

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Пензенский государственный университет
архитектуры и строительства»
(ПГУАС)

Ю.С. Артамонова, Н.М. Бемянская

**УПРАВЛЕНИЕ ПОТЕНЦИАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ
СТРОИТЕЛЬНОГО КОМПЛЕКСА**

Пенза 2015

УДК 338.45:061.5

ББК 65.290-2

А86

Рецензенты: кандидат экономических наук, доцент,
генеральный директор ООО «Засечное»
А.Н. Сафьянов
кандидат экономических наук, доцент
кафедры «Экономика, организация и управление производством» Е.В. Духанина
(ПГУАС)

Артамонова Ю.С.

Управление потенциалом предприятий строительного комплекса: моногр. / Ю.С. Артамонова, Н.М. Бемянская. – Пенза: ПГУАС, 2015. – 194.

ISBN 978-5-9282-1254-4

В книге изложены результаты исследований авторами проблемы развития управления потенциалом предприятий инвестиционно-строительных комплексов. Наряду с теоретическими разработками представлены методические рекомендации, которые могут быть использованы в практической деятельности предприятий и в учебном процессе при преподавании экономических дисциплин студентам вузов.

Монография подготовлена на кафедре «Экономика, организация и управление производством» для студентов направления 38.03.01 «Экономика» и может быть использовано как на практических занятиях, так и при подготовке к экзаменам.

ISBN 978-5-9282-1254-4

© Пензенский государственный университет
архитектуры и строительства, 2015
© Артамонова Ю.С., Бемянская Н.М., 2015

О Г Л А В Л Е Н И Е

| | |
|---|-----|
| ВВЕДЕНИЕ | 4 |
| 1. ПОТЕНЦИАЛ ПРЕДПРИЯТИЙ РЕГИОНАЛЬНОГО ИНВЕСТИЦИОННО-СТРОИТЕЛЬНОГО КОМПЛЕКСА | 5 |
| 1.1. Понятие потенциала строительной организации | 5 |
| 1.2. Стратегическое управление потенциалом для гибкого развития предприятия..... | 12 |
| 1.3. Использование модели оценки гибкости предприятия при повышении его потенциала | 27 |
| 2. УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ СТРОИТЕЛЬНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ..... | 53 |
| 2.1. Теретические подходы к формированию и развитию кадрового потенциала | 53 |
| 2.2. Методика исследования внутриорганизационных факторов развития кадрового потенциала организации..... | 72 |
| 2.3. Анализ кадрового потенциала строительной организации на примере ООО «Стройснаб» | 75 |
| 3. УПРАВЛЕНИЕ РЕСУРСНЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ | 93 |
| 3.1. Управление основными фондами предприятия | 93 |
| 3.2. Оценка состояния, движения и эффективности использования основных производственных фондов | 107 |
| 3.3. Управление ресурсным потенциалом строительного предприятия на примере ООО «Мостодор» | 120 |
| 4. УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИОННЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ СТРОИТЕЛЬНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ | 140 |
| 4.1. Понятие инновационного потенциала | 140 |
| 4.2. Виды инноваций | 152 |
| 4.3. Методы управления инновационным потенциалом | 160 |
| ЗАКЛЮЧЕНИЕ | 168 |
| БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК | 169 |
| Приложение | 177 |

ВВЕДЕНИЕ

Целью исследования, ставшего основой для написания монографии, является повышение потенциала предприятий строительного комплекса Пензенской области на основе проведенного анализа состояния строительства и деятельности, осуществляемой различными строительными предприятиями.

В соответствии с намеченной целью поставлены следующие задачи:

изучение теоретических и методических основ управления потенциалом предприятий;

выявление особенностей развития строительного комплекса в современных условиях;

проведение анализа деятельности строительных предприятий города и области, а также изучение состояния всей строительной отрасли;

выявление направлений повышения потенциала предприятий строительного комплекса Пензенской области.

Объектом исследования является строительный комплекс Пензенской области. Предметом исследования является потенциал строительного комплекса Пензенской области.

Практическая значимость исследования состоит в разработке теоретических и методических подходов, экспериментальных расчетов, позволяющих увеличить эффективность деятельности строительного комплекса региона. Разработанные рекомендации могут быть использованы в деятельности различных строительных предприятий как Пензенской области, так и других регионов РФ с учетом корректировки, а также при разработке инвестиционной стратегии региона.

Монография способствует формированию у студентов-бакалавров профессиональных компетенций:

способность выполнять необходимые для составления экономических разделов плана расчеты, обосновывать их и представлять результаты в соответствии с принятыми в организации стандартами (ПК-3);

способность на основе экономических процессов и явления строительные стандартные теоретические и экономические модели, анализировать и содержательно интерпретировать полученные результаты (ПК-4).

Монография может быть использована при преподавании дисциплины Б1.В.ОД.7 «Планирование на предприятии (в организации)».

1. ПОТЕНЦИАЛ ПРЕДПРИЯТИЙ РЕГИОНАЛЬНОГО ИНВЕСТИЦИОННО-СТРОИТЕЛЬНОГО КОМПЛЕКСА

1.1. Понятие потенциала строительной организации

Проблема стратегического развития становится очень актуальной в условиях повышения нестабильности условий работы предприятий.

На большинстве предприятий часть проблем, требующих стратегического реагирования, ускользает от внимания руководителей. Система принятия решений нуждается в повышении роли стратегического управления. Качество стратегических решений служит серьёзным препятствием в реализации потенциала предприятия и эффективного использования ресурсов [37].

Важная задача стратегического планирования в условиях рынка – обеспечить предприятию (фирме) возможности достижения необходимого преимущества перед другими конкурентами путём использования самых эффективных средств. Те предприятия и компании, которые планируют и поддерживают высокий потенциал своего развития, как показывает опыт зарубежных стран, устойчиво оказываются сильными, прибыльными и уважаемыми в мировом деловом сообществе. Чтобы фирма могла установить собственный долгосрочный конкурентный цикл развития, она должна расти быстрее, чем повышается потенциал её основных конкурентов [4, с.91].

Оценка уровня использования рыночного потенциала является важнейшим фактором процесса стратегического развития. Тем не менее представления чёткой структуры рыночного потенциала и разработки стратегии его повышения не нашли своего отражения в отечественной экономической литературе [3, с.4].

Такие исследователи, как Г.Б. Клейнер, Р.М. Качалов, В.Л. Тамбовцев, внесли свой вклад в определение понятия социально-экономического потенциала предприятия. Кроме того, ими предложен механизм разработки стратегии предприятия, который включает в себя (на одном из начальных этапов) анализ потенциала предприятия, определение в соответствии с ним возможных зон хозяйствования и анализ рынка продукции в этой сфере. Тем не менее, авторами не предложен механизм повышения уровня использования рыночного потенциала предприятия в стратегической перспективе.

Дальнейшую разработку теории потенциала предложили Е.В. Попов и В.Л. Ханжина. В 2000 году ими была введена в экономический оборот такая экономическая категория, как «рыночный потенциал предприятия» [33], выявлена её поэлементная структура и предложен метод оценки данной величины, который можно использовать на практике [52].

Слово «потенциал» происходит от латинского *potentia* – сила и обозначает *источники, возможности, средства, ресурсы и запасы*, которые

могут быть приведены в действие или использованы для решения какой-либо задачи. В любой организации имеется помещение, технологическое оборудование, персонал, материалы, комплектующие изделия и т.д. Эти ресурсы составляют потенциал организации, её способность к деятельности [42, с. 97].

Рыночный потенциал предприятия – это возможность управления его ресурсами на определённых этапах его развития в целях эффективного взаимодействия с рынком. Каждое предприятие обладает рыночным потенциалом, но не все используют его на 100% [3].

Уровень использования рыночного потенциала – это мера управления ресурсами предприятия в целях эффективного взаимодействия с рынком на некоторый момент времени. Уровень использования рыночного потенциала может принимать значение от 0 до 100% [3].

Потенциал любого предприятия оказывает наибольшее влияние не только на конечные результаты всякой его деятельности, но и на предметы экономического роста и структурного развития всей организации.

Выбор направления или стратегии развития потенциала предприятия зависит в основном от состава, структуры и качества имеющихся экономических ресурсов, уровня конкурентоспособности производимых работ и услуг, существующего положения на рынке и предстоящих целей, например, выйти в лидеры, закрепиться среди конкурентов, избежать банкротства и т.п.

Потенциал зависит от каждого из работников и их расстановки, технологической оснащённости и профессионализма руководителей. Он может быть имущественный и интеллектуальный, осязаемый и неосязаемый.

Составляющие общего потенциала представлены на рис. 1.1.

К осязаемому потенциалу относят всё то, что входит в имущественный комплекс компании или отражено в каких-либо документах – в виде отчётов, методик, правил и т.д. например, основные и оборотные фонды, дебиторская задолженность, денежные средства на расчетном счёте и в кассе компании, должностные инструкции, инновационный и научный задел, профессионализм персонала, технология производства, система производства и управления. К неосязаемому потенциалу относят техническую, научную, производственную и информационную ауру, созданную работниками во внутренней и внешней среде, в том числе: имидж, открытость, честность, высокая техническая и социальная требовательность, надёжность [42, с.98].

Основные составляющие рыночного потенциала как элемента стратегического планирования – блок ресурсов, блок системы управления и стратегического планирования предприятия и блок маркетинга. Данные блоки охватывают все основные стратегические компоненты предприятия, позволяющие достигать поставленных целей [3, с.4].

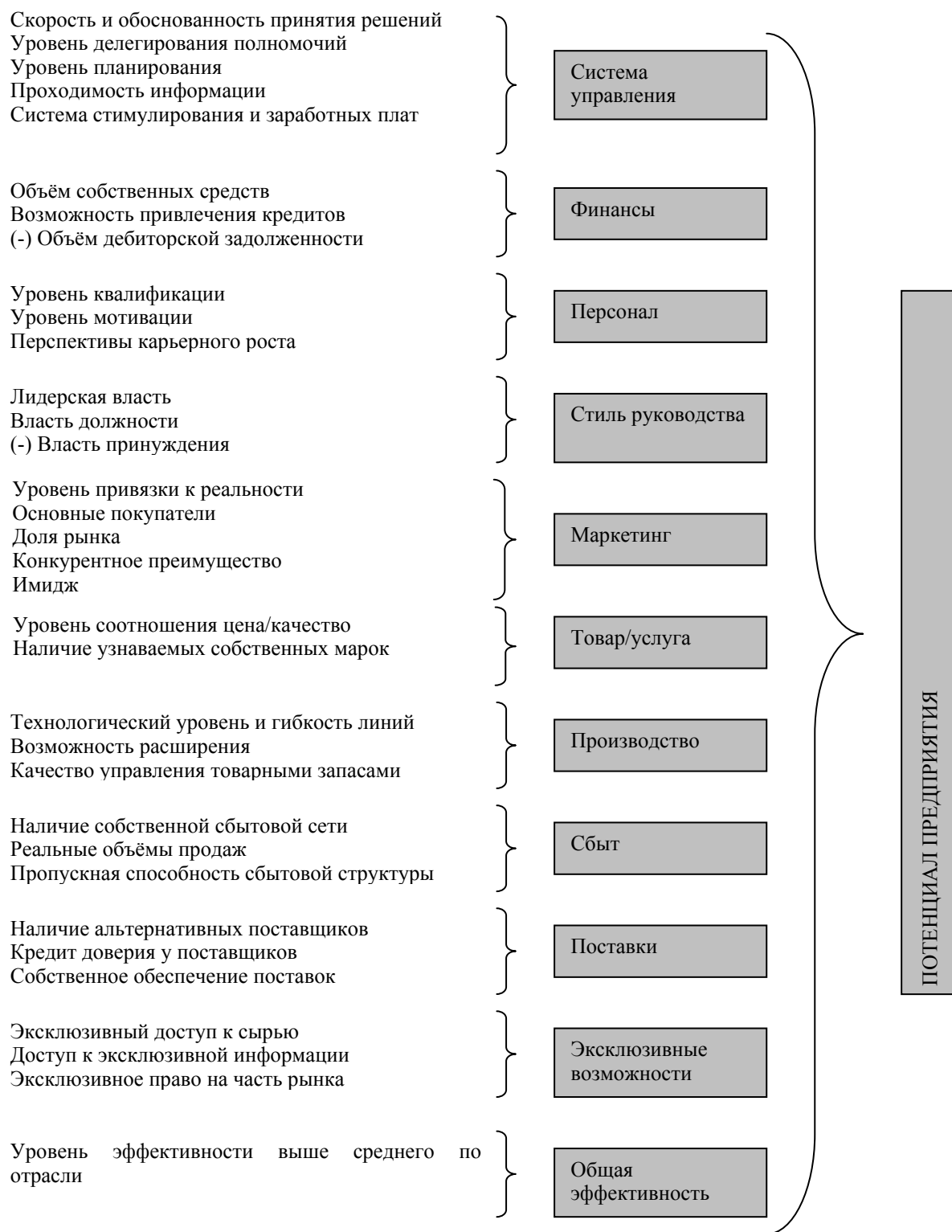


Рис. 1.1. Факторы потенциала предприятия

В управленческом блоке формулируется миссия, вырабатывается стратегия дальнейшего развития, определяются цели. Реализация поставленных целей осуществляется за счёт имеющихся на предприятии ресурсов (трудовых, информационных, финансовых, материальных).

