОМУ КРАЮ**
Гонюков Д.В. – студент, Кузьмина Н.Н. – ст. преподаватель каф. ЭиОП
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Ориентация экономики на рыночные отношения коренным образом меняет подходы к решению многих экономических проблем и, прежде всего тех, которые связаны с человеком.

Успех работы любого предприятия (организации, фирмы) обеспечивают работники, занятые на нем. Именно поэтому, современная концепция управления предприятием в корне изменяет выбор средств и методов практической реализации задач управления персоналом в целях повышения эффективности производства как условия конкурентоспособности предприятия. Все большее значение начинает приобретать социальная направленность в кадровой работе, которая выражается в учете интересов работника, повышении мотивированности труда.

В условиях становления новых экономических, политических, социальных отношений одной из приоритетных задач, определяющих во многом исход проводимых реформ, становится эффективное кадровое обеспечение государственной службы. Необходима разработка новой системы формирования персонала государственной гражданской службы, использование новых подходов при подборе кадров для государственного аппарата. Стоящие перед государством задачи может успешно решить только новое поколение государственных гражданских и муниципальных служащих, отвечающих условиям и критериям рыночной экономики, подлинной демократии, обладающих необходимыми знаниями, личностными качествами, практическими умениями и навыками, владеющих современными методами научного менеджмента и государственного управления.

Управлять персоналом государственной гражданской и муниципальной службы, значит уметь воздействовать на условия его жизнедеятельности, стимулировать творческую активность, обеспечивать реализацию интеллектуальных сил как органа власти в целом, так и каждого отдельного сотрудника.

Оценить персонал – значит определить уровень (величину) некоторого объекта, процесса, явления. Любая оценка есть результат сопоставления анализируемого элемента действительности с эталоном, отражающим современные представления об идеале. Эталон должен быть представлен в виде описания его характеристик или требований к ним, снабженных системой критериев соответствия и шкалой оценивания.

Оценка кадров пронизывает всю систему управления персоналом – отбор, расстановку, служебное продвижение кадров, профессиональное развитие кадров (подготовку резерва, развитие карьеры, обучение), мотивацию деятельности. Для принятия обоснованного решения об увольнении работника также нужна определенная оценка.

На основании выше сказанного можно сказать, что рассматриваемая тема является достаточно актуальной и важной, так как оценка деятельности персонала пронизывает всю систему управления персоналом и помогает принимать решения по поводу приема, увольнения и продвижения работников.

Основными элементами системы оценки персонала можно считать, следующие: предмет оценки; цели оценки; критерии оценки; методы, техника, способы проведения оценки; оценивающий орган, принципы его функционирования; категории оцениваемых работников; частота оценки, порядок внедрения и актуализация системы оценки.

Существует несколько десятков систем оценки специалистов, которые классифицируются по различным основаниям. Примечательно, что решение вопроса о содержании оценки является одним из исходных при использовании любого способа. Вопрос о том, какие аспекты трудовой или служебной деятельности подвергаются измерению, анализу и оценке, позволяют выделить несколько подходов.

Исходя из различных методик наиболее общими критериями оценки руководителей могут быть: деловые и личностные качества (свойства, черты) руководителей;

характеристики их поведения в различных ситуациях; качество выполнения управленческих функций; характеристики применяемых средств руководства; показатели результатов деятельности возглавляемых подразделений (коллективов); результаты организаторской деятельности; успешность установления и достижения руководителями целей управления. Существует также интегральная (комплексная) оценка, содержание которой включает различные комбинации из названных критериев.

На основе критериев разрабатываются показатели, которые оценивают личностно-профессиональный уровень проверяемого. Анализ и обобщение применяемых показателей позволяет разделить их на три группы:

- формальные - профиль образования и его соответствие выполняемым обязанностям; стаж и опыт работы; отношение к служебным обязанностям; продуктивность работы;
- определяющие профессиональную компетентность сотрудника - профессиональные знания, умения, навыки, знание ими своих должностных обязанностей;
- определяющие профессионально важные качества работника психологические особенности личности, существенно влияющие на эффективность выполнения профессиональных задач (производительность труда, надежность деятельности).

Таким образом, система оценки персонала - это комплекс единых и согласованных целей, задач, процедур, технологий и ожидаемых результатов соответствия работника предъявляемым требованиям по той или иной должности трудовой деятельности или службы.

Одной из форм оценки персонала является интегральная оценка качеств служащих. Это комплексная объективная оценка, определяющая степень результативности деятельности государственного служащего, способствует не только эффективности отбора, подготовки, переподготовки, но и расстановке и перемещению работников, планированию карьеры, повышению квалификации.

Интегральный подход к оценке государственных служащих предполагает устойчивость критериев. Они должны вытекать из задач кадровой работы, в частности, тех её главных процедур, как профессиональный отбор и управление персоналом (подготовка, переподготовка, планирование карьеры, распределение, мотивация, служебный контроль).

При определении профессиональных качеств работников государственных органов может быть использован и другой подход. Он заключается в следующем: кадровые службы с помощью специальных методик и посредством наблюдений, изучения отзывов выявляют профессиональные (деловые) и профессионально этические (личностные) качества, которыми обладают кадры государственной службы.

Методом оценки называется способ выявления и измерения профессиональных, деловых и личностных качеств работника. Существуют различные варианты классификации методов оценки кадров.

Первый вариант - все существующие методы подразделяются на три группы: качественные методы; количественные методы; комбинированные методы

Второй вариант классификации - с организационно-содержательной точки зрения методы оценки кадров

Третий вариант - большинство методов оценки можно подразделить на две группы, методы, в основе которых лежат формализованные подходы (анкетирование, тестирование) и методы, основанные на использовании неформализованных подходов изучения работника (собеседование, групповая дискуссия, наблюдение).

Четвертый вариант - по целевому назначению методы оценки служащих можно разделить на прогностические и практические.

Таким образом, успех оценки кадров во многом зависит от правильности выбранного метода оценки, который может быть сделан на основе их тщательного анализа.

На сегодняшний день в сфере гражданской службы Российской Федерации сложилась определенная система методов оценки и аттестации персонала, позволяющая глубоко и достаточно объективно определить степень соответствия служащего замещаемой должности.

Оценка деятельности персонала государственной службы позволяет руководству определить наиболее достойных и способных сотрудников и реально способствовать их карьерному росту. При этом важен взаимообмен передовым опытом оценки персонала между государственными органами и негосударственными организациями.

Кадровые технологии оценки персонала государственной гражданской службы весьма разнообразны. Законодательно установлены такие виды оценки гражданских служащих Российской Федерации, как: аттестация, конкурс на замещение вакантных должностей, квалификационный экзамен и испытание, т.е. сложился и функционирует правовой институт оценки персонала гражданской службы.

В основе оценки гражданских служащих лежат принципы, которыми руководствуются представители нанимателя, кадровые службы, аттестационные и конкурсные комиссии в процессе определения профессиональной пригодности работников и их истинных служебных качеств. Среди них: законность, объективность, демократизм, всеобщность, беспристрастность, коллегиальность, регулярность.

Процедура отбора персонала путем проведения конкурса на замещение вакантной государственной должности федеральной государственной службы следует рассматривать как входную, предварительную оценку служащего, а далее основную роль играет периодически проводимая аттестация.

При осуществлении оценки персонала государственной службы руководителям и оценочным комиссиям необходимо учитывать психоэмоциональные особенности личности каждого служащего, гражданина.

Большое значение при оценке персонала имеет место (фирма, предприятие, федеральный орган) проведения оценки, т.к. каждое предприятие имеет свои особенности и занимается определенным видом деятельности, которое требует соответствующего персонала.

Управление Федерального казначейства по Алтайскому краю является территориальным органом Федерального казначейства.

Управление находится в непосредственном подчинении Федерального казначейства.

Управление осуществляет свою деятельность непосредственно и через подчиненные ему отделения во взаимодействии с федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, территориальными учреждениями Банка России, общественными объединениями и иными организациями.

Основными задачами деятельности Управления являются:

- кассовое обслуживание исполнения федерального бюджета на территории субъекта Российской Федерации в соответствии с бюджетным законодательством Российской Федерации;

- кассовое обслуживание исполнения бюджета субъекта Российской Федерации, бюджетов муниципальных образований в соответствии с бюджетным законодательством Российской Федерации и с соответствующими соглашениями, заключенными Управлением с органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации, органами местного самоуправления;

- иные задачи, установленные законодательством Российской Федерации.

Аттестация, конкурс на замещение вакантных должностей, квалификационный экзамен и испытание в УФК по Алтайскому краю проводятся в строгом соответствии с установленным законодательством Российской Федерации.

КАЗНАЧЕЙСКАЯ СИСТЕМА ИСПОЛНЕНИЯ ФЕДЕРАЛЬНОГО БЮДЖЕТА

Кистаева М.Е. – студент, Кузьмина Н.Н. – ст. преподаватель каф. ЭиОП
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

С развитием рыночных процессов в российской экономике, сопровождавшихся разрушением централизованной государственной банковской системы и образованием большого количества коммерческих банков, Центральный банк Российской Федерации, сосредоточив усилия на вопросах организации денежно-кредитного обращения, значительно снизил контроль за исполнением федерального бюджета. Был серьезно ослаблен банковский учет бюджетных средств.

Существовавшая система исполнения бюджета была разработана для совершенно иных условий, предусматривала выполнение достаточно ограниченных функций и в настоящее время стали видны очевидные ограничения, которые не позволяют ей справиться с предъявляемыми возросшими требованиями. Также система управления финансами, к сожалению, не обладала достаточной гибкостью, необходимой для быстрого реагирования на проблемы по мере их возникновения.

Решением этой проблемы было создание казначейской системы исполнения федерального бюджета. Казначейство смогло взять у банковской системы основные функции исполнения бюджета, бюджетного бухгалтерского учета и отчетности, улучшив таким образом обмен информацией. Это, в свою очередь, позволило Министерству финансов оперативно управлять бюджетной сферой и вследствие этого обеспечить более эффективную организацию исполнения и финансирования бюджета. В частности казначейство обеспечивало Министерство финансов информацией и механизмами контроля за исполнением федерального бюджета.

Расходы бюджета представляют собой затраты, возникающие в связи с выполнением государством своих задач и функций.

Расходование средств бюджетов осуществляется по направлению и в суммах, установленных федеральным законом, законами и иными нормативными актами субъектов Российской Федерации и муниципальных образований о бюджете на очередной финансовый год. Они классифицируются по разным признакам. Один из важнейших - финансирование выполняемых государством функций: экономической, социальной, оборонной и др.

Основной принцип разграничения расходов между бюджетами - их адекватность полномочий, закрепленным за соответствующим уровнем власти. В настоящее время этот принцип не может быть реализован в полной мере, так как существуют полномочия, относимые к предметам совместного ведения, расходы по которым могут финансироваться из бюджетов разных уровней.

Экономическая классификация расходов бюджетов РФ состоит из следующих групп:

- 200 - Расходы;
- 300 - Поступление нефинансовых активов;
- 500 - Поступление финансовых активов;
- 600 - Выбытие финансовых активов.

С появлением новых видов расходов бюджетов их финансирование может осуществляться только с начала очередного финансового года при условии их включения в соответствующий бюджет.

На основании сводной бюджетной росписи, лимитов бюджетных обязательств федерального бюджета Федеральное казначейство доводит по установленной форме до главных распорядителей средств федерального бюджета уведомления об объемах бюджетных ассигнований, лимитах бюджетных обязательств и объемах финансирования расходов (казначейское уведомление).

Распорядители и получатели, находящиеся в ведении главного распорядителя (распорядителя), уведомляются расходными расписаниями о распределении главным распорядителем (распорядителем) лимитов бюджетных обязательств и объемов

финансирования расходов по каждому из находящихся в его ведении распорядителю и получателю.

Следует отметить, что лимиты бюджетных обязательств на финансовый год и объемы финансирования расходов с начала финансового года, отраженные распорядителем в расходных расписаниях по находящимся в него ведении распорядителям и получателям, а также на обеспечение самого распорядителя, не должны превышать лимиты бюджетных обязательств и объемов финансирования расходов, доведенные распорядителю расходным расписанием главного распорядителя.

Неиспользованные или нераспределенные лимиты бюджетных обязательств и объемов финансирования расходов, числящихся на соответствующих лицевых счетах нижестоящих распорядителей или получателей средств могут быть отозваны главным распорядителем (распорядителем). Для этого он оформляет отдельное расходное расписание с указанием уменьшенных лимитов бюджетных обязательств и объемов финансирования расходов.

Процедура осуществления платежа за счет средств федерального бюджета включает 4 этапа:

1) передачу органом федерального казначейства представленных и правильно оформленных получателем средств федерального бюджета расчетно-платежных документов в учреждение банка;

2) списание сумм платежей со счетов по учету средств федерального бюджета органов федерального казначейства;

3) отражение операций кассового расхода на лицевых счетах получателей;

4) выдача выписки клиентам из лицевых счетов и необходимых приложений по каждой записи с отметкой органа федерального казначейства.

Органы федерального казначейства осуществляют платежи в пределах доведенных лимитов бюджетных обязательств текущего года, в соответствии с бюджетной классификацией расходов бюджетов Российской Федерации, на основании договоров на закупку товаров, выполнение работ (услуг) для федеральных нужд; начисленных установленных денежных выплат, принятых иных обязательств федерального бюджета.

Исполнение федерального бюджета по расходам производится с использованием лицевых счетов по учету средств федерального бюджета, которые открываются в органах федерального казначейства для каждого распорядителя и получателя средств федерального бюджета.

В 2008 году в Отделении по г. Барнаулу по федеральному бюджету обслуживалось 75 участников бюджетного процесса федерального уровня, которые включены в Сводный реестр. Количество бюджетополучателей по сравнению с предыдущими годами уменьшилось, по сравнению с 2006 и 2007 годами соответственно на 11 и 3 бюджетополучателей. Сокращение числа бюджетополучателей в 2008 году по сравнению с предыдущими годами произошло по причинам: передачи бюджетополучателей на финансирование за счет средств нижестоящих бюджетов (местный и краевой) и реорганизацией федеральных органов исполнительной власти.

Несмотря на сокращение численности бюджетополучателей, объемы поступлений и кассовый расход средств федерального бюджета постоянно растет.

Таблица 1– Основные показатели поступлений федерального бюджета за 2006 – 2008 года

Показатели	2006	2007	2007 г.	2008	2008 г. к
	г.	г.	к 2006г., %	г.	2007г., %
Количество бюджетополучателей	86	78	90,7	75	9 6,2

Общий объем финансирования расходов федерального бюджета, тыс. руб.	2090 690,14	2267 733,84	108,5	2981 346,94	1 31,5
Остаток лимитов на лицевых счетах по учету средств федерального бюджета, тыс. руб.	1839, 75	6886, 99	374,3	4803, 59	6 9,7
Поступление средств, полученных от приносящей доход деятельности, тыс. руб.	7397 33,78	9096 44,01	123,0	9414 74,28	1 03,5
Остаток средств на лицевых счетах по учету средств полученных от приносящей доход деятельности, тыс. руб.	4853 5,60	6299 2,71	129,8	5308 9,81	8 4,3

С 2006 года наблюдается тенденция постоянного увеличения объема финансирования расходов федерального бюджета. Так объем финансирования в 2007 году по сравнению с 2006 годом увеличился на 8,5% (или на 177043,7 тысяч рублей), в 2008 году возрос еще на 31,5 % (или на 713613,1 тысяч рублей), что иллюстрирует рисунок 1.

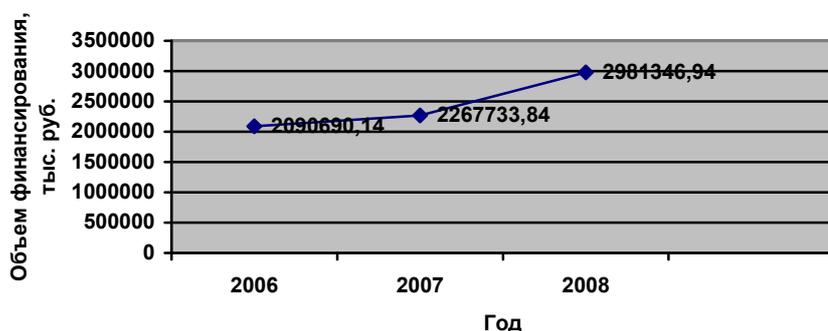


Рисунок 1 – Объемы финансирования расходов федерального бюджета за 2006 – 2008 года

В 2008 году до бюджетополучателей, обслуживающихся в Отделении по г. Барнаулу, доведены лимиты бюджетных обязательств и объемы финансирования расходов в сумме 2981346,94 тысяч рублей.

На рисунке 2 отражен удельный вес в общем объеме финансирования расходов федерального бюджета в 2008 году. Наибольший удельный вес традиционно составляют расходы на национальную безопасность и правоохранительную деятельность (раздел 03) – 41,43%, расходы на общегосударственные вопросы (раздел 01) – 23,49, на образование (раздел 07) – 13,54%, на национальную экономику (раздел 04) – 13,05%.

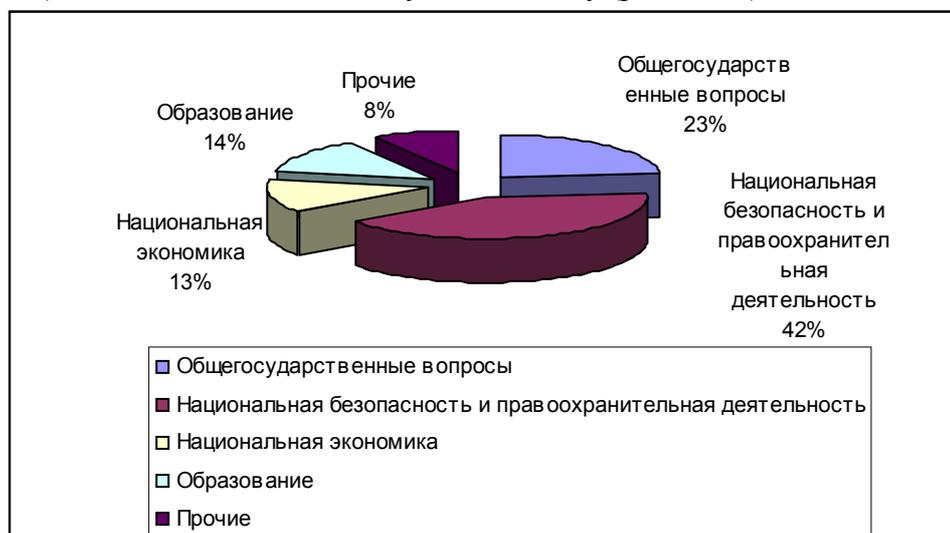


Рисунок 2 - Структура финансирования расходов федерального бюджета в 2008 году

По сравнению с прошлым годом в целом финансирования расходов федерального бюджета в 2008 году увеличились на 713613,1 тысяч рублей или на 31%. Увеличение обусловлено ростом по всем разделам функциональной классификации. Самое большое увеличение объемов финансирования на 359 % произошло по разделу «Жилищно-коммунальное хозяйство», отражающему расходы на управление услугами в области жилищного хозяйства, строительства и реконструкцию жилищного фонда.

Значительно увеличились расходы по разделу «Социальная политика» на 85%, отражающему расходы на социальное обеспечение населения.

Наименьшее увеличение произошло по разделам «Общегосударственные вопросы» на 14%, отражающему расходы на функционирование федеральных органов исполнительной власти и «Охрана окружающей среды» на 15%, отражающему направление расходов на охрану растительных и животных видов и среды их обитания, а также другие аналогичные расходы в области охраны среды.

Существенно увеличились расходы федерального бюджета по таким разделам как: «Образование» на 36%, отражающему направление расходов на целенаправленный процесс воспитания и обучения в интересах человека, общества и государства, «Национальная безопасность и правоохранительная деятельность» на 43%, отражающему расходы на содержание и обеспечение деятельности органов внутренних дел, системы исполнения наказания, а также расходы по ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий. Рост расходов объясняется увеличением финансовых ресурсов на борьбу с организованной преступностью и коррупцией, а также повышения денежного довольствия личного состава.

Причины не использования доведенных лимитов бюджетных обязательств и объемов финансирования заключаются в следующем:

- сумма доведенных лимитов бюджетных обязательств превышает сумму источника дополнительного бюджетного финансирования за счет арендных платежей, зачисленную на лицевые счета с кодом 11;
- фактические расходы меньше планируемых;
- суммы уплаченных налогов меньше планируемых в связи с применением регрессивной шкалы по единому социальному налогу;
- расходы на коммунальные услуги меньше планируемых;
- экономия по расходам на командировки;
- экономия, отсутствие потребности;
- экономия по единовременным пособиям при сокращении;
- не представляются необходимые документы на оплату работ, услуг;
- фактические расходы по выполненным работам, оказанным услугам меньше планируемых в связи с экономией, возникшей при заключении государственных контрактов.

Увеличение суммы лимитов бюджетных обязательств и объемов финансирования в 2007 году произошло из-за того, что бюджетополучатели несвоевременно заключали договора с поставщиками товаров, работ, услуг и нерегулярно приносили платежи в Отделение.

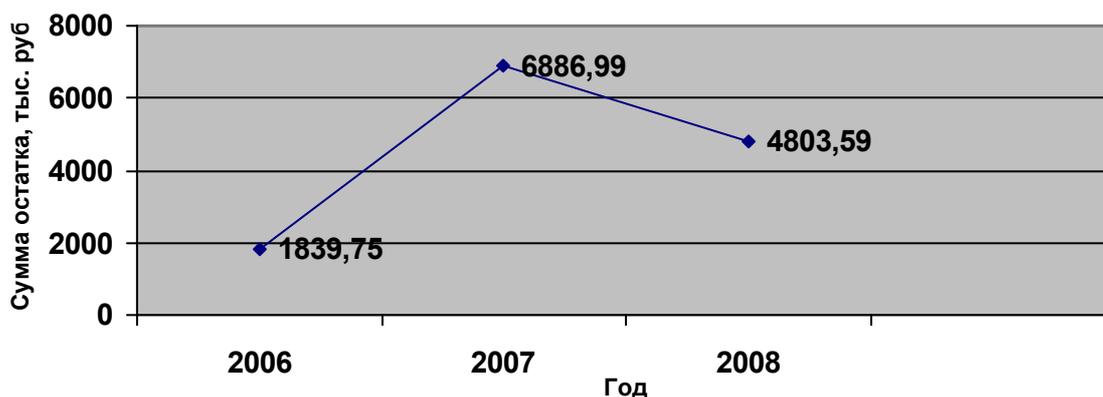


Рисунок 3 – Сумма неиспользованных лимитов за 2006 – 2008 года

В целях минимизации остатков лимитов по расходам, открытого на балансовом счете 40105 «Средства федерального бюджета» ежедневно проводится анализ данных о зачислении и списании средств. С 2006 года составляются Заявки на средства федерального бюджета для обеспечения расходов Отделения, направляемые в УФК по Алтайскому краю. Сумма средств, необходимых для обеспечения кассовых расходов определяется по представленным получателями платежным документам. Введение формы Заявки позволяло усилить платежную дисциплину клиентов, четко соблюдать Приказ об организации документооборота.

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИЕ.

Козлов А.А. – студент, Берлова Т.М. – к.х.н., доцент каф. ЭиОП
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

В современном менеджменте все большее значение приобретают мотивационные аспекты. Мотивация персонала является основным средством обеспечения оптимального использования ресурсов, мобилизации имеющегося кадрового потенциала. Основная цель процесса мотивации - это получение максимальной отдачи от использования имеющихся трудовых ресурсов, что позволяет повысить общую результативность и прибыльность деятельности предприятия.

Особенностью управления персоналом при переходе к рынку является возрастающая роль личности работника. Соответственно и меняется соотношение стимулов и потребностей, на которые может опереться система стимулирования. Для мотивации сотрудников компании сегодня используют как финансовые, так и нефинансовые методы вознаграждения.

Эволюция применения различных методов мотивации показала как положительные, так и отрицательные аспекты их применения, и это естественный процесс, так как в теории и практике управления нет идеальной модели стимулирования, которая отвечала бы разнообразным требованиям. Существующие модели мотивации различны по своей направленности и эффективности.

В России существует множество проблем, связанных с мотивационной политикой: проблема взаимоотношений с руководством неудовлетворенность размером заработной платы, условиями быта и труда в целом на предприятии. Главным препятствием на пути решения этих вопросов – нежелание управленческого персонала задумываться об условиях жизни и труда людей, непосредственно создающих прибыль. В рыночных условиях следует уделять особое внимание нематериальному стимулированию, создавая гибкую систему льгот для работника.

Сравнительный анализ мотивационных систем, применяемых на предприятиях многих стран, наглядно показал, что каждая в отдельности модель мотивации не имеет адекватных

признаков и существенно отличается от других не только по форме, но и по содержанию. И это можно считать вполне закономерным явлением, так как, в сущности, не может быть какой-либо единой мотивационной модели, которая могла бы успешно применяться без учета специфики развития каждого предприятия, а тем более отдельного государства в целом. Эффективность той или иной мотивационной системы в практической деятельности во многом зависит от органов управления сверху вниз, хотя за последние годы сделаны определенные предпосылки к повышению роли самих предприятий к разработке собственных систем мотивации, которые на конкретном отрезке времени позволяют претворять в жизнь стоящие перед предприятиями цели и задачи в условиях рыночных отношений. Сейчас вряд ли надо кого-либо убеждать, что мотивация является основополагающим фактором побуждения работников к высокопроизводительному труду. В свою очередь функционирование систем мотивации, их разработка преимущественно зависят от работников аппарата управления, от их квалификации, деловых качеств и других качественных характеристик. В настоящее время добиться успеха, игнорируя проблему мотивации персонала, нельзя. Осуществление программ стимулирования труда всегда требует больших затрат, но эффект, который они могут принести, значительно больше. Ведь именно сотрудники являются главным ресурсом любой компании. Эффективность их работы определяет результат деятельности организации. Достичь наибольшей отдачи можно только в том случае, если выгоду от труда работника имеет и компания, и он сам. Поэтому для достижения наилучших результатов работы компании необходимо найти те мотивы, которые движут каждым сотрудником в его трудовой деятельности, и создать ему такие условия, чтобы он мог и хотел выполнить поставленные перед ним задачи. Материальное поощрение - это всего лишь внешний стимул по отношению к работе, т. е. внешняя цель. Поэтому многие руководители, не знающие такой закономерности действия стимулов, видят только в материальном вознаграждении мотивирующую силу труда. Материальное вознаграждение будет действовать только тогда как стимул, когда оно будет постоянно увеличиваться.

У одного и того же человека не может быть всегда одна и та же мотивация. Жизнь постоянно меняется, а под влиянием ее меняется личность и связанная с ней мотивация как система побудительных сил. Исходя из знания мотивации, можно определить, почему руководитель выбирает ту или иную тактику поведения при решении определенной управленческой задачи, сознательно проявляя при этом активность и, стремясь достичь поставленной цели. Учеными доказано, что самым мощным мотивирующим средством трудового поведения человека является интерес к работе. Чем больше знаний имеет человек, чем выше его квалификация, тем больше он будет стремиться к интересной работе. Удовлетворение будет приносить содержание работы, ее процесс, а не только плата за труд. В интересной работе человек самоактуализирует способности, реализует свой психологический потенциал. А из этого уже вытекает гармония в самом себе. Мотивы, движущие человеком, чрезвычайно сложны, подвержены частым переменам и формируются под воздействием целого комплекса внешних и внутренних факторов - способностей, образования, социального положения, материального благосостояния, общественного мнения и т.п. Поэтому прогнозирование поведения членов коллектива в ответ на разные системы мотивации весьма затруднительно.

МОТИВАЦИЯ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРИМЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ФЕДЕРАЛЬНОГО КАЗНАЧЕЙСТВА ПО АЛТАЙСКОМУ КРАЮ

Кузьменко Е.С. - студентка, Кузьмина О.Г. - к.т.н., доцент
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Первая предпосылка всякой деятельности есть субъект, обладающий потребностями. Наличие у субъекта потребностей - такое же фундаментальное условие его существования, как и обмен веществ. Собственно, это разные выражения одного и того же.

В своих первичных биологических формах потребность есть состояние организма, выражающее его объективную нужду в дополнении, которое лежит вне его. Какие именно потребности, какой сам человек, в какой среде он находится и какие способы их удовлетворения он видит, можно понять только из конкретной ситуации, рассмотрев ее всесторонне.

Человек осуществляет определенные действия в соответствии с давлением на него совокупности внутренних и внешних по отношению к нему сил. Совокупность этих сил, называемая мотивацией, вызывает у людей далеко не одинаковую реакцию. Поэтому многие отечественные и зарубежные ученые приходят к мысли, что невозможно однозначно описать процесс мотивации.

Мотивация человеческого поведения является объектом изучения ряда наук: социологии, психологии, социальной психологии, менеджмента и ряда других. В психологии мотивом или системой мотивов выступают в качестве важнейших факторов, актуализирующих поведение индивида в той или иной конкретной социальной ситуации, придающего ему личностно значимый смысл и определенную направленность. В этой связи мотивация рассматривается как специфический вид психической регуляции, субъективная детерминация человеческого поведения, которая определяет его направленность, устойчивость и алгоритм, способствует формированию осознанного решения о характере, способах и форме его реализации.

Целью данной работы является наглядно показать проблемы и перспективы совершенствования мотивации труда, а также выбрать наилучшую теорию мотивации для системы государственной службы Управления Федерального Казначейства по Алтайскому краю, которое рассматривается в качестве объекта исследования.

Задачи, поставленные в данной работе: рассмотреть психологические аспекты мотивации человека к труду, показать, каковы особенности мотивации государственных служащих, в чем заключается специфика их труда и каковы проблемы мотивации.

На основе эмпирических исследований было разработано несколько концепций, описывающих факторы, влияющие на мотивацию и содержание процесса мотивации. Теории мотивации в менеджменте принято делить на две большие группы: на процессуальные теории, и на содержательные.

Содержательные теории мотивации включают в себя:

1. Иерархия потребностей по Маслоу;
2. Теория существования, связи и роста Альдерфера;
3. Теория приобретенных потребностей Дэвида МакКлелланда;
4. Двухфакторная теория Герцберга;
5. Модель Хекмана и Олдхэма;
6. Теории мотивации зарубежных авторов.

Три основные процессуальные теории мотивации:

1. Теория ожидания;
2. Теория справедливости
3. Модель Портера - Лоулера.

При закладке основ современной концепции мотивации наибольшее значение имели работы Абрахама Маслоу, Фредерика Герцберга и Дэвида МакКлелланда, кроме того, необходимо рассмотреть одну из современных теорий мотивации, сформулированную Клейтоном Альдерфером.

Рассмотренные теории мотивации говорят об отсутствии какого-либо единого учения, объясняющее, что лежит в основе мотивации человека и чем определяется мотивация. Каждая из теорий имеет что-то особенное, отличительное, что дало ей возможность получить широкое признание теоретиков и практиков и внести существенный вклад в разработку знаний о мотивации. Несмотря на принципиальные различия, все четыре теории имеют общее, позволяющее установить определенные параллели между ними. Характерной особенностью всех этих теорий является то, что они изучают потребности и дают их

классификацию, позволяющую делать выводы о механизме мотивации человека. Сравнивая классификации всех четырех теорий, можно отметить, что выделенные в различных теориях группы потребностей достаточно определенно соответствуют друг другу. Всем теориям присущи две общие характеристики. Во-первых, каждая из данных теорий наглядно излагает определенный взгляд на мотивацию, подтвержденный эмпирическими исследованиями и уже достаточно продолжительное время использовавшийся в практике управления. В наибольшей мере данное утверждение относится к теориям Маслоу и Герцберга. Поэтому для того, чтобы лучше понимать мотивацию работников менеджеры должны быть знакомы со всеми четырьмя теориями. Во-вторых, все теории содержательной мотивации основное внимание уделяют анализу факторов, лежащих в основе мотивации, и практически не рассматривают анализ процесса мотивации, что является основным недостатком всех теорий содержательной мотивации.

Итак, можно сделать выводы о том, что в сложных современных условиях, ежедневно и ежечасно меняющихся ситуациях, единственным критерием принятия решения является мотивы поведения работника, которые определяются, при поступлении на работу, тонкими управленческими решениями. И поэтому особенно актуально для работников управления, основная функция которых – принятие решений, каждое из которых может стать поворотным пунктом для организации, а в случае, если работник – государственный работник высокого ранга – и значительные материальные и политические последствия.

МОТИВАЦИЯ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ.

Падустов А.М. – студент, Рязанова Л.В. – ст. преподаватель каф. ЭиОП
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

В условиях современного рынка, когда технологии и товары имеют незначительные различия, конкурентоспособность современной организации - это прежде всего нестандартное решение обычных задач, новые идеи, новые способы, другими словами, творческий подход. А творчество является итогом вдохновения и желания что-либо придумывать. Соответственно организация заинтересована в сотрудниках, которые работают активно и с настроением, одним словом, энтузиастах.

Знания и навыки сотрудников компании - главный источник длительного процветания любой организации, но только в том случае, если работник добровольно посвящает ей себя и свой труд. Поэтому организация, ориентированная на долгосрочное развитие и преуспевание, уделяет максимум внимания вопросу обеспечения благоприятных условий для реализации потенциала своих сотрудников.

Мотивация - это деятельность, имеющая целью активизировать людей, работающих в организации, и побудить их эффективно трудиться для выполнения поставленных задач (экономический словарь).

Мотивация - побуждения, вызывающие активность организма и определяющие ее направленность. Термин используется во всех областях психологии, исследующих причины и механизмы целенаправленного поведения человека и животных (психологический словарь).

Разработка и реализация способов мотивирования и стимулирования персонала закрепляются в программных кадровых документах, таких как кадровая политика или положение о персонале. Программы мотивирования персонала включают ряд экономических и социальных аспектов, основывающихся на психологических феноменах человека как индивида и члена группы.

Полезно различать термины «стимулирование» и «мотивирование». Стимулирование - это вызов определенной реакции на определенный стимул (невропатолог знает, куда стукнуть своим молоточком, и знает, какую реакцию он ждет), мотивация - это вызывание силы, которая движет человеком в определенном направлении. Стимулирование - это состояние «быть», мотивирование - это состояние «стать».

Когда мы говорим о мотивировании персонала в организационном контексте, то есть как о заданном процессе, мы имеем в виду то обстоятельство, что поведение людей вполне предсказуемо. Это очень сильное допущение.

Всегда актуальны примеры, в которых поведение людей непредсказуемо, лишено всякой логики, да у каждого есть свой собственный опыт необъяснимых, по крайней мере на первый взгляд, поступков.

Практика менеджмента, управления организационным поведением опирается на многие теории мотивации. Ни одна из теорий не может претендовать на всеобъемлемость, но, зная их, можно объяснить те или иные ситуации с некоторой долей достоверности. А для этого руководители должны знать закономерности, которые необходимы для построения своей мотивирующей функции.

Теории мотивации появились в результате интереса к человеческому фактору в организации, в попытке получить ответ на вопрос: почему человек работает с определенным усердием и что можно сделать, чтобы он работал эффективнее. Любая из существующих теорий может использоваться при повышении мотивации сотрудников. Но каждая из них имеет свои ограничения. А поскольку общей теории пока не существует, то имеющиеся могут быть полезны в подходящих случаях.

Известно, что разные категории сотрудников имеют разные способы мотивирования.

Отличие манипуляции от мотивирования.

Мотивирование - это обращение к внутренним побуждениям другого человека, которое пробуждает его силы, интерес, сознательную активность. Яркий пример мотивирования - история Тома Сойера с покраской забора. В итоге его помощники сами хотят красить забор и предпринимают шаги (подарки), чтобы поучаствовать в этой работе.

Манипуляция - человек вынужден делать то, чего не желает. Как один из примеров - история с похищением в «Кавказской пленнице». Авантюристы сыграли на страсти Шурика к фольклору и чувствах к девушке, которая, как было сказано, сама желает быть украденной. Манипуляция - это игра на слабостях, на создавшейся ситуации.

Так, рабочих, продавцов и других специалистов, результаты труда которых можно измерить количественно, можно мотивировать, устанавливая сроки, количество и качество.

Таким способом повышения производительности труда наемных рабочих занимался Ф. Тейлор (практик и теоретик управления организацией, создатель НОТ). Он утверждал, что «рабочими управляют только инстинкты удовлетворения потребностей физиологического уровня», поэтому их можно приводить в действие с помощью элементарных действий. Для этого он ввел хронометраж рабочего времени и исследовал рабочий процесс по действиям, чем добивался экономии движений. Он считал, что производительность повышается при наличии:

- принудительной силы администратора;
- инструкции предписания;
- норм выработки;

Тейлор исходил из того, что интересы рабочих и предпринимателей одинаковы. Он положил в основу своей теории материальный принцип. Но обнаружил феномен сознательного снижения выработки в условиях работы малой группы (бригад). Ему не удалось найти объяснение этому факту.

Условия труда и мотивация

Другая успешно применяемая теория мотивации (теория Ф. Герцберга) предоставляет руководителю другие основания для поиска способов и методов стимулирования труда его подчиненных. Теория Маслоу исходит из внутренних, личностных аспектов человека, Герцберг использует характеристики содержания и условий труда. В основе его теории лежит положение о том, что существует два типа факторов, влияющих на трудовое поведение работников, - факторы, связанные с внешними условиями труда (Герцберг назвал их регуляторами мотивации, или гигиеническими факторами), и факторы, связанные с содержанием труда (главные мотиваторы).

Автор утверждает, что, если первая группа факторов представлена в недостаточной степени, у работника возникает чувство неудовлетворенности и он может покинуть организацию. Но даже если все условия выполнены, не стоит ожидать чудес производительности. Только наличие факторов второй группы непосредственно влияет на мотивацию работника и способствует повышению эффективности его труда.

Следовательно, если руководитель хочет добиться заметного повышения производительности, он должен сконцентрироваться на мотиваторах и попытаться изменить содержание труда. Если его интересуют вопросы низкой дисциплины, текучести кадров, ему следует обратить внимание на факторы первого типа и улучшить внешнюю сторону труда.

Оценка и мотивация

При попытке объяснить поведение сотрудников необходимо учитывать и другие тенденции, которые претендуют на самостоятельные теории.

Существует, например, теория равенства/справедливости, близкая менталитету русского человека. Данная теория основу трудового поведения человека видит в стремлении к справедливой оценке его усилий со стороны организации и сравнивает ее с оценкой усилий других сотрудников. Иными словами, люди озабочены, как их соотносят с другими людьми. На основании этого сравнения он делает вывод о равенстве или неравенстве этих оценок и корректирует свое трудовое поведение на основании этого вывода.

Для нейтрализации подобных явлений необходимо обнародовать критерии, при которых человек заслуживает одобрения и поощрения. Еще эффективнее, если все участвуют в выработке подобных критериев. В процессе работы люди должны получать своевременные оценки своих действий и результатов как отрицательных, так и положительных. При соблюдении таких условий награждение лучших сотрудников будет являться действенным средством, стимулирующим трудовую активность. Таким образом, имея знания о составляющих мотивационного поведения человека, можно поставить задачу: как же выяснить мотивационную структуру поведения человека?

Здесь рабочим инструментом выяснения потребностей может быть интервью или социологический опрос, в котором можно выяснить, что определяет интерес к работе: зарплата, статус организации, собственный должностной рост, профессиональное развитие, социальные выгоды, такие как кредит, медицинская страховка и т. п.

Правила мотивации:

1. Сделайте систему поощрения понятной и ясной, а также доступной в информационном плане.
2. Распространяйте информацию о поощрениях в коллективе.
3. Поощряйте сразу же после оценки результата, а не «потом».
4. Поощряйте повышением размера премии, а не повышением заработной платы.
5. Не связывайте зарплату и поощрения с занимаемой должностью.
6. Не превращайте премирование в «рутинное дело», воспринимаемое как скрытая зарплата.
7. Используйте нематериальное поощрение, когда не хватает средств для весомого материального.
8. Нематериальные поощрения теряют свое значение, если они используются много раз.
9. Учитывайте при стимулировании психологию работника, его общую и национальную культуру.

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПРЕОДОЛЕНИЯ КРИЗИСНЫХ СИТУАЦИЙ

Петлякова Е. Н. – студентка, Тузовская С. А. – к.н., доцент
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Процесс развития любого предприятия происходит скачкообразно.

Есть периоды спокойного предсказуемого развития, при котором можно понять и реализовать некие алгоритмы, законы и правила жизни предприятия.

Но эти достаточно длительные периоды «жизни по правилам» обязательно сменяются короткими, но очень бурными периодами непредсказуемых состояний, которые мы привыкли называть «кризисами». В этих состояниях старые правила и алгоритмы управления не работают, будущее предприятия нельзя рассчитать, его можно только придумать заново.

Кризисы необходимы любому предприятию. Это закономерные этапы, на которых происходят качественные изменения, и бизнес выходит на новый уровень развития.