Маркетинговый элемент, дополняющий структуру рыночного потенциала предприятия, отражает деятельность персонала: аналитическую, производственную, коммуникационную. Таким образом, понятием рыночного потенциала предприятия объединяются не только ресурсы, взаимодействующие с системой управления на различных этапах, но и методы, применение которых позволяет наиболее эффективно реализовывать имеющиеся рыночные возможности [3, с.4].

В качестве главных факторов рыночного потенциала можно выделить:

1. *Систему управления.* Для неё важны скорость и обоснованность принятия решений, уровень делегирования полномочий, планирования, качество контроля, проходимость информации, система стимулирования и заработных плат.

2. *Финансы.* Здесь важны объём собственных средств, участвующих в бизнесе; возможность привлечения кредитов; оперативность управления финансами; объём дебиторской задолженности. Последний параметр вводится с обратным знаком: хотя «дебиторка» может быть полезна в бизнесе (передача товара на реализацию практикуется во многих отраслях), наращиванию потенциала способствует её уменьшение, а не увеличение.

3. *Персонал.* Здесь существенны уровень квалификации, мотивации, реальная возможность карьерного роста работников.

4. *Стиль руководства.* Здесь надо рассматривать комплекс условий применения лидерской власти, власти должности и власти принуждения. Параметры неравнозначны: максимальному потенциалу соответствует максимальная лидерская власть, умеренная должностная и отсутствие принудительной.

5. *Маркетинг.* Здесь важны уровень привязки к реальности, основные покупатели, доля рынка, конкурентные преимущества, имидж. Основными покупателями могут быть 3-5 оптовиков или 3-5 млн. конечных потребителей. Высокая доля рынка даёт возможность влиять на прочих игроков, низкая – вынуждает адаптироваться. Конкурентные преимущества не требуют комментариев. Имидж включён как равноправный фактор, поскольку репутация предприятия и товара представляет собой капитал.

6. *Товар или услугу.* Здесь важны уровни и отношения цена/качество и себестоимость/качество: первый определяется потребителем, второй – производственными характеристиками, а также наличие и узнаваемость собственных марок. Лучшее соотношение цена/качество и себестоимость/качество образует конкурентное преимущество, марка даёт дополнительную привязку потребителя.

7. *Производство.* Здесь важны технологический уровень и гибкость линий, возможность расширения, качество управления товарными запасами. По поводу товарных запасов до кризиса 1998 г. можно было твёрдо сказать, что потенциал увеличивает их минимизация. После фактической

девальвации рубля в 3 раза за 3 месяца товарные запасы в экспортном сырье сохранили свою «долларовую» стоимость, запасы в рублёвых товарах отстали от инфляции, хотя и увеличили стоимость «деревянную», рублёвая наличность и дебиторская задолженность обесценились. По-видимому, в российских условиях товарный запас «дефицита» ещё долго будет работать в плюс потенциалу, тогда как для неходового товара будет выгодна стратегия минимизации запасов.

8. *Сбыт.* Здесь важны наличие собственной (или контролируемой) сбытовой сети, объём продаж, потенциальная пропускная способность сбытовой структуры (если она способна реализовать больше товара при увеличении спроса, этот факт идёт в плюс к потенциалу, однако следует отнести в минус дополнительные затраты на поддержание «излишка мощности»).

9. *Поставки.* Здесь отметим наличие альтернативных поставщиков, кредит доверия (который позволяет получить отгрузку по телефонному звонку, отсрочку оплаты, дефицитный ассортимент, он нарабатывается долгим успешным взаимодействием и зависит от обеих сторон), собственное обеспечение поставок.

10. *Эксклюзивные возможности.* Сюда следует отнести исключительный доступ к сырью, доступ к эксклюзивной информации, эксклюзивное право на часть рынка. Всё это приобретает как «закулисные» ходами, так и специфическими качествами предприятия, позволяющими лучше обслуживать государственный сектор экономики [37].

И, наконец, общую эффективность. Все вышеперечисленные факторы влияют на потенциал предприятия, но говорить о его увеличении можно только с тех пор, пока соотношения затрат и поступлений остаётся в «разумных пределах». Единственным надёжным способом определения «разумности» является сравнение с эффективностью других предприятий отрасли, причём предел устанавливается не ниже среднего уровня.

В общем виде планирование развития потенциала предприятия включает следующие этапы:

1) оценка структуры, динамики и эффективности использования производственных ресурсов и возможностей предприятия, его доли или занимаемого положения на рынке;

2) определение уровня конкурентоспособности основных видов продукции, самого предприятия в целом и его совокупного потенциала;

3) анализ имеющихся производственных резервов и потерь экономических ресурсов на предприятии;

4) выбор основной стратегии и тактики развития потенциала предприятия;

5) планирование развития потенциала предприятия с учётом выбранных перспективных целей и имеющихся ограничений ресурсов;

б) осуществление запланированных мероприятий, связанных с обеспечением экономического роста и развития потенциала предприятия.

Таким образом, повышение уровня развития потенциала сводится по существу к анализу его структуры, оценке и планированию влияния большой совокупности факторов на конкурентоспособность предприятия и его место на действующем рынке. Рассмотрим в связи с этим основные виды или составляющие компоненты потенциала предприятия.

Потенциал предприятия может быть представлен в десяти взаимодополняющих видах: производственный, организационный, экономический, социальный, технологический, психологический, правовой, экологический, этнический и политический [42, с.98], которые представлены на рис. 1.2.

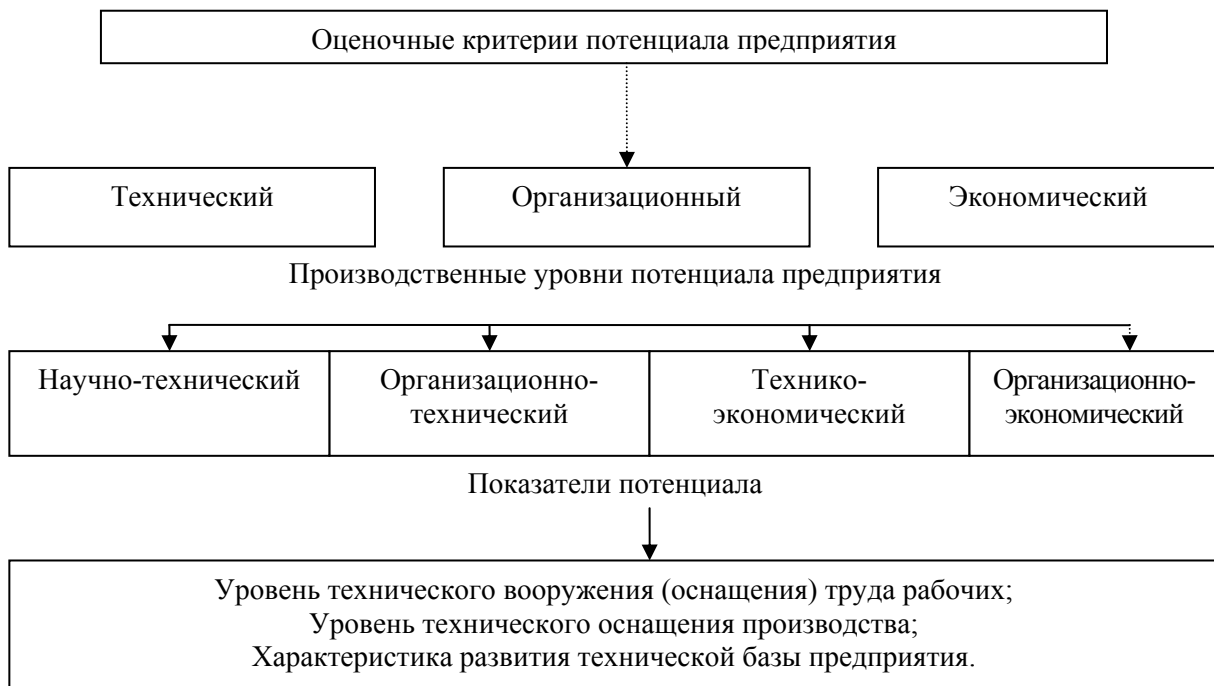


Рис. 1.2. Характеристика потенциала предприятия

Производственный потенциал определяется технологическими возможностями компании по производству продукции (объём, качество, имидж, перспектива и др.).

Организационный потенциал связан с возможностью персонала компании реализовывать потребности и интересы работников и общества организации, безопасности, управлении, стабильности и порядке. Так, в некоторых характеристиках, представляемых кандидатами на должность, отмечаются организационные способности.

Экономический потенциал определяет наличие или возможность компании функционировать в условиях простого или расширенного воспроизводства продукции. Это основной потенциал, характеризующий стабильность или ликвидность компании и определяющий темп достижения основной цели – получение максимальной прибыли.

Экономический потенциал любого предприятия представляет собой состав его ресурсов – трудовых, материальных, финансовых, и других, имеющих в распоряжении организации для производства запланированных работ и услуг. Состояние экономического потенциала предприятия характеризуют следующие факторы и показатели:

- объём и качество производственных ресурсов, численность промышленно-производственного персонала, состав основных производственных фондов, величина оборотных фондов и материальных запасов, наличие финансовых ресурсов и нематериальных активов, использование патентов, лицензий, технологий, информации;

- способности персонала предприятия к профессиональной деятельности во всех сферах производства и на всех уровнях управления;

- финансовое состояние предприятия, уровень текущей платёжеспособности и ликвидности, внешняя и внутренняя задолженность, степень кредитоспособности;

- состояние научной, творческой, рационализаторской и инновационной деятельности, способность к обновлению производства и смене действующей технологии;

- информационное обеспечение маркетинговой, проектной, производственной и финансовой деятельности, качество используемой информации, степень её обоснованности и достоверности [4, с.96].

Социальный потенциал также может рассматриваться как возможность персонала компании реализовать потребности и интересы работников и общества в информации, знаниях, творческом труде, самовыражении, общении, отдыхе.

Технологический потенциал определяется возможностью персонала компании достичь результатов, запланированных в бизнес-плане.

Экологический потенциал связан с возможностью персонала компании реализовать экологические цели компании и общества в целом, а также с реализацией потребностей человека в безопасности, здоровье, организации устойчивого развития жизни.

Политический потенциал определяется возможностью персонала компании достичь результатов в области удовлетворения потребностей и интересов в вере, патриотизме, самопроявлении и самовыражении, управлении.

Каждое вводимое изменение должно быть направлено на усиление определённого фактора потенциала предприятия при обязательном неослаблении остальных.

Планирование и управление развитием потенциала предприятия будет способствовать непрерывному его экономическому росту за счёт наиболее рационального использования всех производственных ресурсов и в первую очередь профессиональных и интеллектуальных способностей персонала, в том числе и экономистов-менеджеров [4, с.98].

1.2. Стратегическое управление потенциалом для гибкого развития предприятия

Развитие промышленного комплекса в настоящее время происходит под влиянием необратимых преобразований, обеспечивающих переход к рыночной экономике, что влечёт за собой в условиях России не только снижение уровня обновления производства предприятий, но и их коренную структурную перестройку.

Одним из главных недостатков развития промышленного комплекса следует считать низкую способность большинства предприятий достаточно быстро и с минимально необходимыми капитальными вложениями реагировать на потребности рынка [37].

Приспособление к внешней среде при безусловной важности внутренней среды должно стать первостепенным и проявляться в стратегическом прогнозировании и гибком развитии предприятия.

Анализ отечественных и зарубежных исследований, посвящённых гибкости различных систем, позволяет подойти к выводу о необходимости введения экономического понятия «гибкость предприятия».

Гибкость предприятия – это способность предприятия получать необходимый результат, позволяющий ему без коренного изменения основных производственных фондов осваивать за определённые сроки закономерное количество изделий, которые могут быть востребованы рынком и в свою очередь позволяют в будущем периоде получать необходимый результат, обеспечивающий выживание и развитие предприятия [37].

Проблема реализации произведённой продукции стоит перед предприятиями очень остро, появилась необходимость изучать рынок с его потребностями и стараться эти потребности удовлетворить. Большинство предприятий оказались сегодня неспособными ни изучать рынок, ни произвести продукцию, которая соответствовала бы потребительскому спросу, а значит, оказались не гибкими в условиях жёсткой конкурентной борьбы. В сложившейся ситуации одно из естественных и наиболее эффективных и быстрореализуемых направлений дальнейшего развития отечественной промышленности – повышение степени гибкости предприятий к потребностям рынка. Необходимость повышения гибкости предприятий к потребностям рынка обусловлена многими причинами. Назовём наиболее важные из них:

1. Невозможно никакими другими путями достаточно устойчиво увеличить ассортимент и номенклатуру производимой продукции. Отечественная и зарубежная практика показывает, что наименьшие удельные затраты на производство дополнительной традиционной или вновь осваиваемой продукции имеют предприятия, в наибольшей степени способные к перестройке традиционной схемы функционирования.

2. Чрезвычайно важно в ближайшее время «отвоевать» отечественный рынок, вытеснить большинство зарубежных товаров и заполнить его товарами отечественного производства. Решить эту проблему, не применяя административных методов, возможно лишь путём резкого снижения затрат на производство, связанных с техническим перевооружением и выпуском на этой основе новой, оригинальной и пользующейся широким спросом продукции. Затраты же на техническое перевооружение, как правило, тем ниже, чем выше при прочих равных условиях степень гибкости перевооружаемого предприятия.

3. Невозможно прорваться на внешний рынок. Общеизвестно, что низкая себестоимость, а следовательно, и цена единицы продукции, – один из главных аргументов в борьбе за обладанием зарубежными рынками. Явно недостаточное присутствие на них отечественной продукции – следствие не только и не столько низкого качества отечественных товаров, хотя это и имеет первостепенное значение, сколько результат ограниченного выбора и несущественной разницы в цене по сравнению с зарубежными аналогами, отличающимися лучшим дизайном и широтой модификаций.

Достижение же низкой себестоимости и цены продукции при условии быстрой сменяемости её видов возможно лишь при наличии у предприятия высокой степени гибкости к нововведениям и потребностям рынка.

4. Не обладая высокой гибкостью, предприятия не имеют возможности широко использовать применяемые во всём мире передовую технику и прогрессивные технологии, внедрение которых в действующее производство почти невозможно из-за необходимости не частичной, а почти полной замены всей системы основных производственных фондов.

5. Негибкое производство не даёт возможности развития интеллектуального потенциала предприятия. Высококвалифицированный потенциал работников научных, конструкторских и технологических подразделений в силу низкой способности действующей производственно-технической базы предприятий к изменениям в своей структуре, постоянному саморазвитию оказывается невостребованным. Тем самым тормозится научно-технический прогресс в отрасли, что негативно отражается на конкурентоспособности продукции.

6. Наконец, отсутствие у предприятий необходимой в условиях рынка гибкости и как следствие низкая потребительная способность продукции существенно ограничивают возможности предприятия иметь достаточные финансовые ресурсы, в том числе и валютные, необходимые для приобретения новой техники и технологий для обеспечения непрерывного процесса простого и расширенного воспроизводства.

Таким образом, повышение степени гибкости предприятий к потребностям рынка в настоящее время не только необходимый компонент их дальнейшего успешного развития, но и возможность существования, своего рода гарантия от банкротства [37].

Существует *два основных* критерия для раскрытия гибкости предприятия:

- для оценки результатов деятельности предприятия в настоящем периоде, т.е. для получения технико-экономических показателей (результат для обновления);
- для определения взаимосвязи предприятия и внешней среды, т.е. способности предприятия планировать и прогнозировать процесс своего развития для обновления (способность к обновлению).

Схема гибкого развития предприятия представлена на рис. 1.3 [37, с. 20].

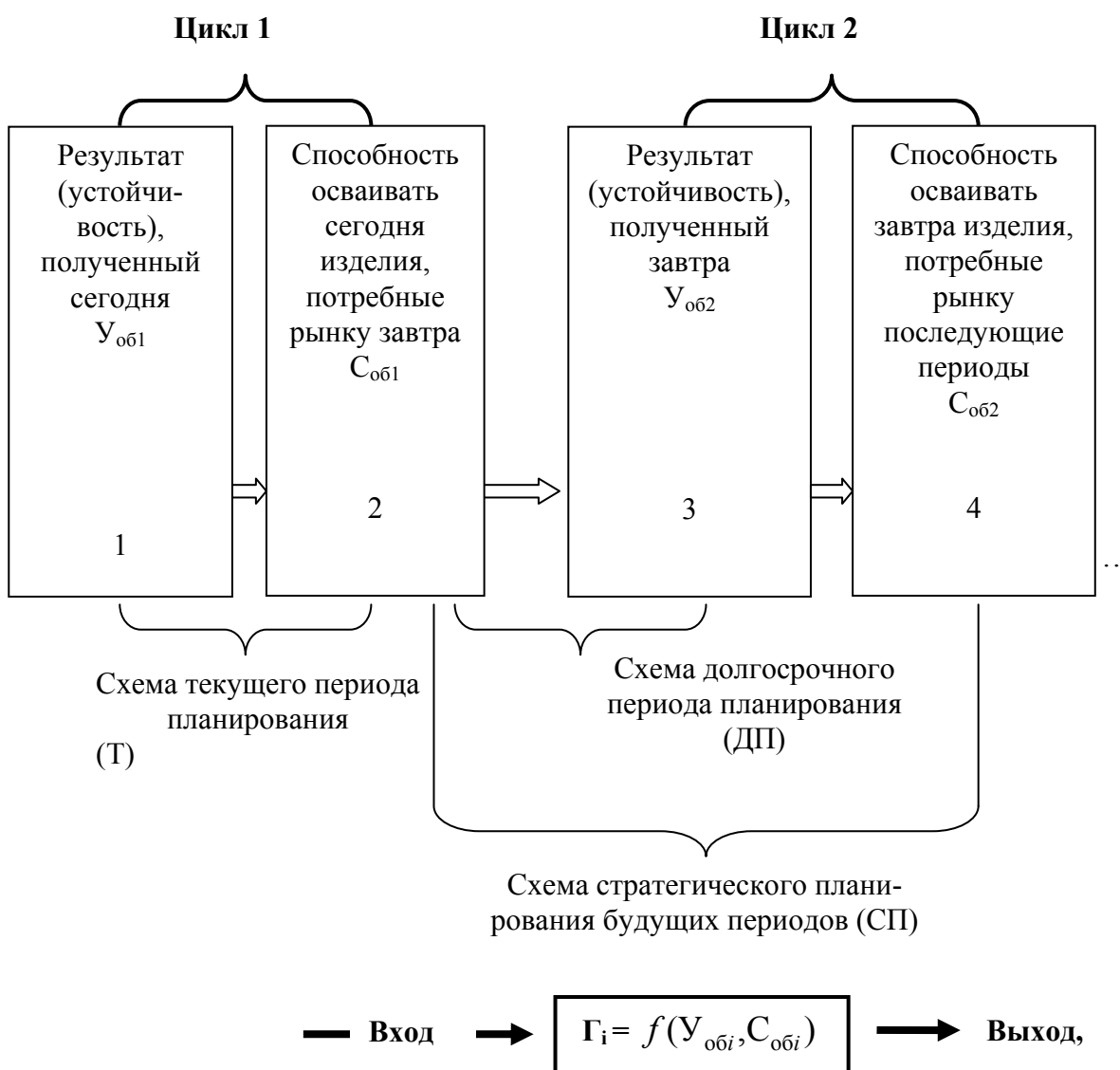


Рис. 1.3. Схема гибкого развития предприятия:
 Γ_i – математическая зависимость, обеспечивающая схемы Т, ДП, СП в i -х циклах; $Y_{обi}$ – устойчивость (результат) к обновлению в различных i -х циклах; $C_{обi}$ – способность к обновлению в различных i -х циклах

Данная схема:

- предполагает множество повторяющихся циклов и показывает возможность развития предприятия внутри цикла (получение определённого экономического результата, позволяющего предприятию финансировать текущие и перспективные сферы деятельности) и его перехода из одного цикла в другой. Изделия, освоенные в текущем цикле (допустим, в цикле 1), позволяют получить определённый экономический результат в следующем цикле (допустим, цикл 2), обеспечивающий выживаемость и гибкое развитие предприятия;

- может быть разделена на три части и позволяет осуществить диагностику и оценку гибкого развития предприятия текущего периода (схема Д), долгосрочное (схема ДП) и стратегическое планирование (схема СП) будущих периодов [37, с. 20].

Чтобы сделать следующий шаг в направлении оценки гибкости предприятия (модели гибкости), необходимо ответить на вопрос: что такое вход в систему и выход из неё, т.е. какие основные первичные показатели могут и должны входить в каждую составляющую схемы и какая между ними существует экономическая взаимосвязь? Число таких показателей должно быть, с одной стороны, минимальным, с другой – достаточным, чтобы отразить основное состояние предприятия и иметь реальное экономическое наполнение и смысл.

Для части формулы, описывающей устойчивость к обновлению $U_{об}$, составляющими могут стать величина активов и собственных средств, чистая прибыль и направления её использования, объём продаж, затраты на производство и реализацию.

Для части формулы, описывающей способность к обновлению $S_{об}$, составляющими могут стать время нахождения изделий в различных стадиях НИОКР и освоении, производстве и реализации, номенклатура изделий, востребованная или предположительно востребуемая на рынке [37, с. 21].

Методика расчёта гибкости предприятия

Эффективно работающее предприятие – это предприятие, имеющее экономический потенциал (устойчивость к обновлению) в текущем периоде и способное получать необходимый результат, позволяющий ему осваивать за определённые сроки закономерное число изделий, востребованных рынком и обеспечивающих выживание и развитие предприятия (способность к обновлению).

Оценка эффективности работы предприятия в целом осуществляется на основании модели гибкого развития предприятия по формуле [38]:

$$\Gamma = f(Y_{об}, C_{об}) = \left[\frac{\text{ЧП}}{\text{РП}} \frac{\text{РП}}{\text{А}} \frac{\text{А}}{\text{СА}} \frac{\text{ПО}}{\text{ЧП}} : \frac{T_{оп}}{T_{пр}} n \right] = \\ = \left[(R_{п} \cdot O \cdot \Phi P \cdot H) / (K_{o_n}) \right] = f[Y_{об}, N],$$

где Γ – показатель оценки гибкости предприятия;

$Y_{об}$ – устойчивость предприятия к обновлению (экономический потенциал);

$C_{об}(N)$ – способность предприятия к обновлению (расчетное число изделий, находящихся в освоении);

ЧП – чистая прибыль;

РП – объём реализованной продукции;

А – среднее за расчетный период значение активов;

СА – среднее за расчетный период значение собственных активов;

ПО – прибыль на обновление;

$T_{оп}$ – период разработки и освоения изделий;

$T_{пр}$ – период производства изделий;

n – номенклатура изделий, производимых предприятием;

$R_{п}$ – рентабельность продаж;

О – оборачиваемость активов;

ФР – финансовый рычаг;

Н – норма прибыли на обновление;

K_o – коэффициент обновления.

Эффективность работы предприятия определяется по двум направлениям:

– степень гибкости предприятия в текущем периоде;

– готовность предприятия к развитию в будущие периоды.

Степень гибкости предприятия в текущем периоде характеризуется коэффициентом устойчивости предприятия к обновлению и определяется по формуле [38]:

$$Y_{об} = \frac{\text{ЧП}}{\text{РП}} \frac{\text{РП}}{\text{А}} \frac{\text{А}}{\text{СА}} \frac{\text{ПО}}{\text{ЧП}} = R_a \frac{\text{А}}{\text{СА}} \frac{\text{ПО}}{\text{ЧП}} = R_a \frac{\text{ПО}}{\text{ЧП}} = \frac{\text{ПО}}{\text{СА}}.$$

При этом рассчитываются следующие показатели:

- рентабельность продаж

$$R_{п} = \text{ЧП}/\text{РП};$$

- оборачиваемость активов

$$O = \text{РП}/\text{А};$$

- рентабельность активов

$$R_a = \text{ЧП}/A;$$

- финансовый рычаг

$$\text{ФР} = A/CA;$$

- рентабельность собственных активов

$$R_{ca} = \text{ЧП}/CA;$$

- норма прибыли на обновление

$$H = \text{ПО}/\text{ЧП}.$$

Прибыль на обновление выполняет стратегические задачи, обеспечивающие развитие предприятия, и является одним из факторов эффективности работы предприятия.

Готовность предприятия к развитию в будущие периоды характеризуется способностью предприятия к обновлению:

$$C_{об} = K_{он} = N.$$

Коэффициент обновления изделий K_o позволяет количественно оценить способность предприятия к обновлению, а произведение коэффициента обновления на номенклатуру n производимой продукции, востребованной рынком, определяет расчетное число изделий N , которое должно находиться в освоении.

Оценка расчетных показателей производится на основе анализа: сравниваются, во-первых, рассчитанные показатели с нормативами, во-вторых, полученные фактические показатели устойчивости и способности к обновлению с данными за ряд лет, чтобы увидеть общую тенденцию изменений, выявить факторы и причины, вызвавшие эти изменения.

Нормативные значения показателей (средние по отрасли) – это условно выведенные данные, характерные для предприятий машиностроения и использующие следующие подходы.

1. Рентабельность продаж $R_{п}$ определяется с учётом цикличности прохождения денежных потоков, изменение удельных весов затрат (материальных и трудовых) в себестоимости реализованной продукции и соответствующим им индексов инфляции, установленной законодательством величины налогов, принципов дисконтирования.

Цикл прохождения денежных потоков имеет вид, представленный на рис. 1.4 [38].

Нормативное значение показателя:

$$U1 = 1 \text{ мес.}; U2 = 1 \text{ мес.}; U3 = 4 \text{ мес.}$$

Все примеры расчетов, представленные в данном параграфе выполнены для ОАО «Туламашзавод» [38].