Можно выделить два типа кризисов, через которые проходит предприятие:

а) кризис внешней бизнес – среды, в которой работает предприятие. Вне зависимости от причин, породивших кризис, его признаками могут быть следующие факторы:

- изменение потребностей покупателей, невозможность использовать старые способы работы с ними;
- изменение поведения конкурентов – вывод новых товаров или появление субститутов, ценовые войны, экспансия или уход с рынков;
- изменение доступа к ресурсам бизнеса – финансово-кредитным, закупаемым (сырьевым), административным, трудовым и др.

Кризис внешней бизнес - среды воспринимается руководителями бизнеса обычно как «стихийное бедствие», что-то, что от них не зависит.

б) внутренний кризис предприятия. Его отличительные признаки:

- невозможность управлять предприятием старыми методами, неадекватность старой структуры и распределения задач между подразделениями;
- разрушение команды управления - появление группировок, которые «взбесились», тянут в разные стороны, конфликтуют друг с другом;
- отсутствие реальных способов планирования, контроля, учета и анализа работы предприятия – неадекватность заданий, бюджетов и результатов;
- нарушения производственных, технологических и бизнес-процессов, рост остатков на складах сырья, полуфабрикатов и готовой продукции;
- кризис персонала – чрезмерная текучка, либо застои, неадекватность квалификации, недоступность трудовых ресурсов, проблемы дисциплины.

Внутренний кризис предприятия обычно воспринимается как ошибки менеджеров, низкая квалификация управленцев и специалистов.

Оперативное и даже тактическое решение отдельных проблем, возникающих в кризисных ситуациях, неэффективно.

Во-первых, необходим стратегический проект, который позволит построить целостную систему управления кризисом и выведет предприятие на новый уровень развития.

Во-вторых, нужно резко увеличить скорость принятия и реализации стратегических управленческих решений.

В-третьих, нужно установить персональную ответственность менеджеров за принятие и реализацию стратегических решений.

Для этого, прежде всего, необходима работоспособная команда управления предприятием – команда стратегического действия. Ее обязательные признаки следующие:

- преобладающая ценность взаимодействия всех участников команды, а не навязывание подчиненным и коллегам своей точки зрения;
- наличие командной технологии принятия управленческих решений, а не надежда на высокий уровень индивидуальных компетентностей «гениев»;

- наличие навыка согласования личных и командных целей членов команды управления, а не надежда на энтузиазм исполнителей;
- наличие технологии системного проектирования бизнеса, а не надежда на то, что решив одну важную проблему, мы автоматически решим все остальные;
- целенаправленная командная деятельность по формулированию и реализации стратегии развития предприятия;
- постоянный командный контроль реализации стратегии, своевременная корректировка планов и заданий.

Для преодоления кризисных ситуаций часто необходимо создавать два проектных подразделения – команду стабилизации и команду изменений. Команда стабилизации должна максимально сохранить те ресурсы и компетенции, которые предприятие приобрело в процессе своей жизни. Команда развития должна спроектировать и реализовать программу качественных изменений на предприятии. Эти команды работают параллельно и дополняют друг друга.

При разработке единой стратегической программы обе команды должны реализовать системный подход. Его обязательные условия следующие:

- определение внутренних и внешних причин и проявлений кризиса;
- формулирование стратегического результата, которого должно достичь предприятие в управлении кризисом;
- целевые ориентиры на каждом этапе реорганизации;
- определение текущих задач и программ при проведении изменений.

Выше названные команды должны осуществлять структурно-функциональные модели бизнеса. Выделение автономных подсистем в управлении предприятием и передача полномочий и ответственности за их сохранность членам команды стабилизации: производство, коммерция, финансы и экономика, управление персоналом, администрирование.

Определение «прорывных» направлений развития и выделение их в качестве комплексных проектов, использующих ресурсы всех подсистем. Ответственными за реализацию этих проектов станут члены команды изменений.

Другой задачей проектных подразделений является реализация программы производственного развития. Определение важнейших базовых технологических комплексов, без которых невозможно стабильное производство, и разработка программы их сохранения.

Определение тех производственных программ и подразделений, которые не вписываются в новую стратегию развития предприятия, и их закрытие или максимальное сокращение потребления ресурсов.

Определение производственных потребностей новых «прорывных» проектов и сосредоточение на них максимального количества производственных ресурсов – технологических, оборудования и помещений, трудовых, сырьевых, управления качеством и пр.

Одной из основных задач выше названных команд является и реализация коммерческой политики. Определение целевых показателей успешности маркетинга в «прорывных» проектах развития: целевой товар, целевой покупатель, целевой рынок, целевые цены, целевое продвижение, целевые конкуренты, целевая маркетинговая информация.

Определение приоритетов в построении коммерческой службы. Создание стратегических зон бизнеса и стратегических бизнес - единиц.

Создание и ведение новой ценовой матрицы. Определение ценовых позиций, в зависимости от развития кризисной ситуации.

Разработка новой стратегии организации коммерческих сетей. Организация работы агентов и специалистов по продажам. Эксклюзивные договоры распространения. Организация работы с дилерами. Создание дистрибьюторских сетей. Франчайзинг.

Возникает необходимость и финансово - экономических изменений. Определение целевых финансово-экономических показателей успешности развития предприятия в кризисе: доходность, управление затратами, рентабельность, ликвидность, капитализация, стабильность финансового потока.

Составление интегрального бюджета комплексного проекта развития предприятия в кризисной ситуации. Контроль, корректировка и анализ этого бюджета на всех этапах его реализации.

Составление программы использования внутренних и внешних инвестиций в «прорывные» направления, расчет инвестиционных проектов.

Составление программы использования кредитов. Расчет и соблюдение норматива использования собственных и заемных средств. Обеспечение неразрывности финансового потока.

При осуществлении выше названных задач и направлений необходимо сплотить коллектив, для чего необходимо обеспечить профессиональные коммуникации не только членов команды, но и всего коллектива.

Использование компетентностей членов команды управления: профессиональной, информационно-коммуникативной, эмоционально-личностной и ролевой. Создание из индивидуальных компетентностей совокупной компетентности организации.

Определение источников сопротивления при проведении изменений и источников деструктивного поведения. Управление сопротивлением.

Хочется напомнить старую поговорку: «Умного судьба ведет, а дурака тащит». Кризисов в работе предприятия не избежать. Все дело в отношении к кризисам.

Если рассматривать их как необходимые этапы качественных изменений работы предприятия, то нужно к кризисам готовиться, управлять ими и извлекать максимальную пользу.

Если кризисы для предприятия всегда неожиданность, то и отношение к ним будет как к несчастью, беде, которая настигла внезапно. И предприятие будет бороться с кризисом, а не управлять им. И в этой борьбе кризис обычно побеждает.

АНАЛИЗ ФИНАНСОВОГО СОСТОЯНИЯ СОВРЕМЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Пискунова Ю.А. - студент, Кузьмина О.Г. - к.т.н., доцент

Алтайский Государственный Технический университет (г. Барнаул)

В рыночной экономике каждое предприятие находится в условиях жесткой конкурентной борьбы, неблагоприятный исход которой – кризисное состояние и банкротство. Основная проблема управления – своевременно распознать неблагоприятную ситуацию для дальнейшей ликвидации не последствий, а причин кризиса. Актуальность темы заключается в том, что в настоящее время лишь малая часть предприятий занимается анализом финансового состояния предприятия и выявлением проблем на ранней стадии.

В условиях рыночных отношений исключительно велика роль анализа финансового состояния предприятия. Это связано с тем, что предприятия приобретают самостоятельность и несут полную ответственность за результаты своей производственно-хозяйственной деятельности перед совладельцами (акционерами), работниками, банком и кредиторами.

Финансовое состояние предприятия – это совокупность показателей, отражающих его способность погасить свои долговые обязательства. Финансовая деятельность охватывает процессы формирования, движения и обеспечения сохранности имущества предприятия, контроля над его использованием. Анализ финансового состояния может быть выполнен с различной степенью детализации в зависимости от цели анализа, имеющейся информации, программного, технического и кадрового обеспечения.

Новизна работы заключается в широте охвата используемых методик для анализа финансового состояния предприятия.

Задачами исследования являются проведение анализа финансового состояния рассматриваемого предприятия и формирование выводов на основе проведенного анализа.

Объектом исследования в работе является ОАО «ПАВА» мукомольно-крупяное предприятие. Исследуемый период - 2005-2008 гг.

На первом этапе исследования был проведен анализ основных технико-экономических показателей. Большинство показателей, за исключением показателя фондоемкости, выросли в 2008 г. по отношению к базовому периоду. Однако в отчетном году возросло лишь небольшое число показателей, что объясняется снижением объема выпускаемой продукции. Снижение показателя «Фондоотдача», рост статьи «Дебиторская задолженность» отрицательно влияют на деятельность предприятия. Однако темп роста оборотных активов превышает темп роста внеоборотных активов на 96,32%, что можно рассматривать как положительную динамику. Рост показателей рентабельности говорит об эффективной работе фирмы, однако, значения показателей «Рентабельность производства» и «Рентабельность активов» снизились в отчетном году по отношению к 2007 г, что говорит о снижении чистой прибыли. Стоит заметить, что снижение себестоимости и рост чистой прибыли в отчетном году по отношению к базовому, безусловно, является положительной динамикой.

В соответствии с изменением технико-экономических показателей, динамику изменения актива баланса можно назвать положительной, но следует обратить внимание на следующие моменты: увеличение дебиторской задолженности, увеличение статьи внеоборотных активов в общей структуре баланса.

Обращая внимание на совокупное изменение резервов предприятия и нераспределенной прибыли можно отметить, что за анализируемый период их совокупная величина возросла на 89170 тыс. руб. Это в целом можно назвать положительной тенденцией, так как увеличение резервов, фондов и нераспределенной прибыли говорит об эффективной работе предприятия. В общей структуре задолженности краткосрочные пассивы на конец декабря 2008 года превышают долгосрочные на 329700 тыс. руб., что при существующем размере собственного капитала и резервов отрицательно влияет на финансовую устойчивость предприятия. 65,39% составил темп прироста по долгосрочным обязательствам, 186,44% - по краткосрочным по отношению к базовому периоду. Таким образом, изменение за анализируемый период структуры пассивов следует признать в подавляющей части негативным.

В структуре отчета о прибылях и убытках организации следует отметить высокий уровень коммерческих и управленческих расходов. Показателем повышения эффективности деятельности предприятия можно назвать соотношение темпа прироста чистой прибыли (72,83%) и прироста себестоимости (-40,97%). Положительным моментом является прибыль по прочим доходам и расходам - на конец декабря 2008 года сальдо по ним установилось на уровне 1997 тыс. руб.

Коэффициентный анализ выявил положительную тенденцию развития предприятия в 2005-2007 гг., однако 2008 г. характеризуется снижением большинства показателей, что говорит о снижении выручки. Анализ финансового состояния организации с использованием коэффициентного анализа позволяет сделать вывод о том, что рассматриваемое предприятие характеризуется излишком оборотных средств, а также недостатком в собственных оборотных средствах. Необходимо сделать вывод о низкой деловой активности организации и слабой работе снабженческо-сбытовых служб, а также о снижении эффективности производственной и маркетинговой деятельности организации.

Анализ вероятности банкротства позволяет сделать вывод о низкой вероятности банкротства за период 2005-2007 гг. Однако в 2008 г. произошли некоторые изменения, о которых сигнализируют следующие модели оценки вероятности банкротства - пятифакторная модифицированная Z-счета Альтмана, модель Р.С. Сейфуллина и Г.Г. Кадыкова, а также модель оценки вероятности банкротства предприятий пищевой промышленности (автор - А.А. Бежовец). Это объясняется резким снижением объема выпуска продукции, что привело к резкому снижению выручки. Однако за рассматриваемый период упали значения многих показателей: значительно снизились коммерческие и

управленческие расходы, прочие операционные расходы, а также внереализационные расходы, что привело к росту чистой прибыли организации. Однако в это же время размер дебиторской и кредиторской задолженности только возрастал по отношению к базовому периоду, что и привело к соответствующим значениям показателей в рассматриваемых моделях. В заключении можно сделать общий вывод о том, что предприятие работает стабильно и вероятность банкротства можно оценить как низкую.

Факторный анализ рентабельности продукции выявил, что по сравнению с базисным периодом рентабельность продукции возросла на 3,7% под влиянием следующих факторов: за счет изменения себестоимости продукции она увеличилась на 49,5%, за счет изменения объема выручки от продаж продукции она уменьшилась на 45,8%. Наибольшее влияние на рост рентабельности по основным видам деятельности оказало снижение себестоимости продукции.

Анализ платежеспособности на базе расчета чистых активов показал, за анализируемый период величина чистых активов возросла, что можно рассматривать как положительную тенденцию.

Расчет показателей финансово-хозяйственной деятельности в соответствии с Постановлением Правительства РФ выявил, что введение процедуры банкротства нецелесообразно, так как сумма собственных средств и потенциальных оборотных активов к возврату превышает обязательства должника. Предприятие – платежеспособно.

Результаты, полученные при проведении анализа финансового состояния предприятия: современное предприятие (ОАО «ПАВА») платежеспособно, финансово устойчиво, вероятность банкротства мала.

Однако можно порекомендовать следующее: увеличить объем выручки путем повышения эффективности производственной и маркетинговой деятельности организации, снизить коммерческий риск, а именно оптимизировать политику управления денежными потоками и улучшить контроль над дебиторской задолженностью (путем ее продажи коллекторскому агентству), а также остановить рост кредиторской задолженности за счет поиска внутренних резервов, например, за счет сокращения излишка запасов.

УПРАВЛЕНИЕ СЕБЕСТОИМОСТЬЮ ПРОДУКЦИИ

Пискунова Ю.А. - студент, Кайгородова М.А. - к.э.н.,

Кузьмина Н.Н. – старший преподаватель

Алтайский Государственный Технический университет (г. Барнаул)

Главный мотив деятельности любой фирмы в рыночных условиях - максимизация прибыли. Реальные возможности реализации этой стратегической цели во всех случаях ограничены издержками производства и спросом на выпускаемую продукцию. Поскольку издержки это основной ограничитель прибыли и одновременно главный фактор, влияющий на объем предложения, то принятие решений руководством фирмы невозможно без анализа уже имеющихся издержек производства и их величины на перспективу. Управление издержками производства и реализации продукции с целью их минимизации на предприятии является составной частью управления предприятия в целом. Актуальность работы заключается в том, что немногие предприятия занимаются вопросом снижения себестоимости путем эконометрического моделирования.

Для управления себестоимостью продукции необходимо выявить наиболее значимые факторы, оказывающие влияние на нее. Для этого используем эконометрическое моделирование. Объектом исследования является ООО "Брюкке" – мукомольное предприятие Немецкого национального района Алтайского края.

Новизна работы заключается в самом методе снижения себестоимости - то есть в эконометрическом моделировании.

Задача работы - построить эконометрическую модель зависимости себестоимости от различных факторов, сделать выводы.

Построим эконометрическую модель зависимости себестоимости муки высшего сорта от следующих факторов стоимости: зерно, электроэнергия, вода, автоуслуги, аренда. Данные для моделирования приведены в Приложении А.

Прежде всего, рассчитаем коэффициенты корреляции и оценим их статистическую значимость. Для этого используем сервис Корреляция MS Excel.

Таблица 1 - Коэффициенты корреляции

	У	x1	x2	x3	x4	t- статистика
У	1					
x1	0,953565	1				14,84 998467
x2	0,765378	0,87912224	1			5,578 069641
x3	0,765378	0,87912224	1	1		5,578 069641
x4	0,363237	0,39412559	0,353035	0,3530354	1	1,828 632928
x5	0,654529	0,67243580	0,439197	0,4391973	0,352633	4,060 66117
					tkp	2,073 875294

Коэффициент корреляции между У (себестоимостью) и Х1 (стоимостью зерна) равен $0,95 > 0$, следовательно, между ними наблюдается прямая корреляционная зависимость. Зависимость тесная (больше 0,7).

Коэффициент корреляции между У (себестоимостью) и Х2 (стоимостью электроэнергии) равен $0,77 > 0$, следовательно, между ними наблюдается прямая корреляционная зависимость. Зависимость тесная ближе к умеренной (больше 0,7).

Коэффициент корреляции между У (себестоимостью) и Х3 (стоимостью воды) равен $0,77 > 0$, следовательно, между ними наблюдается прямая корреляционная зависимость. Зависимость тесная ближе к умеренной (больше 0,7).

Коэффициент корреляции между У (себестоимостью) и Х4 (стоимостью автоуслуг) равен $0,36 > 0$, следовательно, между ними наблюдается прямая корреляционная зависимость. Зависимость слабая, ближе к умеренной (меньше 0,4).

Коэффициент корреляции между У (себестоимостью) и Х5 (стоимостью аренды) равен $0,65 > 0$, следовательно, между ними наблюдается прямая корреляционная зависимость. Зависимость умеренная (меньше 0,7).

Для проверки значимости найденных коэффициентов корреляции используем критерий Стьюдента. Вычислим для каждого коэффициента t-статистики (таблица 1) и сравним с критическим значением (2,07).

На уровне значимости 5% выборочные данные позволяют сделать вывод о наличии линейной корреляционной зависимости между признаками У и Х1, У и Х2, У и Х3, У и Х5. Зависимость является достоверной.

Таким образом, наиболее тесная и значимая зависимость наблюдается между себестоимостью муки высшего сорта и стоимостью зерна.

На основании выборочных данных нельзя утверждать, что зависимость между себестоимостью муки высшего сорта и стоимостью автоуслуг существует ($1,8 < 2,07$).

Кроме того, следует отметить что между параметрами Х1 и Х2, Х2 и Х3, Х1 и Х3 существует мультиколлинераность.

Включение в модель мультиколлинеарных факторов нежелательно, т.к. при этом ухудшается качество модели.

Построим линейную модель зависимости себестоимости от стоимости зерна. Для построения модели используем сервис Регрессия MS Excel.

Таблица 2 - Вывод итогов

Регрессионная статистика	
Множественный	
R	0,953565
R-квадрат	0,909287
Нормированный	
R-квадрат	0,905163
Стандартная	
ошибка	0,418749
Наблюдения	24

Дисперсионный анализ			
	df	SS	MS
Регрессия	1	38,66876	38,6687
Остаток	22	3,857722	0,17535
Итого	23	42,52648	1001

	Коэффициенты	Стандартная ошибка	t-статистика
Y-пересечение	3,083158	0,537071	5,74069
x1	0,888997	0,059865	14,8499
		tkp	2,07387
			5294

Таким образом, уравнение модели имеет вид: $Y_T = 3.08 + 0.89 * X_1$.

Коэффициент регрессии равен 0,89, следовательно, при увеличении цены на зерно на 1 рубль себестоимость 1 кг муки высшего сорта увеличится на 0,89 рубля. Свободный коэффициент 3,08 в данном уравнении не имеет смысла. Коэффициент детерминации $R^2 = 0,91$. Таким образом, изменение себестоимости 1 кг муки на 91% объясняется по уравнению регрессии вариацией цены на зерно. Средняя ошибка аппроксимации 3%, т.е. точность модели высокая. Аналогично построим уравнения зависимости себестоимости 1 кг муки высшего сорта от стоимости электроэнергии, воды и аренды.

Уравнение зависимости себестоимости от стоимости электроэнергии имеет вид: $Y_T = 6.17 + 20.67 * X_2$.

Коэффициент регрессии равен 20,67, следовательно, при увеличении цены на электроэнергию на 1 рубль себестоимость 1 кг муки высшего сорта увеличится на 21 копейку. Свободный коэффициент 6,17 в данном уравнении не имеет смысла. Коэффициент детерминации $R^2 = 0,59$. Таким образом, изменение себестоимости 1 кг муки в/с на 59% объясняется по уравнению регрессии вариацией цены на электроэнергию. Средняя ошибка аппроксимации 7%, т.е. точность модели удовлетворительная.

Уравнение зависимости себестоимости 1 кг высшей муки от стоимости воды имеет вид: $Y_T = 9.72 + 18.79 * X_3$.

Коэффициент регрессии равен 18,79, следовательно, при увеличении цены на воду на 1 рубль себестоимость 1 кг муки высшего сорта увеличится на 19 копеек. Свободный

коэффициент 9,72 в данном уравнении не имеет смысла. Коэффициент детерминации $R^2 = 0,59$. Таким образом, изменение себестоимости на 59% объясняется по уравнению регрессии вариацией цены на воду. Средняя ошибка аппроксимации 7%, т.е. точность модели удовлетворительная.

Уравнение зависимости себестоимости от стоимости аренды имеет вид:
 $Y_T = 8.04 + 15.16 * X_5$.

Коэффициент регрессии равен 15,16, следовательно, при увеличении арендной платы на 1 рубль себестоимость 1 кг муки высшего сорта увеличится на 16 копеек. Свободный коэффициент 8,04 в данном уравнении не имеет смысла. Коэффициент детерминации $R^2 = 0,42$. Таким образом, изменение себестоимости на 42% объясняется по уравнению регрессии вариацией арендной платы. Средняя ошибка аппроксимации 6%, т.е. точность модели удовлетворительная.

Построенные модели позволили оценить наиболее значимые факторы, оказывающие влияние на себестоимость 1 кг муки высшего сорта. Данные расчеты позволяют оценить, какое влияние на величину себестоимости окажут мероприятия по ее снижению.

Наиболее значимым фактором при формировании себестоимости является стоимость зерна. По данным Алтайского края валовой сбор зерна во всех категориях хозяйств составил в 2006г. 3,8 млн. тонн или 119 процентов к 2005г., а в 2007г. 5,1 млн. тонн, что на 1,3 млн. тонн больше прошлого года. С каждым годом увеличиваются объемы производства зерна, и увеличивается цена на производимые работы.

Решением данной проблемы может быть биржевая торговля фьючерсными поставочными контрактами на зерно. Это дает возможность участникам рынка заключать контракты на поставку зерна за несколько месяцев до даты поставки (1-12 месяцев) на определенном базисе поставки, по фиксированной цене и объему зерна; обеспечивает гарантии исполнения сделки по заранее уставленной участниками сделки цене и объему зерна; уменьшает риски участников сделки от значительных колебаний цены в любую сторону к моменту выполнения сделки, что позволяет участнику сделки точнее планировать движение собственных средств и бюджет предприятия.

Приложение А - Исходные данные

Таблица 3 - Исходные данные

С/ с муки	зе рно	электроэне ргия	вод а	автоус луги	ар енда
У	x1	x2	x3	x4	x5
8, 403	6, 896	0,190	0	0,026	0, 140
8, 800	6, 910	0,190	0	0,024	0, 140
9, 000	7, 150	0,190	0	0,024	0, 150
9, 430	7, 500	0,190	0	0,022	0, 170
9, 700	7, 500	0,190	0	0,002	0, 170
9, 900	7, 480	0,190	0	0,002	0, 165
10 ,110	7, 690	0,190	0	0,002	0, 165
10 ,530	7, 780	0,190	0	0,019	0, 165
10	7, 780	0,190	0	0,019	0, 165

,530	480		0		170
10 ,800	7, 910	0,190	0	0,02 0,019	0, 185
10 ,820	8, 300	0,190	0	0,02 0,018	0, 180
10 ,910	8, 600	0,190	0	0,02 0,018	0, 190
11 ,150	8, 850	0,190	0	0,02 0,018	0, 200
11 ,260	9, 100	0,190	0	0,02 0,018	0, 200
11 ,220	9, 200	0,290	0	0,13 0,016	0, 000
11 ,290	9, 350	0,290	0	0,13 0,017	0, 200
11 ,380	9, 700	0,290	0	0,13 0,016	0, 230
11 ,570	10 ,200	0,290	0	0,13 0,017	0, 230
11 ,890	10 ,250	0,290	0	0,13 0,018	0, 240
12 ,050	10 ,630	0,290	0	0,13 0,018	0, 255
12 ,430	10 ,650	0,290	0	0,13 0,170	0, 262
12 ,900	10 ,900	0,290	0	0,13 0,160	0, 260
13 ,240	11 ,120	0,290	0	0,13 0,015	0, 271
13 ,655	11 ,422	0,290	0	0,13 0,015	0, 271

АНАЛИЗ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ОБОРОТНОГО КАПИТАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ (НА ПРИМЕРЕ ОАО «СИБЭНЕРГОМАШ»)

Плотников Е.В. – студент, Рязанова Л.В. – ст. преподаватель каф. ЭиОП
Алтайский Государственный Технический университет (г. Барнаул)

Непременным условием для осуществления предприятием хозяйственной деятельности является наличие оборотных средств. Оборотные средства – это наиболее подвижная часть капитала предприятия, которая в отличие от основных средств является более текущей и легко преобразуемой в денежные средства. Также это часть средств производства, целиком потребляемая в течение производственного цикла. Оборотные средства включают материалы, сырье, топливо, энергию, полуфабрикаты, незавершенное производство, денежную наличность и производственные запасы. Также оборотные средства именуется, оборотными фондами или оборотным капиталом предприятия.

Оборотный капитал, как и основной капитал, выражает определенные производственные отношения, складывающиеся с развитием предпринимательства. Оборотный капитал непосредственно участвует в создании новой стоимости, функционируя в процессе кругооборота всего капитала. При этом соотношение основного и оборотного капитала влияет на величину получаемой прибыли. Оборотный капитал обращается быстрее, чем основной, поэтому с увеличением доли оборотного капитала в общей сумме

авансированного капитала время оборота всего капитала сокращается, а, следовательно, повышается возможность роста новой стоимости, т.е. прибыли. Эффективное использование оборотного капитала на предприятии на сегодняшний день имеет большую значимость и актуальность.

Анализ эффективного использования оборотных средств предприятий производится значительным числом хозяйствующих субъектов. Многие предприятия не рассчитывают издержки финансирования, что связано, прежде всего, с отсутствием необходимых знаний в области определения экономической выгоды от ускорения оборачиваемости отдельных видов активов.

В области управления дебиторской задолженностью можно отметить существенные усилия, предпринимаемые предприятиями по снижению ее уровня.

Целью дипломной работы является изучение и исследование эффективного использования оборотных средств на ОАО «Сибэнергомаш» на основании нормативных, законодательных материалов, научной и специальной литературы, а также определение влияния состояния расчетов с дебиторами и кредиторами на финансовую устойчивость, платежеспособность и ликвидность предприятия, выявление основных особенностей обеспечения предприятия материальными и денежными ресурсами.

Предметом исследования дипломной работы являются производственные запасы, обеспечивающие производственный процесс предприятия, дебиторская задолженность, денежные средства, готовая продукция и другие оборотные средства.

Объектом изучения данной работы является ОАО «Сибэнергомаш».

ОАО «Сибэнергомаш» - одно из ведущих предприятий России по производству энергетического оборудования для крупнейших тепловых электростанций.

Период исследования – 2006-2008 годы.

УПРАВЛЕНИЕ ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРОЙ СПЕЦИАЛИСТА

Силина М.А. – студент, Зенг Ю.А. – ст. преподаватель каф. ЭиОП
Алтайский Государственный Технический университет (г. Барнаул)

Карьера - это субъективно осознанные собственные поведение и позиция, связанные с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека. При этом необходимо соблюдение условия взаимной заинтересованности в развитии карьеры как предприятия, так и самого работника. Кроме того, карьера - мотивация к достижению успеха, знание самого себя, успех и самоотдача, самоконтроль и работоспособность, уверенность в себе и объективность и т. д.

Любой человек планирует свое будущее, основываясь на своих потребностях и социально-экономических условиях. Нет ничего удивительного в том, что он желает знать перспективы служебного роста и возможности повышения квалификации в данной организации, а также условия, которые он должен для этого выполнить. В противном случае мотивация поведения становится слабой, человек работает не в полную силу, не стремится повышать квалификацию и рассматривает организацию, как место, где можно переждать некоторое время перед переходом на новую, более перспективную работу.

Карьера сотрудника в организации складывается из желания самого сотрудника реализовать собственный профессиональный потенциал и заинтересованности компании в продвижении именно этого сотрудника.

Организации, руководители которых понимают важность управления деловой карьерой своих сотрудников, делают серьезный шаг на пути к собственному процветанию. Управление карьерой дает возможность "вырастить" специалиста или руководителя в стенах своей организации. Кроме того если на предприятии систематически занимаются планированием карьеры сотрудников, значит, используются современные принципы персонально ориентированной кадровой политики. И это означает, что кадровая служба

организации, либо менеджер по персоналу использует современные методики в работе с персоналом.

Стоит заострить внимание на том, что управление деловой карьерой - это процесс, выгодный как для сотрудника, так и для организации и требующий определенных усилий с обеих сторон. В результате каждая из них получает целый ряд преимуществ. Именно поэтому в выпускной квалификационной работе предметом исследования являются этапы процесса планирования деловой карьеры сотрудника, помогающие всецело и всесторонне оценить управление деловой карьерой специалиста, с момента прихода его на рабочее место и до момента достижения высшей должности.

Процесс планирования деловой карьеры сотрудника начинается в момент его найма. Новому сотруднику необходимо определить перспективы его развития в данной организации, возможности карьерного роста. Это и есть первый этап управления его деловой карьерой.

Второй этап - составление плана индивидуального развития карьеры сотрудника. Другими словами, составляется перечень тех позиций, которые сотрудник может занимать в процессе карьерного роста.

Логично было бы предположить, что следующим этапом управления деловой карьерой сотрудника станет реализация плана развития карьеры. Такой план подразумевает ротацию по должностям, различные стажировки и индивидуальное наставничество.

Каждый процесс в организации должен оцениваться с точки зрения его эффективности и управление карьерой - не исключение. Последний этап управления деловой карьерой сотрудника - оценка эффективности данного процесса.

Также в работе обращено внимание на результаты исследований, которые свидетельствуют, что существует необходимость и целесообразность формирования системы управления деловой карьерой в организации обусловлены влиянием системы управления деловой карьерой на результаты и характер деятельности организации. Повышение эффективности функционирования организации при содействии развитию карьеры специалистов в рамках системы управления достигается повышением производительности их труда. А бессистемность в развитии деловой карьеры менеджеров может ослабить организацию.

Если говорить об актуальности выбранной темы, то она состоит в необходимости совершенствования процесса управления деловой карьерой специалистов, что обусловлено ситуацией в отрасли, современным состоянием кадрового вопроса, проблемой рационального использования кадрового потенциала, а значит - новыми требованиями, которые организации выдвигают к своим сотрудникам и которым необходимо соответствовать.

Цель работы состоит в изучении основ управления, а именно планирования и развития деловой карьеры специалиста. Как было сказано выше, данный процесс выгоден как для организации, так и для специалиста, поэтому рассмотрим как со стороны организации, так и со стороны специалиста.

Для достижения указанной цели в работе предполагается решение следующих задач:

1. Дать общую характеристику понятию деловой карьеры.
2. Изучить этапы деловой карьеры.
3. Раскрыть управление деловой карьерой специалиста, выполняемое организацией.

В данной выпускной работе мы приходим к выводу, что эффективное управление деловой карьерой специалиста положительно влияет на результаты деятельности организации.

АНАЛИЗ ФИНАНСОВОГО СОСТОЯНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ НА ПРИМЕРЕ ПОТРЕБИТЕЛЬСКОГО ОБЩЕСТВА «НАДЕЖДА»

Грядунова А.В. – студент, Ульянова В.Г. – к.п.н., доцент каф. ЭиОП
Алтайский Государственный Технический университет (г. Барнаул)

Финансовый анализ представляет собой оценку финансово - хозяйственной деятельности фирмы в прошлом, настоящем и предполагаемом будущем. Его цель - определить состояние финансового здоровья фирмы, выявить слабые места, потенциальные источники возникновения проблем при дальнейшей ее работе и обнаружить сильные стороны, на которые фирма может сделать ставку. При оценке финансового положения фирмы к помощи финансового анализа прибегают различные экономические субъекты, заинтересованные в получении наиболее полной информации о ее деятельности.

Финансовое состояние предприятия - это совокупность показателей, отражающих наличие, размещение и использование финансовых ресурсов. Финансовое состояние характеризуется способностью предприятия финансировать свою деятельность. Оно определяется обеспеченностью финансовыми ресурсами, необходимыми для нормального функционирования предприятия, целесообразностью их размещения и эффективностью использования, своевременности платежей, его финансовыми взаимоотношениями с юридическими и физическими лицами, платежеспособностью и финансовой устойчивостью. Анализ финансового состояния предприятия заканчивается комплексной его оценкой. Главная цель финансовой деятельности - решить, где, когда и как использовать финансовые ресурсы для эффективного развития производства и получения максимума прибыли, своевременно выявлять и устранять недостатки в финансовой деятельности и находить резервы улучшения финансового состояния предприятия и его платежеспособности.

Также предприятие преследует следующие цели:

- 1) определение финансового положения;
- 2) выявление изменений в финансовом состоянии в пространственно-временном разрезе;
- 3) выявление основных факторов, вызывающих изменения в финансовом состоянии;
- 4) прогноз основных тенденций финансового состояния;
- 5) выявление резервов, которые предприятие может использовать для улучшения своего финансового состояния.
- 6) выработка рекомендаций, направленных на улучшение финансового состояния предприятия.

Финансовое положение характеризуется следующими показателями:

- 1) рентабельность оборотного капитала;
- 2) рентабельность продаж;
- 3) показатели, характеризующие различные аспекты деятельности организации;
- 4) Показатели, характеризующие платежеспособность и финансовую устойчивость;
- 5) Показатели эффективности использования оборотного капитала;
- 6) Показатели интенсификации производства;
- 7) Показатель инвестиционной активности

Целью выпускной квалификационной работы является оценка результатов финансово-хозяйственной деятельности ПО «Надежда». Актуальность работы состоит в том, что оценка финансового состояния деятельности предприятия по данным баланса есть основа эффективного управления им во всех аспектах, исходная база принятия управленческих решений на всех уровнях. Такая оценка сопровождает выполнение планов, помогает выдержать конкуренцию в рыночной среде. Результаты анализа финансового состояния дают возможность разрабатывать дальнейший план действий предприятия, как на ближайший период, так и на длительную перспективу, формировать его финансовую и маркетинговую стратегию. А также актуальность темы обусловлена необходимостью изучения теоретических и методических аспектов анализа финансового состояния,

в целях повышения эффективности деятельности хозяйствующих субъектов. Для достижения поставленной цели в работы были решены следующие задачи: раскрытие экономической сущности и содержания анализа финансово-хозяйственной деятельности предприятия; расчет и оценка системы показателей, характеризующих финансовое состояние ПО «Надежда».

Для решения вышеперечисленных задач была использована годовая бухгалтерская отчетность ПО "Надежда" за 2007, 2008 годы, а именно:

- 1) бухгалтерский баланс (форма № 1 по ОКУД),
- 2) отчет о прибылях и убытках (форма № 2 по ОКУД)

Потребительское общество «Надежда» - добровольное объединение граждан, созданное на основе членства путем объединения его членами (пайщиками) имущественных паевых взносов для торговой, заготовительной, производственной и иной деятельности в целях удовлетворения материальных и иных потребностей его членов. ПО «Надежда» было создано 4 декабря 2002 года. Находится в с. Алтайское, Алтайского района, Алтайского края. Адрес: ул. Карла Маркса, 241, с. Алтайское, Алтайский край, РФ, 659650. Телефоны: тел.: +7 (38537) 2-27-82; тел./факс: +7 (38537) 2-23-82; тел. Основные направления деятельности в настоящее время: производство хлебобулочных, кондитерских, макаронных изделий, изделия из недрожевого теста. Хлеб (белый, чёрный), хлебобулочные и кондитерские изделия, торты, пирожные, пряники, коврижки.

ПО «Надежда» относится к пищевой промышленности. По величине выпуска продукции отрасль является ведущей в сфере промышленного производства, ее доля в структуре обрабатывающих производств, составляет 30,1%, а в структуре производства потребительских товаров края удельный вес пищевых продуктов превышает 80%. В настоящее время пищевая и перерабатывающая промышленность является одной из самых динамично развивающихся отраслей экономики Алтайского края. Алтайский край занимает 1 место в стране по производству муки и сычужных сыров, 2 место по производству крупы (каждая шестая тонна российской крупы), 4 место по производству масла животного и макаронных изделий. В Сибирском Федеральном округе пищевая и перерабатывающая промышленность края занимает лидирующие позиции по большинству видов выпускаемой продукции и является единственным регионом, осуществляющим производство сахара-песка. За последние пять лет предприятиями отрасли освоены новые виды продукции: крупы быстрого приготовления и корма для домашних животных, новые сорта сыров, в том числе «Ламбер». Расширен ассортимент хлеба и хлебобулочных изделий, кондитерских изделий, мясных полуфабрикатов, минеральных вод, цельномолочной продукции, продуктов с лечебно-профилактическими добавками. Дальнейшее развитие производства пищевых продуктов связывается с сокращением энергоемкости производства и внедрением энергосберегающих технологий, повышением производительности труда, организацией выпуска новых видов продукции, глубокой переработкой сельскохозяйственного сырья и внедрением безотходных технологических процессов, обеспечением экологической безопасности окружающей среды. Жесткие требования современного рынка продовольствия диктуют необходимость вырабатывать конкурентоспособную продукцию.

Наряду с определенными достижениями в отрасли остается много нерешенных проблем. Основные сдерживающие факторы дальнейшего развития отрасли тесно взаимосвязаны и характеризуются следующими факторами:

1. Низкая обеспеченность сельскохозяйственным сырьем.
2. Отсутствие достаточного рынка сбыта готовой продукции.
3. Высокий уровень физического и морального износа технологического оборудования.
4. Медленное восстановление реально располагаемых доходов населения и соответственно низкий потенциал роста его потребительских расходов.
5. Оснащение части предприятий пищевой и перерабатывающей промышленности не обеспечивает внедрение безотходных технологических процессов и не позволяет производить конкурентоспособную высококачественную продукцию.

6. Уровень рентабельности предприятий отрасли недостаточно высок вследствие постоянного роста цен на энергоносители, сырье и материалы, низкой покупательной способности населения, что в значительной степени влияет на вклад собственных средств в развитие материальной базы.

7. Неумелая и в недостаточном объеме проведенная рекламная компания предприятия, а в последние годы полное отсутствие рекламы;

8. Неудачный выбор партнеров по бизнесу, недооценка их платежеспособности;

Можно сделать следующие выводы по финансовому состоянию предприятия. Отсутствие долгосрочной задолженности (свыше 12 месяцев) можно расценивать, как положительную тенденцию, поскольку отсутствуют дебиторы, оказывающие большую финансовую нагрузку для других подобных предприятий отрасли. Произошло снижение краткосрочных обязательств (с 1460 тыс. руб. до 984 тыс. руб.), уменьшилась кредиторская задолженность поставщикам, но увеличилась персоналу, государственным внебюджетным фондам.

За отчетный 2008 год на предприятии произошел рост количества готовой продукции с 76 до 146 тыс. руб., капитал и резервы на отчетный год увеличились на 713 тыс. руб., по сравнению с предыдущим годом, дебиторская задолженность уменьшилась в 2008 году на 216 тыс. руб. На конец 2002 года произошел рост валюты баланса, что характеризует повышение активности деятельности предприятия ПО «Надежда».

После анализа всех групп показателей можно сделать некоторый общий вывод о рассматриваемом предприятии.

Видно, что в отчетном году среднемесячная выручка предприятия увеличивается на 334,06 тыс. руб. Её увеличение в отчетном году обусловлено увеличением выручки от продажи товаров, продукции, работ, а также увеличением себестоимости проданных товаров, продукции, работ, услуг. Доля денежных средств в выручке в отчетном году уменьшилась и составила 0,01, уменьшение произошло на 0,008 или на 0,8%. Численность персонала не изменилась и составила 56 человек.

Общая степень платежеспособности показывает, что заёмные средства предприятия превышают среднемесячную выручку в 2 раза. Коэффициент задолженности по кредитам банков и займам для рассматриваемого предприятия в отчетном году уменьшился почти в 2 раза, и составил 0,629. Коэффициент задолженности другим организациям, равный 0,384 показывает, что обязательства организации перед прямыми кредиторами и её контрагентами не превышают среднемесячную выручку предприятия. Произошло снижение коэффициента задолженности фискальной системе, а задолженность учредителям по выплате доходов и задолженность перед персоналом данной организацией возрастает. Краткосрочные обязательства не превышают среднемесячную выручку. Данную организацию мы можем считать платежеспособным объектом учета, который имеют возможность в установленный срок и в полном объеме рассчитаться по своим текущим обязательствам за счет текущей хозяйственной деятельности или за счет своего ликвидного имущества.

Покрытие текущих обязательств составляет 122%, что свидетельствует о повышении уровня ликвидности предприятия, значение соответствует рекомендуемому, данный показатель характеризует платежные возможности организации при условии погашения всей дебиторской задолженности (в том числе «невозвратной») и реализации имеющихся запасов (в том числе неликвидов). Следовательно, если текущие активы превышают по величине текущие обязательства, предприятие может рассматриваться как успешно функционирующее.

Рентабельность оборотного капитала иллюстрирует способность предприятия получать прибыль от осуществления основной деятельности, т.е. своих обычных хозяйственных операций. Рентабельность оборотного капитала рассматриваемого предприятия показывает, что в прошлом году на 1 руб., вложенный в оборотные активы, было получено 0,21 рубля прибыли. В отчетном году рентабельность оборотного капитала увеличилась и составила 0,26 руб. прибыли, с 1 рубля, вложенного в оборотные активы. Рентабельность продаж

низкая. Предприятие считается низкорентабельным, так как показатель рентабельности продаж находится в пределах от 1 до 6%.