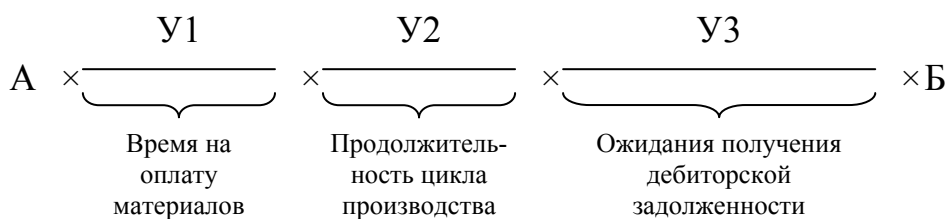


Рис. 1.4. Цикл прохождения денежных потоков:
 А – начало подготовки изделия к изготовлению; Б – момент оплаты изделия

Структура реализованной продукции, применяемая для расчета нормативных показателей, приведена в табл. 1.1.

Т а б л и ц а 1.1

Структура реализованной продукции

| № п/п | Показатель | Обозначение | Нормативное значение показателя |
|-------|--|-----------------|---------------------------------|
| 1 | Реализованная продукция | РП | 1 |
| 2 | Себестоимость реализованной продукции, в том числе: | PV | 0,8 |
| | материальные затраты | PV ₁ | 0,512 |
| | трудовые затраты | PV ₂ | 0,288 |
| 3 | Среднемесячные темпы инфляции по затратам, % (прогноз на 1999 г.): | | |
| | материальным | I ₁ | 4 |
| | трудовым | I ₂ | 2 |

Для обеспечения воспроизводства в будущем с учётом прироста оборотных средств за счёт инфляции и безубыточной работы рассчитаем объём продаж РП в размере будущей стоимости расходов FV .

$$FV = PV_1(1 + I_1)^{Y_1 + Y_2 + Y_3} + PV_2(1 + I_2)^{Y_2 + Y_3}.$$

Нормативное значение будущей стоимости расходов

$$FV = 0,512 (1 + 0,04)^6 + 0,288 (1 + 0,02)^5 = 0,966.$$

По действующему законодательству прибыль, направляемая на пополнение оборотных средств, не освобождается от налогообложения, и согласно методике учёта себестоимости реализованной продукции PV при объёме реализованной продукции $РП = FV$, будем иметь прибыль Π

$$\Pi = FV - PV.$$

Поэтому объём реализованной продукции $РП^6$, обеспечивающий безубыточную работу предприятия, учитывает ставку налога на прибыль N_p при сохранении необходимой величины будущей стоимости расходов FV :

$$РП^6 = FV + (FV - PV)/(1 - N_p/100) - (FV - PV) = (FV - PV)/(1 - N_p/100) + PV.$$

Нормативное значение показателя

$$РП^6 = 0,166 / (1 - 30/100) + 0,8 = 1,037.$$

Рентабельность продаж R_n , обеспечивающая безубыточную работу предприятия, составит:

$$R_n^6 = (РП^6 - PV) (1 - N_p/100) / РП^6.$$

Нормативное значение показателя

$$R_n^6 = (1,037 - 0,8) (1 - 30/100) / 1,037 = 0,1599.$$

$$R_n^6 = 15,99\%.$$

При расчёте объёма реализованной продукции, обеспечивающего уровень рентабельности продукции, необходимый предприятию для технического перевооружения, развития производства и содержания социнфраструктуры, т.е. гибкого развития, будущая стоимость продукции FV_1 составит:

$$FV_1 = FV (1 + R),$$

где R – коэффициент, учитывающий уровень рентабельности продукции, который составляет 20% (отношение чистой прибыли к объёму реализованной продукции) или 25% (отношение прибыли к себестоимости реализованной продукции).

Нормативное значение показателя

$$FV_1 = 0,966 (1 + 0,25) = 1,207.$$

Объём реализованной продукции РП, обеспечивающий гибкое развитие предприятия, определим по формуле

$$РП = PV + [FV(1 + R) - PV]/(1 - N_p).$$

Нормативное значение показателя

$$РП = 0,8 + [0,966 (1 + 0,25) - 0,8] / (1 - 0,3) = 1,382.$$

$$П = 1,382 - 0,8 = 0,582.$$

$$ЧП = 0,582 (1 - 0,3) = 0,407.$$

Рентабельность продаж, обеспечивающая гибкое развитие предприятия, составит

$$R_n = (РП - PV) (1 - N_p) / РП.$$

Нормативное значение показателя

$$R_{\pi} = (1,382 - 0,8) 0,7 / 1,382 = 0,2947;$$

$$R_{\pi} = 29,47\%$$

2. Оборачиваемость активов O рассчитывается из условия, что доходность предприятия по отношению к активам R_a должна быть не менее средней доходности при передаче средств в управление по финансовым вложениям (депозиты, векселя).

Достижение необходимого уровня рентабельности активов обеспечивается, с одной стороны, рентабельностью продаж, а с другой – оборачиваемостью активов предприятия. Произведение этих двух показателей определяет рентабельность активов

$$R_a = \frac{\text{ЧП}}{A} = \frac{\text{ЧП РП}}{\text{РП } A} = R_{\pi} O.$$

Зная нормативные значения рентабельности активов и рентабельности продаж, определяем показатель оборачиваемости активов, как

$$O = R_a / R_{\pi}.$$

Нормативное значение рентабельности активов R_a рассчитываем, исходя из доходности объектов вложения C_i при передаче денежных средств в управление и долей активов H_i , распределяемыми между данными объектами, с учётом налогообложения D_i по каждой финансовой операции i по данным табл. 1.2 [38].

Т а б л и ц а 1.2

Распределение активов

| Виды ценных бумаг и вложений | Доля активов H_i | % дохода C_i | % налога D_i |
|---------------------------------|-----------------------|-------------------|-------------------|
| Депозиты | 0,4 | 15 | 30 |
| Векселя | 0,6 | 25 | 30 |

$$R_a = \sum_{i=1}^k C_i (1 - D_i) H_i.$$

Нормативное значение показателя

$$R_a = 0,40 \cdot 0,15 (1 - 0,3) + 0,6 \cdot 0,25 (1 - 0,3) = 0,147;$$

$$R_a = 14,7\%.$$

Величина активов

$$A = \text{ЧП} / R_a.$$

Нормативное значение показателя

$$A = 0,407 / 0,147 = 2,77.$$

$$O = 1,382 / 2,77 = 0,499.$$

Зная величину активов A , определяем значение оборачиваемости, соответствующее границе безубыточности

$$O^b = RP^b / A.$$

Нормативное значение показателя

$$O^b = 1,037 / 2,77 = 0,374.$$

Расчёт нормативного уровня оборачиваемости активов приведён в табл. 1.3 [38].

Т а б л и ц а 1.3

Оборачиваемость активов

| № п/п | Показатель | Обозначение | Нормативное значение показателя |
|-------|---|-------------|---------------------------------|
| 1 | Чистая прибыль, обеспечивающая гибкое развитие предприятия, усл. ед. | ЧП | 0,407 |
| 2 | Величина активов предприятия, усл. ед. | A | 2,77 |
| 3 | Рентабельность активов, % | R_a | 14,7 |
| 4 | Реализованная продукция, соответствующая гибкому развитию, усл. ед. | РП | 1,382 |
| 5 | Реализованная продукция, соответствующая границе безубыточности, усл. ед. | RP^b | 1,037 |
| 6 | Оборачиваемость активов, соответствующая границе безубыточности, оборотов/год | O^b | 0,374 |
| 7 | Оборачиваемость активов, соответствующая гибкому развитию, оборотов/год | O | 0,499 |

3. Финансовый рычаг ΦP определён с использованием принципа максимизации рентабельности собственных активов R_{ca} .

При размещении финансовых вложений возможны проблемы платёжеспособности предприятия, поэтому необходим поиск оптимального соотношения собственных и заёмных средств предприятия.

Уровень финансового рычага ΦP зависит от множества факторов: рентабельности продаж предприятия, сроков вовлечения кредитных средств в производство, ставок банков, методов отнесения выплат процентов за кредит на себестоимость или на прибыль и условий страхования кредитов.

Нормативное значение показателя определяется на основе статистических данных по машиностроительным предприятиям за ряд лет и составляет

$$\Phi P = 1,2.$$

Величина собственных активов

$$CA = A / \Phi P.$$

Нормативное значение показателя

$$CA = 2,77 / 1,2 = 2,309.$$

Нормативное значение рентабельности собственных активов

$$R_{ca} = 0,407 / 2,309 = 0,176;$$

$$R_{ca} = 17,6\%.$$

4. Нормативная величина прибыли на обновление H определяется с учётом действующей системы налогообложения и минимально необходимой прибыли, направляемой на:

- прирост оборотных средств;
- содержание объектов соцкультбыта;
- фонд потребления;
- дивиденды;
- капитальные затраты;
- прочие расходы из прибыли;
- обновление изделий.

В условиях инфляции для обеспечения воспроизводства в первоначальном объёме предприятие вынуждено направлять часть прибыли на прирост оборотных средств. Определим нормативную величину прироста оборотных средств Π_{oc}

$$\Pi_{oc} = FV - PV.$$

Нормативное значение показателя

$$\Pi_{oc} = 0,966 - 0,8 = 0,166.$$

Прибыль, направляемую на содержание объектов соцкультбыта $\Pi_{соц}$, определим в размере 1,5% от объёмов реализованной продукции РП (налог на содержание объектов социально-культурной сферы и жилищного фонда). Норматив прибыли на содержание объектов соцкультбыта $H_1 = 0,015$, тогда

$$\Pi_{соц} = H_1 \text{ РП}.$$

Нормативное значение показателя:

$$\Pi_{соц} = 0,015 \cdot 1,382 = 0,021.$$

Прибыль, направляемая в фонд потребления $\Pi_{фп}$, составляет

$$\Pi_{фп} = H_2 PV_2,$$

$$H_2 = 0,15.$$

Нормативное значение показателя

$$\Pi_{\text{фп}} = 0,15 \cdot 0,288 = 0,043.$$

Прибыль на выплату дивидендов $\Pi_{\text{д}}$ рассчитываемого согласно уставу предприятия

$$\Pi_{\text{д}} = H_3 \text{ ЧП},$$

$$H_3 = 0,1.$$

Нормативное значение показателя

$$\Pi_{\text{д}} = 0,1 \cdot 0,407 = 0,041.$$

Прибыль на капитальные затраты $\Pi_{\text{к}}$ и прочие расходы $\Pi_{\text{пр}}$ определяем, как

$$\Pi_{\text{к}} = H_4 \text{ ЧП},$$

$$H_4 = 0,15;$$

$$\Pi_{\text{пр}} = H_5 \text{ ЧП},$$

$$H_5 = 0,05.$$

Нормативное значение показателя

$$\Pi_{\text{к}} = 0,15 \cdot 0,407 = 0,061;$$

$$\Pi_{\text{пр}} = 0,05 \cdot 0,407 = 0,02.$$

Прибыль, направляемая на обновление ПО,

$$\text{ПО} = \text{ЧП} - \Pi_{\text{ос}} - \Pi_{\text{соц}} - \Pi_{\text{д}} - \Pi_{\text{фп}} - \Pi_{\text{пр}} - \Pi_{\text{к}}.$$

Нормативная величина прибыли на обновление H показывает часть чистой прибыли предприятия, направляемую на основание новых изделий:

$$H = \text{ПО} / \text{ЧП}.$$

Нормативное значение показателя

$$\text{ПО} = 0,407 - 0,166 - 0,021 - 0,041 - 0,043 - 0,02 - 0,061 = 0,055;$$

$$H = 0,055 / 0,407 = 0,136;$$

$$H = 13,6\%.$$

Чем выше значение H , тем более стабильной и успешной будет работа компании в будущем или по сравнению с другой компанией, имеющей значение H ниже при равных значениях рентабельности продаж, оборачиваемости активов и объемов продаж.

Чем больше доля прибыли, идущая на обновление, или чем ближе она к нормативному значению при прочих равных условиях, тем выше темпы гибкости предприятия и больше величина средств, направляемых на эти цели. При прочих равных рисках существует всего один катастрофический (необратимый) риск – это риск отказа от финансирования обновления, так как рано или поздно в таком случае предприятие ждёт падение конкурентоспособности продукции из-за несоответствия характеристик готовой продукции требованиям рынка.

5. Коэффициент обновления изделий

$$K_o = \frac{T_{оп}}{T_{пр}}$$

отражает способность предприятия перестраиваться на выпуск новых изделий, необходимых рынку, и продержаться на нём необходимое время, а сопоставление его со средним значением показывает степень способности к обновлению или степень риска.

Выделяют четыре фазы (этапа) жизненного цикла товара (рис. 1.5) [38]:

Первый этап – выведение товара на рынок. Это решающий момент в жизни товара, так как на нём необходимо создать рынок для нового товара. Темп роста продаж зависит от новизны продукции и от того, насколько её желает потребитель. Обычно модификация продукта увеличивает продажи быстрее в отличие от крупного нововведения, которому бывает трудно пробить себе дорогу. На этом этапе только одно или два предприятия выходят на рынок и конкуренция ограничена. Доля прибыли (прибыль на единицу продукции) низкая из-за больших издержек производства и маркетинга.

Второй этап – рост. Если товар выживает в первой стадии, он продолжает развиваться. На этом этапе ещё несколько предприятий проникают на рынок, увеличивая конкуренцию, и сбыт быстро увеличивается. Для соответствия растущему рынку начинают предлагаться модифицированные варианты базовой модели. Относительные прибыли высоки.

Третий этап – зрелость. На этом этапе товар имеет свой рынок и пользуется спросом. Во время этапа зрелости увеличивается и достигает максимума конкуренция, так как на рынок проникают многие предприятия. В результате сокращаются прибыли в целом по отрасли и в расчете на единицу продукции, поскольку предоставляются скидки. Этап зрелости отличается присутствием на рынке полной ассортиментной группы товаров.

Четвёртый этап – спад. На этом этапе товар, не претерпевающий никаких изменений, надоедает потребителям или же потребность, которую он был призван удовлетворять, исчезает. Непредсказуемой причиной сокращения объёма продаж на этапе спада может стать техническое

устаревание товара. На этапе спада сокращается сбыт в целом по отрасли и многие предприятия уходят с рынка, поскольку сокращается число потребителей, а товарный ассортимент концентрируется на наиболее хорошо продаваемых моделях.

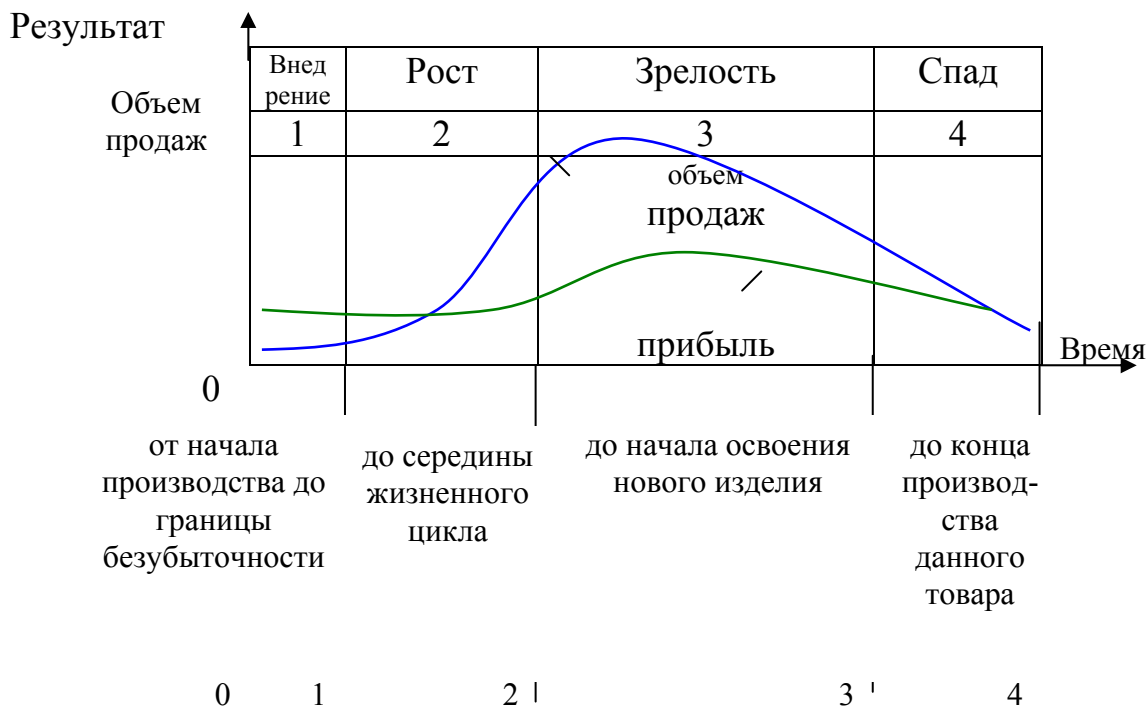


Рис. 1.5. Жизненный цикл продукции

Период разработки и освоения изделия состоит из следующих этапов:

1. НИОКР.
2. Подготовка производства.
3. Освоение производства.

Каждый из этапов характеризуется определённым набором работ.

Фазы жизненного цикла гибкого развития предприятия приведены на рис. 1.6.

Проведение НИОКР состоит из трёх фаз.

В фазе 1 определяются технические требования нового изделия, т.е. службами сбыта, маркетинга, конструкторской службы осуществляется поиск товара.

В фазе 2 службами компании проводится изучение рынков сбыта нового изделия, определяются сроки реализации и цена, а также средства и ресурсы для изготовления проектируемого изделия.

Фаза 3 заключается в разработке проекта нового изделия, определении сроков изготовления опытного образца и цены.

Подготовка производства:

В фазе 4 изготавливается и тестируется образец нового изделия.

Освоение производства:

В фазе 5 утверждается образец нового изделия и начинается производство опытной партии.

Период производства и реализации изделия (жизненный цикл товара на рынке) определяет сбыт продукции, прибыль, потребителей, конкурентов и стратегию маркетинга с момента поступления товара на рынок и до его снятия с рынка.

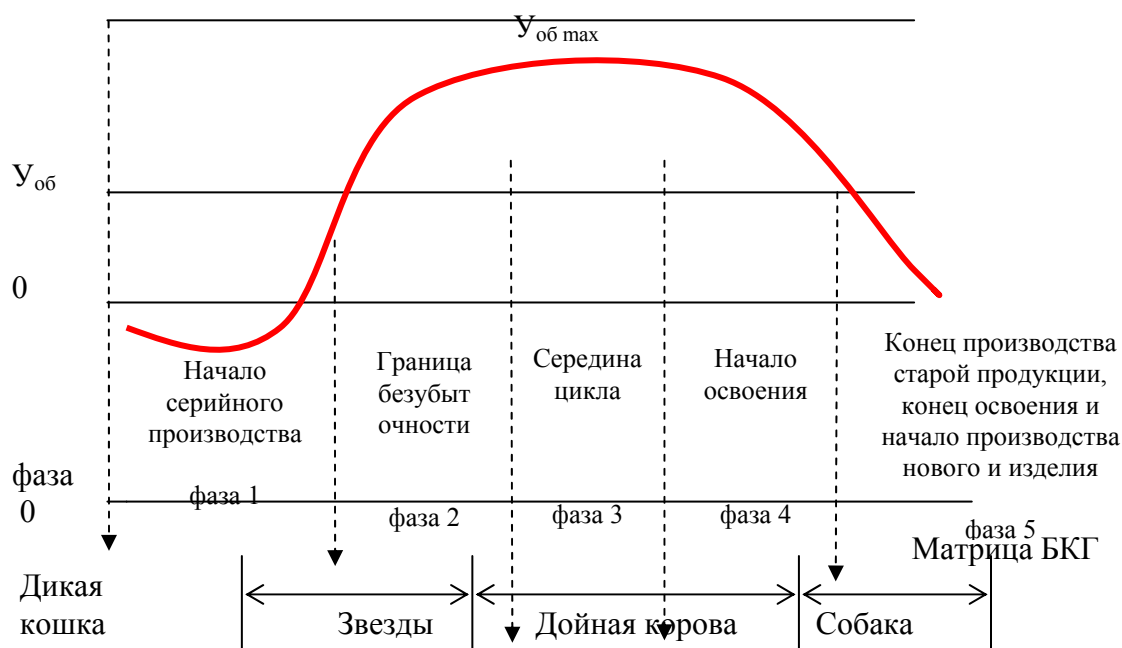


Рис. 1.6. Фазы жизненного цикла гибкого развития предприятия

Периоды разработки и освоения, производства и реализации изделия включают работу всех служб и цехов компании на всех этапах его жизненного цикла. Любое машиностроительное предприятие производит широкий спектр различных товаров, обслуживая при этом большое число рынков. Каждый рынок ставит перед предприятием свои условия и имеет только ему присущие перспективы развития. Поэтому при определении эффективности работа предприятия его товарный ассортимент необходимо рассматривать в системе трёх координат: товарная группа (группа), тип товара (товар), фактор, влияющий на продолжительность жизни товара на рынке (фактор) [38].

1.3. Использование модели оценки гибкости предприятия при повышении его потенциала

Для улучшения стратегического управления ресурсами использовалась методика оценки гибкости предприятия.

Расчет проводился на примере ОАО «Пенздизельмаш».

Расчет устойчивости к обновлению.

Т а б л и ц а 1.4

Основные показатели работы предприятия за 2011 год

| Показатель | Нормативное значение | План | Факт | Темп роста, % |
|--|----------------------|---------|---------|---------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Реализованная продукция, тыс. руб. | 414 379 | 414 379 | 411 950 | 99,4 |
| 2. Себестоимость реализованной продукции, тыс. руб. | 331 503,2 | 333 076 | 346 157 | 103,9 |
| 3. Затраты на 1 рубль реализованной продукции, руб./руб. | | 0,80 | 0,84 | 105 |
| 4. Прибыль от реализации продукции, тыс. руб. | | 77 863 | 58 847 | 75,6 |
| 5. Налог на прибыль, тыс. руб. | | 28 891 | 21 832 | 75,6 |
| 6. Чистая прибыль, тыс. руб. | | 42 500 | - 1 909 | - 4,49 |

1) Рассчитаем затраты на 1 руб. реализованной продукции:

План: $333\ 076 / 414\ 379 = 0,80$ руб.

Факт: $346\ 157 / 411\ 950 = 0,84$ руб.

Вывод: План по чистой прибыли не выполнен (-4,49%). Это связано, во-первых, с большим размером внереализационных расходов, которые превысили плановый в 21,28 раза, во-вторых, с ростом фактических затрат на 1 рубль реализованной продукции на 5%.

Т а б л и ц а 1.5

Основные показатели работы предприятия за 2012 год

| Показатель | Нормативное значение | План | Факт | Темп роста, % |
|--|----------------------|---------|---------|---------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Реализованная продукция, тыс. руб. | 414 726 | 414 726 | 518 616 | 125 |
| 2. Себестоимость реализованной продукции, тыс. руб. | 331 781 | 348 202 | 436 020 | 125 |
| 3. Затраты на 1 рубль реализованной продукции, руб./руб. | | 0,84 | 0,84 | 100 |
| 4. Прибыль от реализации продукции, тыс. руб. | | 58 366 | 72 906 | 125 |
| 5. Налог на прибыль, тыс. руб. | | - | - | - |
| 6. Чистая прибыль, тыс. руб. | | - 2 390 | 1 548 | 165 |

1) Рассчитаем затраты на 1 руб. реализованной продукции:

План: $348\,202 / 414\,726 = 0,84$ руб.

Факт: $436\,020 / 518\,616 = 0,84$ руб.

Вывод: План по чистой прибыли перевыполнен на 165%. Это связано, во-первых, с ростом объёма реализованной продукции на 25%, а во-вторых, с ростом себестоимости реализованной продукции на 25%.

Т а б л и ц а 1.6

Основные показатели работы предприятия за 2013 год

| Показатель | Нормативное значение | План | Факт | Темп роста, % |
|--|----------------------|---------|-----------|---------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Реализованная продукция, тыс. руб. | 518 616 | 518 616 | 491 437 | 94,8 |
| 2. Себестоимость реализованной продукции, тыс. руб. | 414 893 | 436 020 | 529 858 | 122 |
| 3. Затраты на 1 рубль реализованной продукции, руб./руб. | | 0,84 | 1,08 | 129 |
| 4. Прибыль от реализации продукции, тыс. руб. | | 72 906 | - 48 690 | - 67 |
| 5. Налог на прибыль, тыс. руб. | | - | - | - |
| 6. Чистая прибыль, тыс. руб. | | 1 548 | - 389 501 | - 25 162 |

1) Рассчитаем затраты на 1 руб. реализованной продукции:

План: $436\,020 / 518\,616 = 0,84$ руб.

Факт: $529\,858 / 491\,437 = 1,08$ руб.

Вывод: За отчётный период предприятие получило убыток. Это связано, во-первых, с большим объёмом внереализационных расходов, которые превысили плановый в 6 раз, и, во-вторых, с ростом затрат на 1 рубль реализованной продукции на 29%. Однако невыполнение плана по чистой прибыли не позволяет сделать выводы об устойчивости предприятия, необходим более детальный анализ.