Коэффициент инвестиционной активности показывает, что рассматриваемое предприятие на модернизацию и усовершенствование собственности, на финансовые вложения в другие фонды развития организации не направляло никаких денежных средств, ни в прошлом, ни в отчетном году. Это свидетельствует о неправильной стратегии развития предприятия, отсутствии инвестиционной активности.

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ПРЕДПРИЯТИЯ НА ПРИМЕРЕ ПРЕДПРИЯТИЙ ТОРГОВОЙ ОТРАСЛИ

Акентьева О.С. - студент, Полякова Л.В. - к.т.н., доцент
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Отрасль розничной торговли и малого бизнеса в нашей стране испытывает сильнейший кадровый голод. И это происходит в условиях, когда потенциальный потребитель услуг торговых предприятий становится все более многочисленным, платежеспособным и, соответственно, более требовательным. Это в свою очередь порождает усиление потребности в более квалифицированных специалистах, причем по всем категориям: от линейного персонала всех специальностей до менеджеров всех уровней.

Проблема усугубляется еще двумя объективными на настоящий момент факторами. Это бурный количественный рост торговых предприятий и практически полное отсутствие отраслевой системы подготовки кадров требуемого качества.

Также, кроме образовательной проблемы практически повсеместно наблюдаются слабые знания и навыки практической работы менеджмента в области управления персоналом. Более того, даже само это понятие часто смешивают или путают с операционным управлением бизнес-процессами. Но это вещи совершенно разные с разными задачами, разными методами и средствами их решения, хотя и тесно переплетаются в реальной деятельности.

Стремление снижать расходы путем экономии на зарплате персонала в долговременной перспективе ведет к прямо противоположному эффекту. Да, на какое-то время экономический эффект будет. Но затем в течение непродолжительного периода путем естественных процессов «движения работников» квалификация персонала объективно снизится до того уровня, которому соответствует его конкурентная зарплата на рынке труда региона для специалистов аналогичной квалификации.

Если на предприятии отсутствует продуманная стратегия и тактика управления персоналом, то можно заведомо сказать, что в условиях нарастающей жесткой конкуренции у него нет одного из важнейших конкурентных преимуществ.

Опыт показывает, что работа с персоналом должна строиться по четырем основным направлениям. Это администрирование и организационная работа, обучение и повышение квалификации, мотивация и стимулирование, работа по злоупотреблениям.

Принципы, методы и формы мотивации и стимулирования персонала являются залогом эффективности функционирования предприятия. Их задача состоит в формировании у персонала клиенто-ориентированного подхода в работе с покупателями, лояльности к предприятию и его руководству.

Рассмотрим практические примеры решения существующих проблем с помощью реализации методов и форм мотивации и стимулирования торгового персонала. Они разделены на две группы. В первой объединены нематериальные методы и формы, во второй - материальные.

К первой относятся:

1. Подведение итогов работы. Просто и ясно, но даже это реализуется далеко не всегда. Целесообразно реализовывать не реже одного раза в неделю. При этом основной упор на

персонифицированную гласность достижений и недостатков, которые, кроме того, служат основанием для поощрений и наказаний.

2. Разработка и внедрение «Этического кодекса». В нем прописываются правила и порядок поведения каждого сотрудника в отношении покупателей, в отношениях между собой на одном уровне в коллективе и между подчиненными и руководителями. При гласном подведении итогов, нарушение Этического кодекса предприятия рассматривается и обсуждается как чрезвычайное происшествие. Только в этом случае он будет «работать».

3. Поощрение и стимулирование инновационных предложений персонала. Многое на предприятии не может быть охвачено вниманием высшего руководства. Линейный персонал гораздо лучше видит на своих рабочих местах, что и где можно улучшить. Если он соответствующим образом, то, как говорится, пределов совершенствованию нет. Поэтому каждый сотрудник должен быть уверен, что любая, пришедшая ему в голову мысль об улучшении работы будет внимательно выслушана, возможно и реализована, но обязательно так или иначе поощрена. Практикуется даже внесение соответствующего пункта в обязанности. Даже если будет реализовано 10-20% действительно дельных предложений, то и это даст огромный эффект в работе предприятия. Остальные тоже не следует отбрасывать и уж ни в коем случае не высмеивать сотрудника за наивность или неграмотность. Всегда можно отклонить предложение под благовидным предлогом, например, по отсутствию средств на данный момент. Но инновационное предложение, даже отклоненное, должно поощряться как минимум лестными словами на подведении итогов. Тогда у персонала будет сформирована постоянная нацеленность на инновации и даже изменится отношение к работе в целом.

4. Встречи Генерального менеджера с персоналом. Вариантов, применяемых на практике, существует много. Представитель составляет перечень вопросов, предложение и т.п., которые следует обсудить с высшим руководством. Естественно, такой метод будет «работать», если встречи будут результативными с точки зрения персонала. Работает очень эффективно, как минимум в части информированности руководителя о состоянии тех дел на предприятии, о которых другими способами и не узнать. И в то же время персонал постоянно чувствует внимание к себе, заботу о своих проблемах и нуждах, пусть даже непроизводственного характера.

5. Ежемесячный опрос персонала. Очень действенный метод нематериального мотивирования. Опрос обязательно обезличенный. Разрабатывается анкета, включающая вопросы по условиям и содержанию работы, оценке руководства и др. Их должно быть не больше десяти. Анкета формируется так, что бы можно было выбрать вариант ответа по каждому вопросу и вписать особое мнение. В один месяц опрашивается обычно треть персонала. В крайнем случае - раз в квартал.

6. Применение разрядной сетки. Особенно действенно для мотивации контактного персонала. Существуют официальные рекомендации на этот счет, но следовать им не обязательно. Можно разработать свое «Положение ...» и свою систему разрядов. Самое главное, что она должна обеспечивать перспективы роста. Разряды должна присваивать квалификационная комиссия на основе испытаний. Для этого в «Положении ...» следует четко определить перечень знаний, навыков и умений, которые требуются для присвоения каждого разряда. Там же устанавливаются необходимые процедуры. Присвоенный разряд обязательно должен оформляться документально и сопровождаться повышением заработной платы и публичным извещением. Внедрение и применение такой системы целесообразно сочетать с постоянными разъяснениями того факта, что чем выше профессионализм, знания и умения, тем выше цена работника на рынке труда.

Естественно нематериальные методы и формы мотивации и стимулирования без сочетания с материальными будут малоэффективны. И здесь в плане решения задач управления персоналом важны не столько величины материальных поощрений, сколько их организация.

1. Заключение недельных договоров с контактным персоналом. Основные контуры метода таковы. На основе статистики работы предприятия определяется средняя за неделю величина вклада в выручку. Без автоматизированной системы управления это сделать затруднительно, но можно. Далее для него устанавливается недельный план выручки. Он обычно процентов на пятнадцать (пересматривается раз в месяц) выше среднего. Затем с каждым работником подписывается договор о выполнении установленного плана. Если по итогам недели выполнение менее 75%, то он штрафуются определенным вычетом из фиксированной части заработной платы. В пределах от 75% до, например, 80% - ему выплачивается фиксированная заработная плата. А далее устанавливается прогрессивная шкала доплаты процентов от выполнения и перевыполнения плана. Естественно, при подведении итогов должны учитываться форс-мажорные обстоятельства, если таковые имели место.

2. Премирование при подведении итогов за период. Его целесообразно применять не реже, чем один раз в квартал, а лучше - в месяц. Это классический метод мотивации и стимулирования. Варианты различаются подходами к определению критериев и величин стимулирования. Категорически должны соблюдаться принципы объективности и привязки к величине оборота.

3. Применение накопительных бонусов. Они начисляются за отдельные элементы хорошей работы с последующим поощрением. Может, например, применяться описанная выше таблица поощрительных и штрафных баллов. Целесообразно сочетать с применением предыдущего метода.

4. Применение консумации и т.п. Используется обычно для стимулирования продаж особых товаров.

5. Участие в прибыли. Метод появился в торговом бизнесе недавно, но уже хорошо зарекомендовал себя. Форм может быть много и конкретно они определяются творческим подходом руководителей.

Таким образом, управление персоналом в торговых предприятиях представляет собой достаточно сложную и многогранную работу для менеджмента. Однако в современных условиях нет выбора. Она должна выполняться и постоянно наращиваться. Тут, как нигде, необходим неуклонный творческий подход и постоянство.

АНАЛИЗ ЗАТРАТ НА ПРОИЗВОДСТВО И СЕБЕСТОИМОСТЬ УСЛУГ

Колесникова А.В. – студент, Берлова Т.М. – к.х.н., доцент каф. ЭиОП

Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Одним из основных показателей финансово-хозяйственной деятельности любого предприятия, в том числе и малого, является себестоимость продукции. В себестоимости находят выражение все затраты предприятия, связанные с производством продукции.

Себестоимость продукции — это выраженные в денежной форме затраты на ее производство и реализацию. В себестоимости продукции как в показателе отражаются все стороны производственной и финансово-хозяйственной деятельности предприятия: степень использования материальных, трудовых и финансовых ресурсов, качество работы отдельных работников и руководства в целом.

Основными задачами анализа себестоимости продукции (работ, услуг) являются:

- объективная оценка выполнения плана по себестоимости и ее изменения относительно прошлых отчетных периодов, а также соблюдения действующего законодательства, договорной и финансовой дисциплины;
- исследование причин, вызвавших отклонение показателей от их плановых значений;
- обеспечение центров ответственности по затратам необходимой информацией для оперативного управления формированием себестоимости продукции;
- содействие выработке оптимальной величины плановых затрат, плановых и нормативных калькуляций на отдельные изделия и виды продукции;

- выявление и сводный подсчет резервов снижения затрат на производство и реализацию продукции;

Характер этих задач свидетельствует о большой практической значимости анализа себестоимости продукции в хозяйственной деятельности предприятия.

В выпускной квалификационной работе предметом исследования является себестоимость услуг. Объектом исследования является муниципальное унитарное предприятие «Дорожник 1». Цель выпускной работы – провести анализ затрат на производство и себестоимость услуг и на основе полученных результатов дать рекомендации по улучшению финансового состояния.

В качестве объекта анализа выступает МУП «Дорожник 1», созданное в ноябре 2000 г.

Место нахождения общества: г. Барнаул, ул. Павловский тракт, 83.

Предприятие осуществляет экономическую деятельность в соответствии с действующим законодательством. Предприятие создано для осуществления следующих видов деятельности:

- строительство автодорог;
- ремонт автодорог;
- уборка автодорог и прилегающей территории;

Исчисление себестоимости необходимо по многим причинам, в том числе для определения рентабельности отдельных видов продукции и производства в целом, определения оптовых цен на продукцию, осуществления внутрипроизводственного хозрасчета, исчисления национального дохода в масштабах страны. Себестоимость продукции является одним из основных факторов формирования прибыли. Если она повысилась, то при остальных равных условиях размер прибыли за этот период обязательно уменьшится за счет этого фактора на такую же величину. Между размерами величины прибыли и себестоимости существует обратная функциональная зависимость. Чем меньше себестоимость, тем больше прибыль, и наоборот. Себестоимость является одной из основных частей хозяйственной деятельности и соответственно одним из важнейших элементов этого объекта управления.

АНАЛИЗ ИСПОЛНЕНИЯ БЮДЖЕТНОЙ СМЕТЫ БЮДЖЕТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ НА ПРИМЕРЕ ИФНС Г. БАРНАУЛА ПО КРУПНЕЙШИМ НАЛОГОПЛАТЕЛЬЩИКАМ АЛТАЙСКОГО КРАЯ

Петина А.А. – студент, Кузьмина О.Г. - к.т.н., доцент каф. ЭиОП
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Актуальностью работы является то, что исполнение бюджетной сметы каждого бюджетного учреждения важная часть бюджетной политики в целом. Во-первых, расходование полученных средств должно быть строго по целевому назначению. Во-вторых, необходимо своевременно реагировать на изменяющуюся экономическую ситуацию и при возможности вносить изменения в бюджетные ассигнования в пределах региона или на уровне главного распорядителя бюджетных средств (например, на уровне министерств).

Бюджетная смета представляет собой документ, в котором отражаются все доходы бюджетного учреждения, получаемые из бюджета и государственных внебюджетных фондов, а также от осуществления предпринимательской деятельности и иной приносящей доходы деятельности, в том числе оказания платных услуг, использования государственной или муниципальной собственности, закрепленной за учреждением на праве оперативного управления, и другой деятельности.

Смета должна составляться на основе прогнозируемых объемов предлагаемых государственных или муниципальных услуг с учетом установленных нормативов финансовых затрат на их предоставление и затем утверждаться главными распорядителями и распорядителями бюджетных средств, в ведении которых находятся бюджетные учреждения.

От правильного и грамотного составления смет (особенно на текущее содержание бюджетного учреждения, т.е. текущие расходы) зависит четкая, бесперебойная и эффективная работа финансового механизма бюджетной организации, а также рациональное расходование бюджетных средств всех уровней. От рационального составления смет доходов и расходов каждой бюджетной организации зависит правильность составления расходной части бюджета страны.

Сложность и ответственность при составлении бюджетной сметы заключается в том, что выделенные по смете ассигнования должны точно соответствовать произведенным за год расходам. При недофинансировании бюджетного учреждения произойдут сбои в его нормальной работе, и оно не сможет эффективно выполнять свои функции, возложенные на него государством. При излишнем финансировании средства отвлекаются от других важных социальных нужд государства. Поэтому важно оптимизировать порядок предоставления средств из бюджета, добиваясь, чтобы они использовались с наибольшим эффектом.

Бухгалтерский учет и отчетность отражают картину использования полученного финансирования. В частности бухгалтерская отчетность бюджетных учреждений представляет собой обобщение и сопоставление плановых и отчетных показателей, характеризующих исполнение сметы за определенный период времени. Бухгалтерская отчетность бюджетных учреждений является основой для составления отчета об исполнении соответствующего бюджета. Орган, исполняющий бюджет, составляет отчет о его исполнении на основании отчетов главных распорядителей, распорядителей и получателей бюджетных средств. При этом бюджетные учреждения и распорядители бюджетных средств обязаны представить отчетность главному распорядителю бюджетных средств, который представляет сводную отчетность подведомственных учреждений органу, исполняющему бюджет. Таким образом, качество отчета об исполнении бюджета полностью зависит от достоверности отчетности распорядителей и получателей бюджетных средств (т.е. бюджетных учреждений). Следовательно, можно сказать, что бухгалтерские документы и бухгалтерская отчетность являются показателями эффективности и рациональности расходования бюджетных средств.

Цель данной дипломной работы разработать предложения по повышению эффективности деятельности Межрайонной ИФНС г. Барнаула по крупнейшим налогоплательщикам Алтайского края.

Для достижения поставленной цели необходимо было решить следующие задачи:

- 1) рассмотрение принципов финансирования бюджетного учреждения;
- 2) ознакомление с бюджетной классификацией РФ;
- 3) освоение методики расчета бюджетной сметы на текущее содержание бюджетного учреждения;
- 4) анализ текущих расходов бюджетного учреждения и отражение их в бухгалтерском учете и отчетности;
- 5) оценка эффективности использования бюджетных средств на примере Межрайонной ИФНС г. Барнаула по крупнейшим налогоплательщикам Алтайского края.

Предметом исследования является бюджетная смета Межрайонной ИФНС г. Барнаула по крупнейшим налогоплательщикам Алтайского края.

Объект исследования – представление и раскрытие информации о бюджетной смете в бюджетной (бухгалтерской) отчетности Межрайонной ИФНС г. Барнаула по крупнейшим налогоплательщикам Алтайского края.

Цель данной работы была достигнута по мере выполнения поставленных задач, которые были рассмотрены в двух главах. В первой главе подробно изучены понятия бюджетного учреждения и бюджетной системы РФ. Здесь же исследованы бюджетная классификация РФ, порядок финансирования и формирование проекта бюджетной сметы на текущее содержание бюджетного учреждения, а также особенности деятельности органов ФНС РФ. Вторая глава посвящена особенностям ведения бухгалтерского учета в бюджетных учреждениях, порядку составления бухгалтерской отчетности, а также финансовому контролю за бюджетным финансированием и целевым использованием бюджетных средств, анализу эффективности использования бюджетных средств на примере Межрайонной ИФНС г. Барнаула по крупнейшим налогоплательщикам Алтайского края.

БЮДЖЕТНОЕ ПРОГНОЗИРОВАНИЕ

Исакова К.Ю. – студент, Никитченко Н.Г. – к.б.н., доцент
Алтайский государственный технический университет (г.Барнаул)

Важнейшее условие успешного ведения хозяйства — постоянное совершенствование методов его управления. Управлять — значит предвидеть. В связи с этим возрастает роль перспективного планирования, а значит и научного прогнозирования. Прогнозирование параметров натуральных показателей должно сопровождаться прогнозом финансовых ресурсов, так как невозможно качественное прогнозирование развития хозяйства без учета перспективы роста этих ресурсов. Под прогнозом развития бюджета подразумевается комплекс вероятностных оценок возможных путей развития его доходной и расходной частей.

Цель бюджетного прогнозирования — на основе сложившихся тенденций, конкретных социально-экономических условий и перспективных оценок разработать и обосновать оптимальные пути развития бюджета и на этой основе дать предложения по его укреплению. Своевременный учет результатов такого прогнозирования является важным условием для принятия наиболее эффективных мер в финансовой политике государства, региона.

Финансово-бюджетное прогнозирование является сравнительно молодой отраслью финансовой науки. Ее развитие было связано с необходимостью составления сводных финансовых балансов на перспективу. Существенный вклад в разработку методов перспективных финансовых расчетов внесли А. М. Волков, В.А. Галанов, Л.П. Евстигнеева, В.С. Павлов, Г.Б. Поляк, Г.Я. Шахова.

При разработке прогноза развития бюджета могут быть использованы различные методы.

1) Метод экстраполяции: составление перспективы исходя из практики предшествующих периодов. Однако этот метод пригоден для прогнозирования лишь некоторых статей расходов и доходов бюджета, имеющих более или менее стабильный характер.

2) Метод экспертных оценок: прогноз, строящийся на базе оценок, сделанных и обоснованных компетентными специалистами в отдельных отраслях науки и народного хозяйства, также не лишен недостатков, поскольку имеет элемент субъективизма.

3) Применение этих двух методов одновременно, при этом используются как объективные тенденции развития, так и мнения экспертов.

Одним из способов экстраполяции основных финансовых закономерностей могут быть линии регрессии, надежность которых повышается при построении многошаговых корреляционных моделей, ставящих прогнозируемые бюджетные показатели в зависимость от нескольких переменных. Поэтому работу над бюджетным прогнозом следует начать с выявления и изучения факторов (переменных величин), влияющих на формирование бюджета. К таким факторам следует отнести развитие производительных сил страны и

наличие общегосударственных финансовых ресурсов, демографические изменения, развитие отраслей хозяйства и др.

Для расчетов основных показателей федерального бюджета на перспективу могут быть использованы корреляционные связи между объемом доходов федерального бюджета и двумя переменными: произведенным национальным доходом и валовой продукцией промышленности и сельского хозяйства, а также связь между этими показателями и налогом на прибыль. Коэффициенты корреляции показывают большую тесноту в изучаемых связях, и это понятно: доходы бюджета формируются прежде всего за счет национального дохода, а связь между налогом на прибыль и самой прибылью очевидна.

При прогнозировании объема ресурсов бюджета на перспективу следует использовать глубокий экономический и статистический анализ сложившихся тенденций, позволяющий в среднем с определенной степенью вероятности нивелировать влияние множества факторов, выявить наиболее общее в совокупности тенденций. Качественный анализ показал, что статистические модели, с помощью которых определяются ресурсы федерального бюджета, дали хорошо согласовывающиеся данные, касающиеся его объема на ближайшую перспективу.

Уравнения регрессии с указанными выше двумя переменными величинами имеют линейный вид:

$$y = a_0 + a_1 x$$

где y — объем ресурсов федерального бюджета;

x - произведенная в отраслях народного хозяйства продукция или произведенный национальный доход;

a_0, a_1 — коэффициенты линии регрессии, определяющие ее конкретный вид на основе исходных данных.

При разработке этих моделей самостоятельную проблему представляет нахождение значений независимых переменных (национальный доход и произведенная продукция) в прогнозируемом периоде. Для их определения используются прогнозные расчеты указанных общих экономических показателей. Экономический анализ дополняется изучением темпов развития исследуемых показателей, их взаимными соотношениями, расчетами среднегодовых темпов исследуемых явлений по годам, сопоставлением их развития с темпами других экономических величин (производственными основными фондами, численностью населения и др.). Такой анализ необходим потому, что федеральный бюджет связан с реальными экономическими ситуациями и поэтому быстро реагирует на изменения в любой отрасли народного хозяйства, связан с политикой в области социальной защиты населения, изменениями в порядке финансирования основных затрат государства и т.д.

Необходимо сочетать прогнозирование, на основе моделирования другими методами экономического диагностирования. Существует, по крайней мере, два основания, по которым для составления надежной картины экономического будущего следует диверсифицировать инструментарий, используемый для получения знания об экономике, и не полагаться исключительно на эконометрический подход. Моделирование мобилизует значительные экспертные ресурсы при построении модели, однако при текущем прогнозировании выводы основываются в большей степени на тенденциях прошлых периодов, чем на новые, доминирующие в экономической среде условия. Для содействия процессу принятия решений необходимо прогнозировать макроэкономические последствия от предлагаемой меры и осуществлять мониторинг реального воздействия меры после ее реализации.

АНАЛИЗ ФОРМИРОВАНИЯ, РАСПРЕДЕЛЕНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПРИБЫЛИ ПРЕДПРИЯТИЯ

(НА ПРИМЕРЕ ОАО «БАРНАУЛЬСКИЙ ПИВОВАРЕННЫЙ ЗАВОД»)

Арасланова И.Е. – студент, Кузьмина О.Г. - к.т.н., доцент каф. ЭиОП
Алтайский государственный технический университет (г.Барнаул)

Прибыль фирмы определяется в качестве важнейшей экономической формы чистого дохода, которая в рыночном хозяйстве является вознаграждением такого специфического фактора как предпринимательство. Она обеспечивает экономическую устойчивость фирмы и гарантирует полноту ее финансовой независимости. Прибыль как основная категория рыночных отношений выполняет ряд важнейших функций, а именно: является показателем эффективности деятельности предприятия; стимулирующую функцию; является источником социальных благ для членов трудового коллектива; прибыль является источником формирования доходов бюджетов различного уровня.

В данной работе приведена классификация прибыли фирмы по различным признакам: характеру отражения в учете; характеру деятельности предприятия; основным видам хозяйственных операций предприятия; основным видам деятельности предприятия; составу формирующих элементов; характеру налогообложения; характеру инфляционной "очистки"; достаточности уровня формирования; рассматриваемому периоду формирования; характеру использования; степени использования; значению итогового результата хозяйствования.

Теория прибыли получила отражение в учениях всех крупных экономистов различных времен и экономических школ. В работе были рассмотрены такие как: производительного капитала, где прибыль рассматривается в качестве результата функционирования капитала как обязательного фактора любого производства; воздержания, где прибыль – это вознаграждение капиталиста за отсрочку личного потребления собственного капитала, за риск в ожидании эффекта от вложенных в производство средств; теории прибыли как трудового дохода от предпринимательской деятельности; прибыли как результата существования монополии. Понятие прибыли экономистов различных времен тесно связаны с определенным типом промышленной организации, который в разные времена и в разных местах реализуется в разной степени и всегда претерпевает видоизменения и развитие.

В условиях рыночной экономики выделяют две основные цели фирмы – это наращивание капитала собственников фирмы и устойчивое генерирование прибыли. Исходя из этих целей, формирование прибыли связано с решением ряда задач: обеспечение максимизации размера формируемой прибыли, соответствующего ресурсному потенциалу предприятия и рыночной конъюнктуре; обеспечение оптимального соотношения между уровнем прибыли и уровнем риска; обеспечение высокого качества формируемой прибыли; обеспечение выплаты необходимого уровня дохода на инвестированный капитал собственникам предприятия и др.

Механизм формирования прибыли следующий: Выручка от продажи товаров, работ, услуг – НДС – Акцизы – Себестоимость проданной продукции – – Коммерческие расходы – Управленческие расходы = Прибыль (убыток) от продаж + Операционные доходы – Операционные расходы + Внереализационные доходы – Внереализационные расходы = Прибыль до налогообложения – – Налог на прибыль + Отложенные налоговые активы – Отложенные налоговые обязательства (+/-) Списанные в течение отчетного года отложенные налоговые активы и обязательства при выбытии объектов, по которым они возникли – Штрафы, пени другие аналогичные платежи из прибыли = Чистая прибыль (убыток) отчетного периода (прибыль к распределению). Полученную прибыль к распределению предприятие может расходовать по следующим направлениям: 1) образование финансовых резервов; 2) инвестиции в развитие бизнеса; 3) финансирование социальной сферы и дополнительное материальное вознаграждение персонала; 4) благотворительность; 5) выплата дивидендов акционерам.

Главная цель данной работы – провести подробный финансовый анализ бухгалтерской отчетности предприятия, дать оценку эффективности его деятельности и рассмотреть сложившийся механизм формирования, распределения и использования прибыли.

Для анализа было выбрано предприятие ОАО «Барнаульский пивоваренный завод». С 2010 года акцизы на спирт увеличились, поэтому проблема прибыли для предприятия ОАО «БПЗ» особо актуальна. Кроме того в период кризиса и низкой реализации актуальна проблема оптимизации прибыли.

Для достижения поставленной цели в данной работе рассмотрена общая характеристика ОАО «БПЗ» и его основные производственно-экономические показатели за 2009 г. в сравнении с 2008 г. Деятельность предприятия является рентабельной, хотя по сравнению с 2008 г. произошел спад объема производства и реализации продукции.

Барнаульский пивоваренный завод (БПЗ) введен в эксплуатацию 3 июля 1978 г., а 26 февраля 1993 года преобразован в открытое акционерное общество.

Сейчас основные фонды предприятия оцениваются в 740,0 млн. рублей.

Учредителями Общества являются физические лица, доля которых составляет 52,03%, и юридические лица с размером доли в 47,97%.

Годовая производственная мощность ОАО «БПЗ» позволяет производить: 7,2 млн. декалитров пива; 0,5 млн. декалитров питьевой воды; 13,5 тыс. тонн солода.

Загрузка производственной мощности предприятия снизилась по отношению к проектной на 21%. Во многом это обусловлено финансовым кризисом, который повлиял на резкое сокращение объема реализации продукции в 4 квартале 2009 г. по причине резкого сокращения платежеспособного спроса со стороны покупателей (массовые сокращения на предприятиях края, снижение и задержки заработной платы, резкое сокращение потребительских кредитов и т.д.).

Себестоимость выпущенного пива за 2009 г. составила 640,9 млн. руб.

В структуре себестоимости пива произошли изменения относительно 2008 года, а именно: 1) увеличилась доля коммерческих расходов на 3,7%, что обусловлено изменением учетной политики по учету автотранспорта и ГСМ; 2) увеличилась доля амортизационных отчислений на 3,2%, что вызвано вводом в эксплуатацию новых объектов основных средств.

При этом снизилась доля сырья и материалов на 8,8%. Доли остальных расходов изменились незначительно.

Наибольший удельный вес в себестоимости пива занимают сырье и материалы (37,6%), затем коммерческие расходы (15,6%). Общепроизводственные общехозяйственные расходы занимают доли по 8,2% 14,7% соответственно, доля заработной платы с начислениями составляет 4,1%. Собственное вспомогательное производство и собственное промышленное производство занимают доли в 8,2% и 4,9% соответственно.

По итогам 12 месяцев 2009 г. доля рынка ОАО «БПЗ» в Алтайском крае сократилась и составила 32,4%, против 43,3% в 2008 г. Доля рынка в городах СФО выросла с 7,8% (2008 г.) до 10,2% в 2009 г.

Выручка от реализации продукции и услуг предприятия без налогов за 2009 г. составила 765,0 млн. руб.

Себестоимость реализованной продукции и услуг в целом по предприятию с коммерческими расходами составила 680,6 млн. руб.

Затраты на 1 рубль товарной продукции за 2009 год составили 89,0 копеек.

Прибыль от продаж составила 84,4 млн. руб.

Каждый вложенный в товарооборот рубль приносил 11 копеек прибыли.

Чистая прибыль составила 2,1 млн. руб.

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ОСНОВНЫХ СРЕДСТВ НА ПРИМЕРЕ
ОАО «НОВОАЛТАЙСКИЙ ЗАВОД ЖЕЛЕЗОБЕТОННЫХ ИЗДЕЛИЙ ИМ. Г.С. ИВАНОВА»
Ильинюк А.В. – студент, Рязанова В.С. – к.х.н., доцент каф. ЭиОП
Алтайский государственный технический университет (г.Барнаул)

Важнейшую часть национального богатства страны составляют основные фонды (средства). Как для самостоятельных предприятий, работающих на рынок, так и для России в целом вопрос об эффективном использовании основных фондов – это вопрос существования, благополучия и процветания. Именно в последнее время, когда общество осознало это, стало уделяться большое внимание проблемы эффективности использования основных средств, появилось множество научных работ и исследований. Как видно из всего выше сказанного, основные фонды являются одним из важнейших показателей хозяйственной деятельности предприятия. Поэтому вполне очевидна актуальность темы данной работы - изучения и исследования этого важнейшего показателя.

Исследование основных средств проводится в области строительства, поэтому отличительной чертой структуры основных производственных фондов является, прежде всего, значительный удельный вес активной части фондов по сравнению с пассивной частью. Это объясняется тем, что производственные здания и сооружения имеются в основном в подсобных и вспомогательных производствах и предназначены для обслуживания процесса производства, в то время как производство строительной продукции осуществляется на открытом воздухе. Структура основных производственных фондов свидетельствует также о том, что основу активной части фондов составляют строительные машины и механизмы, силовое и производственное оборудование.

Объектом исследования является открытое акционерное общество «Новоалтайский завод железобетонных изделий им. Г.С. Иванова». Основным направлением деятельности предприятия является производство изделий из бетона для использования в строительстве. Прочими видами деятельности являются: выполнение строительно-монтажных работ собственными силами по договорам строительного подряда, отпуск теплоэнергии сторонним потребителям, транзит электроэнергии через собственную ГПП, выполнение услуг производственного характера (испытание образцов бетонных смесей и др.)

Предметом исследования является эффективность использования основных средств на этом предприятии.

Основные средства – это материально-вещественные ценности, используемые в качестве средств труда, которые действуют в неизменной форме в течение длительного периода времени и утрачивают свою стоимость по частям.

Одним из важнейших факторов увеличения объема производства продукции на промышленных предприятиях является обеспеченность их основными средствами в необходимом количестве и ассортименте и эффективное их использование.

Основные производственные фонды должны систематически обновляться. Рост основных фондов, особенно орудий труда, и улучшение их качества на основе новейших технических и научных достижений повышает техническую вооруженность труда, являются важнейшим условием выпуска высококачественной продукции с меньшими затратами труда, роста производительности труда и снижения себестоимости продукции.

Основные фонды, подвергаясь в процессе производства физическому износу, ежегодно теряют часть своей стоимости, равную той ее величине, которая перенесена на изготовленную в течение этого года продукцию.

Денежные средства создаются и накапливаются при эксплуатации машины, так как в процессе труда часть стоимости ее переносится на вновь созданный продукт. Указанная часть стоимости машины включается в затраты на производство продукции в виде амортизации.

Все авторы, несмотря на определенные различия в методах и подходах к анализу эффективности использования основных средств, сходятся в том, что при оценке

эффективности использования основных фондов предприятия важнейшую роль играет экономический анализ, в то время как целью анализа является выявление резервов повышения эффективности использования фондов.

Существуют общепринятые методики, закрепленные законодательно, позволяющие предприятиям иметь данные об эффективности использования основных фондов в рамках текущей отчетности, т.е. не прибегая к дополнительному анализу. К таким показателям относятся фондоотдача, фондовооруженность и др. Несмотря на это, многие авторы настаивают на том, что предприятиям (в особенности производственным) необходим качественный детальный анализ. В то же время различные авторы по-разному подходят к проблеме организации анализа использования основных фондов, к составу показателей, участвующих в анализе, а также наблюдаются различия в методике выявления резервов.

В данной работе мной выделены два автора: О.И. Волков и Г.В. Савицкая. Подходы данных авторов являются наиболее сходными, именно эти методики являются более распространенными, и именно по ним произведена оценка эффективности использования основных средств ОАО «НЗЖБИ им. Г.С. Иванова».

Задачами анализа состояния и эффективности использования промышленно-производственных основных фондов являются:

- установление обеспеченности предприятия и его структурных подразделений основными фондами;
- установление соответствия величины, состава и технического уровня фондов, потребности в них;
- выяснение выполнения плана их роста, обновления и выбытия;
- изучение технического состояния основных средств и особенно их активной части;
- определение степени использования основных средств и факторов, на нее повлиявших;
- установление полноты применения парка оборудования и его комплектности;
- выявление резервов повышения эффективности использования основных фондов;
- увеличение объема продукции и прибыли за счет эффективности использования основных средств;
- характеристика экстенсивности и интенсивности использования важнейших групп оборудования;
- выявление влияния использования средств труда на экономические показатели деятельности предприятия.

На основе документов и данных, необходимых для анализа произведена оценка эффективности использования основных средств ОАО «НЗЖБИ им. Г.С. Иванова» по следующим основным направлениям:

- анализ наличия, структуры и движения основных средств на предприятии;
- анализ основных показателей использования основных средств;
- анализ использования оборудования и производственной мощности предприятия;
- анализ обеспеченности предприятия основными средствами;
- анализ использования производственных площадей.

Важно знать, как используются основные фонды на тот, или иной момент времени. Для этих целей существует целая система показателей использования основных фондов. В нее входят показатели экстенсивной, интенсивной, интегральной загрузки оборудования, показатели использования производственных площадей, фондоотдача основных производственных фондов и фондоемкость продукции.

Доля основных фондов (ОФ) строительства в их общем объеме по стране за последние 10 лет уменьшилась более чем в 2 раза и на начало 2007года составила лишь 1,5 %, а снижение их физических объемов достигло 1,5–2 %. Численность строительной техники за этот период по различным видам машин и механизмов уменьшилась в среднем в 2,5–4раза.

Произошли определенные изменения и в структуре основных фондов строительных организаций: доля зданий, сооружений и передаточных устройств выросла с 38 % в 1990 году до 52,8 % в 2007, машин и оборудования снизилась с 43 до 31,7 %, транспортных средств – с 17 до 12,9 %. Рост доли пассивной части основных фондов и резкое снижение доли их активной части – это свидетельство негативной тенденции в воспроизводстве и развитии основных фондов строительства.

Степень износа основных фондов строительных организаций велика и имеет устойчивую тенденцию к росту. Наибольшую степень износа имеют транспортные средства (50,6 %) и машины и оборудование (50,1 %). Средний возраст основной части машин и оборудования в целом составили 20,7 лет. При этом пятая часть оборудования приобретена до 1970 года, удельный вес «молодого» оборудования, приобретенного после 2000 года – 11 %. Значительная часть активных основных фондов (более 40 %) эксплуатируется за пределами нормативных сроков службы. Проведенные исследования свидетельствуют, что лишь 11 % используемых строительных машин и механизмов соответствуют мировому уровню, 50 % – требуют модернизации и 39 % подлежат немедленной замене.

По результатам исследования основных фондов ОАО «НЗЖБИ им. Г.С. Иванова» выявлены следующие проблемы: большая степень износа основных фондов; ухудшение качественного состава основных фондов; низкая степень загрузки оборудования и простои.

В связи с выявленными проблемами, также предложен план мероприятий по повышению эффективности использования основных средств на данном предприятии. Рассчитаны затраты на реализацию этого плана и определена эффективность предложенных мероприятий.

Пути улучшения использования основных средств можно выявить только при изучении конкретных условий, сложившихся на предприятии за тот или иной период времени.

ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ФИНАНСОВОГО РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ ОАО "ФИРМА ПЖЭТ-2")

Мизюн Е.Н. – студент, Ульянова В.Г. – к.п.н., доцент каф. ЭиОП
Алтайский государственный технический университет (г.Барнаул)

До середины XX столетия условия деятельности фирм менялись медленно и были предсказуемыми, что позволяло им строить работу исходя из поступающих заказов, на основе текущих планов, без спешки проводить преобразования, которые подсказывала жизнь.

В 1950-е гг. темп изменения во внешней среде стал нарастать, хотя они еще оставались предсказуемыми на основе экстраполяции. Но здесь наряду с текущим прогнозированием уже приходилось заниматься среднесрочным и долгосрочным: составлять перспективные целевые программы, бюджеты распределения ресурсов, планы по прибыли.

С начала 1985 гг. в условиях рыночной экономики, жесткой конкуренции повышается значимость и актуальность планирования. Очевидно, что от должной организации планирования коренным образом зависит благополучие коммерческой организации. Бизнес не может процветать без разработанных планов сбыта, планов потребности трудовых ресурсов и финансовых планов (бюджетов). В развитых странах прогнозирование выступает одним из важнейших инструментов регулирования хозяйства.

Различные аспекты развития системы прогнозирования рассмотрены в трудах отечественных и зарубежных ученых Р.Акоф, Велесько Е.И., Веснина В.Р., Герчиковой И.Н., Гончарова В.И., Горемыкина В.А., Томилова В.В. Однако вопросы разработки и реализации стратегических и тактических планов в производственных организациях требуют первоочередного решения.

Актуальность данной работы в первую очередь определяется необходимостью совершенствования прогнозирования выбранного объекта исследования.

Целью дипломной работы является разработка мероприятий по совершенствованию системы финансового прогнозирования в ОАО «Фирма ПЖЭТ-2» на основе ее детального анализа. Фирма ПЖЭТ-2» является открытым акционерным обществом, созданным на базе муниципального предприятия ПЖЭТ-2 Индустриального района г. Барнаула в связи с его реорганизацией на основании Решения администрации города Барнаула от 27.03.1998 г. № 116 и Постановления администрации города Барнаула от 30.01.1998 г. № 183.

Муниципальное предприятие ПЖЭТ-2 Индустриального района одно из первых в городе Барнауле пошло по пути смены формы собственности на более прогрессивную в сфере жилищно-эксплуатационной отрасли и успешно работает в течение 11 лет.

Основной целью и задачами общества является качественное содержание, обслуживание и ремонт жилого фонда на основе норм и стандартов, утвержденных приказом Госстроя РФ от 22 августа 2000г. № 191. Жилищно-коммунальное хозяйство - это сложная социально-экономическая система, обеспечивающая жизнь и работу населения, а также предприятий различных отраслей народного хозяйства необходимыми ресурсами воды, газа, тепла.

Поскольку финансовое хозяйство ЖКХ имеет свои отличительные черты по сравнению с финансовым хозяйством предприятий в целом, рассмотрим специфику этой отрасли.

Для жилищно-коммунальных услуг характерны:

- принадлежность к группе жизнеобеспечения;
- социальная значимость;
- низкая заменяемость другими услугами.

Как видно из вышеперечисленных особенностей, основной обобщающей характеристикой жилищно-коммунальных услуг является их необходимость для функционирования системы жизнеобеспечения городов и населенных пунктов. Услуги, предоставляемые предприятиями отрасли, могут быть в виде доведенных до потребителей материальных носителей с определенными качественными показателями (тепловая и электрическая энергия, вода и т.д.), а также в виде непосредственно работ на объекте (обслуживание жилых домов, санитарная очистка и т.д.)

Исходя из поставленной цели, необходимо решить следующие задачи:

- систематизировать теоретические основы финансового прогнозирования деятельности предприятия;
- провести анализ прогнозных данных в ОАО «Фирма ПЖЭТ-2»;
- разработать предложения по совершенствованию прогнозирования на предприятии.

Объектом исследования является система планирования, сложившаяся в ОАО «Фирма ПЖЭТ-2». Предметом работы является механизм финансового прогнозирования развития предприятия.

Период исследования охватывает 2006-2009 гг.

При выполнении работы используются следующие методы: аналитический, сравнительный, метод анализа, метод экономико-математического моделирования.

Информационной базой выполнения курсовой работы послужат труды отечественных и зарубежных авторов, данные статистической и бухгалтерской отчетности, документация по прогнозированию деятельности предприятия.

ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА (НА ПРИМЕРЕ ГУП ДРСУ ТРОИЦКОГО РАЙОНА)

Халяпина О.А. – студент, Ульянова В.Г. – к.п.н., доцент каф. ЭиОП
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

В настоящее время эффективность работы любого предприятия в наибольшей степени зависит от возможностей и результатов деятельности персонала. Исходным пунктом для принятия решений в сфере управления человеческими ресурсами являются результаты оценки персонала. Оценка является одной из важнейших функций управления персоналом,

она связывает, объединяет все элементы управления персоналом в единое целое. Оценка – это неотъемлемый атрибут управления предприятием.