Анализ планового объёма реализации

1. Будущая стоимость затрат FV и объёма реализованной продукции РП:

Норматив, тыс. руб.:

$$FV = 212\,162 \times (1+0,11)^{1+1+4} + 119\,341,2 \times (1+0,11)^{1+4} = 396\,742,94 + 201\,686,6 = 598\,429,5$$

$$РП = 331\,503,2 + [598\,429,5 \times (1+0,25) - 331\,503,2] / (1 - 0,24) = 331\,503,2 + 548\,070,6 = 879\,573,8$$

План, тыс. руб.:

$$FV = 213\,168,6 \times (1+0,11)^6 + 119\,907,4 \times (1+0,11)^5 = 398\,625,3 + 202\,643,5 = 601\,268,8$$

$$РП = 333\,076 + [601\,268,8 \times (1+0,25) - 333\,076]/(1 - 0,24) = 333\,076 + 550\,671,1 = 883\,747,1$$

Факт, тыс. руб.:

$$FV = 221\,540,5 \times (1+0,11)^6 + 124\,616,5 \times (1+0,11)^5 = 414\,280,7 + 210\,601,9 = 624\,882,6$$

$$РП = 346\,157 + [624\,882,6 \times (1+0,25) - 346\,157]/(1-0,24) = 346\,157 + 572\,297,7 = 918\,454,7$$

Т а б л и ц а 1.7

Исходные показатели для расчета будущей себестоимости
реализованной продукции за 2011 год

| Показатель | Обозначение | Нормативное значение | План | Факт |
|--|-----------------|----------------------|-----------|-----------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Себестоимость реализованной продукции, тыс. руб., в т.ч.: | PV | 331 503,2 | 333 076 | 346 157 |
| – материальные затраты | PV ₁ | 212 162 | 213 168,6 | 221 540,5 |
| – трудовые затраты | PV ₂ | 119 341,4 | 119 907,4 | 124 616,5 |
| 2. Инфляция, %: | | | | |
| – материальные затраты | I ₁ | 11 | 11 | 11 |
| – трудовые затраты | I ₂ | | | |
| 3. Длительность цикла прохождения денежных потоков, мес.: | | | | |
| – материалов и комплектующих | | | | |
| – производственный цикл | y ₁ | 1 | 1 | 1 |
| – получение денежных средств | y ₂ | 1 | 1 | 1 |
| на расчетный счёт | y ₃ | 4 | 4 | 4 |

Т а б л и ц а 1.8

Исходные показатели для расчета будущей себестоимости
реализованной продукции за 2012 год

| Показатель | Обозначение | Нормативное значение | План | Факт |
|--|-----------------|----------------------|---------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Себестоимость реализованной продукции, тыс. руб., в т.ч.: | PV | 331 781 | 348 202 | 436 020 |
| – материальные затраты | PV ₁ | 212 340 | 222 849 | 279 053 |
| – трудовые затраты | PV ₂ | 119 441 | 125 353 | 156 967 |
| 2. Инфляция, %: | | | | |
| – материальные затраты | I ₁ | 11 | 11 | 11 |
| – трудовые затраты | I ₂ | | | |
| 3. Длительность цикла прохождения денежных потоков, мес.: | | | | |
| – материалов и комплектующих | | | | |
| – производственный цикл | y ₁ | 1 | 1 | 1 |
| – получение денежных средств | y ₂ | 1 | 1 | 1 |
| на расчетный счёт | y ₃ | 4 | 4 | 4 |

1. Будущая стоимость затрат FV и объема реализованной продукции РП:

Норматив, тыс. руб.:

$$FV = 212\,340 \times (1+0,11)^{1+1+4} + 119\,441 \times (1+0,11)^{1+4} = 397\,075,8 + 201\,855,3 = 598\,931$$

$$РП = 331\,781 + [598\,931 \times (1+0,25) - 331\,781]/(1-0,24) = 331\,781 + 548\,529,9 = 880\,311$$

План, тыс. руб.:

$$FV = 222\,849 \times (1+0,11)^6 + 125\,353 \times (1+0,11)^5 = 416\,728 + 211\,847 = 628\,575$$

$$РП = 348\,202 + [628\,575 \times (1+0,25) - 348\,202]/(1-0,24) = 348\,202 + 575\,680 = 923\,882$$

Факт, тыс. руб.:

$$FV = 279\,053 \times (1+0,11)^6 + 156\,967 \times (1+0,11)^5 = 521\,829 + 265\,274 = 787\,103$$

$$РП = 436\,020 + [787\,103 \times (1+0,25) - 436\,020]/(1-0,24) = 436\,020 + 720\,867 = 1\,156\,887$$

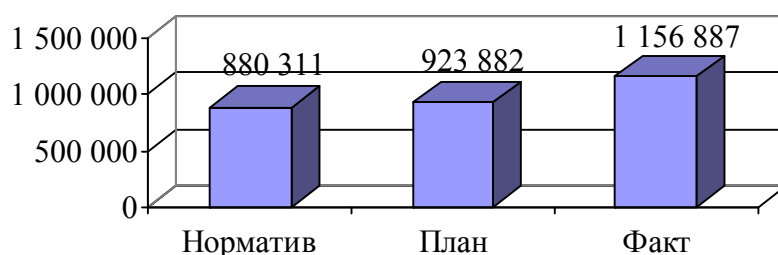


Рис. 1.7. Показатели объема реализованной продукции

Таблица 1.9

Исходные показатели для расчета будущей себестоимости реализованной продукции за 2013 год

| Показатель | Обозначение | Нормативное значение | План | Факт |
|--|-----------------|----------------------|---------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Себестоимость реализованной продукции, тыс. руб., в т.ч.: | | | | |
| – материальные затраты | PV | 414 893 | 436 020 | 529 858 |
| – трудовые затраты | PV ₁ | 265 532 | 279 053 | 339 109 |
| | PV ₂ | 149 361 | 156 967 | 190 749 |
| 2. Инфляция, %: | | | | |
| – материальные затраты | I ₁ | 11 | 11 | 11 |
| – трудовые затраты | I ₂ | | | |
| 3. Длительность цикла прохождения денежных потоков, мес.: | | | | |
| – материалов и комплектующих | | | | |
| – производственный цикл | y ₁ | 1 | 1 | 1 |
| – получение денежных средств | y ₂ | 1 | 1 | 1 |
| на расчетный счёт | y ₃ | 4 | 4 | 4 |

1. Будущая стоимость затрат FV и объема реализованной продукции РП:

Норматив, тыс. руб.:

$$FV = 265\,532 \times (1+0,11)^6 + 149\,361 \times (1+0,11)^5 = 496\,545 + 252\,420 = 748\,965$$

$$РП = 414\,893 + [748\,965 \times (1+0,25) - 414\,893] / (1 - 0,24) = 414\,893 + 685\,938 = 1\,100\,831$$

План, тыс. руб.:

$$FV = 279\,053 \times (1+0,11)^6 + 156\,967 \times (1+0,11)^5 = 521\,829 + 265\,274 = 787\,103$$

$$РП = 436\,020 + [787\,103 \times (1+0,25) - 436\,020] / (1 - 0,24) = 436\,020 + 720\,867 = 1\,156\,887$$

Факт, тыс. руб.:

$$FV = 339\,109 \times (1+0,11)^6 + 190\,749 \times (1+0,11)^5 = 634\,134 + 322\,366 = 956\,500$$

$$РП = 529\,858 + [956\,500 \times (1+0,25) - 529\,858] / (1 - 0,24) = 529\,858 + 876\,009 = 1\,405\,867$$

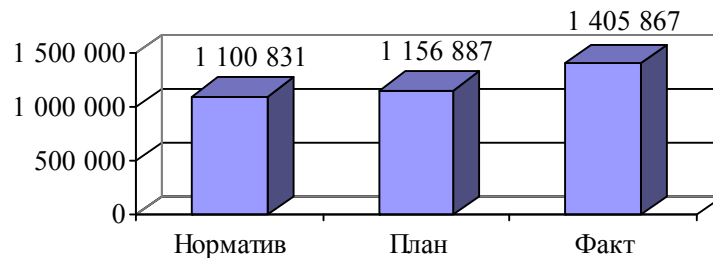


Рис. 1.8. Показатели объема реализованной продукции за 2013 год

Вывод: Плановый объем реализованной продукции, рассчитанный с учётом цикличности прохождения денежных потоков и инфляции, составляет: в 2011 году – 883 747,1 тыс. руб., что больше запланированного – 414 379 тыс. руб.; в 2012 году – 923 882 тыс. руб., что больше запланированного – 518 616 тыс. руб.; в 2013 году – 1 156 887 тыс. руб., что так же больше запланированного – 518 616 тыс. руб.

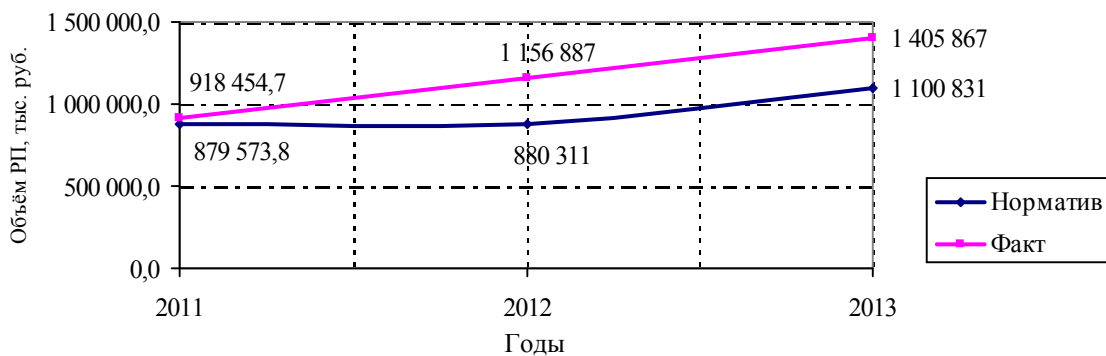


Рис. 1.9. Динамика планового объема реализованной продукции

Рентабельность продаж R_{π}

$$R_{\pi} = ЧП/РП$$

2009 год

Норматив, %: $ЧП = (РП - РV) \times (1 - 0,24)$
 $ЧП = (879\,573,8 - 331\,503,2) \times (1 - 0,24) = 416\,533,7$
 $R_{\text{н}} = 416\,533,7 / 879\,573,8 = 0,474$ или 47,4%

План, %: $R_{\text{п}} = 42\,500 / 414\,379 = 0,103$ или 10,3%

Факт, %: $R_{\text{ф}} = -1\,909 / 411\,950 = -0,005$ или -0,5%

Отклонение плановых и фактических значений показателя от нормативного значения составят:

План от норматива: $10,3 / 47,4 \times 100 = 21,73\%$

Факт от норматива: $-0,5 / 47,4 \times 100 = -1,05\%$

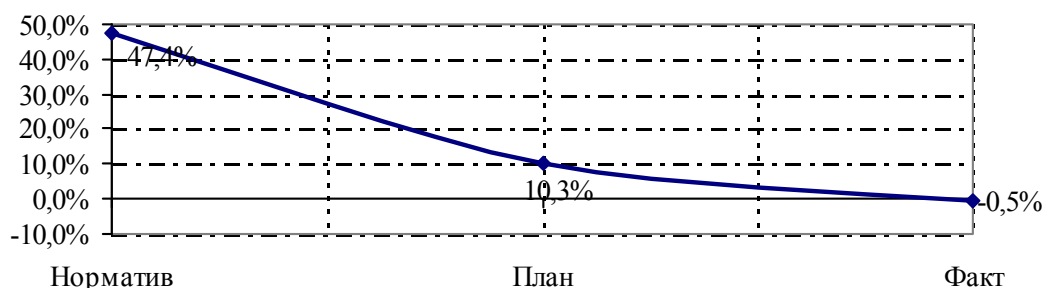


Рис. 1.10. Показатели рентабельности продаж за 2011 год

2012 год

Норматив, %: $ЧП = (РП - РV) \times (1 - 0,24)$
 $ЧП = (880\,311 - 331\,781) \times (1 - 0,24) = 416\,883$
 $R_{\text{н}} = 416\,883 / 880\,331 = 0,474$ или 47,4%

План, %: $R_{\text{п}} = -2\,390 / 414\,726 = -0,006$ или -0,6%

Факт, %: $R_{\text{ф}} = 1\,548 / 518\,616 = 0,003$ или 0,3%

Отклонение плановых и фактических значений показателя от нормативного значения составят:

План от норматива: $-0,6 / 47,4 \times 100 = -1,27\%$

Факт от норматива: $0,3 / 47,4 \times 100 = 0,63\%$

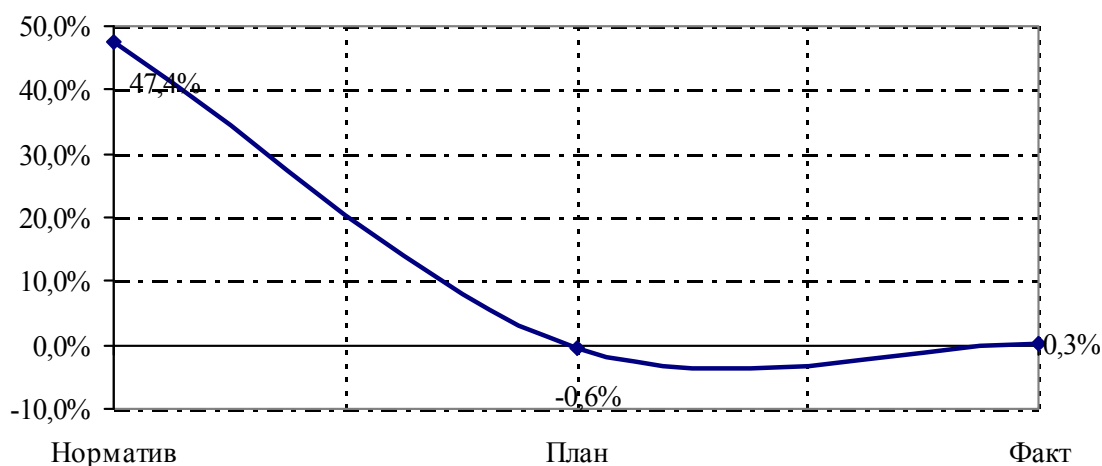


Рис. 1.11. Показатели рентабельности продаж за 2012 год

2013 год

Норматив, %: $ЧП = (РП - РВ) \times (1 - 0,24)$
 $ЧП = (1\ 100\ 831 - 414\ 893) \times (1 - 0,24) = 521\ 313$
 $R_{\text{н}} = 521\ 313 / 1\ 100\ 831 = 0,474$ или 47,4%