Оценка работы персонала позволяет, с одной стороны, обеспечить нормальное функционирование отдельных подразделений и всей организации и успешное решение производственных задач, а с другой - более эффективно использовать потенциал работников за счет того, что система оценки позволяет повышать уровень их мотивации, определяя направления их развития и стимулируя потребность в обучении и повышении квалификации.

Всесторонняя и объективная оценка и специалистов, и руководителей как в теории, так и на практике признается активным и действенным инструментом управления, позволяющим решать производственные и социальные проблемы на предприятиях, добиваться успехов в бизнесе на основе активизации и рационального использования самого главного вида ресурсов – человеческих ресурсов.

В организациях, где оценка персонала является частью мер, применяемых руководством для бизнес-деятельностью, среднегодовой темп возврата инвестиций за последние пять лет составил 146% по сравнению с 97% в других компаниях, а оборот капитала – 4.6% против 1.9% соответственно.

Отраслевая принадлежность, особенность предприятия всегда в той или иной мере оказывает влияние на работу персонала в данной отрасли.

Строительство дорог - дорожное строительство в настоящее время является одной из самых перспективных отраслей бизнеса. Постоянное развитие инфраструктуры требует модернизации транспортного сообщения.

Дорожно-строительная отрасль – одна из наиболее масштабных и емких по количеству вовлеченных в ее деятельность людей. Сегодня для любой организации залогом длительного, стабильного и эффективного существования на рынке становится привлечение и формирование конкурентоспособного персонала.

К сожалению, на сегодняшний момент существует дефицит профессиональных рабочих всех уровней, особенно грамотных руководителей и управляющих объектами. Сейчас на вес золота ценятся высококвалифицированные работники, которые в условиях современного развития дорожной отрасли, способны быстро и на высоком уровне решать возникающие вопросы, исправно выполнять свои обязанности.

Своевременная и качественная оценка персонала в дорожно-строительных организациях позволяет руководителям пересмотреть своё субъективное представление о специалистах и учесть специфику каждого сотрудника при разделении обязанностей, и как следствие уменьшить риск потерь времени и материалов, улучшить качество работы.

Оценка персонала влияет на многие показатели деятельности дорожно-строительных фирм, на первый взгляд совершенно не связанных с кадровым менеджментом. На основе оценки персонала можно делать прогнозные оценки финансовых показателей деятельности фирмы, степени удовлетворённости заказчиков и т. д.

Выбор метода (методов) оценки, наилучшим образом отвечающего поставленным целям, рабочим условиям и потребностям организации и сложившейся в ней организационной культуре - это сложнейшая задача. Большинство организаций остро нуждается в работниках (как руководителях, так и в специалистах кадровых служб), способных к ее успешному решению.

К сожалению, далеко не все российские организации сегодня осознали насущную необходимость введения системы оценки рабочих показателей, отвечающей современным требованиям. Наиболее действенным стимулом к решительным действиям в этой сфере является перевод задачи повышения эффективности работы всех категорий персонала в разряд важнейших приоритетов кадровой политики, реализуемой организацией. Большую помощь здесь может оказать проведение обучения для всех, кто имеет отношение к разработке системы оценки и обеспечению ее бесперебойной работы.

Таким образом, оценка персонала является одним из необходимых инструментов управления одним из важнейших ресурсов компании - персоналом от точки вхождения в фирму (кого выбрать) до выхода из компании (кого сократить).

От того, насколько грамотно управляют этим ресурсом, в данном случае - как проведена подготовка к оценке, сама процедура и как внедрены ее результаты - зависят форма и содержание действий персонала в данной фирме, а значит, и конкурентоспособность компании на рынке.

АНАЛИЗ РЕНТАБЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

К. А. Чертенко – студент, Кузьмина Н.Н. – ст. преподаватель
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

В современных экономических условиях деятельность каждого хозяйственного субъекта является предметом внимания обширного круга участников рыночных отношений, заинтересованных в результатах его функционирования.

Для того чтобы успешно осуществлять дальнейшую деятельность, предприятие должно поддерживать на должном уровне свое финансовое состояние. Наиболее исчерпывающим показателем, характеризующим финансовое состояние предприятия, является его финансовые результаты и рентабельность.

Рентабельность - экономический показатель, который затрагивает почти всю область деятельности предприятия, как - то себестоимость продукции, прибыль, использование основных фондов и активов предприятия, движение денежных масс. Без показателя рентабельности невозможно планирование устойчивости предприятия, его прибыли, прироста основных активов. Рентабельность можно рассматривать как результат воздействия технико-экономических факторов, а значит как объекты технико-экономического анализа, основная цель которого выявить количественную зависимость конечных финансовых результатов производственно - хозяйственной деятельности от основных технико-экономических факторов.

В выпускной квалификационной работе предметом исследования является рентабельность организации в целом. Объектом исследования является муниципальное унитарное предприятие «Дорожник 1». Цель выпускной работы – провести анализ рентабельности организации и на основе полученных результатов дать рекомендации по улучшению финансового состояния.

Рентабельность (от нем. *rentabel* – доходный, прибыльный), показатель экономической эффективности производства на предприятиях. Комплексно отражает использование материальных, трудовых и денежных ресурсов. Рентабельным считается предприятие, которое приносит прибыль.

Основные показатели рентабельности можно объединить в следующие группы:

- показатели рентабельности капитала;
- показатели рентабельности продукции;
- показатели, рассчитанные на основе потоков наличных денежных средств.

В качестве объекта анализа выступает МУП «Дорожник 1», созданное в ноябре 2000 г.

Место нахождения общества: г. Барнаул, ул. Павловский тракт, 83.

Предприятие осуществляет экономическую деятельность в соответствии с действующим законодательством. Предприятие создано для осуществления следующих видов деятельности:

- строительство автодорог;
- ремонт автодорог;
- уборка автодорог и прилегающей территории;

Сделав анализ рентабельности предприятия МУП «Дорожник 1», получились следующие коэффициенты, представленные в таблице 1.

Таблица 1 является сводно-аналитической таблицей показателей рентабельности предприятия.

Таблица 1 – Показатели рентабельности МУП «Дорожник 1»

Показатель	Значение показателя		Изменение показателя	Значение показателя		Изменение показателя
	2007	2008		2008	2009	
Общая рентабельность предприятия	44,3	31,5	-128,3	315,5	140,3	-175,2
Расчетная рентабельность предприятия	56,5	6,5	10	66,5	-17,85	-84,35
Рентабельность производства товарной продукции	16,24	5,89	-10,35	5,89	14,84	8,95
Рентабельность продаж	4,9	7,23	2,24	7,23	1,62	-5,61
Рентабельность продаж по чистой прибыли	1,78	3,77	1,99	3,77	-2,09	-5,86
Рентабельность активов	19,6	27,9	8,37	27,9	-0,09	-28,06
Рентабельность инвестиций	19,684	84,4	-112,36	84,4	-42,87	-127,35
Рентабельность собственного капитала	30,45	31,3	0,85	31,3	-1,55	-32,85

Из полученных коэффициентов рентабельности, можно сделать вывод о том, что рентабельность предприятия МУП «Дорожник 1» в 2009 году резко снижается по сравнению с предыдущими годами, и это объясняется тем, что в 2009 году с введением системы тендеров снизилось количество выполняемых услуг, а также наряду с этим уменьшились и цены на выполняемые услуги. Цены на выполнение услуг были уменьшены для того, чтобы не потерять постоянных клиентов, но это привело к убыткам и из-за этого предприятие снизило свою рентабельность.

ПЛАНИРОВАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОГО СНАБЖЕНИЯ (НА ПРИМЕРЕ ООО «ФОРМУЛА УЮТА»)

Чирикина А.О. – студент, Зенг Ю.А. – ст. преподаватель каф. ЭиОП
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Для того чтобы обеспечить предприятие необходимыми ему материалами в соответствии с выявленной потребностью, организуется материально-техническое снабжение предприятия. Его задача заключается в определении потребности предприятия в материалах и технических ресурсах, изыскании возможностей покрытия этой потребности, организации хранения материалов и выдачи их в цехи, а также в проведении контроля за правильным использованием материально-технических ресурсов и содействия в их экономии, что является актуальным для любого предприятия, занимающегося выпуском какой-либо продукции.

Решая эту задачу, работники органов снабжения должны изучать и учитывать спрос и предложение на все потребляемые предприятием материальные ресурсы, уровень и изменение цен на них и на услуги посреднических организаций, выбирать наиболее экономичную форму товародвижения, оптимизировать запасы, снижать транспортно-заготовительные и складские расходы.

Для бесперебойного функционирования производства необходимо хорошо налаженное материально-техническое обеспечение (МТО), которое на предприятиях осуществляется через органы материально-технического снабжения.

В условиях рынка у предприятий возникает право выбора поставщика, а значит, и право закупки более эффективных материальных ресурсов. Это заставляет снабженческий персонал предприятия внимательно изучать качественные характеристики продукции, изготавливаемой различными поставщиками.

Сырье, материалы, полуфабрикаты, топливо и прочие материальные ценности на заводах и фабриках хранятся на складах. Состав, число и размеры последних зависят от номенклатуры и количества потребляемых материальных ценностей. На крупных предприятиях количество складов нередко достигает нескольких десятков.

Количество, состав, емкость и специализация складов образуют структуру складского хозяйства предприятия. Организация складов, их техническое оснащение и размещение на территории завода и фабрики имеют существенное значение для работы и экономики предприятия. Организация складского хозяйства оказывает влияние на пропускную способность складов, трудоемкость и себестоимость складских работ, на величину внутривозвратных транспортных расходов и т. д.

Современное мебельное производство – это огромный механизм в котором связаны воедино множество факторов, каждый из которых несёт в себе важное назначение. Важность значения мебельного производства трудно переоценить. Основным свойством современного мебельного производства является его снабжение от которого зависит бесперебойная работа, поэтому нужно уделить большое внимание четкой организации комплексного снабжения, рациональному использованию средств и предметов труда, рациональной организации складского хранения. Для этого в свою очередь необходимо решить следующие задачи:

- определить потребность предприятия в предметах материально-технического обеспечения в планируемом периоде;
- мобилизовать внутренние резервы, заменить дефицитные и дорогостоящие материалы другими (без ухудшения качества продукции);
- экономно использовать материальные ресурсы;
- обеспечить своевременное поступление сырья, материалов и металлов в производство;
- способствовать внедрению передовых, прогрессивных норм расхода материальных средств на единицу продукции, основанных на передовом опыте и разработке плана организационно-технических мероприятий по внедрению этих прогрессивных норм;

- определить размер потребных предприятию складских запасов товарно-материальных ценностей в планируемом периоде.

Что касается ООО «Формула Уюта» на предприятии нет отдельной службы снабжения или логистики, функции этой службы выполняют несколько отделов, чью работу координирует коммерческий директор предприятия. Логистические задачи выражаются в оптимизации отправки готовой продукции, перемещении комплектующих между производственными площадками мебельной фабрики, закупке материалов для производства и так далее. Перевод всех производственных участков на единую территорию позволит на 1/3 снизить транспортные расходы предприятия и расходы, связанные с организацией складов материально-технического снабжения.

ПОВЫШЕНИЕ МОТИВАЦИИ ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

Читоркина А.Ю. – студентка, Кузьмина Н.Н. – ст. преподаватель кафедры ЭиОП
Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова

В условиях рыночной экономики «человеческий фактор» становится ключевым элементом роста производительности труда, повышения эффективности и конкурентоспособности предприятий и организаций. Соответствие персонала возрастающим требованиям (систематическое обновление знаний и их продвижение на качественно новый уровень, профессиональные навыки, коммуникативная культура, высокая творческая активность, использование новейших технологий) является основой успешной реализации инноваций деятельности организации. Возможность формирования нового подхода как к управлению персоналом, так и к способам решения задач органов государственной власти, является первостепенной задачей модернизации государственных структур.

Труд работника будет эффективен тогда, когда его личные и профессиональные интересы не противоречат целям и миссии организации. Работник мотивирован – следовательно, он заинтересован, создана ситуация, при которой, достигая цели организации, он тем самым удовлетворяет свои личные потребности, сознательно выбирая тот или иной тип поведения. Таким образом, мотивация есть процесс сопряжения целей организации и целей работника для наиболее полного удовлетворения потребностей обоих (управленческий аспект), с другой стороны – это система различных способов воздействия на персонал для достижения намеченных целей и работника, и организации (экономический аспект).

Трудовая сфера государственной службы имеет ряд специфических особенностей:

- по своему содержанию трудовая деятельность госслужащих направлена на реализацию общенациональных интересов, на всемерное укрепление и развитие общественного и государственного строя;
- высокая степень ответственности должностных лиц за принимаемые решения, их осуществление, результаты и последствия;
- жесткая нормативная регламентация управления и трудовой дисциплины.

При этом уровень оплаты труда государственных служащих значительно ниже, чем в коммерческих структурах, а дополнительные социальные гарантии не в полной мере компенсируют сложность и значимость их деятельности.

Согласно данным проведенного социологического опроса относительно факторов мотивации и специфики стимулирования труда в системе государственной службы (в опросе приняли участие 60 государственных гражданских служащих УФК по Алтайскому краю), среди наиболее значимых факторов, препятствующих результативной работе государственных служащих, были отмечены: отсутствие зависимости оплаты труда от фактических результатов; низкий уровень материально-технического обеспечения рабочего места; отсутствие механизма должностного роста. На вопрос о внутренних резервах повышения эффективности труда 72% респондентов ответили, что они, безусловно, имеются, и значительные; 17% отметили, что ресурсы имеются незначительные; 11% затруднились ответить.

Данные опроса государственных гражданских служащих относительно необходимых условий мотивации труда указывают на то, что существующая система мотивации не является действенной. Некоторые факторы мотивации существуют формально (система поощрений, социальные льготы, профессиональное развитие), но не реализованы на практике либо не доступны для абсолютного большинства служащих.

Было определено, что в разных возрастных группах доминирующими мотивами становятся также разные факторы. Для госслужащих моложе 30 лет привлекательными являются возможности получения профессионального опыта и карьерного продвижения: государственная гражданская служба рассматривается молодыми специалистами как способ капитализации своей квалификации. Для категории от 30 лет наиболее значимы стабильность и уверенность в будущем; лицам старше 50 лет важны правовые гарантии занятости.

Приоритетами работы в системе государственной службы в настоящее время являются стабильность деятельности, профессиональный опыт и интересное содержание труда, что указывает на высокий уровень мотиваций интеллектуального развития, профессионального совершенствования и творческой самостоятельности.

Исследование факторов управления трудовой мотивацией в сфере государственной службы показало, что эффективность используемых методов мотивации и стимулирования недостаточна и требует изменений. С целью увеличения эффективности используемых методов мотивации и стимулирования труда государственных служащих предполагается произвести некое совершенствование существующей в Управлении системы мотивации.

В течении 2010 года в УФК по Алтайскому краю планируется внедрить систему ключевых показателей эффективности деятельности сотрудников, которая позволит произвести дифференциацию конкретных вкладов сотрудников в деятельность организации и последующим установлением зависимости оплаты труда от фактических результатов.

Ключевые показатели эффективности (Key Performance Indicator, KPI) – это система измерений конкретных показателей эффективности деятельности отделов Управления и их сотрудников по выделенным направлениям, увязанная со стратегическими целями компании.

KPI – это количественные параметры, заранее выявленные, согласованные и отражающие главные факторы успеха ведомства или министерства. В стратегии управления персоналом эти показатели включают в себя результативность работы государственных структур, их подразделений, эффективности работы государственных служащих, удовлетворенности персонала выполняемой им работой. Актуальность применения технологии KPI обусловлена необходимостью формирования понятной и прозрачной для общества системы показателей эффективности работы государственных служащих.

В настоящее время ключевые показатели эффективности в управлении персоналом государственных структур – один из передовых инструментов управления, активно внедряемый за рубежом. В ряде субъектов Российской Федерации по инициативе Минэкономразвития России (Самарская и Саратовская области, Краснодарский край, Таймырский АО, Республика Чувашия) уже прошли первые эксперименты по внедрению ключевых показателей эффективности. Согласно полученных в ходе экспериментов результатов, внедрение KPI позволяет увеличить контроль за деятельностью госслужащих со стороны общества, т.к. позволяет выстроить эффективную систему управления, направленную на результат.

Основными целями внедрения ключевых показателей эффективности в УФК по Алтайскому краю являются: стимулирование эффективности и качества работы отделов Управления и отдельных служащих, анализ соответствия функций служащих общественным потребностям и повышение прозрачности деятельности Управления.

Обеспечение высокой эффективности выполнения планов и применения установленных систем оплаты и стимулирования труда становятся основными целями работы по организации труда. Ключевыми показателями эффективности в этой сфере станут: средний уровень заработной платы по категориям, средний уровень выплат по компенсациям и

социальным льготам, отклонение среднесписочной численности персонала от плановой, отклонение фонда оплаты труда от бюджета.

Совершенствование системы организации труда и мотивации предполагает обеспечение конкурентного уровня оплаты труда в УФК по Алтайскому краю по сравнению с бизнес-структурами, а также проведение мониторинга и прогнозирование необходимой численности кадров. Для этого ежедневно должны учитываться сотрудники, принятые на работу, и уволенные, переведенные в другое ведомство, ушедшие в декретный отпуск (вышедшие из него). Расчет и прогнозирование в данном случае осуществляется с учетом влияния предыдущего месяца на отчетный. Обеспечение конкурентного уровня оплаты труда достигается организацией системы материального стимулирования по основным показателям результатов работы. Каждый отдел Управления приобретет возможность получать дополнительный доход в зависимости от эффективности своей деятельности.

АНАЛИЗ РЕНТАБЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Шаров Е.С. – студент, Берлова Т.М. – к.х.н., доцент каф. ЭиОП
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

В экономическом анализе результаты деятельности предприятий могут быть оценены такими показателями, как объем выпуска продукции, объем продаж, прибыль. Однако значений перечисленных показателей недостаточно для того, чтобы сформировать мнение об эффективности деятельности того или иного предприятия. Это связано с тем, что данные показатели являются абсолютными характеристиками деятельности предприятия, и их правильная интерпретация по оценке результативности может быть осуществлена лишь во взаимосвязи с другими показателями, отражающими вложенные в предприятие средства. Поэтому для характеристики эффективности работы предприятия в целом, доходности различных направлений деятельности (хозяйственной, финансовой, предпринимательской) в экономическом анализе рассчитывают показатели рентабельности (или доходности).

Рентабельность представляет собой соотношение дохода и капитала, вложенного в создание этого дохода. Увязывая прибыль с вложенным капиталом, рентабельность позволяет сравнить уровень доходности предприятия с альтернативным использованием капитала или доходностью, полученной предприятием при сходных условиях риска. Более рискованные инвестиции требуют более высокой прибыли, чтобы они стали выгодными. Так как капитал всегда приносит прибыль, для измерения уровня доходности прибыль, как вознаграждение за риск, сопоставляется с размером капитала, который был необходим для образования этой прибыли. Рентабельность является показателем, комплексно характеризующим эффективность деятельности предприятия.

При его помощи можно оценить эффективность управления предприятием, так как получение высокой прибыли и достаточного уровня доходности во многом зависит от правильности и рациональности принимаемых управленческих решений. Поэтому рентабельность можно рассматривать как один из критериев качества управления.

По значению уровня рентабельности можно оценить долгосрочное благополучие предприятия, т.е. способность предприятия получать достаточную прибыль на инвестиции. Для долгосрочных кредиторов инвесторов, вкладывающих деньги в собственный капитал предприятия, данный показатель является более надежным индикатором, чем показатели финансовой устойчивости и ликвидности, определяющиеся на основе соотношения отдельных статей баланса.

Устанавливая связь между суммой прибыли и величиной вложенного капитала, показатель рентабельности можно использовать в процессе прогнозирования прибыли. В процессе прогнозирования с фактическими и ожидаемыми инвестициями сопоставляется прибыль, которую предполагается получить на эти инвестиции. Оценка предполагаемой прибыли базируется на уровне доходности за предшествующие периоды с учетом прогнозируемых изменений.

Кроме того, большое значение рентабельность имеет для принятия решений в области инвестирования, планирования, при составлении смет, координировании, оценке и контроле деятельности предприятия и ее результатов.

Таким образом, можно сделать вывод, что показатели рентабельности характеризуют финансовые результаты и эффективность деятельности предприятия. Они измеряют доходность предприятия с различных позиций и систематизируются в соответствии с интересами участников экономического процесса.

Существует несколько групп показателей рентабельности.

Первая группа показателей, отражая уровень рентабельности различных экономических субъектов общества от отдельного частного предпринимателя без образования юридического лица, предприятия до страны, межгосударственной организации, международного региона и мира в целом, показывает соотношение и формирование эффективности функционирования различных сфер экономики. Ее роль заключается в обеспечении социально-экономической ориентации, выбора направлений движения и перелива капитала из малоприбыльных и убыточных сфер (регионов, стран) в более доходные. Реальный процесс инвестиций строится на механизме расчета средних норм рентабельности предпринимательской деятельности с учетом конкретных специфических особенностей социально-экономического развития того или иного субъекта

Вторая группа представлена множеством параметров в зависимости от разнообразия используемых ресурсов экономического субъекта.

Третья группа охватывает параметры рентабельности затрат или издержек производства и реализации. Показатели могут быть исчислены применительно к отдельным элементам затрат (потребленные основные средства, материалы, сырье и т.д.) и себестоимости в целом. Наибольшее применение получили рентабельность изделия и продукции.

Четвертая группа показателей формируется в зависимости от разновидностей получаемого эффекта - прибыли (убытка). Последняя имеет несколько видов, в том числе: прибыль одного изделия, прибыль выпуска изделия, прибыль товарной продукции, прибыль реализованной продукции, прочая прибыль, прибыль года, чистая прибыль.

Особую роль в финансовом менеджменте играет пятая группа рентабельности, отражающая различные управленческие фазы предпринимательской деятельности: плановую, текущую и заключительную. Наибольшее значение и сложность представляют расчеты плановых показателей. От степени их обоснованности и достоверности зависят как принятие решения о реализации инвестиционных проектов, так и конечные результаты предпринимательской деятельности.

Последняя шестая группа показателей рассчитывается в зависимости от сроков функционирования экономических субъектов: день, неделя, месяц, полугодие, год. Эти параметры необходимы при финансовом анализе состояния и перспектив развития как отдельных сторон, так и предпринимательской деятельности в целом.

Комплексное использование рассмотренных выше параметров рентабельности должно стать неотъемлемой составной частью финансового менеджмента всех экономических субъектов. Особенно велика его роль на базовом уровне экономики – коммерческом предприятии. При этом неотъемлемым условием полноценного анализа рентабельности в современных условиях является компьютерная обработка всех социально-экономических и производственных параметров информационной нормативной системы функционирования организаций.

В общем рентабельность характеризует результативность деятельности организации. Показатели рентабельности позволяют оценить, какую прибыль имеет фирма с каждого рубля средств, вложенных в активы предприятия.

ВЫБОР И РЕАЛИЗАЦИЯ СТРАТЕГИИ ФИРМЫ

(НА ПРИМЕРЕ ООО «ИНТУИЦИЯ»)

Щербинина Д.И. – студент, Зенг Ю.А. – ст. преподаватель каф. ЭиОП
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Выбор стратегии осуществляет руководство фирмы на основе анализа ключевых факторов, характеризующих ее состояние и внешнюю среду, портфеля продукции, а также характера и сущности реализуемых стратегий. Единой стратегии не существует, т.к. каждая фирма уникальна в своем роде, поэтому и процесс выработки стратегии специфичен, так как зависит от позиции фирмы на рынке, динамики ее развития, потенциала, поведения конкурентов, характеристик производимого ею товара или оказываемых услуг, состояния экономики, культурной среды и др. В то же время есть основополагающие моменты, позволяющие говорить о некоторых обобщенных принципах выработки стратегии деятельности это: сильные стороны отрасли и сильные стороны фирмы, финансовые возможности фирмы, квалификация работников, финансовые ресурсы фирмы, степень зависимости от внешней среды, временной фактор, также необходимо провести анализ портфеля продукции фирмы. В данной работе приведен анализ основных факторов влияющих на выбор и реализацию стратегии фирмы.

Актуальность выбора темы дипломной работы определяется тем, что на сегодняшний день стратегия является одним из важнейших моментов в управлении предприятием, обеспечивающим устойчивый экономический рост и развитие фирмы, повышение конкурентоспособности производимой им продукции и оказываемых услуг.

В условиях жесткой конкурентной борьбы и быстро меняющейся ситуации предприятия должны не только концентрировать внимание на внутреннем состоянии дел, но и выработать долгосрочную стратегию поведения, которая позволяла бы им поспевать за изменениями, происходящими во внешней среде. Ранее многие предприятия могли успешно функционировать, обращая внимание в основном на ежедневную работу, на внутренние проблемы, связанные с повышением эффективности использования ресурсов в текущей деятельности. Сейчас же, хотя и не снимается задача рационального использования потенциала в текущей деятельности, исключительно важным становится осуществление такого управления, которое обеспечивает адаптацию фирмы к быстро меняющимся условиям ведения бизнеса.

Ускорение изменений в окружающей среде, появление новых запросов и изменение позиции потребителя, возрастание конкуренции за ресурсы, интернационализация бизнеса, появление новых неожиданных возможностей для бизнеса, открываемых достижениями науки и техники, развитие информационных сетей, широкая доступность современных технологий, изменение роли человеческих ресурсов, а также ряд других причин привели к резкому возрастанию значения стратегического управления.

Цель дипломной работы состоит в том, чтобы постараться найти наиболее оптимальную стратегию развития фирмы. Соответственно цели сформулированы задачи данной работы:

1. Изучить сущность и виды стратегий развития фирмы. Алгоритм выбора стратегии развития;
2. Охарактеризовать фирму как объект управления;
3. Сделать анализ внешней и внутренней среды фирмы;
4. Выявить цели фирмы при выборе новой стратегии развития;
5. Разработать рекомендации по стратегическому развитию фирмы;
6. Рассчитать экономическую эффективность предложенных направлений по выбору стратегии развития фирмы.

Проблема разработки стратегии интересовала многих экономистов, и в результате их работы были выделены следующие этапы формулирования стратегии и выбора альтернатив: оценка существующей стратегии, фаза формулирования, планирование риска, выбор стратегических альтернатив – эти этапы использованы в данной работе для разработки

стратегии ООО «Интуиция».

На формирование стратегии организации оказывают влияние многие факторы. Взаимодействие этих факторов носит специфический характер для каждой отрасли и компании и всегда изменяется во времени. К основным факторам, формирующим стратегии, можно отнести следующие:

1. Социальные, политические, гражданские и регулирующие нормы;
2. Привлекательность отрасли и условия конкуренции;
3. Специфические рыночные возможности и угрозы;
4. Сильные и слабые стороны организации, ее конкурентные возможности;
5. Личные амбиции, философия бизнеса и этические воззрения менеджеров;
6. Ценности и культура компании.

Кроме того, в формировании стратегии необходимо учитывать также и разработку стратегии на различных организационных уровнях:

1. Деловая стратегия.
2. Функциональная стратегия.
3. Операционная или линейная стратегия.

Объектом исследования было выбрано предприятие ООО «Интуиция», осуществляющее строительство зданий и сооружений, сложная обстановка на рынке недвижимости в России и крае делает проблему формирования стратегии более актуальной для придания фирме большей гибкости в условиях кризиса и постоянно изменяющейся внешней среды, а также оптимизации прибыли.

Для достижения этой цели мною были решены следующие задачи:

1. Рассмотрены сущность и виды стратегий развития предприятия. Алгоритм выбора стратегии развития;
2. Был сделан анализ внешней и внутренней среды предприятия: STEP-анализ, анализ ближней внешней среды, SWOT-анализ, анализ внутренней среды и ресурсов организации.
3. Выявлены цели предприятия при выборе новой стратегии развития, главная из которых - дальнейшее развитие предприятия на базе обеспечения его стабильного финансового положения путем осуществления эффективной производственно-сбытовой деятельности, приводящих к получению предприятием высокой прибыли.

ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА

Бабичева Т.А. – студент, Зенг Ю.А. – ст.преподаватель
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Объектом исследования явилось ООО «Электромонтажное управление». Целью дипломного проекта является анализ и оценка деятельности персонала организации.

Под персоналом понимается полный личный состав наемных работников. Та его часть, которая состоит в штате организации, называется кадрами. Сегодня персонал является стратегическим фактором, определяющим будущее организации, что превращает его в человеческие ресурсы – совокупность личностей, каждая из которых обладает особой индивидуальностью, интеллектом, способностью к саморазвитию, творчеству.

Управление персоналом – совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников в целях максимального использования их интеллектуальных и физических способностей при выполнении трудовых функций, обеспечения необходимых пропорций в уровне производительности труда и объема производства, поддержания постоянного соответствия подготовленности и обученности кадров требованиям научно-технического прогресса.

Оценка персонала — процедура, которая позволяет измерить результаты работы сотрудников, уровень их профессиональной компетентности, деловые и личностные качества и потенциал в разрезе стратегических целей компании.

Под оценкой можно понимать деятельность уполномоченных на её осуществление лиц (представителей администрации, коллектива, служб персонала, специализированных внешних организаций) по определению степени пригодности того или иного человека к выполнению возложенных на него обязанностей, достигнутых успехов, степени выраженности необходимых для работы качеств.

Преимущества системы оценки деятельности: уточнение характера работы и ожиданий работника и руководителя; переход от реагирования на события к контролю над ними; большая степень участия и готовности со стороны персонала; объективные данные о достигнутом и основа плана действия на будущее; более эффективное использование персонала; улучшение результатов работы.

Оценка деятельности работника основывается на: достижении стандартов; выполнении плановых показателей; стремлении самого работника; навыках общения; качествах руководителя; широте взгляда на выполняемую работу; сотрудничестве с коллегами

Основные элементы оценки деятельности: обзор результативности работы за прошедший период, на основе которого можно сделать выводы; план действий, определяющий, что конкретно должно быть сделано, кем именно и когда; основные требования, обуславливающие успешное проведение оценки деятельности; руководство, оказывающее поддержку и принимающее участие в организации оценки деятельности; оценку деятельности проводит комиссия с участием непосредственного руководителя данного работника;

Внедрение системы оценки деятельности: установите сроки выполнения основных этапов; определите механизм выполнения процесса оценки деятельности; подготовьте материалы и все необходимые бланки; обучите тех, кто проводит оценку; сообщите всем участникам цель оценки и методологию; рассмотрите практические результаты оценки.

Полученные результаты оценки являются основой для составления каталога персонала. Каталог персонала включает в себя: личные данные работника; факторы деятельности; потенциальные возможности; личностные черты, навыки; другие критерии (определяются в результате обработки данных оценки).

Оценка деятельности создает у работника сильную мотивацию для повышения эффективности работы, способствует более высокой организованности в работе и повышает чувство ответственности перед своей организацией.

При проведении оценочных мероприятий используются различные методики психологической и социально-психологической диагностики, специализированные методы сбора и анализа информации, социометрия, групповые оценочные сессии и пр. Применение взаимодополняющих методик позволяет считать достаточно достоверной ту информацию, которая получена в ходе оценки кадрового ресурса.

Методы оценки персонала по их направленности:

1. Качественные методы - методы описательного характера, определяющие качества работников без их количественного выражения. К ним относят: матричный, метод эталона, система произвольных характеристик, метод оценки выполнения, метод групповой дискуссии

2. комбинированные методы. В их основу положены как описательный принцип, так и количественные характеристики. К ним относятся:

- тестирование - оценка работников по степени решения ими заранее подготовленных производственных задач (тестов);
- определение коэффициента интеллектуальности сотрудника (количественных показателей качественного уровня решения заранее подготовленных производственных задач).

А также метод суммируемых оценок, система заданной группировки работников.

3. количественные методы, в результате применения которых можно определить уровень деловых качеств работников с достаточной степенью объективности. К ним относят: система квалификации по порядку, или метод рангового порядка, метод заданной балльной

оценки, метод свободной балльной оценки, система графического профиля и нового комплексного метода оценки личности работника - метода оценочных центров,

Оценка персонала является одним из основных направлений кадровой работы. На результатах оценочных мероприятий базируется ряд решений, связанных с управлением персоналом, например, при приеме на работу, формировании кадрового резерва, планировании мероприятий повышения квалификации и обучения сотрудников, кадровых перемещениях, стимулировании труда и др.

Оценка работника, его потенциала и результатов деятельности – важнейшая составляющая управления персоналом. Результаты труда могут быть выражены различными показателями, характеризующими трудовые достижения отдельных исполнителей или всего коллектива работников. Труд персонала как целенаправленную экономическую деятельность всего предприятия или фирмы в конечном виде можно представить величиной совокупного дохода или общей прибыли предприятия.

Одно из назначений оценки – усилить внимание менеджеров к работе с подчинёнными, развить у них навыки управления.

При оценке важно разделять работы на свойственные и несвойственные должности, планируемые и непланируемые, нормируемые и ненормируемые.

ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ ООО «ТРОЙКА»

Мирошниченко М.С. – студент, Ульянова В.Г. – к.п.н., доцент каф. ЭиОП

Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

На современном рынке наблюдается жесткая борьба за «место под солнцем», и побеждает та компания, которая наиболее рационально и эффективно использует свои ресурсы. Эффективность предприятия зависит от многих факторов, но центральное место в любой организации занимает персонал. Правильный подбор кадров, оценка их деятельности в процессе работы, а также своевременное повышение квалификации играют немаловажную роль в управлении предприятием.

В настоящее время руководители организаций всё большее значение придают оценке персонала и его аттестации. Современная кадровая политика направлена на выявление скрытого потенциала работников, а также на диагностику степени соответствия профессиональной квалификации сотрудника требованиям, существующим в компании. Встречаются предприятия, где высокую должность занимают безынициативные работники с низкой квалификацией и ограниченным потенциалом, что значительно уменьшает возможности развития предприятия в целом, замедляет инновационные процессы, растет вероятность возникновения застоя на предприятии и снижения его актуальности на рынке. Есть и другая сторона этой проблемы: полезный для организации работник, знающий своё дело, способный управленец может занимать низкую должность, которая ограничивает его возможности и не дает в полной мере раскрыться заложенному потенциалу. Естественно это сказывается на эффективности предприятия. Чтобы избежать подобных ошибок, руководитель должен правильно и объективно оценивать качества человека при приеме на работу, а также при его плановой аттестации.

Доля ООО «Тройка» в общем объеме реализации продовольственной продукции населению составляет около 3,45 % - это свидетельствует о том, что предприятие заняло свою нишу на рынке продуктов питания. Компания участвует в различных ярмарках и совсем недавно получила аттестат социального предприятия по производству продуктов питания. Главная задача компании удерживать свои позиции и укреплять положение, увеличивая долю, занимаемую на рынке и расширяя розничную сеть. Достижение поставленных задач невозможно без высококвалифицированных кадров, поэтому оценка деятельности персонала и дальнейшее повышение квалификации – наиболее актуальные вопросы в организации на данный момент.

Существует множество способов оценки деятельности персонала, но самым оптимальным с точки зрения практического применения является анкетирование. Анкеты составляются в зависимости от того, какую информацию необходимо собрать.

На предприятии ООО «Тройка» нужно оценить в первую очередь уровень квалификации работников различных уровней организационной структуры, а также выяснить их мнения и желания по поводу дополнительного обучения и повышения своего уровня знаний. Это и является главной целью выпускной работы.

Из поставленной цели вытекают основные задачи: оценить уровень знаний персонала в области деятельности, определить мотивацию работников для возможности более эффективного управления, выявить устраивают ли их условия работы и методы управления предприятием.

В соответствии с выбранными направлениями работы составляются вопросы, оформляются анкетные листы и после проведения опроса информация обрабатывается и передается руководству для дальнейшего принятия решения.

РАЗРАБОТКА ПРОГРАММЫ АНТИКРИЗИСНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ (НА ПРИМЕРЕ ЗАО БАРНАУЛЬСКИЙ МЕЛАНЖЕВЫЙ КОМБИНАТ «МЕЛАНЖИСТ АЛТАЯ»)

Юшкова Е.М. – студентка, Кузьмина Н.Н. – старший преподаватель кафедры ЭиОП
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

В связи с мировым финансовым кризисом, неожиданно грянувшим в 2008 году в виде разрушения ипотечной системы, и потянувшим за собой ряд нарушений в экономической системе как мира в целом, так и в нашей стране в частности, особенно актуальным и модным стало все «антикризисное», в том числе и напрямую разработки антикризисных программ, политик и направлений. При этом в различных организациях целью антикризисных программ стали совершенно разные направления. Так например, для малоуспешных предприятий целью стало снижение всевозможных затрат, активности, выпуска, при этом данные компании считают, что это может их спасти от банкротства. Другие компании наоборот выбирают агрессивные тактики завоевания рынка, расширения и монополизации своей деятельности, а также диверсификации её в качестве подстраховки, и при этом считают, что это не только спасает их от банкротства, но и стимулирует развиваться.

Своевременная разработка эффективной антикризисной программы является залогом успешного развития бизнеса в условиях агрессивной внешней среды. При этом программа должна разрабатываться с учетом всех особенностей предприятия и рынка, выявлять имеющиеся резервы и активы, рассчитывать необходимые затраты на проведение каждого этапа, их целесообразность и окупаемость, устанавливать четкие временные рамки для каждого этапа.

Финансовая составляющая в программе антикризисного развития предприятия является, несомненно, важнейшей, но не единственной. Как руководству, так и всему персоналу предприятия необходимо совершенно ясно сознавать цель, к которой стремится организация, для того, чтобы усилия были направлены на конкретный результат и работа была осмысленной. Не менее важно и наличие миссии, особенно при управлении персоналом и разработке сверхцели, целей второго порядка, задач, средств достижения. Наличие миссии у организации создает у сотрудников ощущение значимости их труда, побуждает выполнять свою работу с максимальной отдачей.

Все стратегии предприятия должны быть направлены на достижения одной единственной цели. При этом их необходимо постоянно совершенствовать, корректировать, уточнять на краткосрочные перспективы. При этом разумным и необходимым является изучение соответствующих рынков, в том числе и рынка технологий соответствующего бизнеса, в нашем случае, текстильного. Необходимо четко осознавать, что, например, новая «китайская» линия обработки хлопка от сырья до ровничной ленты гораздо быстрее,

мощнее, экономичнее и удобнее для сотрудников, чем старая линия, которая считалась передовой в 60-е годы прошлого века. Поэтому сотрудники организации должны постоянно интересоваться новинками в техническом мире и сопоставлять затраты на приобретение данного оборудования с его эффективностью.

Маркетинговый отдел должен находиться в постоянном поиске новых решений, новых рынков сбыта, новых каналов сбыта. При этом необходимо четко знать, на какой сегмент рынка ориентироваться, с какой точки зрения позиционировать продукт. Нельзя допускать рассеивания образа, например, одновременно под одной маркой выпускать элитные льняные ткани и дешевый сатин. При этом марка должна соответствовать желаемому образу продукта (услуги). Всегда необходимо находить возможность предоставлять комплекс услуг или сопутствующие товару услуги. Каждый человека старается брать проверенное. И если он берет товар определенной фирмы, то любые сопутствующие услуги и товары он предпочтет приобрести в этом же месте и этой же фирмы. Не менее важно следить за формирующимся образом продукта. Если у потребителя был негативный опыт, следовательно, отрицательный образ перенесется на всю продукцию. Поэтому при улучшении качества товара, его кардинальном изменении, появлении нового продукта необходимо выводить на рынок новую марку с положительным для потребителя образом.

Финансовая стратегия должна быть направлена не на обогащение собственника, а на развитие бизнеса, и через это на получение большей прибыли. Только развивающаяся фирма имеет шансы успешно вести дела и приносить доход как в краткосрочной, так и в долгосрочной перспективе. При этом необходимо осторожно относиться к заемному капиталу, так как это подвергает риску экономику компании. Но и не использовать заемный капитал, при высоких оборотах является нецелесообразным, так как высока вероятность наличия «простаивающих» денег. Поэтому организации необходимо делать долгосрочные и краткосрочные финансовые вложения, участвовать в деятельности других фирм, тем самым диверсифицируя свою деятельность и снижая риски.

Не менее важным является и кадровая политика, о которой забывает большая часть российских фирм. В отечественной экономике до сих пор человек зачастую рассматривается как рабочая сила, способная выполнять команды, подход к человеку как к капиталу является скорее исключением, чем правилом. При этом именно сотрудники, а не топ-менеджмент фирмы, постоянно сталкиваются с проблемами технического характера, являются обычными потребителями, слышат отзывы о продукции компании. Именно они могут предложить решение проблем, подать идею, взглянуть на ситуацию «незамысленным» взглядом. Необходимо направлять кадровую политику по пути мотивирования творческой деятельности сотрудников, их социальной поддержки, стимулирования их осознания значимости своей деятельности для предприятия.

При разработке программы антикризисного развития необходимо подходить к деятельности предприятия со всех сторон, приглашать специалистов извне, формулировать каждый пункт программы четко, однозначно, в логической последовательности.

О данной программе должно быть известно всем сотрудникам предприятия. Они должны чувствовать себя причастными к нему, поэтому необходимо не просто директивно довести до сведения на общем собрании, а добиться принятия этой программы сотрудниками.