План, %: $R_{\text{п}} = 1\ 548 / 518\ 616 = 0,003$ или 0,3%

Факт, %: $R_{\text{ф}} = -389\ 501 / 491\ 437 = -0,793$ или -79,3%

Отклонение плановых и фактических значений показателя от нормативного значения составят:

План от норматива: $0,3 / 47,4 \times 100 = 0,6\%$

Факт от норматива: $-79,3 / 47,4 \times 100 = -167,3\%$

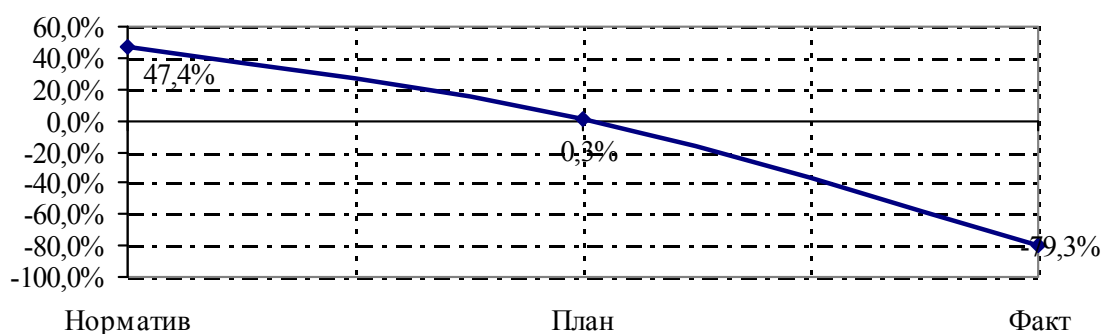


Рис. 1.12. Показатели рентабельности продаж за 2013 год

Выводы: Сравнение достигнутого уровня рентабельности продаж с плановым и нормативным показывает, что влияние невыполнения плана по чистой прибыли оказало влияние на устойчивость предприятия: в 2011 году фактическое значение рентабельности продаж оказалось ниже нормативного на 101,05%, в 2012 году на 99,37% и в 2013 году на 267,3%

Оборачиваемость активов О

$$O = РП/А$$

Т а б л и ц а 1.10

Оборачиваемость активов О на 2011 год

| | Нормативное значение | План | Факт |
|---------------------------------|----------------------|---------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Активы, тыс. руб. | 1 120 232 | 516 712 | 564 578 |
| Собственные средства, тыс. руб. | 665 682 | 307 049 | 296 847 |
| Заёмные средства, тыс. руб. | 2 383 | 1 099 | 1 099 |
| Оборачиваемость активов | 0,79 | 1,71 | 1,63 |

Оборачиваемость активов:

Норматив: $O = 879\ 573,8 / 1\ 120\ 232 = 0,79$

План: $O = 883\ 747,1 / 516\ 712 = 1,71$

Факт: $O = 918\ 454,7 / 564\ 578 = 1,63$

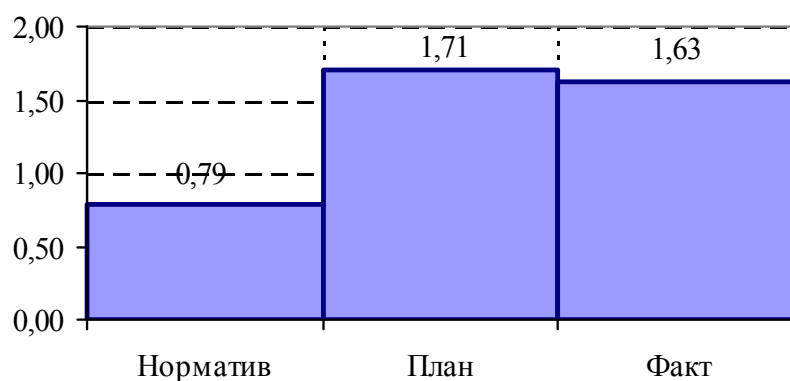


Рис. 1.13. Показатели оборачиваемости активов за 2011 год

Фактическая оборачиваемость активов на 5% ($1,63/1,71=0,95$) ниже плановой и превышает нормативное значение оборачиваемости активов на 106% ($1,63/0,79=2,06$).

Т а б л и ц а 1.11

Оборачиваемость активов О на 2012 год

| | Нормативное значение | План | Факт |
|---------------------------------|----------------------|---------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Активы, тыс. руб. | 1 224 005 | 564 578 | 632 578 |
| Собственные средства, тыс. руб. | 643 564 | 296 847 | 298 301 |
| Заёмные средства, тыс. руб. | 2 383 | 1 099 | 1 098 |
| Оборачиваемость активов | 0,72 | 1,64 | 1,83 |

Оборачиваемость активов:

Норматив: $O = 880\ 311 / 1\ 224\ 005 = 0,72$

План: $O = 923\ 882 / 564\ 578 = 1,64$

Факт: $O = 1\ 156\ 887 / 632\ 578 = 1,83$

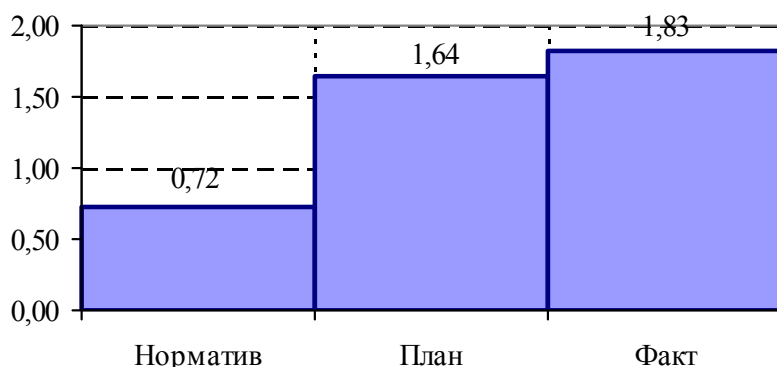


Рис. 1.14. Показатели оборачиваемости активов за 2012 год

Фактическая оборачиваемость активов на 12% ($1,83/1,64=1,12$) выше плановой и превышает нормативное значение оборачиваемости активов на 154% ($1,83/0,72=2,54$).

Т а б л и ц а 1.12

Оборачиваемость активов О на 2013 год

| | Нормативное значение | План | Факт |
|---------------------------------|----------------------|---------|----------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Активы, тыс. руб. | 1 371 429 | 632 578 | 531 998 |
| Собственные средства, тыс. руб. | 646 717 | 298 301 | - 91 200 |
| Заёмные средства, тыс. руб. | 2 380 | 1 098 | 1 098 |
| Оборачиваемость активов | 0,8 | 1,64 | 2,64 |

Оборачиваемость активов:

Норматив: $O = 1\,100\,831 / 1\,371\,429 = 0,8$

План: $O = 1\,156\,887 / 632\,578 = 1,64$

Факт: $O = 1\,405\,867 / 531\,998 = 2,64$

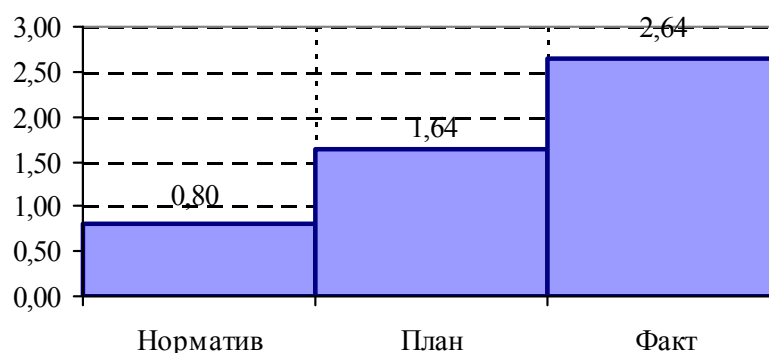


Рис. 1.15. Показатели оборачиваемости активов за 2013 год

Фактическая оборачиваемость активов на 61% ($2,64/1,64=1,61$) выше плановой и превышает нормативное значение оборачиваемости активов на 230% ($2,64/0,8=3,3$).

Выводы: В 2011 году фактическое значение оборачиваемости активов превышает нормативное значение на 106%, в 2010 году на 154% и в 2009 году на 230%. Это положительный фактор, увеличивающий устойчивость, а следовательно, и гибкость предприятия.

Рентабельность активов R_a

$$R_a = \text{ЧП}/A$$

2011 год

Норматив: $R_a = 416\,533,7 / 1\,120\,232 = 0,372$ или 37,2%

План: $R_a = 42\,500 / 516\,712 = 0,082$ или 8,2%

Факт: $R_a = -1\,909 / 531\,998 = -0,004$ или -0,4%

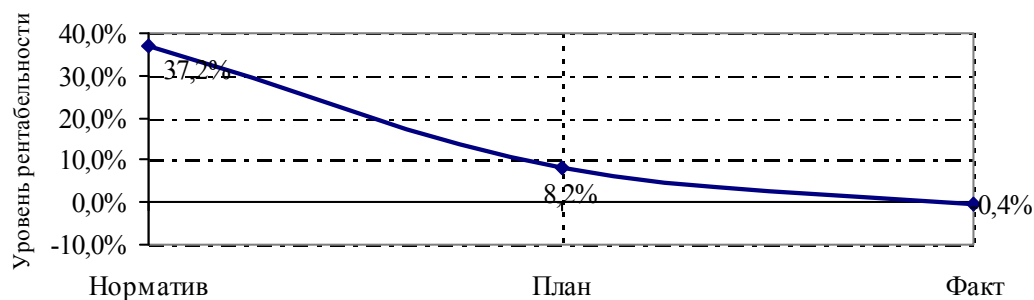


Рис. 1.16. Показатели рентабельности активов за 2011 год

На снижение фактического уровня рентабельности активов на 95,1% $(-0,4 / 8,2 = 0,049)$ по сравнению с плановым и на 99% $(-0,4 / 37,2 = 0,01)$ по сравнению с нормативным значением оказали влияние сокращение чистой прибыли и одновременный рост активов предприятия, а также отрицательное отклонение рентабельности продаж от планового значения.

2012 год

Норматив: $R_a = 416\,883 / 1\,224\,005 = 0,341$ или 34,1%

План: $R_a = -2\,390 / 564\,578 = -0,004$ или -0,4%

Факт: $R_a = 1\,548 / 632\,578 = 0,002$ или 0,2%

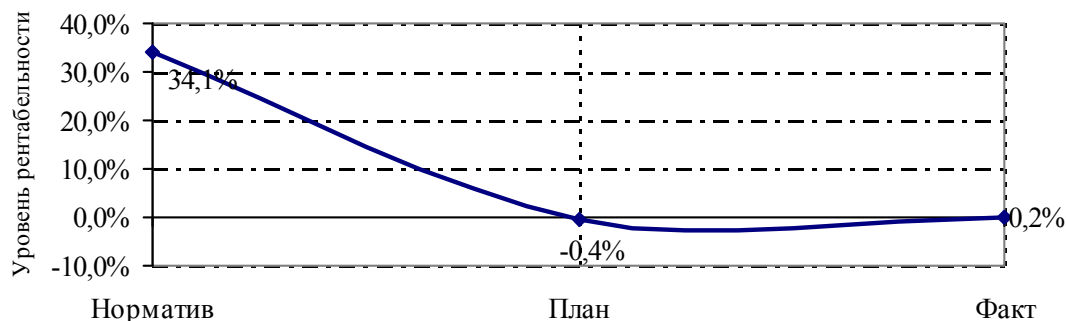


Рис. 1.17. Показатели рентабельности активов за 2012 год

На рост фактического уровня рентабельности активов на 150% $(0,2 / -0,4 = -0,5)$ по сравнению с плановым значением оказал влияние рост чистой прибыли, а так же положительное отклонение оборачиваемости активов от планового и нормативного значений.

2013 год

Норматив: $R_a = 521\,313 / 1\,371\,429 = 0,380$ или 38%

План: $R_a = 1\,548 / 632\,578 = 0,002$ или 0,2%

Факт: $R_a = -389\,501 / 531\,998 = -0,732$ или -73,2%

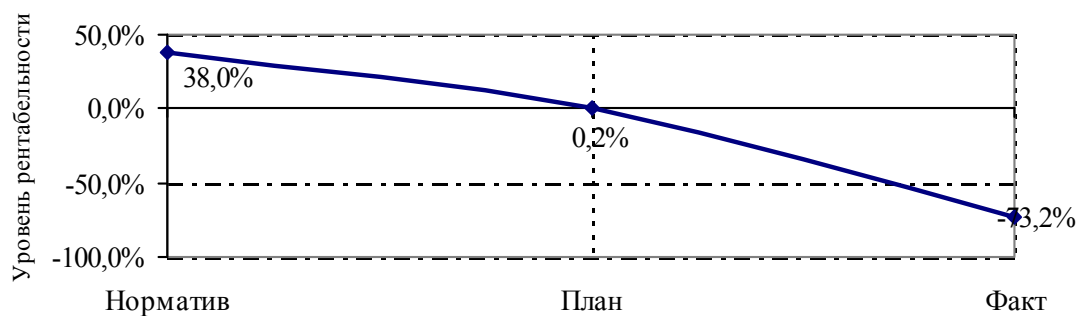


Рис. 1.18. Показатели рентабельности активов за 2013 год

На снижение фактического уровня рентабельности активов на 466% $(-73,2 / 0,2 = -366)$ по сравнению с плановым и на 293% $(-73,2 / 38 = 1,93)$ по сравнению с нормативным значением оказали влияние сокращение чистой прибыли и активов предприятия, а также отрицательное отклонение рентабельности продаж от планового и нормативного значений.