Программа должна иметь под формулировкой каждого пункта конкретный план действий. При это важно, чтобы в плане были прописаны точные сроки для контролирования выполнения программы, ответственные лица для возможности воздействия на ситуацию адресно, предполагаемые результаты для оценки достижений, корректировки плана и программы.

В целом программа должна иметь конкретные начало и завершение, задавать направление развития на перспективу, реализовывать поставленные задачи и давать представление о предполагаемом результате.

Предприятие ЗАО БМК «Меланжист Алтай» одно из старейших и крупных промышленных предприятий не только Барнаула, но и Алтайского края, основанное в 1934 году. Специализацией БМК является производство тканей преимущественно производственного и специального применения – рабочей и спецодежды, поставки для Министерства Обороны и МВД, упаковочные материалы, а также бельевой и сорочечной ткани.

Для выяснения финансового положения предприятия были проведены несколько различных анализов и применено более девяти разноплановых моделей по оценке угрозы банкротства по показателям деятельности за последние четыре года. Наиболее значимые показатели вынесены в таблицу 1.

Таблица 1 – Важнейшие показатели деятельности ЗАО БМК «Меланжист Алтай» 2005-2008 гг.

Наименование показателя	Значение показателя			
	2005	2006	2007	2008
Внеоборотные активы, тыс.руб.	224736	253342	307068	2872
				86
Оборотные активы, тыс.руб.	194774	228171	307502	4269
				45
Капитал и резервы, тыс.руб.	121302	123718	123360	1396
				14
Долгосрочные обязательства, тыс.руб.	128123	229173	205866	2418
				84
Краткосрочные обязательства, тыс.руб.	170087	128622	285344	3327
				33
Выручка-нетто, тыс.руб.	382506	489404	612686	6106
				15
Чистая прибыль, тыс.руб.	-251	2416	-358	1625
				4
Коэффициент текущей ликвидности, тыс.руб.	0,6295	0,8193	0,5192	0,99
				10
Коэффициент автономии, тыс.руб.	0,2892	0,2569	0,2007	0,19
				56
Рентабельность активов, %	-0,06	0,50	-0,06	2,27

Исходя из таблицы можно сказать, что предприятие обладает крайне низким показателем автономности. Это свидетельствует о том, что при неблагоприятных рыночных условиях кредиторы могут отозвать займы, что вызовет полную остановку комбината, так как все оборотные средства и значительная часть внеоборотных активов формируются за счет заемного капитала. При этом все более возрастает доля краткосрочных обязательств, что приводит к еще большей дестабилизации экономики предприятия.

При этом удивительным является некоррелированная зависимость между изменением валовой выручки и чистой прибыли (непокрытого убытка). Необходимо отметить, что два года из четырех закрыты в убыток. При это коэффициент текущей ликвидности ниже рекомендуемого, а рентабельность активов недопустимо низка.

Различные модели по оценке банкротства также дали неутешительный результат – от пограничного положения до полного банкротства.

Руководство предприятия осознает положение комбината и ищет пути выхода из данной ситуации. В ноябре 2009 года был составлен план выхода из кризиса. Основными проблемами были выделены высокая зависимость от одного заказчика и незадействованные площади. Для исправления данной ситуации было предложено создание нового юридического лица, которое получит кредит, которым выкупит необходимое для производства имущество. За счет полученных денег комбинат покроет текущие долги. Также было решено продать все незадействованные сооружения и площади.

Для выхода из кризисной ситуации будет также целесообразно провести анализ прибыльности по каждому виду продукции, оценить эффективность маркетинговых мероприятий, рассмотреть возможность ввода нового оборудования на предприятии для снижения затрат.

Рекомендуется изменить маркетинговую стратегию – сделать упор на выпуск гражданской продукции, при этом ориентироваться не на покупателя с наименьшим достатком, а наоборот, на достаточно обеспеченного покупателя. Необходимо исходить из высокого качества товара, стремиться к узнаваемости товара на рынке, предлагать дополнительные уникальные услуги, сопутствующие данной продукции.

ОЦЕНКА ПЛАТЕЖЕСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ НА ПРИМЕРЕ ГУП «СОЛТОНСКОЕ ДРСУ»

Худякова Е.Е. - студент, Кузьмина О.Г. - к.т.н., доцент кафедры ЭиОП
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Современная экономическая действительность заставляет руководителей предприятий принимать решения в условиях неопределенности. В условиях финансового кризиса коммерческая деятельность чревата различными кризисными ситуациями, результатом которых может стать несостоятельность или банкротство. В связи с этим, особенно актуальной становится проблема оценки и анализа платежеспособности, с целью оценки эффективности деятельности предприятия. Предметом исследования является потенциальное банкротство предприятия. Объектом исследования – деятельность ГУП «Солтонское ДРСУ».

ГУП «Солтонское ДРСУ» находится в с.Ненинка восточной части Алтайского края. Предприятие имеет лицензию на основную деятельность, и лицензию на добычу нерудных полезных ископаемых. ГУП «Солтонское ДРСУ» обслуживает 195,4 км автодорог, 84 железобетонных водопроводных труб.

Таблица 1 – Данные по предприятию

Показатель	2007 год	2008 год
Оборотный капитал	3703	4641
Сумма активов	10636	11504
Чистая прибыль	216	175
Собственный капитал	7240	7324
Выручка от реализации	17326	23726
Интегральные затраты	18350	23730

Для оценки платежеспособности предприятия, необходимо провести оценку риска банкротства. Модели оценки риска должны включать группы финансовых показателей, комплексно характеризующие результаты деятельности предприятия.

Модели комплексной балльной оценки риска финансовой несостоятельности учитывают широкий круг основных направлений деятельности и позволяют однозначно оценить риск результатов финансовой несостоятельности предприятия. Но эти модели статичны, они отражают итоги прошедшего отчетного периода и в большей степени пригодны для текущего мониторинга, чем для определения риска потенциальной финансовой несостоятельности. Поэтому в данной работе мы не будем к ним обращаться.

Модель рейтингового финансового анализа и оценки финансовой несостоятельности предприятия базируется на сравнении фактического финансового состояния с эталонным. Эталонное финансовое состояние характеризуется тем, что входящие в рейтинговую модель финансовые показатели имеют нормативные значения. Эталонному состоянию соответствует значение рейтинговой оценки, равное $Rэ = 1$. Достоинствами рейтинговых моделей являются простота конструкции и правила оценки степени риска финансовой несостоятельности. Для данных моделей несущественен набор финансовых показателей. Главное, чтобы они по возможности полнее характеризовали финансовое состояние

предприятия и были независимы между собой. Недостаток моделей — непрезентативность показателей при их обосновании. В данном исследовании используем рейтинговую методику Г.В. Савицкой.

Таблица 2 – Оценка риска банкротства с использованием рейтинговой системы Г.В. Савицкой

Показатель	2007 год		2008 год	
	фактический уровень показателя	количество баллов	фактический уровень показателя	количество баллов
1. Коэффициент абсолютной ликвидности	0,0124	8	0,01	0
2. Коэффициент быстрой ликвидности	0,2029	18	0,10	18
3. Коэффициент автономии	0,6810	17	0,60	17
4. Коэффициент текущей ликвидности	1,5300	9	1,37	7,5
5. Коэффициент обеспеченности запасов собственными оборотными средствами	0,0800	0	0,10	3
6. Коэффициент обеспеченности запасов собственным оборотным капиталом	0,1000	15	0,11	15

В соответствии с полученными данными, предприятие в 2007 году относится ко второму классу - предприятия, демонстрирующие некоторую степень риска по задолженности, но еще не рассматриваемые как неблагоприятные. В 2008 году предприятие относится к третьему классу, это означает - проблемные предприятия. Здесь вряд ли существует риск потери средств, но полное получение процентов представляется сомнительным. По итогам двух лет, исходя из данной модели, можно сказать, что предприятию не грозит банкротство в ближайший период времени.

Наиболее широкое распространение в методиках оценки риска нашли дискриминантные модели оценки риска банкротства, разработанные известными экономистами Э.Альтманом, У.Бивером, Лисом, Таффлером; «Иркутская модель», разработанная отечественными учеными и т.д.

В двухфакторной модели Э. Альтмана учитываемым фактором риска является возможность необеспечения заемных средств собственными в будущие периоды. Конструкция модели достаточно проста и включает такие факторы-признаки, как платежеспособность и финансовая независимость. Недостаток модели — невысокая точность прогнозирования риска банкротства (40-45%) на временном интервале в один год. Причина заключается в том, что не учтено влияние других факторов риска на финансовое состояние, оценкой которых могут быть показатели рентабельности, деловой активности и др.

Пятифакторная модель У. Бивера дает возможность оценить финансовое состояние фирмы с точки зрения ее возможного будущего банкротства (финансовой несостоятельности). По содержанию модель представляет собой комплекс финансовых показателей, характеризующих платежеспособность, финансовую независимость и рентабельность организации. Важно отметить, что в данной модели платежеспособность характеризует не только структура баланса, но и поток денежных средств (коэффициент Бивера).

Модель Лиса учитывает показатели ликвидности, рентабельности и финансовой независимости организации. По содержательности и набору факторов-признаков модель

Таффлера ближе к российским реалиям, чем модель Лиса. Поэтому, исходя из всего вышесказанного, оценку будем проводить с помощью модели Таффлера.

Модель Таффлера также говорит о том, что у предприятия неплохие долгосрочные перспективы, то есть вероятность банкротства отсутствует, т.к. коэффициенты Z_{2007} и Z_{2008} больше 0,3.

$$Z_T = 0,53Y_1 + 0,13Y_2 + 0,18Y_3 + 0,16Y_4 \quad (1)$$

Таблица 3 – Расчет показателей модели Таффлера

Показатель	2007 год	2008 год
Y_1	216/3396=0,06	175/4180=0,041
Y_2	3703/3396=1,09	4641/4180=1,11
Y_3	3396/10636=0,32	4180/11504=0,363
Y_4	17326/10636=1,63	23726/11504=2,06

$$Z_{2007}=0,53*0,06 + 0,13*1,09 + 0,18*0,32 + 0,16*1,63=0,49$$

$$Z_{2008}=0,53*0,041+ 0,13*1,11 + 0,18*0,36 + 0,16*2,06=0,55$$

Специфика российских условий и их отличие от стран с развитой экономикой требуют, чтобы модели оценки риска финансовой несостоятельности в перспективе учитывали особенности отрасли и структуру капитала предприятия [3]. Поэтому еще одна оценка будет проведена с помощью «Иркутской модели».

$$R=8,38C_1+C_2+0,054C_3+0,63C_4 \quad (2)$$

Таблица 4 – Расчет показателей по «Иркутской» модели

Показатель	2007 год	2008 год
C_1	3703/10636=0,348	4641/11504=0,403
C_2	216/7240=0,030	175/7324=0,024
C_3	17326/10636=1,630	23726/11504=2,062
C_4	216/18350=0,012	175/23730=0,007

$$R_{2007}=2,92*0,403+0,03+0,09*0,054+0,01*0,007=3,05$$

$$R_{2008}=8,38*0,403+0,024+2,062*0,054+0,63*0,007=1,32$$

Показатель R и в 2007, и в 2008 годах больше 0,42, что говорит о минимальной вероятности банкротства ГУП «Солтонское ДРСУ».

Таким образом, оценка вероятности банкротства с помощью рейтинговой системы Г.В. Савицкой, модели Таффлера и «Иркутской» модели за 2007-2008гг. показала, что предприятие является платежеспособным, то есть оно не относится к категории потенциальных банкротов. А полученные результаты можно использовать в дальнейшем для оценки эффективности деятельности предприятия.

ПЛАНИРОВАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОГО СНАБЖЕНИЯ НА ПРИМЕРЕ ООО «ВРЕМЕНА ГОДА»

Матюхина М.А. – студент, Зенг Ю.А. – ст.преподаватель
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Для бесперебойного функционирования производства необходимо хорошо налаженное материально-техническое снабжение.

От организации снабжения, своевременности поступления материальных ресурсов в необходимом ассортименте, количестве и должного качества существенно зависят равномерный и ритмичный выпуск готовой продукции, ее качество и эффективность деятельности коллектива предприятия.

Под материально-техническим снабжением предприятия понимается процесс обеспечения его всеми видами материально-технических ресурсов в требуемые сроки и в объемах, необходимых для ритмичного осуществления его производственной деятельности.

Характерными видами деятельности служб материально-технического снабжения являются: классификация и индексация материалов, нормирование расходов и запасов

материалов, определение потребности предприятия в материалах, организация складского хозяйства и системы обеспечения цехов средствами производства.

Планирование - процесс принятия решений на основании ожиданий - позволяет достичь ожидаемых результатов путем воздействия на сложную совокупность взаимонезависимых механизмов.

Оперативное планирование материально-технического снабжения представляет собой средство регулирования и контроля задействованного в производстве сырья и готовых изделий.

Стратегическое планирование деятельности в сфере материально-технического снабжения должно помочь компании научиться приспосабливаться к изменениям в окружающей среде.

При планировании материально-технического снабжения используется система норм и нормативов. В этих целях разрабатываются и утверждаются в централизованном порядке нормы расхода материальных ресурсов: нормы расхода в основном производстве, на вспомогательные и прочие нужды производства; нормативы и показатели использования сырья, материалов, топлива и энергии; нормы расхода сырья и материалов на ремонт и эксплуатацию основных фондов; нормы запасов сырья, материалов, топлива и готовой продукции.

Теоретически планирование операций по материально - техническому обеспечению можно представить в виде схематичного деления на 5 в основном не связанных друг с другом элементов:

- 1) прогнозирование спроса;
- 2) планирование производства;
- 3) планирование физического распределения продукции;
- 4) планирование снабжения;
- 5) система оценок результатов функционирования системы материально - технического обеспечения.

Сюда же относятся две подсистемы:

- 1) учета и контроля выполнения заказов, поступающих от клиентов,
- 2) учета и контроля выполнения заказов фирмы ее поставщиками.

На этапе прогнозирования спроса производится анализ ретроспективы спроса, опираясь на учет и анализ заказов, полученных фирмой ранее (в течение как можно более длительного срока).

Планирование производства. Специалисты в области автоматизации управления производством предлагают подход, вписывающийся в схему "планирование - исполнение - контроль". Суть его состоит в том, что система готовит планы, исполнение которых возлагается на различные службы: службу закупок, службу производства, службу оборудования и т. п. Затем реальные показатели сравниваются с плановыми для выявления и ликвидации расхождений.

Следующий этап процесса - разработка программ движения потоков изделий по всей распределительной сети, от производственных единиц до центров конечной продажи, даже до клиентуры. Эта стадия сопряжена с определением потребностей в складировании. Здесь же учитываются потребности в транспортных средствах.

Планирование снабжения заключается в составлении заказ-нарядов на закупки с уточнением данных относительно количества закупаемых товаров, а также периодически заказов и штрафных санкций вследствие просроченных поставок. Типичный вариант оперативного планирования - составление программы снабжения под имеющиеся заказы с учетом ограничений со стороны наличных запасов в производстве и в торговой сети.

Цели оценки результатов функционирования системы материально - технического обеспечения заключаются в следующем:

- информирование всех заинтересованных представителей руководства о достигнутых результатах;

- усиление взаимосвязки отдельных компонентов общего процесса планирования материально - технического обеспечения на основе координации задач, стоящих перед различными участниками физического оборота.

Процесс планирования предусматривает следующие этапы:

1. исследование рынка сырья и материалов;
2. определение потребности предприятия во всей номенклатуре потребляемых материалов;
3. составление плана закупок материалов;
4. стоимостной анализ.

Планирование материально-технического снабжения будет рассмотрено на примере ООО «Времена года».

Основным направлением деятельности ООО «Времена года» является выпуск окон, дверей, витражей и другой металлопластиковой продукции.

Конкурентоспособность предприятия обеспечивается низкими внутрипроизводственными издержками, которые в свою очередь являются следствием сквозного технологического процесса. Сквозной технологический процесс предполагает закупку сырья не впрок, а под конкретный заказ. Поэтому у предприятия нет необходимости в помещениях для хранения запасов готовой продукции и их обслуживании.

АНАЛИЗ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ОБОРОТНОГО КАПИТАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Шлык Е.О. – студент, Рязанова Л.В. – ст.преподаватель
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Состояние и эффективность использования оборотного капитала — одно из главных условий успешной деятельности предприятия. Нестабильность рыночной экономики, высокая инфляция, неплатежи и другие кризисные явления вынуждают предприятия изменять свою политику по отношению к оборотным активам, искать новые источники пополнения, изучать проблему эффективности их использования, их оптимальных размеров.

В системе мероприятий по повышению эффективности общественного производства важное место занимают вопросы рационального использования оборотных средств во всех сферах деятельности человека, особенно в промышленности. Проведение анализа оборотного капитала является наиболее важным направлением анализа бухгалтерской отчетности, так как по изменению динамики и структуры оборотных активов определяется платёжеспособность предприятия, его производственные возможности, востребованность данного предприятия на рынке.

Оборотный капитал является одной из важнейших составных частей капитала предприятия, в значительной мере влияющей на эффективность и результативность его деятельности.

Основные цели и задачи выпускной работы :

Целью выпускной работы является проведение анализа оборотных активов ООО «АлтайМАЗсервис» и выработка рекомендаций по их оптимизации, определение уровня эффективности использования предприятием оборотных активов, имеющихся в его распоряжении. Задачами выпускной работы являются:

- 1) рассмотрение теоретических основ анализа и управления оборотным капиталом предприятия;
- 2) проведение экономического анализа оборотного капитала предприятия;
- 3) рассмотрение организации управления оборотным капиталом предприятия;
- 4) предложение путей совершенствования управления оборотным капиталом исследуемого предприятия.

Предметом исследования является оборотный капитал предприятия ООО «АлтайМАЗсервис».

Объектом исследования данного дипломного проекта является общество с ограниченной

ответственностью "АлтайМАЗсервис"

К основным видам деятельности предприятия относятся:

- оптовая и розничная торговля автомобилями МАЗ, тракторами, комбайнами, запасными частями и комплектующими к ним;
- сборка, досборка, шефмонтаж автотехники, узлов и агрегатов;
- предпродажное, гарантийное и послегарантийное обслуживание, перечисленной выше автотехники; и т. д.

Оборотные средства торгового предприятия представляют собой совокупность денежных средств, обслуживающих процесс продвижения товаров и авансированных в формирование оборотных фондов и фондов обращения

Процесс управления оборотными активами включает следующие основные этапы

1. Анализ оборотных активов. Целью этого анализа является выявление тенденций динамики общего их объема и состава, а также изучение эффективности их использования.

2. Оптимизация структуры оборотных активов. Процесс этой оптимизации охватывает два основных этапа.

На первом этапе оптимизации на торговом предприятии рассчитываются нормативы отдельных видов оборотных активов. На втором этапе оптимизации структура оборотных активов уточняется с позиций их ликвидности

3. Обеспечение ускорения оборачиваемости оборотных активов. Ускорение оборачиваемости оборотных активов позволяет торговому предприятию существенно снизить потребность в них, так как между скоростью оборота этих активов и их размером существует обратно пропорциональная зависимость.

4. Обеспечение повышения рентабельности оборотных активов. Для управления рентабельностью оборотных активов их принято подразделять на две группы: а) оборотные активы, приносящие прямой доход в форме процентов и дивидендов ; б) оборотные активы, не приносящие прямой доход

5. Обеспечение минимизации потерь оборотных активов в процессе их использования. Все виды оборотных активов в той или иной степени подвержены риску потерь, поэтому процесс управления оборотными активами должен быть направлен на минимизацию риска их потерь, особенно в условиях действия инфляционных факторов.

Организационная структура ООО «АлтайМАЗсервис» представлена на является линейно-функциональной. Численность персонала предприятия составляет 55 человек. На высшей ступени иерархической лестницы находится Генеральный директор ООО «АлтайМАЗсервис» - Г. Г. Гаврилин, которому подчиняются руководители отделов: исполнительный директор, технический директор коммерческий директор, главный бухгалтер.

Характеристика разделов работы:

В первой главе данной выпускной работы освещаются теоретические и организационные аспекты оборачиваемости оборотного капитала. Дано понятие оборотного капитала, его состав и классификация, назначение и роль в производстве. Рассмотрены понятия эффективности использования и оборачиваемости оборотного капитала определены факторы их повышающие. Отражены основная цель, задачи и информационные источники анализа оборотного капитала.

Освещаются методологические основы и подходы к анализу оборачиваемости оборотного капитала. Описаны методы анализа уровня динамики и структуры оборотного капитала, методика анализа оборачиваемости и рентабельности оборотного капитала организации, методика факторного анализа показателей оборачиваемости оборотных средств. Приведены формулы расчета коэффициентов оборачиваемости, расчёта влияния факторов первого, второго и третьего порядка, их значимость для анализа оборотных активов, а также основные трактовки соотношения и изменения показателей.

Во второй главе проводится непосредственно анализ оборотного капитала ООО “АлтайМАЗсервис”. Он включает: анализ рентабельности оборотного капитала; анализ показателей оборачиваемости.

Рекомендации:

- Изучение потребительского спроса на продукцию предприятия, сокращение закупки товаров не пользующихся спросом;
- Проведение более активной и продуманной рекламной политики.
- Улучшение организации снабжения, путем установления четких договорных условий поставок и обеспечения их выполнения;
- Совершенствование нормирования оборотных средств, путем изучения потребности в них, планирования и оптимизации структуры оборотных активов, применение современных методов нормирования.

ВНЕДРЕНИЕ АКТИВНЫХ МЕТОДОВ ОБУЧЕНИЯ МЕНЕДЖЕРОВ

Бизяева Е.С. – студент, Полякова Л.В. к.т.н., доцент

Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Перед любой организацией, компанией по мере ее развития, увеличения, достижения определенных бизнес-результатов возникает потребность в профессиональной подготовке и повышении квалификации сотрудников, формировании кадрового резерва внутри организации, в дополнительном обучении и подготовке руководителей. В конечном счете, возникает потребность в плановом и систематическом обучении сотрудников с понятными процедурами и точками контроля, с осознанными целями и результатами такого обучения [1].

Эффективная работа предприятия в условиях постоянно растущей конкуренции невозможна без эффективного обучения персонала. Развитие сотрудников - важнейший элемент стратегии предприятия, которое стремится не только выжить, но и преуспеть в период кризиса. Обучение персонала - сильный мотивирующий фактор, привлекающий в компанию новых сотрудников и позволяющий удержать старые, проверенные кадры. Изучение таких вопросов, как обучение персонала, позволяет руководителям предприятия поднять производительность труда, повысить выпуск и качество продукции и услуг.

Достижение долгосрочных и краткосрочных целей, необходимость повышения конкурентоспособности и проведение организационных изменений требуют опоры на хорошо спланированную и четко организованную работу по обучению персонала. При этом дело не ограничивается передачей работникам тех или иных знаний и обучением у них необходимых навыков. В ходе обучения работникам может быть передана информация о текущем состоянии дел и о перспективах развития организации. Кроме того, обучение призвано повышать уровень трудовой мотивации, приверженности персонала своей организации и включенности в ее дела.

Актуализируя тему исследования, необходимо отметить, что, несмотря на очень сложное финансовое положение большинства российских организаций в период финансово-экономического кризиса, расходы, связанные с обучением персонала, начинают рассматриваться как приоритетные и необходимые. Все больше организаций проводит широкомасштабное обучение персонала разных уровней, понимая, что именно обученный, высококвалифицированный персонал и будет решающим фактором в выживании и развитии предприятия.

Организация обучения стала второй из основных функций, после подбора персонала, службы управления персоналом на многих предприятиях. При этом обучение персонала представляет собой комплексный непрерывный подход, формируемый на основе потребностей развития персонала, а также необходимости выполнения сотрудниками своих текущих должностных обязанностей.

Приведём последовательность шагов - этапов работы, которые предстоит пройти при построении системы активного обучения. Эти этапы работы могут идти последовательно один за другим либо выполняться параллельно для ускорения процесса (например, с привлечением внешних аутсорсеров):

1. Составление списка компетенций и описание должностей сотрудников компании по отделам.
2. Диагностика мотивации сотрудников компании на обучение.
3. Диагностика потребностей в обучении сотрудников по отделам с учетом целей и планов развития компании.
4. Разработка концепции и утверждение системы обучения в компании
5. Разработка программ обучения и составление плана обучения сотрудников на год.
6. Выбор и утверждение преподавателей, тренеров или консалтинговых компаний для проведения обучения.
7. Расчет и утверждение бюджета на обучение на год.
8. Разработка и утверждение процедур, методик и точек контроля для оценки эффективности обучения.
9. Разработка и внедрение системы аттестации сотрудников.
10. Внесение изменений (если это необходимо) в корпоративную культуру и систему мотивации (как ее части) сотрудников в компании.
11. Проведение обучения сотрудников.
12. Внесение изменений и оптимизация разработанной системы обучения в процессе ее внедрения.

Представим краткую характеристику основных активных методов обучения, имеющих особую ценность для обучения персонала современной организации.

Анализ конкретных ситуаций (case-study) - эффективный метод активизации учебно-познавательной деятельности обучаемых. Кейс-метод наиболее широко используется в обучении экономике и бизнес-наукам за рубежом. Кейс - это описание реальной ситуации или «моментальный снимок реальности», «фотография действительности» [2].

Разыгрывание ролей (ролевая игра) - имитационный игровой метод активного обучения. Деловая игра представляет собой форму воссоздания предметного и социального содержания будущей профессиональной деятельности специалиста, моделирования таких систем отношений, которые характерны для этой деятельности как целого.

«Мозговой штурм» относится к эффективным методам активизации коллективной творческой деятельности. Идея метода основана на том, что критика и боязнь тормозят мышление, сковывают творческие процессы. Учитывая это, было предложено разделить во времени выдвижение гипотез и их критическую оценку. Проводить эти два процесса должны разные люди.

Методика, которая представляет собой логическое развитие «мозгового штурма», называется синектикой. Синектика (греч. «совмещение разнородных элементов») - система методов интенсивной психологической активизации процессов нахождения решения проблемы. Отличие состоит в том, что последний проводится с людьми, которые могут не иметь опыта творческой деятельности. Синектика же предполагает создание постоянных групп, которые в процессе своей деятельности накапливают опыт, разнообразные приемы и т.д.

Тренинг как форма групповой работы позволяет использовать самые разнообразные интерактивные технологии. В ходе тренинга развивающаяся группа оказывает воздействие на каждого члена группы в трех плоскостях:

- познавательной – участник группы осознает, как его привычное поведение и способы отношений позволяют разрешать ситуации, осмысливает причины своего поведения и понимает, как в дальнейшем более эффективно вести себя в подобных ситуаций;
- эмоциональной – участник тренинга, поддержанный другими членами группы, осознает свои психологические защитные механизмы, корректирует отношения с другими,

изменяет эмоциональное отношение к себе, и, как результат, повышается его самоуважение, стабилизируется самооценка;

– поведенческой – участник группы вырабатывает адекватные ситуации, способы поведения [3].

Еще один метод, который основан на наглядном восприятии информации является видеометод. Видеометод – метод использования источников экранного преподнесения информации (видеокамеры, видеоматрицы, учебного телевидения, а также компьютеров с дисплейным отражением информации). Видеометод служит не только для преподнесения знаний, но и для их контроля, закрепления, повторения, обобщения, систематизации.

Словом «видеотренинг» обозначают тренинг, основанный на использовании видеозаписи. В практике сочетаются два основных способа применения видеозаписи в учебных целях: показ готовых видеоматериалов (видеопросмотр) и использование записи по ходу выполнения заданий, ее просмотр и анализ (видеообратная связь).

В заключение, необходимо отметить, тот факт, что система обучения не является какой-то раз и навсегда данностью, а является только каркасом и подстраивается под цели и задачи организации, может меняться вместе с ростом и развитием компании и происходящими изменениями в бизнесе. Поэтому очень важно отслеживать результаты обучения, те процедуры и мероприятия, которые дают реальный результат, оптимизировать и закреплять их в существующей системе обучения. Не менее важным аспектом в совершенствовании системы активного обучения в организации так же является изучение новых веяний на рынке тренинговых услуг и дополнительного бизнес-обучения для того, чтобы использовать новые прогрессивные технологии для развития и повышения квалификации сотрудников своей компании.

Результативность внедрения активных методов обучения в практику деятельности организации подтверждается тем, что в последнее время одним из приоритетных направлений кадровой политики ОАО «Сибирьтелеком» является обучение и развитие персонала.

Внутрифирменная подготовка персонала в 2008 году проводилась в форме:

- централизованного обучения ОАО «Сибирьтелеком», организованного генеральной дирекцией для филиалов;
- обучения по программам централизованного корпоративного обучения ОАО «Связьинвест»;
- внутреннего обучения в филиалах;
- обучения на внешних курсах повышения квалификации;
- обучения за рубежом;
- технической и экономической учебы для рабочих и специалистов;
- получения высшего образования на базе среднего профессионального по ускоренной программе, по дистанционной форме обучения;
- получения среднего профессионального образования на базе среднего;
- обучение по программе профессиональной переподготовки «Мастер делового администрирования, MBA».

В течение 2008 года прошли повышение квалификации и переподготовку 9 096 сотрудников, что составляет 31,6% от общей численности, в 2007 году этот показатель составлял 25,5%. Это позволило увеличить эффективность управления предприятием в целом, значительно повысить производительность труда, расширить сеть предоставляемых услуг, а так же улучшить качество обслуживания клиентов.

Список использованных источников:

1. Логинова А.Ю. Какой должна быть система управления персоналом. // Управление персоналом. – 2008. - № 7
2. Ушаков А.А. Обучение без системы – деньги на ветер? // Управление персоналом. – 2008.- № 3
3. Социальный менеджмент. // Управление персоналом. – 2009. - № 3

ВЫЯВЛЕНИЕ РЕЗЕРВОВ СНИЖЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ЗАТРАТ

Ковригин И.Н. – студент, Полякова Л.В. – к.т.н., доцент

Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Возможность получения фирмой прибыли напрямую зависит от величины затрат. В условиях рынка нельзя просто устанавливать цену исходя из величины затрат и нормы прибыли. Равновесная цена устанавливается рынком. Соответственно, проблема снижения себестоимости приобретает все большую актуальность. Сейчас, когда производство преодолевает последствия кризиса, снижение себестоимости особенно актуально.

Рассматриваемое предприятие – производитель ткани и швейных изделий – заинтересовано в снижении затрат. Особенно это стало актуально в период кризиса, когда для удержания предприятия на плаву необходимо было максимально снизить затраты. В посткризисный период нахождение резервов снижения затрат позволит повысить эффективность деятельности предприятия, быстрее преодолеть последствия кризиса.

Для этого уже предприняты ряд мер, в частности:

1. Повышение технического уровня производства за счет внедрения новой, прогрессивной технологии, автоматизации производственных процессов;
2. Совершенствование организации производства и труда за счет снижения затрат на управление производством; улучшение материально-технического снабжения;
3. Улучшение использования ресурсов, что позволило более полно использовать исходное сырье, снизить величину отходов основного производства.

Для определения наиболее вероятных направлений поиска резервов снижения затрат необходимо провести структуры затрат предприятия.

Анализ структуры затрат предприятия проводится на основе данных бухгалтерского учета и управленческой отчетности, представленных бухгалтерией и отделом финансового анализа и планирования. Этот вид анализа достаточно трудоемок, однако является очень информативным для оценки деятельности предприятия, разработки перспективных планов его развития, т.к. позволяет выявить резервы снижения себестоимости и повысить рентабельность производства.

Структура затрат предприятия по экономическим элементам представлена в виде таблицы 1.

Таблица 1– Расходы по обычным видам деятельности (по элементам затрат)

Показатель	год						
	2006		2007		2008		до ля, %
	тыс руб.	доля, %	тыс. руб.	доля , %	тыс руб.	до	
Материальные затраты	215	298 66,19%	358587	0% 62,0	906	357 50%	57,
Затраты на оплату труда	78	559 12,43%	79771	9% 13,7	60	854 73%	13,
Отчисления на социальные нужды	57	152 3,39%	21609	% 3,74	80	230 1%	3,7
Амортизация	94	183 4,08%	22340	% 3,86	04	276 4%	4,4
Прочие затраты	76	626 13,91%	96102	1% 16,6	349	128 62%	20,
Итого по элементам затрат	520	450 100%	578409	% 100	399	622 0%	10

Как можно заметить из данных таблицы, наибольшую долю в затратах предприятия занимают материальные затраты. Их доля в рассматриваемом периоде снижается. Второй по величине статьей затрат являются прочие затраты. Затраты на оплату труда занимают третье место по величине. Соответственно, в первую очередь резервы снижения себестоимости необходимо искать в материальных затратах на производство. Далее большой интерес представляют прочие затраты, величина которых составляет до 20,6%.

Также для удобства учета, планирования затрат, возможности формирования цены товара используется разделение затрат на основе калькуляции себестоимости продукции.

Существует стандартный установленный перечень затрат, используемых для калькуляции себестоимости. Однако перечень статей калькуляции может быть изменен предприятием самостоятельно в зависимости от целей группировки и специфики деятельности.

Одна из форм калькуляции затрат представлена в виде таблицы 2 и используется для определения себестоимости пряжи. Вся форма имеет большой размер ввиду большой номенклатуры пряжи.

Таблица 2 – Калькуляция затрат при определении себестоимости пряжи

Используемое питание	Статьи затрат	Тип пряжи						
		60*2/00		20*2/0167		64,5*2/0135		
		4	88,8	4	91,	0	4	94
смесь	сырье	9,44	9%	8,37	01%	9,02	4	,58%
	эл/энергия	,67	%	,37	0%	,47	0	91%
	з/пл	,37	%	,29	5%	,24	0	46%
	ЕСН	,1	%	,08	5%	,06	0	12%
	Амортизация	,04	%	,04	8%	,04	0	08%
	Прочие расходы	5	%	4	3%	2	3	86%
	без НДС	5,62		3,15		1,83	5	
	с НДС	5,63		2,72		1,16	6	
холст	сырье	0,76	6%	9,4	80%	0,1	5	,21%
	эл/энергия	,65	%	,63	5%	,74	0	38%
	з/пл	,84	%	,74	5%	,69	0	28%
	ЕСН	,22	%	,2	6%	,18	0	33%
	Амортизация	,04	07	,04	007	,04	0	07%
	Прочие расходы	5	694	4	727	2	3	72%
	без НДС	7,51		5,01		3,75	5	
	с НДС	7,86		4,91		3,43	6	

При анализе структуры калькуляции себестоимости пряжи видно, что основной статьей затрат является сырье и материалы. Доля их варьируется от 85 до 94%. Соответственно, необходимо в первую очередь искать резервы снижения стоимости сырья.

В виде таблицы 3 представлена форма калькуляции себестоимости готовой ткани. С ее помощью легко проанализировать структуру затрат. Ввиду большого ассортимента тканей в таблице приведены лишь три вида ткани.

Таблица 3 – Калькуляция затрат при определении себестоимости ткани

Элемент затрат	Тип и расцветка ткани							
	С40		С27		С36 (270)			
	флора		синий		красный ВО			
Сырье	22,	41,	23,2	45,	22,0	4	2,88%	4
Химия	8,4	15,	4,81	9,3	7,49	1	4,56%	1
Заработная плата рабочих основного производства	6,5	11,	6,09	11,	5,42	1	0,54%	1
ЕСН	1,7	3,1	1,61	3,1	1,43	2	,78%	2

Ремонтно-эксплуатационные нужды	8	1,9	0%	3,6	2,05	9%	3,9	1,57	0,05%	3
Амортизация	6	7,5	92%	10,	6	67%	11,	6	1,66%	1
Прочие затраты	3	7,5	70%	13,	7,63	84%	14,	7,47	4,52%	1
Себестоимость без НДС	97	54,			3	51,4		4	51,4	
Себестоимость с НДС	86	64,			8	60,6		0	60,7	

Из данных таблицы 3 видно, что наибольшую долю в себестоимости тканей занимает исходное сырье. Следующей по величине статье затрат являются затраты на химические элементы, используемые при обработке, отбеливании, крашении тканей и прочие затраты. Поэтому в первую очередь стоит искать резервы снижения себестоимости в снижении стоимости обработки сырья. В частности, наиболее разумным источником экономии является замена оборудования на новое более производительное, которое позволяет одновременно снизить затраты на производство и в разы повысить производительность производства, что приведет к снижению постоянных затрат на единицу продукции. Снижение доли затрат на химию возможно за счет поиска новых поставщиков, снижения логистических затрат предприятия.

Форма калькуляции, представленная в виде таблицы 4, используется для определения себестоимости готовых швейных изделий. Также с помощью нее легко проанализировать структуру затрат, влияющих на себестоимость ткани. Ввиду большой номенклатуры выпускаемых швейных изделий представлены лишь некоторые из них.

Таблица 4 – Калькуляция затрат при определении себестоимости готовых швейных изделий

Элемент затрат	Наименование изделия									
	Костюм рабочий усиленный с манжетами			Костюм зимний		КПЭ 27		Костюм летний полевой тип А		
	КОС 2			КОС 31						
Материальные затраты, в т.ч.	0	131,0	% 63,15	4	6	2	6	251	62,2	
стоимость материалов	4	120,1	% 57,91	2	3	1	5	218	54,2	
стоимость фурнитуры		10,86	5,24%	2	2	4	1	32,	8,01	
Оплата труда основного производства, в т.ч.		45,44	% 21,90	1	2	5	1	98,	24,4	
Управление		2,32	1,12%	2	0	2	0	5,0	1,26	
Крой		2,75	1,33%	9	1	3	1	5,0	1,26	
Пошив		39,25	% 18,92	1	2	4	1	87,	21,6	
Упаковка		1,12	0,54%	1	0	1	0	1,1	0,28	
Оплата труда обслуживающего производства		1,81	0,87%	3	0	2	0	3,3	0,82	
Отчисления на социальные нужды		12,47	6,01%	4	6	1	5	26,	6,66	
Амортизация		0,03	% 0,014	0	0	0	0	0,0	0,01	
Прочие затраты		16,69	8,05%	2	3	1	5	23,	5,85	
Итого	4	207,4	100%	7	1	3	1	403	100	

Из данных таблицы 4 видно, что наибольшую долю (более 60%) в структуре себестоимости швейных изделий занимают затраты на сырье и материалы. Следующей по

величине статьей затрат, составляющих до 25% себестоимости, являются затраты на оплату труда рабочих основного производства. В данном случае резервы снижения себестоимости швейных изделий необходимо искать на предыдущем этапе производства – при производстве тканей, т.к. на себестоимость сырья швейное производство повлиять не может.

Однако резервы снижения затрат можно найти и непосредственно в швейном производстве. Здесь в первую очередь нужно пытаться снизить затраты на оплату труда. Этого можно достигнуть путем обновления оборудования, которое позволит как повысить производительность и, как следствие, снизить постоянные издержки на единицу изделия, так и позволит сократить затраты фурнитуры. Также затраты на оплату труда возможно снизить за счет увеличения эффективности организации производства. Это касается в частности более тщательного планирования затрат труда, необходимого для изготовления заказа. Далее необходимо проанализировать перемещение полуфабрикатов внутри фабрики. Это даст возможность выявить резервы снижения временных затрат на производство, повысить производительность.

К поиску резервов снижения затрат необходимо подходить комплексно. Анализ лишь части производственного процесса, во-первых, не дает полной картины расходования средств, во-вторых, лишает возможности оценить все возможные пути снижения затрат. Это может привести к экономическим потерям, вследствие выбора неправильного или не столь эффективного пути снижения затрат, развития предприятия, повышения эффективности его деятельности.

ВЛИЯНИЕ МЕЖДУНАРОДНЫХ СТАНДАРТОВ ФИНАНСОВОЙ ОТЧЕТНОСТИ НА УЧЕТ ЗАПАСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

Борейчук О.Ю. - студент, Басова Ф.М. - доцент
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Фундаментальные изменения в мировой экономике, связанные с ее глобализацией, возрастание роли международной интеграции потребовали унификации бухгалтерского учета, достижения единообразия и прозрачности при составлении финансовой отчетности. Учет, отчетность, аудит должны основываться на единых принципах и давать пользователям такую информацию об имущественном и финансовом положении хозяйствующего субъекта, которая обладает полнотой и базируется на экономических подходах.

Международные стандарты финансовой отчетности (МСФО) – это документы, определяющие общий подход к составлению финансовой отчетности и предлагающие варианты оценки и учета активов, обязательств и операций по их изменению. К настоящему времени разработано 41 МСФО, в том числе МСФО 1 «Представление финансовой отчетности», МСФО 2 «Запасы», МСФО 41 «Сельское хозяйство» и др.

Согласно МСФО финансовая отчетность представляет собой структурированное представление финансового положения и операций, осуществленных компанией. Международные стандарты финансовой отчетности предназначены для составления финансовой отчетности любых торговых, производственных и иных коммерческих компаний (включая банки и страховые организации) независимо от вида деятельности, отраслевой принадлежности и организационно-правовой формы. Они также могут применяться государственными предприятиями. Применение МСФО требует от специалистов совершенно новых знаний и навыков работы. МСФО не являются сводом строгих, детальных правил, а представляют собой набор принципов и требований. Подход к их реализации каждый специалист определяет самостоятельно, принимая во внимание конкретную экономическую ситуацию.

Сегодня большинство стран во всем мире применяют международные стандарты финансовой отчетности. Помимо отчетности по российским правилам бухгалтерского учета многие отечественные компании составляют финансовую отчетность в соответствии с МСФО. Прежде всего, это относится к компаниям, ценные бумаги которых котируются на

мировых биржах, а также к фирмам, среди учредителей и партнеров которых есть иностранные организации. Однако даже если компания не является участником российского или зарубежного фондового рынка, банки и крупные кредиторы нередко требуют представлять им финансовую отчетность по МСФО. Кроме того, многие крупные иностранные поставщики (особенно лизингодатели) в качестве обязательного условия для заключения и пролонгации контрактов требуют у своих российских покупателей финансовую отчетность, составленную по МСФО. Многие российские компании ведут учет в соответствии с МСФО, считая, что такая отчетность позволяет лучше оценить реальное положение дел в компании и принимать более взвешенные управленческие решения. Однако большинство компаний в данный момент еще только пытаются реализовать данную задачу.

Следует отметить, что российские стандарты становятся все более близкими к МСФО и действующая в настоящее время российская система бухгалтерского учета (РСБУ) почти полностью соответствует международным стандартам, хотя некоторые различия сохраняются до сих пор. Однако, несмотря на заметное сближение МСФО и российских стандартов все еще остаются нерешенными некоторые проблемы. Несмотря на заявления о независимости представления финансовых результатов в отчетности от целей налогообложения, на практике сохраняется фискальная направленность учета.

Переход России на МСФО – это важный шаг в процессе построения взаимного доверия между Россией и международным сообществом. Трансформация финансовой отчетности в соответствии с требованиями МСФО становится все более актуальной. Однако следует отметить, что единой методики трансформации отчетности не существует. По мнению специалистов, отчетность в соответствии с МСФО можно получить тремя путями: методом трансформации отчетности, методом трансляции проводок и методом параллельного учета. Поскольку перечень различий между российским учетом и МСФО, связанных с трансформацией бухгалтерской отчетности, остается все еще значительным, данная проблема требует особого внимания со стороны широко круга бухгалтеров и консультантов.

Системы бухгалтерского учета МСФО и РСБУ определяют запасы как активы, предназначенные для продажи в ходе обычной финансово-хозяйственной деятельности или для использования в процессе производства или при предоставлении услуг. В большинстве компаний запасы составляют значительную часть оборотных активов, отраженных в бухгалтерском балансе. От того, насколько верно ведется учет запасов и их стоимости, во многом будет зависеть правильность отражения финансового положения компании и ее прибыли.

Среди наиболее существенных отличий МСФО от РСБУ относительно учета запасов можно выделить следующие:

1) В соответствии с РСБУ запасы отражаются по наименьшей из двух возможных оценок: фактической себестоимости и текущей рыночной стоимости. В МСФО для учета используются себестоимость запасов и чистая стоимость реализации. Это позволяет руководству компании более объективно учитывать стоимость склада в периоды падения цен.

2) Метод ЛИФО с 2005 года исключен из МСФО, с 2008 года из РСБУ. Причина исключения следующая: если используется метод ЛИФО, то в период роста цен стоимость склада существенно завышается, что мешает объективной оценке активов компании.

3) В соответствии с МСФО в стоимость запасов не включаются расходы будущих периодов, в то время как РСБУ это разрешено.

4) Биологические активы учитываются в соответствии с МСФО 41 «Сельское хозяйство». Российские стандарты бухгалтерского учета предполагают, что в составе запасов могут учитываться некоторые биологические активы, например молодняк животных.

5) В отличие от МСФО в РСБУ «другие объекты незавершенного производства» могут оцениваться иначе, чем другие запасы. В МСФО незавершенное производство оценивается аналогично прочим запасам.

б) В РСБУ отсутствуют указания относительно того, следует ли создавать резерв под снижение стоимости (обесценение) незавершенного производства. Согласно МСФО данный резерв должен создаваться.

Таким образом, при составлении отчетности для целей МСФО на основании данных российского бухгалтерского учета может потребоваться ряд существенных корректировок стоимости остатков запасов на конец периода и запасов, списанных на себестоимость.

Международные стандарты финансовой отчетности оказали большое влияние на учет запасов одного из крупнейших зерноперерабатывающих предприятий России ОАО «ПАВА». Компания осуществляет зернопереработку, зернотрейдинг, а также занимает лидирующее место в экспорте российской муки. Акции общества обращаются на Московской Межбанковской Валютной Бирже (ММВБ) и фондовой бирже РТС (Российская торговая система). ОАО «ПАВА» является материнской компанией одного из ведущих зерноперерабатывающих холдингов России. Помимо самой компании холдинг объединяет 18 дочерних предприятий. ОАО «ПАВА» – одна из немногих компаний агропромышленного сектора, готовящая и раскрывающая свою финансовую отчетность в соответствии с МСФО начиная с 2002 года.

По данным исследований ИКАР (Института конъюнктуры аграрного рынка), доля экспорта компании «ПАВА» в российском экспорте муки в 2008 году составляла 15,7%. В 2008 году Министерство промышленности и торговли России удостоило «ПАВА» звания «Самый динамично развивающийся российский экспортер». Экспортная торговая политика компании имеет высокие темпы прироста продаж. За годы работы на зерновом рынке компанией выработана продуманная политика по формированию максимальных запасов зерна в период уборки урожая и наименьших цен на него, основанная на мониторинге урожайности, остатков зерна, объемов переработки, объемов экспорта и импорта зерна и складывающегося уровня цен на зерно в мире, России, регионах.

По мнению компании «ПАВА» существующие в Российской Федерации принципы и процедуры бухгалтерского учета существенно отличаются от общепринятых принципов и процедур, соответствующих МСФО. В связи с этим, в консолидированную финансовую отчетность, которая была подготовлена на основе форм бухгалтерской отчетности зарегистрированных в РФ предприятий группы «ПАВА», составленных по российским стандартам, были внесены корректировки, необходимые для представления данной финансовой отчетности в соответствии с МСФО. Корректировки финансовой отчетности включали реклассификации определенных активов и обязательств, доходов и расходов в соответствующие статьи баланса и отчета о прибылях и убытках для целей отражения экономической сущности операций.

Подводя итог вышесказанному, следует отметить, что отчетность, составленная в соответствии с МСФО, прозрачна и информативна для иностранных инвесторов. Международные стандарты финансовой отчетности нужно рассматривать, прежде всего, как эффективный инструмент для выхода на международные рынки капитала, как новый комплексный подход к формированию финансовой информации.

ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ АПК В РОССИИ

Бугай Н.А. - магистрант, Патрахина В.В. - к.т.н., доцент
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Современное состояние сельского хозяйства в России оставляет желать лучшего.

Россия по уровню техники и технологии в сельском хозяйстве отстает от передовых стран на 40 лет. Только два процента ее сельскохозяйственных угодий обрабатываются по технологиям берегающего земледелия. Из-за отсталости потери урожая достигают 30 процентов. Удельные затраты электроэнергии в несколько раз выше, чем в США и в Западной Европе. В России в сельском хозяйстве трудятся 13 процентов всего трудоспособного населения страны, что в 2 - 4 раза больше, чем на Западе.

Существует целый ряд проблем преодоления отсталости российского сельского хозяйства.

1. Высокие цены на горючее, которые делают невозможным высокорентабельное производство сельскохозяйственной продукции. Было предложение перевести тракторы и комбайны на газ, что по расчетам специалистов, позволяет снизить затраты на горючее втрое. Но, во-первых, сам парк сельскохозяйственных машин в большинстве своем выработал весь свой ресурс. Во-вторых, переоборудование самоходной техники на газ тоже требует затрат. А в-третьих, «Газпром» вряд ли захочет отстать от нефтяников в использовании благоприятной конъюнктуры на мировом рынке и будет поднимать цены на газ.

2. Высокие процентные ставки на кредит 15 - 16 процентов. Но банки не могут снизить процентные ставки, так как они не уверены в возврате кредитов, поскольку в сельском хозяйстве, где также господствуют частники, еще продолжается передел собственности, идет очередная волна сгона крестьян с земли, прямых захватов, поглощений и умышленных банкротств предприятий.

3. Высокие таможенные пошлины на сельскохозяйственную технику и незащищенный внутренний рынок от демпинговых поставок продуктов питания из-за границы. Даже северные страны Западной Европы отличаются от России гораздо более благоприятными природно-климатическими условиями. Там дольше период произрастания растений, намного менее суровая зима. В России строения должны быть более капитальными, расходы на обогрев помещений на много выше. Поэтому состязаться с западными производителями по эффективности сельскохозяйственного производства при прочих равных условиях невозможно.

4. Социальные проблемы сельских жителей: необходимо строительство жилья на селе, улучшение социальных условий для крестьян. Хозяевами на селе стали крупные корпорации, не заинтересованные в процветании села. Сегодня в селе царит одна корпорация, завтра она, учитывая изменение конъюнктуры рынка, продаст свои акции. Отвлекаться на жилищное строительство средства, которые можно эффективнее вложить в производство, экономически нецелесообразно. А у государства не хватает средств на самые неотложные нужды, сельскому хозяйству оно выделяет малые денежные средства, из которых на жилье и улучшение условий жизни много не потратишь.

Перед такой важной отраслью российского сельского хозяйства, как молочное животноводство, стоит много острых проблем.

В России падает не только рентабельность молочного животноводства, но и сокращается поголовье дойных коров. По информации Федеральной службы государственной статистики, в 2008 году поголовье крупного рогатого скота в хозяйствах всех сельхозпроизводителей, составило 21,1 млн. голов (на 3,32 процента меньше по сравнению с аналогичной датой предыдущего года).

За 2007 года молока в стране произведено на 32 млн. тонн. А в 2008 году – 32,4 млн. тонн. Но специалисты считают, что о рентабельности молочного бизнеса можно говорить

лишь после производства 50 млн. тонн молока в год. Причину низких надоев они видят в недостатке сбалансированных кормов.

Цены на молоко в течении последних лет находятся практически на одном уровне. А энергоносители подорожали за это время примерно на 70 процентов. Затраты на энергоносители в среднем втрое превышают аналогичные расходы зарубежных компаний. Поэтому себестоимость российского молока на 20-30 процентов выше импортного.

Но дело не только в затратах, а еще и в нерациональном использовании ресурсов, устаревшем оборудовании и технологиях. Молочным хозяйствам мешает работать и диспропорция между реальной стоимостью сырого молока и закупочными ценами на него молокозаводов. Сегодня налицо ценовой диктат торговли над переработчиком, переработчика над сельхозпроизводителем.

Еще одна недешевая для отрасли издержка - это налоги. И производители, и переработчики, и торговцы молоком облагаются НДС. Получается, налог трижды взимается за один продукт.

В "Концепции-прогнозе развития животноводства в России до 2010 г." научно обосновано увеличение производства молока и говядины за счет интенсивных факторов. В частности, чтобы обеспечить население молоком, достаточно иметь 13 млн. коров, но их удои должны достигнуть в среднем 4000-4300 кг к 2010 г. в январе 2006 г. этот показатель составил 1,8 млн. тонн. Говядины необходимо производить на 40-50 процентов больше, что составит в убойном весе в 2010 году по умеренному варианту 81 кг., по интенсивному - 92 кг. на душу населения (60-65 кг. в последние годы). В развитых странах Запада этот показатель сегодня - 90-120 кг.

Более 98 процентов говядины в России получают от убоя выбракованных коров. В перспективе этот источник производства говядины также будет играть ведущую роль. Вместе с тем необходимо ускоренное развитие мясного скотоводства, чтобы его доля в выработке говядины увеличилась с 1,7 процента в 2001 году до 6,3 процентов по умеренному и до 20-25 процентов по интенсивному вариантам к 2010 году.

Российский Агропром оказывается неконкурентоспособным не только из-за мизерных дотаций, но и вследствие отсталых технологий, слабой организации, незащищенности внутреннего рынка. Между тем именно в решении этих задач сегодня ключ к обеспечению продовольственной безопасности страны.

Отрасли растениеводства и зернового производства не хватает машин, семян, минеральных удобрений. Лишь на 44 процентах посевных площадей России в настоящее время вносятся удобрения. Обеспечить потребности внутреннего рынка на 80 процентов, что соответствует критериям продовольственной безопасности государства, российский АПК сможет, вопрос лишь в сроках. По свинине и мясу птицы - к 2015-2018 году, по говядине и молоку - только через 20 лет. При этом необходимо сохранить объемы импорта по всем видам продовольствия на уровне не менее 20 процентов, чтобы стимулировать отечественных производителей снижать собственные издержки, а с ними и цены на продукцию.

Потенциал отечественного сельского хозяйства огромен: мы можем не только обеспечивать полностью наши потребности в продовольствии, но и экспортировать сельхозпродукцию. Но это возможно только при должном внимании государства к проблемам сельскохозяйственной отрасли.

Список использованной литературы:

1. Коваленко Н. Я, "Экономика сельского хозяйства", М. "ЮРКНИГА", 2004.
2. <http://delyagin.ru/citation/7407.html> Михаил Делягин: "Проблемы АПК нельзя просто залить" деньгами". 2009.06.22 , Русская линия.
3. <http://www.gks.ru/>

КАДРОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ В ОРГАНИЗАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ «ООО СЕМЕЙНАЯ СТОМАТОЛОГИЯ»).

Качесова Е.В. – студентка, Ульянова В.Г.- к.п.н., доцент каф. ЭиОП
Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова (г. Барнаул)

В современных условиях особую важность приобретает создание оптимального механизма управления персоналом во всех сферах и отраслях экономики, обеспечивающего комплексный подход к решению проблем эффективного использования человеческого фактора в организации. Целью данной работы является овладение основными принципами и методами кадровой работы, навыками системного формирования и проведения эффективной кадровой политики, приоритетным в обучении являются методы работы с людьми и принятие эффективных кадровых решений в организации. Поэтому выпускная работа интегрирует опыт работы в стоматологической клинике, понимание законов бизнес-организаций и профессиональные системные технологические знания.

Итак, сегодня в Алтайском крае довольно сложно поддерживать конкурентоспособность стоматологической клиники, поскольку только в Барнауле успешно функционируют более 160 частных клиник и стоматологических кабинетов, наиболее известные из них: «Кариб плюс», «Данти», «Спектра», «Св-ДЕНТ», «Центр современной стоматологии», «Жемчужная улыбка». И когда современное оборудование, удобное местонахождение и все возможные рекламные акции не дают ожидаемого результата, возникает вопрос о высоком уровне сервиса. Оказывается, от компетентности и доброжелательности персонала напрямую зависит рентабельность всей организации в целом. Поскольку для клиники характерна высокая «текучесть кадров», вопросы управления персоналом во времена кризиса становятся наиболее актуальными. Коллектив клиники состоит из 13 человек (3 стоматолога-терапевта, 2 стоматолога-ортопеда, 3 администратора-кассира, 4 ассистента и наемный управляющий), основной задачей является: малыми силами сделать большой отрыв от стоматологий-конкурентов.

Для успешного функционирования организации руководство должно определить необходимые ресурсы. Очевидным является необходимость в деньгах, оборудовании и материалах, но наиболее важным является потребность в людях.

Кадровый менеджмент включает в себя следующие основные этапы:

планирование ресурсов: разработка плана будущих потребностей в людских ресурсах; набор персонала: создание резерва потенциальных кандидатов по всем должностям; отбор: оценка кандидатов на рабочие места и отбор лучших из резерва, созданного в ходе набора; определение зарплаты и льгот: разработка структуры заработной платы и льгот в целях привлечения, найма и сохранения служащих; профориентация и адаптация: введение нанятых работников в организацию и ее подразделения, развитие у работников понимания того, что ожидает от него организация и какой труд в ней получает в ней заслуженную оценку; обучение: разработка программ для обучения трудовым навыкам, требующимся для эффективного выполнения работы; оценка трудовой деятельности: разработка методик оценки трудовой деятельности и доведения ее до работника; повышение, понижение, перевод, увольнение: разработка методов перемещения работников на должности с большей или меньшей ответственностью, развития их профессионального опыта путем перемещения на другие должности или участки работы, а также процедур прекращения договора найма; подготовка руководящих кадров, управление продвижением по службе: разработка программ, направленных на развитие способностей и повышение эффективности труда руководящих кадров.

роделанная работа позволяет сделать вывод, что кадровый менеджмент – это искусство управления персоналом в организации в рыночной системе управления.

В функции кадрового менеджмента входят разработка плана будущих потребностей в персонале, создание резервов потенциальных кандидатов по всем должностям, также занимается оценкой кандидатов на рабочие места, разработкой программы обучения

трудовым навыкам, требующимся для эффективного выполнения работы. В целях привлечения найма и сохранения персонала, разрабатывает структуру заработной платы и льгот. Занимается профориентацией и адаптацией работников и разработкой методов перемещения сотрудников по должностному уровню. Разрабатывает способы оценки трудовой деятельности и доводит ее до работника.

Реализация целей и задач управления персоналом осуществляется через кадровую политику. Целью кадровой политики является стремление создать ответственную и высокопроизводительную силу. Она должна обеспечивать возможность продвижения по службе и необходимую уверенность в будущем. Таким образом, кадровый менеджмент – это необходимая сторона деятельности любой организации.

ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ФИНАНСОВЫМИ РИСКАМИ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Жаворонко Н.Ю. – магистрант, Никитченко Н.Г. – к.б.н., доцент
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

В основе системы управления, в том числе и финансовыми рисками, лежит кибернетическая теория систем.

Эта теория зародилась в 30-х годах XX века и в 50-е годы сформировалась как самостоятельное научное направление. В первых определениях говорилось о том, что система - это элементы и связи (отношения) между ними.

Например, основоположник теории систем Людвиг фон Берталанфи определял систему как комплекс взаимодействующих элементов или как совокупность элементов, находящихся в определенных отношениях друг с другом и со средой.

М. Масарович и Я. Такаха в книге "Общая теория статистики" считают, что система - "формальная связь между наблюдаемыми признаками и свойствами".

А. Холл определяет систему как множество предметов вместе со связями между предметами и между их признаками. Позже в определениях системы появляется понятие цели.

Таким образом, под системой будем понимать множество элементов, находящихся в отношениях и связях друг с другом, которое образует определенную целостность, единство.

Основной целью является построение системы управления финансовыми рисками промышленного предприятия.



Анализ сущности финансовых рисков позволил сформировать алгоритм управления финансовыми рисками.

Рисунок 1 - Алгоритм управления финансовыми рисками промышленного предприятия

Первый блок системы управления финансовыми рисками промышленного предприятия определяет цели управления финансовыми рисками, которые заключаются в:

- профилактике финансовых рисков

промышленного предприятия;

- минимизации ущерба от влияния финансовых рисков.

Второй блок "Определение финансовых рисков, которые проявляются в деятельности промышленного предприятия" заключается в проведении работы по идентификации финансовых рисков, которые проявляются в деятельности промышленного предприятия.

Третий блок включает в себя построение организационной структуры предприятия. Управление финансовыми рисками должно осуществляться обособленной службой.

Определим задачи службы управления финансовыми рисками:

- взаимодействие с подразделениями промышленного предприятия по поводу сбора информации, характеризующей факторы финансовых рисков в деятельности промышленного предприятия;
- обработка и анализ информации (анализ финансовых рисков);
- разработка мероприятия по управлению финансовыми рисками промышленного предприятия (разработка управленческого решения).



Рисунок 2 - Организационная структура промышленного предприятия

Четвертый блок "Анализ особенностей проявления каждого финансового риска" заключается в том, что служба управления финансовыми рисками проводит детальный анализ финансовых рисков.

Анализ кредитного риска показывает, что динамика уровня просроченной дебиторской задолженности и оборачиваемость дебиторской задолженности предоставляют риск-менеджеру информацию об уровне кредитного риска за анализируемый период, позволяют предварительно оценить платежеспособность контрагентов.

При анализе инфляционного риска динамика инфляции за последние несколько лет и прогноз уровня инфляции позволяют риск-менеджеру сопоставить фактические и плановые уровни инфляции, возможность контролировать инфляционные процессы Правительством РФ.

При анализе налогового риска риск-менеджер рассматривает основные направления налоговой политики на следующий год и изучает особенности действующего налогового законодательства, оценивая риск увеличения налоговых ставок, отмены налоговых льгот.

При анализе депозитного риска оценивается размер чистых активов коммерческого банка, рейтинг банка, установленный ведущими рейтинговыми агентствами.

При анализе процентного риска рассматривается уровень ставки рефинансирования, оказывающий непосредственное влияние на уровень депозитных ставок.

Анализ валютного риска производится в условиях, когда сырье и материалы приобретаются за иностранную валюту или предприятие занимается экспортом готовой продукции.

При анализе биржевого риска риск-менеджер должен получить информацию о сумме вкладываемых средств для того, чтобы оценить количественно размер возможного ущерба.

Пятый блок "Разработка управленческого решения о методе управления финансовыми рисками" заключается в том, что специалисты службы управления финансовыми рисками разрабатывают оптимальное управленческое решение, позволяющее преодолеть последствия финансовых рисков.

Важнейшей задачей специалиста службы управления финансовыми рисками является выбор мероприятий по преодолению финансовых рисков (выбор управленческого решения) и предоставление данной информации финансовому директору предприятия.

Предприятие, которое в процессе своей финансовой деятельности сталкивается с финансовыми рисками, имеет несколько возможных путей для преодоления последствий финансовых рисков:

- избежание финансовых рисков (простое уклонение от мероприятия, связанного с риском, используется обычно в самом крайнем случае);
- передача финансовых рисков (страхование и договорное ограничение финансовых рисков);
- самостоятельное несение финансовых рисков (создание резервов, диверсификация, лимитирование).

Основным условием создания службы управления рисками на промышленном предприятии должна быть эффективность деятельности данного подразделения.

Внедрение данного проекта требует определенных затрат. Данные затраты делятся на затраты, связанные с деятельностью риск-менеджеров (оборудование рабочего места, заработная плата и т. д.), и затраты, связанные с осуществлением некоторых мероприятий по преодолению финансовых рисков (комиссионные коммерческого банка при факторинговой операции, уровень скидок при управлении кредитным риском и т. д.).

Снижение потерь от наступления финансовых рисков в результате деятельности службы управления рисками выражается соотношением полученных результатов и результатами прошлых лет при прочих равных условиях.

МОТИВАЦИЯ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ (НА ПРИМЕРЕ ОАО «СИБИРЬТЕЛЕКОМ»)

Краюшкина Ю.Г. – студентка, Горлова Н.Н. – к.т.н., доцент каф. ЭиОП
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Объектом исследования в работе выступает механизм мотивации персонала, так как именно анализ этого механизма дает нам возможности вариации в выборе наиболее эффективной для некоей отдельно взятой организации технологии управления. Предметом исследования является влияние механизма мотивации на управление персоналом в целом. Объектом исследования является мотивация в управлении персоналом на ОАО «Сибирьтелеком».

ОАО «Сибирьтелеком» является лидирующим оператором связи в сибирском регионе. Основа деятельности общества - это совмещение передовых производственных технологий и продуманной маркетинговой политики для предоставления широкого выбора качественных телекоммуникационных услуг для всех категорий пользователей. Несомненным преимуществом компании является обширная инфраструктура сетей, возможность комплексного предоставления услуг по всей территории обслуживания.

Приоритетно в ОАО «Сибирьтелекоме» действует «закрытый» принцип кадровой политики. Это означает, что на начальном этапе мы подбираем кандидата на вакантную должность внутри компании. И если такой кандидат не находится, начинается внешний

подбор. С кадровыми агентствами напрямую ОАО «Сибирьтелеком» не сотрудничает. В большинстве случаев информацию о вакансиях размещаем в Интернете или газетах, в регионах даем объявления в бегущей строке по телевизору. Кроме того, в подразделениях HR заведены базы данных резюме, поступившие от желающих работать в компании. Далее проходит конкурс по кандидатам. Обязательным является собеседование кандидатов со специалистом по подбору, затем собеседование с будущим линейным руководителем и тестирование, в результате которого выявляется психологический тип личности.

Недавно компания завершила реорганизацию своей организационной структуры, изменила многие бизнес-процессы в соответствии с рыночной ситуацией и международными стандартами. Серьезные изменения коснулись коммерческого блока, был сделан акцент на развитии активных продаж и сервиса. В связи с этим возник спрос на специалистов коммерческих служб. Кроме того, востребованы IT-специалисты.

ОАО «Сибирьтелеком» охотно вовлекает своих сотрудников в процесс разработки и внедрения нововведений, проводит конкурсы интеллектуальных инновационных решений в бизнесе. Подходы нематериальной мотивации реализуются путем выделения лучших специалистов — награждение грамотами компании, присвоение званий и т.д. В «Сибирьтелекоме» разработаны также мотивационные программы карьерного роста. Более трех лет в «Сибирьтелекоме» работает система целевого управления, которая тесно связана с вознаграждением сотрудников. Социальные программы, включенные в коллективный договор, позволяют работникам чувствовать поддержку со стороны компании в любых жизненных ситуациях. Это повышает и лояльность сотрудников, и позволяет гордиться тем, что человек работает именно в этой компании.

АНАЛИЗ ФОРМИРОВАНИЯ, РАСПРЕДЕЛЕНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПРИБЫЛИ ОРГАНИЗАЦИИ

Федосеев А.И. – студент, Зенг Ю.А. – ст. преподаватель каф. ЭиОП
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Рыночная экономика определяет конкретные требования к системе управления предприятиями. Необходимо более быстрое реагирование на изменение хозяйственной ситуации с целью поддержания устойчивого финансового состояния и постоянного совершенствования производства в соответствии с изменением конъюнктуры рынка.

Предприятие - это хозяйствующий субъект, созданный для организации предпринимательской деятельности, экономической целью которого является обеспечение общественных потребностей и извлечение прибыли. Получение прибыли, это является непременным условием для их успешной предпринимательской деятельности, критерием выбора оптимальных направлений и методов этой деятельности.

Предприятие самостоятельно планирует (на основе договоров, заключенных с потребителями и поставщиками материальных ресурсов) свою деятельность и определяет перспективы развития, исходя из спроса на производимую продукцию и необходимость обеспечения производственного и социального развития. Самостоятельно планируемым показателем в числе других стала прибыль. В условиях рыночной экономики основа экономического развития – прибыль, важнейший показатель эффективности работы предприятия, источники его жизнедеятельности.

Прибыль - наиболее простая и одновременно наиболее сложная категория рыночной экономики. Ее простота определяется тем, что она является стержнем и главной движущей силой экономики рыночного типа, основным побудительным мотивом деятельности предпринимателей в этой экономике, определенным гарантом прогресса экономической системы, а отсутствие прибыли - яркое доказательство регресса и социальной напряженности. Прибыль очень чувствительна к большому количеству внутренних и внешних факторов влияния, а также к бюджетной, налоговой, ценовой, инвестиционной и кредитной политике органов законодательной и исполнительной власти.

Однако, нельзя полагать, что планирование и формирование прибыли осталось исключительно в сфере интересов только предприятия. Не в меньшей мере в этом заинтересованы государство (бюджет), коммерческие банки, инвестиционные структуры, акционеры и другие держатели ценных бумаг.

Прибыль очень чувствительна к большому количеству внутренних и внешних факторов влияния, а также к бюджетной, налоговой, ценовой, инвестиционной и кредитной политике органов законодательной и исполнительной власти.

Существенное значение имеют внутренние факторы, которые непосредственно зависят от организации функционирования предпринимательских структур, форм собственности и отраслевой принадлежности. Позитивное взаимодействие одних факторов может быть нейтрализовано влиянием других. Прибыль является источником финансовых ресурсов на микро- и макроуровнях и потому отображает противоречия между государственными интересами.

Формирование механизма жесткой конкуренции, непостоянность рыночной ситуации, ставили перед предприятием необходимость эффективного использования имеющихся в его распоряжении внутренних ресурсов, с одной стороны, а с другой, своевременно реагировать на изменяющиеся внешние условия, к которым относятся: финансово-кредитная система, налоговая политика государства, механизм ценообразования, конъюнктура рынка, взаимоотношения с поставщиками и потребителями. Вследствие перечисленных причин меняются и направления аналитической деятельности.

Чтобы обеспечить высокую экономическую эффективность производства, нужна государственная экономическая политика, которая содействовала бы формированию среды, благоприятной для хозяйственной деятельности и ориентировало предприятие на максимальное получение прибыли (доходов).

Так как, именно государство определяет успешное функционирование предприятия, то проблемы прибыли и рентабельности в настоящее время очень актуальны.

Цель этой работы: дать количественную оценку причин, вызывающих изменение прибыли, налоговых платежей из прибыли, выявить тенденции и пропорции, сложившиеся, в распределении прибыли, а также выявить влияние использования прибыли на финансовое положение предприятия.

Оптимизация распределения прибыли, т.е. проводимая на предприятии финансовая политика распределения прибыли должна обеспечить рост оборота, увеличение собственного капитала, достижение оптимальной структуры капитала.

Основная задача анализа распределения и использования прибыли состоит в выявлении тенденций и пропорций, сложившихся, в распределении прибыли за отчетный год по сравнению с прошлым годом. По результатам анализа разрабатываются рекомендации по изменению пропорций в распределении прибыли и наиболее рациональному ее использованию.

Информационной базой данной работе является: балансы предприятия за 2007, 2008, 2009 гг, постановления и законодательные акты правительства РФ, работы советских и зарубежных экономистов, занимающихся вопросами управления эффективностью производства и прибыли.

НЕСОСТОЯТЕЛЬНОСТЬ И БАНКРОТСТВО ПРЕДПРИЯТИЙ

Мананкин Н.В. – студент, Никитченко Н.Г. - к.б.н., доцент
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

В любой цивилизованной стране с развитой экономической системой одним из основных элементов механизма правового регулирования рыночных отношений является законодательство о банкротстве. В настоящий момент нашей рыночной экономике присущи такие явления как спад промышленности, экономический кризис, отсутствие инвестиций, ужесточение денежно-кредитных отношений, что, несомненно, приводит к несостоятельности хозяйствующих субъектов.

Банкротство предприятия является результатом взаимодействия целого ряда факторов: внешних, на которые предприятие не может влиять вообще или может оказывать лишь слабое влияние, и внутренних, зависящих от организации работы самого предприятия.

Анализ практических ситуаций оценки структуры баланса по официально утвержденным критериям показывает, что структура баланса многих российских предприятий оказывается неудовлетворительной. Это может означать, с одной стороны, что финансовое состояние анализируемых предприятий действительно близко к банкротству, а с другой – возможно неадекватное отражение реального финансового состояния по применяемым для оценки структуры баланса критериям.

Согласно рейтинговой оценке явление банкротства предприятий, являясь вечным спутником рыночной экономики, присутствует в ней в значительных масштабах. В России скрытое банкротство предприятий имеет массовый характер, однако процедуры в отношении их применяются выборочно, к злостным неплательщикам. Поэтому, судя по данным статистики, масштаб указанного явления в экономике России во много раз меньше, чем в экономике развитых стран, где закон действует автоматически в отношении всех несостоятельных предприятий.

Рыночная экономика выработала обширную систему финансовых методов предварительной диагностики и возможной защиты предприятия от банкротства, которая получила название «Системы антикризисного финансового управления».

С позиций финансового менеджмента возможное наступление банкротства представляет собой кризисное состояние предприятия, при котором оно неспособно осуществлять финансовое обеспечение своей хозяйственной деятельности. Преодоление такого кризисного состояния, диагностируемого как «угроза банкротства», требует разработки и осуществления специальных методов финансового управления предприятием.

Политика антикризисного финансового управления представляет собой часть общей финансовой стратегии предприятия, заключающейся в разработке системы методов предварительной диагностики угрозы банкротства и «включении» механизмов финансового оздоровления предприятия, обеспечивающих его выход из кризисного состояния.

В условиях нестабильной экономики, замедления платежного оборота, недостаточной квалификации менеджеров и их приверженности к агрессивным формам осуществления финансовой деятельности институт банкротства получает все большее распространение. Оно является предметом обширного государственного регулирования в силу отрицательных последствий деятельности финансово несостоятельных предприятий для развития экономики страны в целом.

ИНДУСТРИАЛЬНЫЕ ПАРКИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Думчев К.Ю. – магистрант, Ульянова В.Г. – к.п.н., доцент

Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова (г. Барнаул)

Первым индустриальным парком, существующим до настоящего времени, считается Траффорд Парк в Манчестере (Англия). Его основал в 1896 г. Эрнст Холи, который приобрел первые 10 гектаров земли вдоль Манчестерского морского канала, создал на них транспортную и инженерную инфраструктуру и стал продавать и сдавать в аренду инженерно подготовленные участки промышленным компаниям. В 1910 г. в Траффорд Парке разместил свой первый в Европе автомобильный завод Генри Форд. Сейчас он управляется местной корпорацией территориального развития.

На сегодняшний день индустриальные парки как комплексы, сочетающие складские, производственные, офисные и социально-бытовые помещения, достаточно популярны и распространены в мире. В странах Западной Европы их большое количество: только в Германии функционирует более 200 технопарков, а в США – более 400. В последние десятилетия технопарки и индустриальные парки активно развивались в странах Азиатского региона, Восточной Европы и в Прибалтике.

В условиях проводимой в России модернизации экономической системы особую важность приобретает поиск так называемых «точек роста». Наиболее значимыми и эффективными являются территории опережающего развития, которые выступают в виде: особых экономических зон, свободных экономических зон, свободных таможенных территорий, полюсов инновационного развития и индустриальных парков. Именно последние способны создать условия для интенсивного, поступательного развития современного промышленного производства и логистических процессов. Под индустриальным парком принято понимать территорию, определённую исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации и предназначенную для размещения на инженерно подготовленных земельных участках промышленных производств и подразделений НИОКР, внедренческих, логистических, транспортных и иных объектов. Наиболее полный перечень территорий ускоренного развития состоит из особых экономических зон, свободных таможенных зон, индустриальных парков, технологических парков, полюсов инновационного развития. Данные территории отличаются целями создания, а также формами государственной поддержки.

Наиболее развитыми формами территорий опережающего развития в Российской Федерации являются особые экономические зоны, под которыми понимается определяемую постановлением Правительства Российской Федерации часть государственной и таможенной территории Российской Федерации, на которой действует особый режим ведения предпринимательской деятельности. На территории Российской Федерации созданы несколько типов ОЭЗ: промышленно-производственная (2 зоны), технико-внедренческая (4 территории), туристско-рекреационная (7 зон) и портовая.

Для эффективного функционирования промышленного парка требуется:

- близость основных транспортных коридоров (морские порты и аэропорты, автомагистрали, железная дорога, речные каналы, трубопроводы);
- наличие, приемлемые профессиональный уровень и стоимость рабочей силы;
- возможность подведения необходимых коммуникаций;
- близость сырья и материальных ресурсов.

В настоящее время в Российской Федерации крупные индустриальные парки созданы в 8 регионах, ещё в 5 разработаны и утверждены комплексные программы их строительства. В каждом субъекте на подобные территории возлагаются большие надежды в деле инновационного развития. При этом следует отметить, что наиболее активны в создании территорий ускоренного развития регионы европейской части России. Наибольший опыт накоплен в республике Татарстан, Московской и Ростовской областях. Среди резидентов – компании мирового уровня по производству строительных материалов, продуктов питания, а

также химическая промышленность и другие. В целом индустриальные парки подразделяются на два вида: промышленные, например, в Калужской (привлечены компании мирового уровня) и Ростовской областях (также размещены производства мировых лидеров, суммарный объём инвестиций более 1750 млн. дол.) и логистические, например, в Московской области (располагают значительной территорией, расположенной вблизи с мегаполисом – Москвой, развитой транспортной инфраструктурой).

Анализируя состояние и уровень развития индустриального парка, можно заключить, что больших успехов добились регионы, создавшие полноценную нормативно-правовую базу. Это сделало участие девелоперов и резидентов более привлекательным и эффективным. Однако, безусловно, это не является главным фактором позитивного результата. В настоящее время на федеральном уровне законодательная основа индустриальных парков отсутствует, что сдерживает развитие территорий опережающего развития, однако подкомитетом по технологическому развитию Государственной Думой Федерального Собрания РФ соответствующий законопроект подготовлен и проходит необходимые процедуры согласования. Наиболее значимыми законодательными актами Российской Федерации, регулирующими развитие территорий ускоренного развития, являются: федеральный закон Российской Федерации от 24 июля 2007 г. N 209-ФЗ "О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации" и федеральный закон Российской Федерации от 22 июля 2005 г. N 116-ФЗ "Об особых экономических зонах в Российской Федерации». Однако их действие на индустриальные парки распространяется в меньшей степени.

Для более полного рассмотрения сущности индустриальных парков представляется верным сравнить их с технологическими парками (технопарками). У них много общего: технологические и индустриальные парки – это оснащенные на высоком уровне с развитой инфраструктурой и коммуникациями комплексы, где размещаются офисные помещения, центры коллективного пользования, транспортные службы, лабораторные, производственные и складские помещения, гостиницы, торговые центры, рестораны. Разница состоит в том, что главная задача индустриальных парков — обеспечить предприятия инфраструктурой для ведения бизнеса, в то время как задача технопарков — внедрить новые технологии в производства.

Правительством России утверждена программа создания технопарков в сфере высоких технологий (распоряжение от 10 марта 2006 года №328-р). Согласно нормативному документу наиболее эффективным механизмом развития высокотехнологичных отраслей является создание технологических парков. Технопарки в сфере высоких технологий планируется создавать на территориях Московской, Новосибирской, Нижегородской, Калужской, Тюменской, Кемеровской областей, Республики Мордовия, Республики Татарстан и г. Санкт-Петербурга. Стоимость совокупного объема произведенных в результате деятельности технопарков в сфере высоких технологий продукции и оказанных услуг может превысить 100 млрд. рублей.

В технопарках аккумулируются наукоемкие производства и компании, осуществляющие разработку IT-технологий. Их главная функция – повышение конкурентоспособности бизнеса за счет разработки и внедрения инновационных проектов. Индустриальные парки рассчитаны на размещение обычных производств, не относящихся к категории вредных. Как правило, это предприятия пищевой, легкой, деревообрабатывающей промышленности, сборочные производства.

Значительный практический и научный интерес представляют формы государственной поддержки индустриальных парков (приложение Б). С учётом установленных федеральным бюджетным законодательством ограничений по направлениям расходования средств региональных бюджетов субъекты предоставляют следующие меры поддержки: имущественная, финансовая, информационная, правовая и консультационная помощь, а также поддержка в продвижении на рынок производимых резидентами товаров и услуг (приложение В). Отбор резидентов, предоставление имущественной и финансовой помощи

происходит на конкурсной основе. Объем поддержки со стороны органов власти зависит, прежде всего, от финансовых возможностей бюджета. Регионы-доноры в значительной степени могут оказывать финансовую и имущественную поддержку, дотационные – главным образом, информационную.

Ключевой проблемой инновационных проектов является определение источников финансирования. Для крупных проектов, выступающих наиболее привлекательными для региона, это особенно актуально, поэтому весьма положителен факт согласия Правительства России направлять ресурсы Инвестиционного фонда РФ на проекты создания индустриальных парков. Так, например, из данного фонда будет выделено республике Татарстан около 500 млн. рублей (30% от общего объема инвестиций) на строительство индустриального парка «Камские поляны». Полноценное строительство индустриальных парков может повлечь значительные расходы бюджета, поэтому данный вид активизации инновационной и инвестиционной деятельности актуален для регионов с высокой долей собственных доходов.

Ориентированность индустриальных парков на инновационные разработки в перспективе должна принести не только дополнительные доходы за счет эффективного союза науки, производства и бизнеса, но и значительный социальный эффект - новые рабочие места, активное жилищное строительство, реорганизация городской инфраструктуры и социальной сферы.

КАДРОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ В ОРГАНИЗАЦИИ ООО «НАДЕЖДА» г.Заринск
Курсикова Т.В. – студентка, Рязанова В.С. - к.х.н., доцент
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Одним из ключевых факторов деятельности любой организации является наличие человеческих ресурсов. В современных условиях именно эти ресурсы рассматривают как наиболее ценный капитал, которым располагает организация. Научно-технический прогресс и связанное с ним резкое увеличение доли наукоемких технологий обуславливает рост требований к профессиональным и социально-психологическим качествам работника.

Эффективное управление человеческими ресурсами как особая функция деятельности, связанной с наймом работников, их обучением, оценкой и оплатой их труда, является важной предпосылкой для эффективной деятельности организации. Подготовленные и квалифицированные работники, находящиеся в штате организации, называются его персоналом, или кадрами.

Главная цель управления персоналом состоит в обеспечении организации работниками, отвечающими требованиям данной организации, их профессиональной и социальной адаптации.

Основными задачами, которые решают службы по управлению персоналом, являются: планирование потребности предприятия в трудовых ресурсах, поиск и отбор нужных работников, обучение и повышение их квалификации, управление мотивацией, создание условий для повышения производительности труда, контроль над изменением статуса работников, правовые вопросы трудовых отношений.

Реализация целей и задач управления персоналом осуществляется через кадровую политику. Кадровая политика - это главное направление в работе с кадрами, набор основополагающих принципов, которые реализуются кадровой службой организации.

Кадровая политика - это целенаправленная деятельность по созданию трудового коллектива, который наилучшим образом способствовал бы совмещению Целей и приоритетов организации и его работников.

Разработка и постоянный пересмотр кадровой политики являются на современном этапе актуальной задачей эффективного функционирования любой организации в условиях рыночно-демократических преобразований. Кадровая политика должна увеличивать возможности организации реагировать на изменяющиеся требования технологии и рынка в

ближайшем будущем. Ее основная цель - создать сплоченную, ответственную, высокоразвитую рабочую силу.

Кадровый менеджмент в любой организации включает два взаимосвязанных аспекта. С одной стороны, для организации необходимо, чтобы в ее распоряжении имелось достаточное количество персонала соответствующей квалификации в нужное время и нужном месте. С другой стороны, работники заинтересованы в благоприятных условиях труда и высоких зарплатах.

На практике все эти мероприятия объединяют в оперативный план работы с персоналом. Для разработки оперативного плана подразделениям, которые занимаются планированием трудовых ресурсов, необходимо располагать обширной информацией о составе имеющегося персонала, его структуре (квалификация, численность рабочих, служащих и т. д.), текучести кадров, рабочем времени и его потерях из-за простоев и болезней, заработной плате персонала и расходах на социальные нужды. Подобная информация представляет собой базу данных для принятия решений по кадровым вопросам.

В теоретической части работы подробно рассмотрены основные элементы системы управления персоналом, а также современные тенденции управления трудовыми ресурсами организации. На основе описанных элементов системы управления, проведен анализ реализации технологий кадрового менеджмента на примере частной организации – ООО «Надежда».

Целью работы является повышение эффективности кадрового менеджмента, его составных частей и принципов их реализации в организации.

Задачи выпускной работы:

- 1) изучить теоретический материал справочной и научной литературы по данной теме;
- 2) провести анализ реализации кадровой политики на примере конкретной организации (ООО «Надежда»);
- 3) на основе проведенного анализа дать рекомендации по улучшению кадровой политики в организации.

Объектом исследования данной работы является частная организация – ООО «Надежда». Предметом - кадровая политика организации. В ходе исследования для достижения поставленных целей и задач использованы методы системного и экономического анализа.

Основным методом исследования в данной работе, является метод анкетирования и изучение документов организации: Устава ООО «Надежда», штатного расписания за 3 года, бухгалтерских балансов, а также метод анализа показателей, метод сбора информации: периодическая печать, специальная литература, беседа с руководителем и гл. бухгалтером организации, ознакомление с документацией.

Проведены исследования структуры кадрового состава, заработной платы, финансового состояния организации, адаптация, обучение и повышение квалификации персонала в организации, оценка трудовой деятельности персонала.

По результатам исследования обнаружено, что имеются некоторые проблемы работы с кадровым составом организации: руководство не уделяет внимание мотивации персонала, подбору и адаптации кадров, нет индивидуальной работы с кадрами.

Разработан план мероприятий по повышению эффективности персонала, рассчитаны затраты для реализации плана мероприятий: рассчитан бюджет для реализации мероприятий и оценка экономической эффективности данных мероприятий.

АНАЛИЗ РЕНТАБЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Борщева А.П. – студент

Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Анализ рентабельности позволяет оценить способность предприятия приносить доход на вложенный в него (предприятие) капитал. Характеристика рентабельности предприятия базируется на расчете четырех основных показателей рентабельности всего капитала, собственного капитала, основной деятельности и рентабельности продаж.

Анализ рентабельности заключается в исследовании уровней и динамики разнообразных финансовых коэффициентов, которые являются относительными показателями финансовых результатов деятельности предприятия.

Предприятие считается рентабельным, если доходы от реализации продукции (работ, услуг) покрывают издержки производства (обращения) и, кроме того, образуют сумму прибыли, достаточную для нормального функционирования предприятия.

Рентабельность – это относительный показатель, который отображает степень прибыльности экономической деятельности предприятия. Во время анализа рентабельности предприятия или продукции исследуются как текущие уровни рентабельности, так и динамика их изменения.

Рентабельным называют такое предприятие, которое имеет прибыль, а значит, имеет положительные показатели рентабельности. Если предприятие убыточно, то его называют нерентабельным. Продукцию называют рентабельной, если она приносит прибыль.

Показатели рентабельности предприятия очень важны при комплексном анализе его деятельности. На основании анализа рентабельности предприятия проводится инвестиционная политика, а на основании анализа рентабельности продукции – политика ценообразования.

Рентабельность дает понятие об отношении между полученным результатом и использованными ресурсами, а значит и об эффективности деятельности предприятия. Источником информации для анализа рентабельности предприятия являются все формы финансовой отчетности.

Основные показатели рентабельности это: общая рентабельность производства (рентабельность предприятия, рентабельность фондов, ROA) – отношение чистой прибыли к среднегодовой величине активов; рентабельность собственного капитала (ROE) – отношение чистой прибыли к среднегодовой величине собственного капитала ;

рентабельность основных средств и других внеоборотных активов – отношение операционной прибыли к среднегодовой величине основных средств и других внеоборотных активов; рентабельность инвестированного капитала (ROIC) – отношение операционной прибыли за вычетом скорректированных налогов к среднегодовой величине инвестированного капитала; рентабельность перманентного капитала – отношение чистой прибыли к среднегодовой величине собственного капитала и долгосрочных займов; рентабельность суммарных активов (ROTA,) – отношение EBIT(операционная прибыль) к среднегодовой величине активов ; рентабельность чистых активов (RONA) — отношение прибыли к среднегодовой величине внеоборотных активов и чистого оборотного капитала; рентабельность активов бизнеса (ROBA) — отношение EBIT к среднегодовой величине требований к оборотному капиталу плюс основных средств ; рентабельность продаж (Profit margin) – отношение операционной или чистой прибыли к выручке от реализации; рентабельность продукции – отношение операционной прибыли к себестоимости реализованной продукции; рентабельность единицы продукции – отношение валовой, операционной или чистой прибыли единицы продукции к ее себестоимости

Показатели рентабельности в зависимости от параметра в знаменателе делятся на два вида: рентабельность предприятия и рентабельность продукции. В формуле рентабельности предприятия в знаменателе находятся статьи баланса (активов или пассивов), а в формуле рентабельности продукции — себестоимость или выручка.

Во время анализа рентабельности предприятия аналитики обращают внимание не только на значения отдельных показателей и их изменения, но и сравнивают их между собой. Например, рост ROBA при снижении ROTA может сигнализировать о чрезмерной дебиторской задолженности, неоправданных количествах свободных денежных средств или затоваренности склада. Такая динамика показателей рентабельности, скорее всего, подтолкнет менеджмент к инвестициям в основные фонды.

После анализа рентабельности предприятия начинается анализ рентабельности отдельных видов продукции с целью выявления нерентабельной и малорентабельной продукции, причин выпуска такой продукции и разработки решений с целью их устранения.

Единственными факторами, влияющими на рентабельность единицы продукции являются: изменение отпускной цены и изменение себестоимости.

Таким образом, рентабельность – это важный показатель деятельности предприятия, дающий более полную, чем прибыль, картину и хорошо поддающийся разного рода анализу.

КАДРОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ НА СОВРЕМЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ

Хмельницкая Е.С. – студент, Кузьмина О.Г. - к.т.н., доцент

Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова (г.Барнаул)

В течение прошедших десятилетий роль и значение системной работы с человеческими ресурсами множество раз переосмысливалось, изменялось мнение о месте управления персоналом в системе менеджмента.

Сегодня персонал является стратегическим фактором, определяющим будущее организации, что превращает его в человеческие ресурсы - совокупность личностей, каждая из которых обладает особой индивидуальностью, интеллектом, способностью к саморазвитию, творчеству. Причем если прежде деятельность работников определялась потреблением других ресурсов (прежде всего машин), то сегодня положение стало диаметрально противоположным: эффективность их использования всецело зависит от людей.

Персонал (кадры) - один из главных приоритетов менеджмента. Зачастую, "менеджмент" трактуется именно как "управление людьми в организации", связующее звено между "интересами предприятия" и "интересами человека".

Сейчас, на опыте наиболее успешных организаций, признано, что основа организации не в оборудовании, не в доле рынка, а в её человеческом капитале, который является первопричиной и источником всего ценного, что создается компанией.

Кадровый менеджмент - это система управления персоналом. По общей оценке, управление персоналом сегодня является одной из наиболее важных функций менеджмента организации, способной многократно повысить её эффективность.

Управление персоналом можно определить как целенаправленное и системное воздействие с целью развития компании. При этом воздействие направлено непосредственно на сотрудников – специалистов и менеджеров, занятых совместной деятельностью в соответствии с требованиями компании. Кто же осуществляет это воздействие? Не только специалисты кадровой службы, но и все руководители разных уровней, в чьи обязанности входит организация эффективной работы подчиненных. Важным принципом управления персоналом является его функциональная специализация в сочетании с универсальностью. Например, к каждому человеку в организации должен уделяться индивидуальный подход, соответствующий особенностям данного лица. Законы межличностных отношений одинаковы по отношению ко всем. И это обстоятельство нельзя не учитывать.

Среди методов управления специалисты различают:

- административные (реализуются в виде властных полномочий и основываются на формальной системе поощрений и взысканий, дисциплинарных требованиях);
- экономические (материальное стимулирование, установление нормативов, участие сотрудников в прибыли компании и т.д.);

- социально-психологические (основаны на способах «морального» воздействия на сотрудников: установление благоприятного психологического климата, различные методы нематериальных поощрения, содействие участию сотрудников в управлении компанией, развитие инновационности и инициативности сотрудников).

Таким образом, значимость кадрового менеджмента – как системы управления персоналом отрицать невозможно. Актуальность данной темы опередило ее структуру. Управление персоналом для предприятия ЗАО «Контакт-108» имеет большое практическое значение, так как отдельно возникающие проблемы актуальны для анализируемого предприятия.

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ДОХОДОВ: НЕРАВЕНСТВО И БЕДНОСТЬ

Самохина Ю. – студент, Лукин Л.А.- к.т.н., доцент

Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова (г.Барнаул)

Обладая колоссальными природными и человеческими ресурсами, Россия остаётся одной из самых бедных стран Европы. Человеческая нужда стала столь вопиющей, что президент провозгласил одной из приоритетных государственных задач борьбу с бедностью. Очевидно, что проблема неравенства в нашей стране давно уже вышла за рамки чисто экономического фактора и приобрела серьёзный социально-политический аспект. Целью данной работы является выяснение того, какие процессы привели к подобному расслоению общества, каковы его последствия и существуют ли пути выхода из сложившейся ситуации.

Официально бедными называют граждан, получающих доходы ниже фиксируемого государственными органами прожиточного минимума, причём для каждого региона имеются свои цифры. Такая бедность называется абсолютной. В развитых странах бедность измеряется относительно среднего уровня доходов населения — бедными считаются те, чей доход ниже половины или даже двух третей среднего дохода. Такая бедность называется относительной. Контраст между этими двумя показателями в нашей стране поразителен. Относительная бедность в регионах России тем выше, чем выше валовой региональный продукт (ВРП) на душу населения.

Показатель дифференциации между бедными и богатыми в России составляет 30 к одному. Для сравнения в США они колеблются от 12 до 14 пунктов. Для стран с протестантской этикой характерны ещё меньшие показатели: 6–7. В Финляндии социально приемлемой нормой считается значение коэффициента дифференциации на уровне 3.

Важнейшим фактором, определяющим бедность, считается зарплата. В общем показателе бедности доля её дефицита составляет более 40%. Около 30–35% дефицита доходов связаны с отсутствием благоприятной среды для частного бизнеса и мелкого предпринимательства. И только порядка 15–18% приходится на социальные трансферты — пенсии, пособия, различные фонды и т. п. Поэтому для борьбы с нищетой важна, прежде всего, реформа заработной платы. Анализ оплаты труда в различных отраслях экономики показывает, что диспропорции крайне велики. По данным на 2004 г., зарплату ниже прожиточного минимума получают примерно 30% работающих граждан.

Массовая бедность населения и чрезмерная поляризация общества оказывают негативное влияние на экономическое развитие России, противоречат созданию институтов социального государства.

Усиление неравенства и нищеты препятствует развитию внутреннего рынка России, формированию среднего класса, т.е. платежеспособного большинства населения.

Выводы и предложения по сложившейся ситуации:

1. Оценка уровня качества жизни должна быть дополнена показателем дифференциации доходов населения.
2. Характеристикам дифференциации доходов населения необходимо установить соответствующие нормативные уровни: «нормальный», «повышенный», «критически недопустимый».

3. При достижении критически недопустимого уровня дифференциации доходов государство должно активно регулировать этот процесс законодательно утверждёнными методами.

4. Одним из инструментов снижения высоких значений дифференциации доходов населения может стать государственная политика по ускоренному формированию рынка высококвалифицированного труда на основе инновационной модернизации экономики регионов и государства в целом.

5. Несовершенные механизмы распределительных экономических отношений в области уровней доходов становятся тормозом социального прогресса и развития экономики.

ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА (НА ПРИМЕРЕ ООО «СПЕЦИАЛИЗИРОВАННАЯ СТРОИТЕЛЬНАЯ КОМПАНИЯ»)

Криволапова О.А. – студент, Рязанова В.С. – к.х.н., доцент
Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова (г.Барнаул)

Управление персоналом в рамках организации имеет стратегический и оперативный аспекты. Организация управления персоналом вырабатывается на основе концепции развития предприятия, состоящей из трех частей:

- производственная;
- финансово- экономическая;
- социальная (кадровая политика).

Современные подходы к оценке деятельности персонала

Работать эффективно - это значит добиваться больших результатов при меньших затратах труда, времени, средств.

Оценка эффективности деятельности персонала основана, прежде всего, на информации о работниках: продвижение по службе, их профессиональные, квалификационные, половозрастные характеристики, медицинские и психологические параметры, производительность и новаторская активность.

Чтобы судить, насколько эффективна та или иная система управления персоналом, нужны критерии, позволяющие произвести такую оценку. Их выбор зависит от того, что брать за точку отсчета: деятельность конкретно взятого руководителя, трудовые показатели коллектива или особенности исполнителей.

Выделить две основные концепции, положенные в основу оценки эффективности управления персоналом. Согласно первой из них эффективность управления персоналом оценивается исходя из органического единства управления и производства, но при этом вклад собственно управления персоналом в эффективность производства не определяется. Вторая концепция делает акцент на определение вклада управления персоналом в эффективность производства. Большинство методик оценки эффективности управления персоналом придерживаются первого подхода.

Оценка должна осуществляться на протяжении всех фаз управленческой деятельности. Она тесно связана с другими этапами процесса управления и своими результатами способна побуждать руководителя вносить в него необходимые коррективы. При этом оценка обеспечивает функционирование в фирме бесперебойной обратной связи.

Также следует заметить, что при оценке эффективности деятельности персонала следует учитывать затраты на достижение этих целей, реальная эффективность системы деятельности персонала может быть определена только из сопоставления степени реализации целей с затраченными на это средствами. Необходимо оценивать эффективность деятельности персонала по результатам работы всей фирмы.

Рассмотрению вопросов управления трудовыми ресурсами посвящены работы таких отечественных и зарубежных ученых, как Акимочкина Т.А. , Дуракова И.Б., Зайцев Е.А.,

Кибанов А.Я., Лукашевич В.В., Мидлер П.Б., Одегов Ю.Г., Пошерстник Н.В., Спивак В.А., Соловьев Д.П., Стредвик Дж., Дьяченко М.А., Шекшня С.Р., Яковенко Е.Г. и др.

Методика оценки персонала, ориентированной на результат

Ориентированная на результат оценка руководителей — систематическая методика, которая помогает дать ответ на три фундаментальных для руководителей вопроса:

- чего ожидают от меня как руководителя?
- насколько я соответствую этим ожиданиям?
- как мне стать еще более хорошим руководителем в будущем?

Целевая группа данной методики — руководители первого уровня, т.е. те, которые имеют в подчинении только рядовых сотрудников, но не управленческий персонал.

Ориентированная на результат оценка руководителей может проводиться в любой государственной организации.

Оценка руководителей с ориентиром на результат объединяет совокупность требований, предъявляемых к руководителям, в три основных группы.

Группа 1: результаты работы отдела

Группа 2: управление персоналом

Группа 3: междепартаментское управление

Все 3 направления отражают целостность управленческих задач отдельного руководителя. Оценка результатов работы подразделения проводится руководителем и его непосредственным начальником.

По результатам оценки и дискуссии об определении целей руководитель и его собственный начальник составляют план развития, который призван обеспечить наилучшую готовность руководителя к достижению результатов, запланированных на следующий период, и на более длительный срок — в целом.

Критерии оценки деятельности персонала

Критерии - это те показатели, те характеристики (рабочие, поведенческие, личностные), основываясь на которых можно судить о том, насколько хорошо работник выполняет свою работу.

Критерии оценки деятельности разделяются по разным основаниям, среди которых можно выделить следующие группы критериев.

Общеорганизационные и специализированные критерии.

Количественные и качественные критерии.

Объективные и субъективные критерии.

Интегральные и простые критерии.

Критерии оценки работы персонала призваны оценить вклад работника в достижение целей организации, что дает возможность руководству организации принимать верные административные решения. Выбор конкретных критериев оценки (личностные качества, рабочее поведение или рабочие результаты) зависит от категорий оцениваемых работников и от того, как предполагается использовать получаемые результаты.

Особенности оценки деятельности персонала в сфере строительства

Важным вопросом организации управления в строительных организациях является правильный выбор стратегии и стратегических целей.

Субъектами должны выступать такие подразделения, деятельность которых непосредственно оказывает влияние на ход строительства.

В основном в строительных организациях существует практика проведения достаточно формальных и поэтому малоэффективных аттестаций, которые специалисты и руководители проходят не чаще, чем раз в три года.

Огромное значение должно придаваться соответствию менеджмента, деловой культуры, установившейся на предприятии, тем ключевым принципам, которые последовательно реализует строительная компания.

Процедуры ежегодной оценки специалистов и руководителей

Оценивая работу работника за год, в первую очередь строительная компания ориентируется на уровень развития у него корпоративных компетенций. Поэтому при подготовке к процедуре оценки и в ходе самого оценочного собеседования руководителям предлагается оценить у своих подчиненных следующие компетенции:

1. Понимание стратегии компании;
2. Ориентация на результат;
3. Готовность к изменениям;
4. Стремление к развитию и самообразованию;
5. Способность к планированию и организации собственной работы;
6. Способность к работе в команде;
7. Готовность следовать политике и разделять ценности компании.

Оценочная форма

Оценочная форма дает возможность обеспечить четкость и полное соответствие процесса ежегодной оценки установленным требованиям. Это одновременно инструмент, который призван помочь и руководителю, и подчиненному найти резервы улучшения работы в следующем году.

В основе ежегодной оценки работы специалистов и руководителей в строительных компаниях проходит оценочное собеседование. Оценочное собеседование это структурированное интервью, имеющее четко определенные цели, которое проводит руководитель со своим подчиненным (оцениваемым).

Проведению специального однодневного семинара.

В семинаре должны принять участие все руководители, которые в последующем будут проводить оценочные собеседования со своими подчиненными.

Методы и методики оценки персонала

Условно все методы исследования организации можно подразделить на три основных подхода: гуманитарный, инженерный и эмпирический. Методы оценки персонала в наибольшей степени относятся к эмпирическому подходу. Оценка – это сравнение полученных в ходе исследования характеристик с характеристиками «эталонного образца». Методы эмпирических исследований разделяют на количественные и качественные.

Количественные методы можно охарактеризовать как формализованные и массовые. Наиболее распространенным количественным методом является анкетирование. Одним из видов анкетирования, применяемых для оценки персонала, являются личностные опросники.

1. Многофакторные личностные опросники (предназначены для описания широкой сферы индивидуально-личностных характеристик): опросник Кеттелла (16-PF), опросник ММРІ, опросник FPI, характерологический опросник.

2. Опросники мотивационных особенностей: опросник Реана, тест на педантичность предназначен для диагностики уровня педантичности.

3. Опросники психического благополучия: методика определения стрессоустойчивости и социальной адаптации Холмса и Раге, методика экспресс-диагностики невроза Хека и Хесса, шкала реактивной и личностной тревожности Спилбергера

4. Опросники самооотношения (изучаются особенности отношения сотрудника к самому себе): методика самооценки личности (Будасси), опросник Стефансона.

5. Опросники темперамента: личностный опросник Айзенка, опросник Стреляу

6. Опросники ценностей (применяются для изучения ценностно-смысловой сферы личности): тест Рокича «Ценностные ориентации

7. Опросники эмоциональных особенностей: тест «Эмоциональное выгорание», шкала оценки значимости эмоций

8. Тесты на активность поведения: методика «Выход из трудных жизненных ситуаций».

Еще одним важным методом оценки персонала являются тесты способностей: тест структуры интеллекта Амтхауэра, тест Гилфорда, тест Равенна.

Метод интервью отличается строгой организованностью и неравноценностью функций собеседников: интервьюер (специалист, который проводит интервью) задает вопросы респонденту (оцениваемому сотруднику).

Наиболее применяемыми в оценке персонала являются следующие виды: биографическое интервью, поведенческое интервью, ситуационное интервью, проективное интервью.

Одним из основных качественных методов оценки персонала также является традиционный анализ документов. В процессе анализа документов могут исследоваться резюме, рекомендательные и сопроводительные письма, документы об образовании (дипломы, сертификаты, квалификационные свидетельства), научно-исследовательские и публицистические работы и др.

Прежде всего это относится к бизнес-кейсам. Бизнес кейс – это всестороннее описание ситуации, в которой когда-то оказалась реальная компания.

Объектом исследования дипломной работы выступает персонал и система управления персоналом ООО «Специализированная строительная компания».

Предметом исследования являются организационно-экономические отношения, под воздействием которых формируются и получают дальнейшее развитие методы оценки персонала.

Цель дипломной работы – на основе теоретико-практического исследования оценить эффективность деятельности персонала организации и определить пути ее совершенствования.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- 1) раскрыть методы оценки эффективности деятельности персонала в организации;
- 2) провести оценку эффективности деятельности персонала в ООО «Специализированная строительная компания»;
- 3) определить проблемы и пути повышения эффективного управления в ООО «Специализированная строительная компания».

Методологическую и теоретическую основу дипломного исследования составили диалектический и системный подходы, методы индукции и дедукции. В ходе исследования применялись также методы корреляционно-регрессионного и системного анализа, сравнения, экспертных оценок, графический, статистический и др.

В основу исследования были положены труды отечественных и зарубежных ученых в области экономики и менеджмента, монографии и публикации в периодической печати.

АНАЛИЗ ОПЛАТЫ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

Горбачев Н. Н.- студент, Рязанова В. С. – к.х.н., доцент кафедры ЭиОП
Алтайский государственный технический университет

Социально-экономическое развитие как страны в целом, так и отдельных ее регионов, напрямую зависит от результатов деятельности государственных и муниципальных органов.

В свою очередь эффективность их деятельности зависит от уровня профессионализма служащих, занятых в данной сфере деятельности.

Повышение результативности профессиональной деятельности зависит от уровня оплаты труда и применяемых методов мотивации и стимулирования персонала.

В связи с этим исследования в области эффективности использования фондов оплаты и стимулирования труда являются актуальными для любых предприятий и организаций. Причем данные исследования должны проводиться регулярно в связи с постоянно меняющимися условиями внешней среды.

Предметом исследования данной работы является оплата труда, существующие методы стимулирования труда работников муниципальных учреждений, а также методы повышения эффективности использования имеющихся фондов оплаты и стимулирования труда.

Повышение эффективности трудовой деятельности муниципальных служащих имеет ключевое значение для обеспечения высокого качества жизни и труда жителей муниципального образования.

Объектом исследования является муниципальное образование – Администрация Комсомольского сельсовета Павловского района.

При выполнении работы был осуществлен выбор методов исследования и методов сбора информации.

В качестве таких методов были выбраны методы исследования динамики показателей, сравнительный метод, методы расчета и анализа показателей эффективности использования фонда оплаты и стимулирования труда.

Использованы следующие методы сбора информации: исследование теории вопроса, работа с документами организации, анкетирование работников организации, работа с изданиями периодической печати.

Исследованы системы и формы оплаты труда работников администрации Комсомольского сельсовета, методы стимулирования труда на основании принятых положений об оплате и стимулировании труда работников

По результатам исследования выявлены проблемы, решение которых позволит повысить эффективность использования фонда оплаты труда. Предложены методы дополнительного стимулирования работ, наиболее важных для выполнения стоящих перед администрацией Комсомольского сельсовета Павловского района задач.

ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОБЛЕМ УПРАВЛЕНИЯ ЗАНЯТОСТЬЮ НА УРОВНЕ ГОРОДА (РАЙОНА)

Попова О.Н. – студент, Кузьмина О.Г. - к.т.н., доцент

Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова (г.Барнаул)

Категории занятости и безработицы занимают одно из важнейших мест в анализе рынка труда. Занятость населения определяет уровень и качество жизни, как отдельных граждан, так и общества в целом. Существует множество видов безработицы, которые объединяются экономистами в три основных типа: фрикционную, структурную, циклическую.

В развитых странах мира государственная политика занятости функционирует по двум направлениям: содействие в трудоустройстве и переобучение, создание гибкого рынка труда.

Особенно остро проблема безработицы стоит сейчас перед Россией, что не удивительно, т.к. состояние экономики России сейчас удручающее. Огромный экономический спад, развалив промышленность, не мог не затронуть рынок труда. За последние 4 года численность занятого населения сократилась на 9 процентов.

Исходя из вышеизложенного, очевидно, что проблема безработицы является ключевым вопросом в рыночной экономике, и, не решив его невозможно наладить эффективную деятельность экономики.

Для реализации государственной политики в области занятости населения и обеспечения гражданам соответствующих гарантий в Российской Федерации на базе действующих центров по трудоустройству, переобучению и профориентации населения создана Государственная служба занятости.

В истории развития государственной службы можно выделить 3 этапа развития. Первый этап (с 1991 до середины 1995 г.) - период бурного развития ГСЗ. Второй этап (с середины 1995 до 2001 г.) - самый противоречивый в развитии ГСЗ. Нынешний этап (с 2001 г.) характеризуется кардинальным изменением финансирования как самой ГСЗ, так и всей системы защиты от безработицы.

Современная Федеральная служба по труду и занятости призвана осуществлять функции по контролю и надзору в сфере труда, занятости и альтернативной гражданской службы, по оказанию государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров.

Совместно с различными министерствами, общественными фондами, работодателями служба организует и реализует проекты по содействию гражданам в поиске подходящей работы, проводит курсы переобучения, повышения квалификации.

Функционирование деятельности службы финансируется за счет бюджетов различных уровней.

На сегодняшний момент нет методики оценки эффективности деятельности государственной службы. Об ее эффективности можно судить по косвенным показателям: уровень безработицы, число зарегистрированных безработных, число обученных и т.д.

Цель данной работы: изложить теоретические аспекты одной из проблем макроэкономики - проблемы безработицы, оказывающей наиболее прямое и сильное воздействие на каждого человека.

В соответствии с поставленной целью возникают следующие задачи, установить причины и последствия безработицы, выявить факторы, способствующие росту безработицы в России, рассмотреть государственную политику в области занятости и трудоустройства граждан.

НЕСОСТОЯТЕЛЬНОСТЬ И БАНКРОТСТВО ПРЕДПРИЯТИЙ

Усольцева Л. В. – студент, Тузовская С. А. - к.х.н., доцент
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Руководители всегда сознавали, что в современном менеджменте все большее значение приобретают мотивационные аспекты. Мотивация персонала является основным средством обеспечения оптимального использования ресурсов, мобилизации имеющегося кадрового потенциала. Основная цель процесса мотивации - это получение максимальной отдачи от использования имеющихся трудовых ресурсов, что позволяет повысить общую результативность и прибыльность деятельности предприятия.

Теория и практика мотивации — это трудные вопросы, знания о которых опираются сразу на несколько научных дисциплин. Несмотря на большое количество исследований в данной области, не все аспекты мотивации доступны и понятны.

Существует такое старое высказывание: "Вы можете привести лошадь к воде, но вы не можете вынудить ее пить. Она будет пить, только если измучена жаждой". Так же и с людьми. Они будут делать то, что они хотят делать или то, что их сильно мотивирует делать. Их могут побуждать как внутренние, так и внешние мотивации.

Методы мотивирования персонала могут быть самыми разнообразными и зависят от проработанности системы мотивирования на предприятии, общей системы управления и особенностей деятельности самого предприятия.

Оплата труда является мотивирующим фактором, только если она непосредственно связана с итогами труда. Работники должны быть убеждены в наличии устойчивой связи между получаемым материальным вознаграждением и производительностью труда. В заработной плате обязательно должна присутствовать составляющая, зависящая от достигнутых результатов.

Для российской ментальности характерно стремление к коллективному труду, признанию и уважению коллег и так далее. Сегодня, когда из-за сложной экономической ситуации трудно высокую оплату труда, особое внимание следует уделять нематериальному мотивированию, создавая гибкую систему льгот для работников, гуманизируя труд.

Мотивирование – это процесс воздействия на человека для побуждения его к конкретным действиям посредством побуждения в нем определенных мотивов. Интересен вопрос соотношения “внутренних” и “внешних” мотивов. Деятельность человека находится под влиянием мотивов, возникающих при замкнутом взаимодействии человека и задачи, но бывает, что и мотивов, возникающих при открытом взаимодействии человека и задачи (внешняя среда задействует мотивы, побуждающие человека к решению задачи).

Мотивы играют важную роль в трудовой деятельности человека. Без них трудовая деятельность вообще не может осуществляться целесообразно. Но мотивы бывают разные и могут воздействовать с различной силой, вызывая направленную или ненаправленную активность человека.

Практическая функция мотивации состоит в подборе различных способов и методов эффективного воздействия на персонал в целях его ориентации на результативную деятельность с учетом мотивационных установок работников и их профессионального и личностного потенциала.

Функционирование систем мотивации, их разработка преимущественно зависят от работников аппарата управления, от их квалификации, деловых качеств и других качественных характеристик.

Вместе с тем как в период до перехода России к рыночным отношениям, так и в настоящее время, проблема мотивации остается самой актуальной и, к сожалению, самой неразрешенной в практическом плане проблемой.

ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА

Хемий М.Ю. – студент, Ульянова В.Г. – к.п.н., доцент
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

К персоналу относят всех работников, выполняющих производственные или управленческие операции и занятых переработкой предметов труда.

Кроме постоянных работников, в деятельности предприятия могут принимать участие другое трудоспособное население на основе кратковременного трудового договора. Но есть много предприятий, которые кроме основной деятельности выполняют функции, которые не соответствуют главному их назначению. Под персоналом предприятия в условиях рыночной экономики следует понимать всю совокупность работающих как по найму, так и собственников, трудовой потенциал которых соответствует производственному и обеспечивает эффективную хозяйственную деятельность.

Для всех предприятий - больших и малых, коммерческих и некоммерческих, промышленных и действующих в сфере услуг персонал имеет огромное значение, так как без людей нет организации, без нужных людей ни одна организация не сможет достичь своих целей и выжить. Поэтому залогом эффективной работы любого предприятия несомненно является успешная деятельность его сотрудников, особенно в условиях мирового экономического кризиса.

Развиваясь, современные российские компании все больше внимания уделяют управлению персоналом, выделяя этот аспект менеджмента в отдельную функцию. Человеческие ресурсы, как любые другие, нуждаются в оценке и планомерном развитии.

Признанным способом оценки персонала является процедура аттестации персонала. Разумеется, процесс оценки как таковой идет в любой работающей организации непрерывно. Непосредственные начальники оценивают текущую работу своих подчиненных, сотрудники ведут постоянное наблюдение за работой своих коллег, а весь персонал в целом оценивает работу своей организации. Процесс оценки неотделим от повседневной жизни любой организации.

Цель оценки результатов деятельности персонала заключается в определении степени эффективности его труда. Оценка требует, чтобы руководители собирали информацию о том, насколько каждый работник выполняет делегированные ему обязанности. Сообщая эти сведения своим подчиненным, руководитель информирует их о том, как хорошо они справляются со своей работой, и дает им возможность исправить свое поведение, если оно не соответствует принятому. Вместе с тем, оценка результатов деятельности позволяет руководству определить наиболее выдающихся работников и реально поднять уровень их достижений, переводя их на более привлекательные должности.

Наибольшая трудность применения систем оценки заключается в том, чтобы найти способ измерить работу, выполненную работником. Конечным критерием служит производительность труда, но измерить ее не всегда легко. В конкретных видах деятельности работник, который без ошибок напечатает больше страниц текста, или собрал больше бездефектных микропроцессоров, или продал больше продуктов по сравнению с остальными работниками за определенный промежуток времени, бесспорно, показывает более высокую производительность. Но как предпринимателю оценивать производительность труда администратора гостиницы или менеджера среднего звена на крупной телевизионной станции или профессора, читающего лекции в университете? Хотя общую производительность труда в организации можно измерить, часто она не связана напрямую с различными функциями, выполняемыми работниками торговли, сферы услуг и инженерно-техническим персоналом. Следовательно, для оценки труда работников необходимы дополнительные критерии, такие, как уровень популярности данной организации у потребителей, поведение работников по отношению к своим коллегам и потребителям, квалификация, мотивация работника, трудовые навыки и мастерство.

Наиболее часто работа подчиненного оценивается его непосредственным вышестоящим начальником. Поэтому последний должен обладать способностью точно оценивать работу, не основывая свою оценку на личном отношении. Он также должен уметь довести эту оценку до подчиненного.

Оценка деятельности персонала является необходимым инструментом управления одним из важнейших ресурсов компании — персоналом от точки вхождения в фирму (кого выбрать) до выхода из компании (кого сократить). От того, насколько грамотно управляют этим ресурсом зависят форма и содержание действий персонала в данной фирме, а значит, и конкурентоспособность компании на рынке.

Таким образом оценка деятельности персонала представляет собой целенаправленный процесс установления соответствия качественных характеристик личности (характера, способностей, навыков, мотивации) требованиям исполняемой организационной роли. Проведение такой оценки включает: текущий контроль результатов деятельности, проведение различных аттестационных мероприятий, анализ результатов текущего контроля и аттестаций, доведение результатов текущего контроля и аттестаций до сотрудников.

АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Худякова Е.Е. - студентка, Зенг Ю.А. – старший преподаватель
Алтайский государственный технический университет (Барнаул)

В рыночной экономике решающим фактором коммерческого успеха является эффективность хозяйственной деятельности предприятия. Это многоаспектное понятие, означающее соответствие производимых предприятием товаров и услуг условиям рынка, конкретным требованиям потребителей не только по своим качественным, техническим, экономическим, эстетическим характеристикам, но и по коммерческим и иным условиям их реализации, включающие такие понятия, как цена, сроки поставки, каналы сбыта, сервис, реклама и т.д.

Актуальность выбранной темы определяется тем, что в течение многих десятков лет в нашей стране, в условиях высокой монополизации производителей, регулятором производства продукции являлся не реальный спрос, а производство и административно-командный механизм распределения, которые регулировали потребление, формировали потребности и выпуск показателей. В этих условиях проблема эффективности хозяйственной деятельности у производителей практически не вставала. С развитием рыночного механизма эта проблема в нашей стране, естественно, резко обострилась, и ее решение требовало от всех субъектов рынка постоянной оценки эффективности деятельности. В условиях рынка каждое предприятие, будучи экономически самостоятельным товаропроизводителем, вправе использовать любые оценки эффективности

развития собственного производства в рамках установленных государством налоговых отчислений и социальных ограничений. Особенности функционирования рынка (субъективность интересов различных участников рыночного процесса, неопределенность достижения конечных результатов, подвижность параметров производства и сбыта продукции, множественность критериев оценки и проч.) также отторгают деление эффективности на общую и сравнительную, характерную для отечественной теории и практики, поскольку возможности способа развития производства и выбор наилучшего варианта зависят от рыночной конъюнктуры. Рыночная же стихия весьма сложна, и переход к рынку обуславливает важность разработки единых подходов к измерению затрат и результатов для отбора и реализации подлинно эффективных решений на всех уровнях управления производством, которые превращают расчет экономической эффективности из формальной хозяйственной процедуры в жизненную необходимость.

При выполнении работы были поставлены следующие задачи:

- обосновать актуальность данной темы;
- рассмотреть сущность и значение экономической эффективности производства;
- определить метод оценки эффективности деятельности предприятия;
- определить показатели эффективности хозяйственной деятельности предприятия.

В настоящее время не существует единой установленной методики (подхода) к оценке эффективности производственной деятельности предприятий, и поэтому решение данной задачи сегодня носит многоплановый характер.

В общепринятой интерпретации показатель эффективности представляет собой отношение результата к затратам производства, вызвавшим этот результат. Некоторые считают, что эффективность вообще есть отношение эффекта (результата) к затратам на его получение. Однако такой подход оценки эффективности по итогам деятельности не позволяет учитывать интенсивность работы предприятия за весь отчетный период, т.к. в этом случае при незначительных вложениях и затратах можно получить достаточно хорошую оценку, не прикладывая существенных усилий по интенсификации производства.

Ряд экономистов считает, что под эффективностью следует понимать тот факт, что необходимые товары должны производиться за счет необходимых ресурсов. Однако при таком подходе сложно ответить на вопрос - насколько и как рационально использовались имеющиеся у предприятия ресурсы, т.к. сложно оценить упущенные возможности, которые возникают в результате принятия к реализации не самого прибыльного плана деятельности.

Некоторые экономисты предлагают оценивать эффективность через рост рыночной стоимости предприятия. Однако, учитывая то, что на стоимость акций предприятия действует большое количество факторов внешней среды, независимых от предприятия, такой подход не позволяет провести достоверную оценку того, насколько эффективно фирма сработала в сложившейся не зависимо от нее на рынке ситуации.

Из рассмотренных выше подходов видно, что разногласие различных мнений по поводу оценки эффективности деятельности экономических объектов возникает только по экономическому содержанию и методам определения результата и затрат. При этом деятельность одних экономистов направлена на создание единого обобщающего показателя эффективности, который можно было бы использовать при анализе хозяйственной деятельности и принятии решений на всех уровнях управления экономикой строительное предприятие. Деятельность других - на создание комплекса или системы эффективности, состоящей из ряда отдельных показателей.

Для устранения отмеченных недостатков при оценке эффективности работы различных предприятий необходимо учитывать поправки на загрузку их производственного потенциала за отчетный период и длительность времени отчетного периода. Другими словами оценивать эффективность деятельности предприятия с учетом загрузки им своего потенциала в единицу времени.

В целом же, для анализа эффективности производства и финансового состояния предприятия используются система показателей, характеризующая эффективность

использования ресурсов, их отдачу; показатели рентабельности; показатели, отражающие рыночную, предпринимательскую активность предприятия система показателей платежеспособности и финансовой устойчивости предприятия.

Измерение эффективности производства предполагает установление критерия экономической эффективности, который должен быть единым для всех звеньев экономики - от предприятия до народного хозяйства в целом. Таким образом, общим критерием экономической эффективности производства является рост производительности общественного труда.

В настоящее время экономическая эффективность производства оценивается на основе данного критерия, выражающегося в максимизации роста национального дохода (чистой продукции) на единицу труда.

На уровне предприятия формой единого критерия эффективности его деятельности может служить максимизация прибыли.

Эффективность производства находит конкретное количественное выражение во взаимосвязанной системе показателей, характеризующих эффективность использования основных элементов производственного процесса. Система показателей экономической эффективности производства должна соответствовать следующим принципам:

- обеспечивать взаимосвязь критерия и системы конкретных показателей эффективности производства;
- определять уровень эффективности использования всех видов ресурсов, применяемых в производстве;
- обеспечивать измерение эффективности производства на разных уровнях управления;
 - стимулировать мобилизацию внутрипроизводственных резервов повышения эффективности производства.

С учетом указанных принципов определена следующая система показателей эффективности производства:

1) обобщающие показатели:

- производство чистой продукции на единицу затрат ресурсов;
- прибыль на единицу общих затрат;
- рентабельность производства;
- затраты на 1 рубль товарной продукции;
- доля прироста продукции за счет интенсификации производства;
- народнохозяйственный эффект использования единицы продукции;

2) показатели эффективности использования труда (персонала):

- темп роста производительности труда;
- доля прироста продукции за счет увеличения производительности труда;
- абсолютное и относительное высвобождение работников;
- коэффициент использования полезного фонда рабочего времени;
- трудоемкость единицы продукции;
- зарплатоемкость единицы продукции;

3) показатели эффективности использования производственных фондов:

- общая фондоотдача;
- фондоотдача активной части основных фондов;
- рентабельность основных фондов;
- фондоемкость единицы продукции;
- материалоемкость единицы продукции;
- коэффициент использования наиважнейших видов сырья и материалов;

4) показатели эффективности использования финансовых средств:

- оборачиваемость оборотных средств;
- рентабельность оборотных средств;
- относительное высвобождение оборотных средств;
- удельные капитальные вложения (на единицу прироста мощности или продукции);

- рентабельность капитальных вложений;
- срок окупаемости капитальных вложений и др.

Современная экономическая действительность заставляет руководителей предприятий принимать решения в условиях неопределенности. В условиях финансового кризиса коммерческая деятельность чревата различными кризисными ситуациями, результатом которых может стать неплатежеспособность, а отсюда и неэффективность деятельности предприятия. Поэтому необходимо проводить анализ эффективности деятельности предприятия, исходя из результатов которого принимать соответствующие меры.

АНАЛИЗ ФИНАНСОВОГО СОСТОЯНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

Чепкасова Т.П. - студентка, Зенг Ю.А. – ст. преподаватель кафедры ЭиОП
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Переход к рыночной экономике требует от предприятия повышения эффективности производства, конкурентоспособности продукции и услуг на основе внедрения достижений научно-технического прогресса, эффективных форм хозяйствования и управления производством, активизации предпринимательства и т.д. Важная роль в реализации этой задачи отводится анализу хозяйственной деятельности предприятий. С его помощью вырабатываются стратегия и тактика развития предприятия, обосновываются планы и управленческие решения, осуществляются контроль за их выполнением, выявляются резервы повышения эффективности производства, оцениваются результаты деятельности предприятия, его подразделений и работников.

Под финансовым состоянием понимается способность предприятия финансировать свою деятельность. Оно характеризуется обеспеченностью финансовыми ресурсами, необходимыми для нормального функционирования предприятия, целесообразным их размещением и эффективным использованием, финансовыми взаимоотношениями с другими юридическими и физическими лицами, платежеспособностью и финансовой устойчивостью.

Финансовое состояние – комплексное понятие, которое характеризуется системой показателей, отражающих наличие, размещение и использование финансовых ресурсов предприятия, это характеристика его финансовой конкурентоспособности (т.е. платежеспособности и кредитоспособности), выполнения обязательств перед государством и другими хозяйствующими субъектами.

Финансовый анализ как самостоятельная наука возник под действием объективных законов экономического развития общества. Совершенствование теории финансового анализа обусловлено в первую очередь тем, что предприятиям необходим надежный инструмент принятия оптимальных и прогрессивных решений для улучшения их финансового состояния. Теория финансового анализа, обогащенная практикой его проведения, получила в настоящее время успешное развитие в трудах таких российских ученых, как В.В. Ковалев, М.И. Баканов, А.Д. Шеремет, Р.С. Сайфулин и многие другие.

Финансовое состояние характеризует, насколько успешно работает предприятие. Показатели финансового состояния отражают наличие, размещение и использование финансовых ресурсов. Финансовое состояние в значительной степени определяет потенциал предприятия в деловом сотрудничестве, оценивает, в какой мере гарантированы экономические интересы самого предприятия и его партнеров по финансовым и другим экономическим отношениям. Устойчивое финансовое состояние формируется в процессе всей экономической деятельности предприятия, определение его на ту или иную дату помогает ответить на вопросы:

- насколько правильно предприятие управляло финансовыми ресурсами течение периода, предшествовавшего этой дате;
- как оно сочетало собственные и заемные источники, насколько эффективно использовало собственный капитал;
- какова отдача производственного потенциала;

- нормальны ли отношения с дебиторами, кредиторами.

Под анализом понимается способ познания предметов и явлений окружающей среды, основанный на расчленении целого на составные части и изучение их во всем многообразии связей и зависимостей. Содержание анализа вытекает из функций.

Финансовое состояние предприятия может быть устойчивым, неустойчивым и кризисным. Способность предприятия своевременно производить платежи, финансировать свою деятельность на расширенной основе свидетельствует о его хорошем устойчивом финансовом состоянии.

Тема "Анализ финансового состояния предприятия" очень актуальна на сегодняшний день. Многие предприятия в нашей стране находятся на грани банкротства, причиной этого мог явиться несвоевременный или неправильный анализ деятельности предприятия. Поэтому необходимо проводить тщательный анализ финансового состояния предприятия в целом.

Цель данной курсовой работы: исследовать финансовое состояние предприятия, выявить основные проблемы финансовой деятельности и предложить рекомендации по управлению финансами.

Объектом исследования данной выпускной работы является предприятие ГУП ДРСУ «Солтонское» .

Предметом данного исследования является процесс антикризисного управления предприятием в условиях рыночной экономики.

Основным источником информации для анализа финансового состояния служит бухгалтерский баланс предприятия (форма №1). Источником данных для анализа финансовых результатов является отчет о финансовых результатах и их использовании (форма №2).

Рассмотрим следующие виды финансового анализа, предложенные В.Ф. Протасовым.

По содержанию процесса управления выделяют: перспективный (прогнозный, предварительный) анализ, оперативный анализ, текущий (ретроспективный) анализ по итогам деятельности за тот или иной период.

Текущий (ретроспективный) анализ базируется на бухгалтерской и статической отчетности и позволяет оценить работу объединений, предприятий и их подразделений за месяц, квартал и год нарастающим итогом.

Особенность методики текущего анализа состоит в том, что фактические результаты деятельности оцениваются в сравнении с планом и данными предшествующих аналитического периода. В этом виде анализа имеется существенный недостаток - выявленные резервы навсегда потерянные возможности роста эффективности производства, т. к. Относятся к прошлому периоду.

Текущий анализ - наиболее полный анализ финансовой деятельности, вбирающий в себя результаты оперативного анализа и служащий базой перспективного анализа.

Оперативный анализ приближен во времени к моменту совершения хозяйственных операций. Он основывается на данных первичного (бухгалтерского и статического) учета. Оперативный анализ представляет собой систему повседневного изучения выполнения плановых заданий с целью быстрого вмешательства в процесс производства и обеспечения эффективности функционирования предприятия.

Оперативный анализ проводят обычно по следующим группам показателей: отгрузка и реализация продукции; использование рабочей силы, производственного оборудования и материальных ресурсов: себестоимость; прибыль и рентабельность; платёжеспособность. При оперативном анализе производится исследование натуральных показателей, в расчётах допускается относительная неточность т. к. нет завершённого процесса.

Перспективный анализ как разведка будущего и научно-аналитическая основа перспективного плана тесно смыкается с прогнозированием, и такой анализ называют прогнозным.

В процессе финансового анализа применяется ряд специальных способов и приемов. Способы применения финансового анализа, по мнению В.Ф. Протасова, можно условно

подразделить на две группы: традиционные и математические. К первой группе относятся: использование абсолютных, относительных и средних величин; прием сравнения, сводки и группировки, прием цепных подстановок. Прием сравнения заключается в составлении финансовых показателей отчетного периода с их плановыми значениями и с показателями предшествующего периода. Прием сводки и группировки заключается в объединении информационных материалов в аналитические таблицы.

Основными источниками информации для анализа финансового состояния хозяйствующего субъекта являются:

- информация о технической подготовке производства;
- нормативная информация;
- плановая информация (бизнес-план);
- хозяйственный (экономический) учет, оперативный (оперативно-технический) учет, бухгалтерский учет, статистический учет;
- отчетность (публичная финансовая бухгалтерская отчетность (годовая), квартальная отчетность (непубличная, представляющая собой коммерческую тайну), выборочная статистическая и финансовая отчетность (коммерческая отчетность, производимая по специальным указаниям), обязательная статистическая отчетность);
- прочая информация (публикации в прессе, опросы руководителя, экспертная информация).

Исходной базой финансового анализа являются данные бухгалтерского учета и отчетности.

В составе годового бухгалтерского отчета предприятия имеются следующие формы, представляющие информацию для анализа финансового состояния

То есть по данному предприятию финансовый анализ деятельности по данному предприятию будет включать в себя:

- общий анализ финансового состояния;
- анализ финансовой устойчивости;
- анализ финансовых коэффициентов;
- анализ ликвидности баланса;
- анализ финансовых результатов, коэффициентов рентабельности и деловой активности. Так же будет произведена оценка вероятности банкротства предприятия по модели Альтмана.

В конечном итоге, проведенный анализ финансового состояния экономического субъекта должен выполнить главную функцию – повысить эффективность его деятельности. А это означает экономический рост, повышение благосостояния собственников предприятия, его работников, эффективное и взаимовыгодное сотрудничество субъекта с его экономическими партнерами. Поэтому можно сказать, что финансовый анализ играет большую роль не только в улучшении положения отдельно взятой организации, но и состояния национальной экономики в целом.

К ВОПРОСУ О НЕОБХОДИМОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ НАЛОГОВОЙ ОПТИМИЗАЦИИ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Кузьменко А.В. – студент, Ляпкина Н.А. – к.э.н.

Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Практически на каждом этапе производственного процесса для учета результатов используются определенные варианты действующего законодательства. А раз есть несколько вариантов, то всегда есть возможность выбрать лучший из них, применительно к реализации той или иной задачи организации. Именно так можно наиболее просто определить планирование, как на производстве, так и в бухгалтерском и налоговом учете. Но мало просто спланировать получение доходов, осуществление расходов и календарь налоговых выплат для конкретного предприятия, необходимо добиться цели любой коммерческой

организации, то есть в самом общем варианте - максимизировать прибыль в долгосрочной перспективе. Самым доступным методом для этого в рамках изучаемой темы является налоговая оптимизация как составная часть налогового планирования.

Налоговые платежи составляют значительную долю в финансовых потоках хозяйствующих субъектов. Поэтому управление налогообложением, как вид деятельности на предприятии все чаще входит в практику хозяйственной жизни. Среди способов управления налогообложением важное место занимает налоговое планирование.

Сущность налогового планирования заключается в признании за каждым налогоплательщиком права применять все доступные законами средства, приемы и способы (в том числе и пробелы в законодательстве) для максимального сокращения своих налоговых обязательств. Отсюда, налоговое планирование – законный способ уменьшения сумм налоговых платежей с использованием предоставляемых законом льгот и приемов сокращения налоговых обязательств [3, с. 28].

Ключевым этапом налогового планирования является разработка схем оптимизации налогообложения.

Так как возможны различные модели поведения налогоплательщика, то следует ограничивать понятие «налоговое планирование» от таких понятий как «уклонение от уплаты налога» и «обход налогов».

Уклонение от уплаты налогов представляет собой форму уменьшения налоговых и других платежей, при которых налогоплательщик умышленно или неосторожно уменьшает размер своих налоговых обязательств с нарушением действующего законодательства [3, с. 28].

Обход налогов – это ситуация, в которой лицо не является налогоплательщиком в силу различных причин. В теории налогового права различают два способа обхода налогов:

- а) законный (уклонение от получения доходов в формах, с которыми законодатель связывает обязанность уплаты налогов);
- б) с применением запрещенных законом приемов (налоговое правонарушение).

Поскольку разработка схем оптимизации налогообложения является ключевым этапом налогового планирования, рассмотрим сущность данного понятия.

Налоговая оптимизация – это уменьшение размера налоговых обязательств посредством целенаправленных правомерных действий налогоплательщика, включающих в себя полное использование всех предоставленных законодательством льгот, налоговых освобождений и других законных приемов и способов [2, с. 6].

Несмотря на большое количество существующих в России налогов, основу налоговой системы и львиную долю налоговых поступлений обеспечивают так называемые основные налоги. К ним можно отнести налог на добавленную стоимость, налог на прибыль предприятий, акцизы, таможенные пошлины, налог на доходы физических лиц. Значение прямых налогов, в частности налога на прибыль организаций, падает, а косвенных налогов, и особенно НДС, растет. Остальные налоги составляют некоторый налоговый фон. Налоговое планирование в организациях направлено на минимизацию именно основных налогов, поскольку нередко их снижение приводит к соответствующему уменьшению и всех остальных налогов [1, с. 9].

Задача оптимизации не только снизить налоги, но и избежать возможных штрафных санкций со стороны налоговых органов. Решать вопросы налоговой оптимизации необходимо комплексно, на основе системного подхода, объединяющего специалистов различных профессий и должностей: руководителей организаций, внешних и внутренних аудиторов, бухгалтеров, инженеров-технологов, главных специалистов, ревизоров, членов советов директоров, налоговых консультантов, юристов, экономистов [1, с. 15].

При налоговой оптимизации принципиально платить только положенную сумму установленных налогов и не позднее установленного для этого срока.

При формировании того или иного способа налоговой оптимизации должны быть проанализированы все существенные аспекты как оптимизации, так и деятельности организации в целом.

Докажем эффективность применения налоговой оптимизации на конкретном промышленном предприятии. В качестве предприятия базисного эксперимента мы взяли – ЗАО «Рубцовский завод запасных частей».

По результатам финансового анализа видно, что в 2007 и 2008 годах ЗАО «РЗЗ» находилось в неустойчивом финансовом состоянии, сопряженном с нарушением платежеспособности. Однако при этом все же сохранялась возможность восстановления равновесия за счет пополнения источников собственных средств за счет дебиторской задолженности, ускорения оборачиваемости запасов. В 2009 г. на исследуемом предприятии наблюдается абсолютная независимость финансового состояния. Анализ деятельности предприятия на основе критериев самостоятельной оценки рисков для налогоплательщиков, используемых налоговыми органами при отборе объектов для проведения налоговых проверок, показал, что из восьми анализируемых критериев деятельность ЗАО «РЗЗ» не соответствует среднеотраслевому уровню по Алтайскому краю в области производства готовых металлических изделий лишь по трем критериям: налоговая нагрузка, рентабельность и среднемесячная заработная плата работников.

В динамике за 2007-2009 гг. доля всех уплаченных налогов в выручке от реализации товаров, работ, и услуг растет и в 2009 г. находится в интервале от 4 до 10 %. Это говорит о необходимости разработки ряда схем оптимизации налогообложения с учетом всех особенностей деятельности предприятия и соответствия требованиям налогового законодательства.

Мы предлагаем следующие схемы оптимизации налогообложения:

1. схема снижения зарплатных налогов с помощью договора о предоставлении персонала (договора аутсорсинга);
2. схема с отсрочкой уплаты налога на добавленную стоимость.

Суть первой схемы заключается в следующем: сначала создается новая организация, которая переходит на упрощенную систему налогообложения. Затем часть сотрудников переводится в эту фирму, и с ней же заключается договор о предоставлении персонала. Выгода очевидна: новая фирма - «упрощенец» с той же зарплаты работников будет платить только 14% - взносы в Пенсионный фонд РФ.

При реализации второй схемы фактически берется своеобразный налоговый кредит с уплатой процентов в минимальном размере. Т.е. с отсрочкой на несколько месяцев. При этом уплатить пени и сумму НДС надо обязательно до подачи уточненной декларации, иначе штрафа не избежать (п. 4ст. 81 НК РФ).

Результатом предложенных схем оптимизации налогообложения применительно к деятельности ЗАО «РЗЗ» стала экономия на платежах по налогам. При этом постоянное использование законных налоговых схем поможет предприятию выйти на новый уровень производства.

Применение в деятельности промышленных предприятий предложенных нами схем налоговой оптимизации можно рассматривать как средство законной минимизации налоговых платежей, и как, следствие, максимизации прибыли.

Список литературы

1. Сулова Ю.А., Оптимизация и минимизация налогообложения: готовые способы экономии // 2-е изд., доп. и перераб. Москва: Издательство «Вершина», 2008. 176 с.
2. Сергеева Т.Ю., Методы и схемы оптимизации налогообложения: Практическое пособие // Москва: Издательство «Экзамен», 2005. 176 с.
3. Липатова И.В., Налоговое планирование: принципы, методы, правовые вопросы // Финансы. 2003. 28-31

АНАЛИЗ ПАРАМЕТРОВ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ ВУЗА

Семакова А. А. – студентка, Борисова О.В. – к.э.н., ст. преподаватель

Бийский технологический институт (филиал) ГОУ ВПО «Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова» (г. Бийск)

Высшее образование всегда играло ведущую роль в обществе как институт передачи и распределения знаний, основа обеспечения научных исследований и развития новых технологий, поддержки предприятий посредством проведения тренингов и организации изобретательской деятельности. В этих условиях успешная работа любого вуза невозможна без постоянного совершенствования его деятельности, нацеленной, в первую очередь, на улучшение качества образовательных, научных, информационных и других услуг. Важнейшим показателем, определяющим долгосрочное развитие общества в том или ином направлении, было и остается качество образования. Ведь именно качество, способность к осуществлению инновационной деятельности определяют имидж любого вуза в общественном мнении, его конкурентоспособность, возможность привлекать интеллектуальные и материальные ресурсы, а, следовательно, и создавать необходимые условия для дальнейшего повышения качества образования. Именно поэтому в последние годы Министерство образования РФ постоянно совершенствует образовательные стандарты, а вузы открывают новые специальности и направления подготовки.

Вполне очевидно, что для повышения качества образовательных услуг, необходимо в первую очередь оценить его уровень. Уже на данном этапе большинство исследователей сталкивается с определенными трудностями, обусловленными особенностями самих образовательных услуг.

Во-первых, оказание образовательных услуг – процесс долговременный, поэтому оценка их качества должна проводиться на протяжении всего периода обучения. Во-вторых, любой вуз, являясь частью сложной системы, взаимодействует одновременно с рынком образовательных услуг, представленным общеобразовательными и общепрофессиональными учебными заведениями, и рынком труда, что обуславливает наличие факторов, влияющих на качество оказываемых им услуг. В-третьих, в процессе предоставления вузом услуг потребитель принимает не пассивное, а самое непосредственное (активное) участие, что также сказывается на их качестве. И, в-четвертых, наличие системы обязательного государственного контроля качества выдвигает особые требования к перечню анализируемых параметров, от правильности выбора которых зависит многое.

Анализ профильной литературы выявил различные подходы к определению перечня параметров качества образовательных услуг, представленные в таблице 1.

Таблица 1 – Перечень параметров качества образовательных услуг

Автор	Перечень анализируемых параметров
Шулус А.А [1]	1) качество образовательных продуктов (направления, специальности, специализации, программы дополнительного образования, реализуемые в образовательных учреждениях); 2) качество профессорско-преподавательского состава (квалификация, признанность в академическом сообществе); 3) качество студенческого контингента, его мотивированность, стремление к получению новых знаний; 4) качество учебно-методического обеспечения; 5) качество материально-технической и информационной базы; 6) качество управления учебным процессом; 7) качество интеграционных связей между учебным заведением и работодателем.
Никитина Н.Ш., Щеглов П.Е.	1) качество требований (целей, стандартов, норм); 2) качество условий, т.е. имеющихся у вуза ресурсов

Автор	Перечень анализируемых параметров
[2]	(образовательные программы, кадровый потенциал, контингент абитуриентов, материально-техническое обеспечение, финансы и т. д.); 3) качество процесса (научная и учебная деятельность, управление, образовательные технологии и т. д.); 4) качество результатов деятельности вуза (текущие и итоговые результаты обучения студентов, характеристики карьерного роста выпускников и т.д.).
Хайрец А.А. [3]	1) качество подготовки абитуриентов; 2) качество процесса обучения (образовательные программы, профессиональные компетенции преподавателей и методы обучения).
Контарёвой Н.А [4]	1) довузовская подготовленность студентов и их способности; 2) состояние учебно-материальной базы вуза; 3) полнота организационно-методического сопровождения образовательного процесса; 4) уровень профессионализма и компетентности профессорско-преподавательского состава; 5) подготовленность и опыт управленческого и учебно-воспитательного персонала; 6) масштабы внедрения в образовательный процесс телекоммуникационных и информационных технологий; 7) обеспечение социально-бытовых условий для студентов и преподавателей; 8) обеспечение условий самофинансирования функционирования вуза.
Ильенкова С.Д. [5]	1) качества преподавательского состава; 2) состояние материально-технической базы учебного заведения; 3) мотивация преподавательского состава; 4) качество учебных программ; 5) подготовка студентов, их знания; 6) инфраструктура; 7) инновационная активность руководства; 8) внедрение процессных инноваций; 9) востребованность выпускников, конкурентоспособность выпускников на рынке труда и их достижения.
Айтыкова И.Р., Новгородцева Т.А. [6]	1) уровень знаний абитуриентов; 2) образовательные технологии, включающие доступность рабочих программ для преподавателей и студентов, квалификация профессорско-преподавательского состава, инфраструктура (в том числе состояние материально-технической базы), доступность информации для студентов, комфортные условия для обучения и др.

Из таблицы видно, что основными параметрами, свойственными в той или иной мере каждому представленному подходу, являются квалификация профессорско-преподавательского состава и состояние материально-технической, информационной и социально-культурной базы образовательного учреждения.

Исходя из представленных параметров методика оценки качества образовательных услуг, предложенная специалистами Центра аналитических исследований Бийского технологического института АлтГТУ им. И.И. Ползунова [7], по мнению авторов, в

наибольшей степени подходит под цели настоящего исследования. В качестве основных параметров качества образовательных услуг авторами методики выделяются:

1) качество материально-технической, информационной и социально-культурной базы вуза, которое определяется:

- обеспеченностью учебно-лабораторной, компьютерной, спортивной, санаторно-профилактической базой;

- обеспеченностью учебно-методической литературой;

- состоянием интерьеров помещений;

- удобством расписания;

- обеспеченностью местами в общежитиях, общественным питанием;

2) квалификация и стиль поведения профессорско-преподавательского состава, включая:

- качество чтения лекций;

- качество проведения практических, семинарских занятий, лабораторных работ;

- содержательность и практическая значимость учебного материала;

- увлеченность профессией;

- интеллектуальный потенциал;

- коммуникабельность;

- требовательность;

- этика поведения;

- опрятный внешний вид.

С учетом отмеченного **цель** предстоящего исследования сводится к оценке соответствия содержания и качества образовательных услуг потребностям обучающихся.

Объектом исследования выступают высшие учебные заведения города Бийска Алтайского края. В качестве вуза базового эксперимента позиционируется Бийский технологический институт (филиал) АлтГТУ им. И.И. Ползунова.

Предмет исследования – анализ качества образовательных услуг вузов города Бийска Алтайского края.

Представляется, что результаты исследования позволят максимально усовершенствовать образовательный процесс в анализируемых вузах и приблизить его к требованиям потребителей.

Литература:

1. Два в одном: как совместить разные аспекты модели выпускника? // Аккредитация в образовании. – 2008. – № 5.

2. *Никитин Н.Ш.* Качество высшего образования. Риски при подготовке специалистов / Н.Ш. Никитин, П.Е. Щеглов // Университетское управление: практика и анализ. – 2003. – № 1.

3. *Хайрец А.А.* Интеллиджен-маркетинг как инструмент повышения конкурентоспособности вуза / А.А. Хайрец: автореф. дис. ...к.э.н. по специальности 08.00.05. – Волгоград, 2008.

4. *Контарева Н.А.* Совершенствование организационно-экономического механизма подготовки кадров высшей квалификации вузов России / Н.А. Контарева: автореф. дис. ... к.э.н. по специальности 08.00.05. – Москва, 2007.

5. *Ильенкова С.Д.* Показатели качества образования / С.Д. Ильенкова // Официальный сайт Центра дистанционного образования «Элитариум» / <http://www.elitarium.ru>

6. *Айтыкова И.Р.* Конкурентоспособность качества подготовки специалистов в малых городах России (на примере филиала ОмГПУ в Таре) / И.Р. Айтыкова, Т.А. Новгородцева / Молодежь и рынок труда: конкурентоспособность в современных социально-экономических условиях: материалы Международной научно-практической конференции. – Омск: Изд-во ОмГПУ, 2006.

7. *Миляева Л.Г.* Маркетинговый инструментарий для оценки соответствия содержания и качества образовательных услуг потребностям обучающихся / Л.Г. Миляева, Н.В. Волкова // *Маркетинг в России и за рубежом.* – 2004. – № 1.

КРЕАТИВНОСТЬ ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОЗНАНИЯ ЛИЧНОСТИ И ИННОВАЦИОННАЯ СИСТЕМА ОБРАЗОВАНИЯ

Буянова В.Е. – студент, Русанова Я.А. - студент

Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова (г. Барнаул)

Социально-экономическое развитие России в современных условиях определяется во многом кто и как их осуществляет преобразования в экономике. Рассматривая взаимосвязи сознания и практической деятельности хозяйствующего субъекта, следует подчеркнуть, что важнейшим фактором эффективного развития национальной экономики является креативность экономического сознания хозяйствующей личности.

Данная проблема стоит в контексте более общей проблемы исследования структуры и содержания современного экономического сознания. Однако, будучи приложена к проблематике экономического сознания, проблема креативности далеко выходит за границы собственно психологии и педагогики и становится вполне самостоятельной темой исследования.

Актуальность рассматриваемой проблемы заключается в том, что в современных условиях креативность становится профессионально важным качеством будущего специалиста в любых сферах деятельности.

Творческий подход к профессиональной деятельности, обусловленный психологическими, физиологическими, физическими и социальными детерминантами, формируется в нашем обществе крайне медленно и неэффективно. В связи с этим формирование экономического сознания немислимо без актуализации креативного потенциала в мыслительной практике, а затем и в материально-предметной хозяйственной деятельности.

Новизна исследования заключается в рассмотрении и анализе теоретико-методологической концепции формирования и развития креативности экономического сознания в рамках инновационной системы образования.

Постиндустриальному обществу соответствует экономика знаний, когда приоритетное место отводится информации и интеллекту.

В обществе, основанном на фундаменте знаний, на первый план выходят люди, владеющие этим знанием, способные применить его на практике и создавать новые знания.

В структуре источников экономического развития приоритет отдается инновационной деятельности. Многочисленные публикации, раскрывающие проблематику инновационного менеджмента, большое внимание уделяют повышению активизации деятельности в этой сфере. Обсуждаются конкурентные преимущества, которыми располагает Россия в области системы образования, квалификации кадров, научного потенциала, культурных факторов. Вместе с тем крайне редко исследователи обращаются к личности, предрасположенной к такого рода деятельности, то есть личности инноватора. Считается, что таковым должен быть человек, с высокими креативными способностями.

При этом необходимо поставить следующие задачи: стратегически мыслить, оптимизировать действия, принимать адекватные решения, эффективно управлять социально-экономическими процессами.

Выполнение этих задач возможно при условии развития в человеке креативности, превращения ее в базисный признак экономического сознания и хозяйственного поведения. Наряду с интеллектом и рационализмом в структуре экономического сознания такой личности важнейшее место должны занимать духовность, культура и гуманизм. Синтез этих оснований при правильно избранной иерархии данных компонентов, позволит сформировать и социально-ориентированное хозяйство.

Сегодня незначительное число людей обладает естественной склонностью к нешаблонному мышлению, но любой человек может развить навыки к мышлению такого рода. Термин «латеральное», то есть поперечное мышление, отражает то, что поиск идей идет путем проб различных точек зрения. При этом автор этой модели Де Боно обозначает области применения нестандартного мышления: усовершенствование (устранение ошибок, недостатков и улучшение способа действий), решение проблем и проектирование возможностей. Источниками творчества он считает: незнание, опыт, мотивацию, острый взгляд (способность увидеть ценность зародившейся идеи), случайность, освобождение от страхов и ограничений.

Согласно теории Д. Гэлленсона существует 2 типа гениев: концептуальные и экспериментальные инноваторы. Первые добиваются успеха в молодости (20-30 лет), вторые - в зрелом возрасте (50 лет и старше). Концептуальные инноваторы тщательно обдумывают идею, затем приступают к работе. Они точно знают, чего хотят и что делают, нарушают правила, по-другому смотрят на привычные вещи, ломают стереотипы. Гении второго типа медленно идут к успеху, используют метод проб и ошибок, терпеливы, уважают традиции, живут в реальном мире, успеха добиваются за счет трудолюбия. Их успехи – следствие обобщения чужого опыта и оттачивания своей техники.

Дополнением этих исследований могут стать выводы Р.М. Грановской об особенностях творчества молодых людей: неуступчивость, связанная с их стремлением утвердить что-то новое. Окружающими это часто трактуется как упрямство или эгоизм. Второй особенностью является внутренняя рассогласованность и некоторая двойственность характера, взрывчатость. Еще одним свойством является склонность к терзаниям по любому поводу.

Специалисты старшего поколения представляют особую ценность, так как обладают целостным взглядом на проблему, что позволяет давать комплексное решение проблемы. Опыт способствует формированию следующей особенности- умению использовать старые идеи. Творчество зрелых отличается снижением способности рисковать, а это является необходимой составляющей творческой деятельности. Вместе с тем, это способствует предъявлению высоких требований к аргументации, обоснованности, практичности идеи. Таким образом, открытия и изобретения молодых являются более радикальными, смелыми, но не всегда плодотворными. Творческие предложения зрелых – более продуманы, обоснованы, но им не достает риска.

В целом, творческий режим доступен каждому студенту, обладающему обычными способностями, памятью, знаниями. Для того, чтобы стать творцом, нужно: выбрать достойную цель, составить корректную программу достижения поставленной цели, подкрепить составленную программу большой работой.

Творческие способности можно и нужно развивать, методики повышения креативности разработаны в рамках теории решения изобретательских задач и модели латерального мышления. Для повышения творческих способностей важны как внутренние факторы, так и факторы внешней среды.

К внутренним факторам относятся: стратегические способности, развитая интуиция, способность по-новому взглянуть на привычные вещи, способность оценить потенциал непризнанных идей, пойти на риск, противостоять неприятию окружающих. Важно наличие значимой цели, программы по ее реализации и готовность много работать для достижения этой цели. Фактор возраста не играет решающей роли, так как успеха можно достигнуть как в молодом, так и в зрелом возрасте.

Важнейшими факторами внешней среды являются создание атмосферы сотрудничества, отсутствие дефицита времени, создание стабильно функционирующего коллектива, создание творческой атмосферы, когда возможно обсуждение новых идей, а критика носит конструктивный характер.

Исследование теоретических, методологических и прикладных аспектов комплексной проблемы рассмотрения креативности экономического сознания как важнейшего фактора

успешного развития национальной экономики предполагает признание следующих основных выводов:

1. Как творческий потенциал сознания креативность актуализируется в мышлении и хозяйственной практике (производстве, распределении, потреблении).

2. Креативность экономического сознания личности - фундаментальная основа креативности в целом, она является ключевым фактором целостности сознания личности и важным условием возникновения нового знания и критического мышления.

3. Основой для креативности служат общие ценности человеческого бытия: социальная справедливость, благочестие, человечность, доброжелательность. К специфическим основаниям креативности относятся: выгода, полезность, эффективность, рациональность, доходность, утилитарность, прагматизм.

4. Экономический аспект нашей жизни нацеливает креативность сознания хозяйствующего субъекта на производство конкретных благ, удовлетворение конкретных потребностей, на получение дохода в его конкретных формах (прибыль, заработная плата и прочее).

5. Креативность экономического сознания личности обусловлена двумя важными социокультурными детерминантами: традицией и рационализмом.

6. Среди фундаментальных оснований актуализации креативности в структуре и содержании экономического сознания личности можно выделить универсальные (духовные, синтез которых делает хозяйствующую личность созидающей ценности и блага) и специальные (социальные – образование, воспитание, опыт).

7. Экономическое образование есть способ формирования мысленного образа того хозяйства, в котором человек будет жить и развиваться. Все формы и виды знания, все полученные умения, навыки и способности создают необходимую «критическую массу» для перехода креативности из потенции в актуальность.

К развитию креативности экономического сознания необходимо уделять внимание на всех этапах системы непрерывного образования, позволит существенно скорректировать место и роль самой творческой личности в системе производства и распределения национального богатства, улучшить качество жизни и повысить индекс человеческого развития.

В современных условиях обучающийся должен сам выбирать ту образовательную траекторию, которая соответствует его потребностям: получать, обновлять, расширять знания.

На всех уровнях непрерывного образования в основе мотива к учебному труду должна быть выгода обучающегося

Речь идет об эффективности инноваций в человеческий капитал. Вкладывая в образование страна и человек вкладывает в свое будущее. Анализ источников позволяет сделать вывод, что срок окупаемости инвестиций в человеческий капитал в центральных регионах России дольше (4 – 6 лет), чем в Сибири (4 года).

Инвестиции в высшее образование выгодны в том случае, если стоимость будущих дополнительных доходов превысит инвестиции в образование. Человеческий капитал неотделим от самого человека. Физиологические свойства и природные особенности человека являются базовой частью человеческого капитала; другая его часть в виде знаний, умений и навыков является приобретенной в результате затрат самого человека и общества.

Сегодня особое внимание следует развитию элитарного, инновационного образования. В мире идет конкуренция за людей, обладающих новаторскими качествами. Поэтому наша образовательная система в современных условиях призвана воспитывать людей инновационного склада. Для этого требуются инвестиции в образование, науку, культуру, которые будут одним из факторов креативного сознания будущей личности.

Следует отметить, что под термином «элитарное образование» в процессе исследования используется по отношению к такому типу мышления, которое носит открытый характер. Оно охватывает молодых людей, отличающихся высокими интеллектуальными

способностями, где критерием отбора служат не знатность, богатство или связи, но именно креативность личности, ее талант.

АНАЛИЗ ВЛИЯНИЯ НОВОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГОВ НА СИСТЕМУ МОТИВАЦИИ

Шишкина С.И.- студентка, Думчев К.Ю. - ассистент АлтГТУ
Алтайский государственный технический университет (г. Барнаул)

Введение. Изменение принципов оплаты труда учителей – базовое звено всех современных образовательных реформ. Согласно постановлениям Правительства РФ оплата труда работников бюджетной сферы с 1 декабря 2008 г. осуществляется не на основе Единой тарифной сетки, а по отраслевым принципам. Внедрение новой системы оплаты труда педагогов решает такие, существовавшие при почасовой оплате труда, проблемы как экономическое игнорирование внеурочной (в т.ч. воспитательной) работы учителя, фактическое дестимулирование качества работы, сохранение низкой эффективности бюджетных расходов на общее образование. Введение описанной системы является первым серьезным шагом по установлению взаимосвязи между результативностью труда учителя и уровнем его доходов. Таким образом, введение НСОТ является также и экономическим механизмом регулирования содержательных вопросов образовательной политики сегодняшнего дня, формирования гражданского заказа на результаты учительского труда.

Целью работы является выявление положительных и негативных эффектов внедрения новой системы оплаты труда педагогов.

Задачи:

1. выявить, какие проблемы решила новая система оплаты труда;
2. понять, как повлияла новая система оплаты труда на мотивацию педагогов.

Материалы и методы. На практике сложились две основные модели нормативного финансирования общего образования:

а) Муниципальный бюджет формируется по подушевому нормативу, затем учредитель имеет свободу в финансировании конкретных подведомственных школ.

б) Школа получает бюджетные средства по подушевому нормативу, определенному субъектом Федерации.

Задачами установления новой системы оплаты труда работников образовательных учреждений являются:

- повышение мотивации педагогических и руководящих работников к качественному результату труда;
- систематизация надтарифных выплат, усиление их стимулирующего воздействия;
- учет особенностей условий труда отдельных категорий педагогических работников по критериям ответственности и напряженности;
- повышение уровня оплаты труда, обеспечивающего восстановление способности к труду;
- создание условий для привлечения в отрасль высококвалифицированных кадров.

Новая методика формирования системы оплаты и стимулирования труда в образовательных учреждениях утверждается нормативным правовым актом высшего органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, правовым основанием которой являются статьи 29, 41 Закона Российской Федерации «Об образовании», часть 2 статьи 26.14. Федерального закона от 06.10.1999 № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации», в соответствии с которой органы государственной власти субъекта РФ самостоятельно определяют размеры и условия оплаты труда работников государственных учреждений субъекта РФ.

Критериями установления размера оплаты труда педагогических и руководящих работников образовательных учреждений являются:

- уровень квалификации педагогических и руководящих работников (образование, квалификационная категория);
- педагогический стаж;
- количество аудиторий нагрузки;
- образовательные результаты (качество труда педагога);
- научные звания и достижения педагогических работников.

Механизм формирования и структура оплаты труда по НСОТ выглядят следующим образом:

- субвенция, пришедшая с регионального уровня в муниципалитет в части зарплатных средств подразделяется на фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений и на фонд оплаты труда на уровне образовательного учреждения;

- фонд оплаты труда на уровне образовательного учреждения делится на базовую и стимулирующую части

- базовая часть оплаты труда административно-управленческого, младшего обслуживающего и учебно-воспитательного персонала.

Общая часть фонда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах. Специальная часть фонда оплаты труда включает в себя: выплаты компенсационного характера и повышающие коэффициенты.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения предполагает выплаты, предусматривавшиеся ранее (доплаты за почетные звания, государственные награды и т.д.), а также поощрительные выплаты по результатам труда (премии). Школа в экономическом аспекте становится учебно-воспитательным учреждением, где внеурочная деятельность педагога полноправно войдет в структуру оплачиваемой работы. Это преимущество НСОТ в том числе создает предпосылки для развития инновационного школьного образования. Педагог, работающий в инновационном режиме, должен оплачиваться выше, даже если часовая нагрузка у него такая же, как у коллег из традиционных школ.

Реализация проекта по введению НСОТ сопряжена с рядом рисков:

- не определен механизм установления соотношения фонда оплаты труда и учебных расходов;

- не определено как осуществлять выплаты за обучение детей на дому;

- не до конца определен механизм расчета выплат за отпускной период и на больничных;

- в проекте НСОТ не ставится вопрос об отмене постановления Правительства РФ от 03.04.2003 N 191 "О продолжительности рабочего времени [норме часов педагогической работы за ставку заработной платы] педагогических работников образовательных учреждений». Именно оно, по мнению большинства экспертов сдерживает переход на современное нормирование труда учителя;

- в основе расчета зарплаты остается понятие незыблемости классно-урочной системы, что сдерживает процессы внедрения в школу новых образовательных технологий (исследовательских, выездных, дистантных, проектных и проч.).

- социальная напряженность, которая неизбежно возникнет в результате увеличения дифференциации заработной платы работников государственных образовательных учреждений. Фонд стимулирующих надбавок значителен, и составляет 41,3% от зарплаты. Введение стимулирующего принципа оплаты труда, неизбежно привнесет в образовательные учреждения конкуренцию и соперничество между педагогами. С одной стороны, это является преимуществом, т.к. подтолкнет некоторых специалистов с лидерскими качествами к повышению качества работы. С другой стороны, следует учитывать, что государственное и муниципальное образовательное учреждение никогда не являлось (как не является и теперь) сегментом рынка.

- наличие школ с малым количеством учащихся. Эта проблема решается путем присоединения малочисленных школ к базовым школам в субъектах Российской Федерации.

Однако, при существующих проблемах положительный эффект НСОТ неоспорим. Введение новых финансовых механизмов привело к исключению субъективных факторов и достижению прозрачности в процессе распределения бюджетных средств; к стимулированию образовательного учреждения в повышении эффективности использования финансовых ресурсов; создание справедливых условий, обеспечивающих дифференциацию оплаты труда в зависимости от результатов и качества работы.

За период с 2006 года средняя зарплата учителя в реальном выражении выросла более чем в 1,5 раза. Так, например, среднемесячная заработная плата работников общего образования за январь–декабрь 2005 года составила 4 911,3 рублей, за январь–июнь 2009 года – 12 473 рублей, т. е. номинальный рост в 2,54 раза. Инфляция за это время составила 1,5 раза (2006 год – 9%, 2007 год – 11,9%, 2008 год – 13,3%, за полугодие 2009 года – около 6%), т. е. реальное увеличение заработной платы составило 1,7 раза.

Результаты. Приблизительно 30 процентов педагогических работников общеобразовательных учреждений получили повышение зарплат в 2008-2009 годах на уровне инфляционных ожиданий. Нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, внедряющих КПОМО, о введении НСОТ содержат гарантии неснижения заработной платы работников при условии сохранения нагрузки. При переходе на НСОТ в подведомственных Российскому образованию учреждениях средняя заработная плата выросла у всех категорий работников. Повышение заработной платы происходило неравномерно: у работников, занимающих должности, относящиеся к I профессиональной квалификационной группе, – 29,7 процента; ко II профессиональной квалификационной группе – 20,9 процента; к III профессиональной квалификационной группе – 10,2 процента; к IV профессиональной квалификационной группе – 17,9 процента; у руководителей – 32 процента. Министерство Образования Науки России рекомендовало для использования в субъектах Российской Федерации модельную методику введения нормативного подушевого финансирования реализации государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного общего образования (письмо Минобрнауки России от 13 сентября 2006 г. № АФ -213/03), предусматривающую недопущение снижения фактически сложившегося финансирования при сохранении объемов предоставляемых услуг.

Выводы. На данный момент существуют определенные проблемы, связанные с внедрением НСОТ, такие как: отсутствие реально действующей среды, поверхностное отношение при оценке качества. При этом НСОТ начала создавать условия для повышения мотивации педагогов, для привлечения высококвалифицированных кадров и учета особенности условий труда отдельных категорий педагогических работников по критериям ответственности и напряженности, активизировала деятельность педагогов-новаторов. Зарплата стала неуклонно расти, что стимулирует педагога к труду и качественному предоставлению образовательных услуг.

Список использованных источников:

1. Новая система оплаты труда учителей [электронный ресурс] – Электрон.текст.дан. – М.,2010. Режим доступа: <http://www.vestnik.edu.ru/>
2. Госкомстат [электронный ресурс] – Электрон.текст.дан. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/>
3. Нормативно-правовая база НСОТ [электронный ресурс] – Электрон.текст.дан. – Режим доступа: <http://www.mstu.edu.ru/>