Финансовый рычаг ФР

$$\text{ФР} = \text{А/СА}$$

2011 год

Норматив: $\text{ФР} = 1\,120\,232 / 665\,682 = 1,68$

План: $\text{ФР} = 516\,712 / 307\,049 = 1,68$

Факт: $\text{ФР} = 564\,578 / 296\,847 = 1,9$

Фактическое значение финансового рычага выше нормативного и составляет 1,9. Это говорит о чрезмерном привлечении заёмных средств.

2012 год

Норматив: $\text{ФР} = 1\,224\,005 / 643\,564 = 1,9$

План: $\text{ФР} = 564\,578 / 296\,847 = 1,9$

Факт: $\text{ФР} = 632\,578 / 298\,301 = 2,12$

Фактическое значение финансового рычага составляет 2,12. Такое большое значение показателя говорит о чрезмерном привлечении заёмных средств, а следовательно уменьшает устойчивость предприятия.

2013 год

Норматив: $\text{ФР} = 1\,371\,429 / 646\,717 = 2,12$

План: $\text{ФР} = 632\,578 / 298\,301 = 2,12$

Факт: $\text{ФР} = 531\,998 / -91\,200 = -5,83$

Фактическое значение финансового рычага составляет $-5,83$. Это говорит о недостаточном уровне собственных активов, что уменьшает устойчивость предприятия.

Рентабельность собственных активов R_{ca}

$$R_{ca} = \text{ЧП/СА}$$

2011 год

Норматив: $R_{ca} = 416\,533,7 / 665\,682 = 0,626$ или 62,6%

План: $R_{ca} = 42\,500 / 307\,049 = 0,138$ или 13,8%

Факт: $R_{ca} = -1\,909 / 296\,847 = -0,006$ или -0,6%

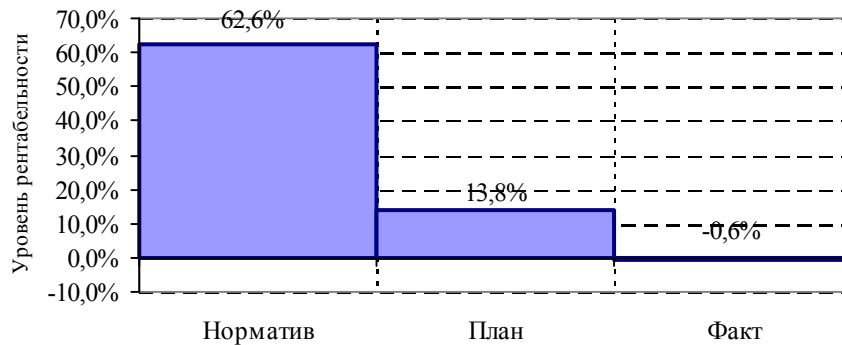


Рис. 1.19. Показатели рентабельности собственных активов за 2011 год

Отклонение фактической рентабельности собственных активов от нормативного значения отрицательно и составляет 101% $(-0,6/62,6=-0,01)$, а также как и от планового на 104,3% $(-0,6/13,8=-0,043)$.

2010 год

Норматив: $R_{ca} = 416\,883 / 643\,564 = 0,648$ или 64,8%

План: $R_{ca} = -2\,390 / 296\,847 = -0,008$ или -0,8%

Факт: $R_{ca} = 1\,548 / 298\,301 = 0,005$ или 0,5%

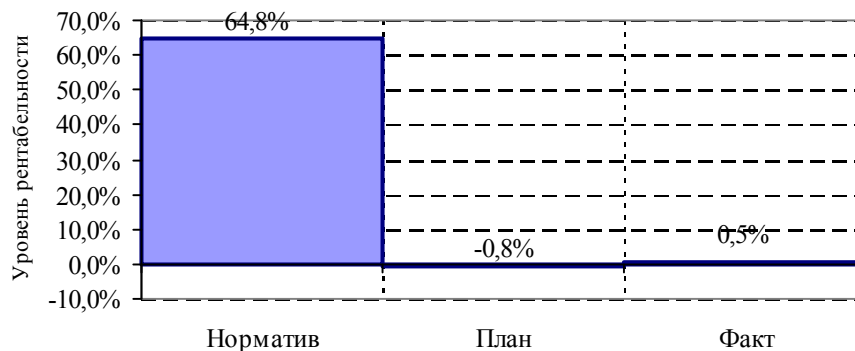


Рис. 1.20. Показатели рентабельности собственных активов за 2012 год

Отклонение фактической рентабельности собственных активов от нормативного значения отрицательно и составляет 99,2% $(0,5/64,8=0,008)$, а от планового положительно - 162,5% $(0,5/-0,8=-0,625)$.

2013 год

Норматив: $R_{ca} = 521\,313 / 646\,717 = 0,806$ или 80,6%

План: $R_{ca} = 1\,548 / 298\,301 = 0,005$ или 0,5%

Факт: $R_{ca} = -389\,501 / -91\,200 = -4,27$ или -427%

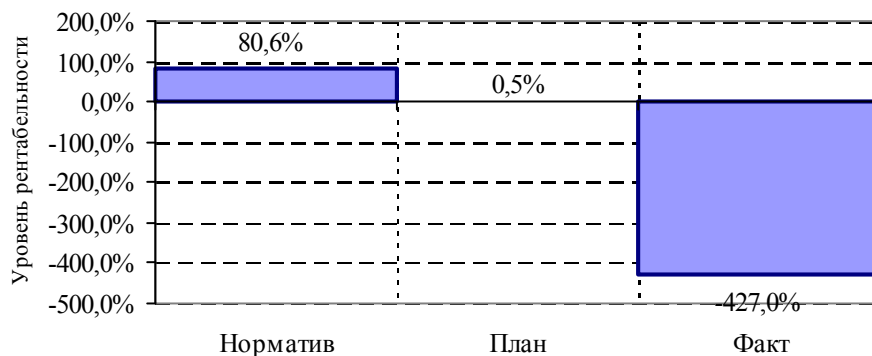


Рис. 1.21. Показатели рентабельности собственных активов за 2013 год

Отклонение фактической рентабельности собственных активов от нормативного значения отрицательно и составляет 629,8% $(-427/80,6 = -5,298)$, а также как и от планового на 85 500% $(-427/0,5 = -854)$.

Уменьшение фактического уровня рентабельности собственных средств по сравнению с плановым и нормативным значениями значительно, что снижает устойчивость предприятия.

Таблица 1.13 – Распределение прибыли за 2011 год

| Показатель | Нормативное значение | План (январь 2009г.) | Факт (декабрь 2009г.) |
|--|----------------------|----------------------|-----------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Чистая прибыль всего, тыс. руб. | 416 533,7 | 42 500 | - 1 909 |
| В т.ч.: Прирост оборотных средств | 266 989,3 | 268 192,8 | 278 725,6 |
| Соцкультбыт | 13 194 | 13 256 | 13 777 |
| Фонд потребления | 17 901 | 17 986 | 18 692 |
| Дивиденды | 41 653 | 4 250 | - 191 |
| Капитальные затраты | 62 480 | 6 375 | - 286 |
| Прочие расходы | 20 827 | 2 125 | - 95 |
| На обновление | - 6 511 | - 269 685 | - 312 532 |
| Норма прибыли на обновление $H_{по}, \%$ | - 1,6 | - 634,6 | - 16 371,5 |

1. Нормативная величина прироста оборотных средств:

$$П_{oc} = FV - PV$$

Норматив: $П_{oc} = 598\,492,5 - 331\,503,2 = 266\,989,3$

План: $П_{oc} = 601\,268,8 - 333\,076 = 268\,192,8$

Факт: $П_{oc} = 624\,882,6 - 346\,157 = 278\,725,6$

2. Прибыль, направляемая на содержание объектов соцкультбыта:

$$П_{\text{соц}} = H_1 \times РП \quad (H_1 = 1,5\%)$$

Норматив: $П_{\text{соц}} = 0,015 \times 879\,573,8 = 13\,194$

План: $П_{\text{соц}} = 0,015 \times 883\,747,1 = 13\,256$

Факт: $П_{\text{соц}} = 0,015 \times 918\,454,7 = 13\,777$

3. Прибыль, направляемая в фонд потребления:

$$П_{\text{фп}} = H_2 \times РV_2 \quad (H_2 = 0,15)$$

Норматив: $П_{\text{фп}} = 0,15 \times 119\,341,4 = 17\,901$

План: $П_{\text{фп}} = 0,15 \times 119\,907,4 = 17\,986$

Факт: $П_{\text{фп}} = 0,15 \times 124\,616,5 = 18\,692$

4. Прибыль на выплату дивидендов:

$$П_{\text{д}} = H_3 \times ЧП \quad (H_3 = 0,1)$$

Норматив: $П_{\text{д}} = 0,1 \times 416\,533,7 = 41\,653$

План: $П_{\text{д}} = 0,1 \times 42\,500 = 4\,250$

Факт: $П_{\text{д}} = 0,1 \times (-1\,909) = -191$

5. Прибыль на капитальные затраты и прочие расходы:

$$П_{\text{к}} = H_4 \times ЧП \quad (H_4 = 0,15)$$

$$П_{\text{пр}} = H_5 \times ЧП \quad (H_5 = 0,05)$$

Норматив: $П_{\text{к}} = 0,15 \times 416\,533,7 = 62\,480$

$$П_{\text{пр}} = 0,05 \times 416\,533,7 = 20\,827$$

План: $П_{\text{к}} = 0,15 \times 42\,500 = 6\,375$

$$П_{\text{пр}} = 0,05 \times 42\,500 = 2\,125$$

Факт: $П_{\text{к}} = 0,15 \times (-1\,909) = -286$

$$П_{\text{пр}} = 0,05 \times (-1\,909) = -95$$

6. Прибыль, направляемая на обновление:

$$ПО = ЧП - П_{\text{ос}} - П_{\text{соц}} - П_{\text{д}} - П_{\text{фп}} - П_{\text{пр}} - П_{\text{к}}$$

Норматив: $ПО = 416\,533,7 - 266\,989,3 - 13\,194 - 41\,653 - 17\,901 - 20\,827 - 62\,480 = -6\,511$

План: $ПО = 42\,500 - 268\,192,8 - 13\,256 - 4\,250 - 17\,986 - 2\,125 - 6\,375 = -269\,685$

Факт: $ПО = -1\,909 - 278\,725,6 - 13\,777 + 191 - 18\,692 + 95 + 286 = -312\,532$

7. Величина прибыли на обновление:

$$H = ПО/ЧП$$

Норматив: $H = -6\,511 / 416\,533,7 = -0,016$ или $-1,6\%$

План: $H = -269\,685 / 42\,500 = -6,346$ или $-634,6\%$

Факт: $H = -312\,532 / -1\,909 = -163,715$ или $-16\,371,5\%$

Т а б л и ц а 1.14

Распределение прибыли за 2011 год

| Показатель | Нормативное значение | План (январь 2011 г.) | Факт (декабрь 2011 г.) |
|---|----------------------|-----------------------|------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Чистая прибыль всего, тыс. руб. | 416 883 | - 2 390 | 1 548 |
| В т.ч.: | | | |
| Прирост оборотных средств | 267 150 | 280 373 | 351 083 |
| Соцкультбыт | 13 205 | 13 858 | 17 353 |
| Фонд потребления | 17 916 | 18 803 | 23 545 |
| Дивиденды | 41 688 | - 239 | 155 |
| Капитальные затраты | 62 532 | - 359 | 232 |
| Прочие расходы | 20 844 | - 120 | 77 |
| На обновление | - 6 452 | - 314 706 | - 390 897 |
| Норма прибыли на обновление $H_{по}, \%$ | - 1,5 | - 13 167,6 | - 25 251,7 |

1. Нормативная величина прироста оборотных средств:

$$П_{oc} = FV - PV$$

Норматив: $П_{oc} = 598\,931 - 331\,781 = 267\,150$

План: $П_{oc} = 628\,575 - 348\,202 = 280\,373$

Факт: $П_{oc} = 787\,103 - 436\,020 = 351\,083$

2. Прибыль, направляемая на содержание объектов соцкультбыта:

$$П_{соц} = H_1 \times РП \quad (H_1 = 1,5\%)$$

Норматив: $П_{соц} = 0,015 \times 880\,311 = 13\,205$

План: $П_{соц} = 0,015 \times 923\,882 = 13\,858$

Факт: $П_{соц} = 0,015 \times 1\,156\,887 = 17\,353$

3. Прибыль, направляемая в фонд потребления:

$$П_{фп} = H_2 \times PV_2 \quad (H_2 = 0,15)$$

Норматив: $П_{фп} = 0,15 \times 119\,441 = 17\,916$

План: $П_{фп} = 0,15 \times 125\,353 = 18\,803$

Факт: $П_{фп} = 0,15 \times 156\,967 = 23\,545$

4. Прибыль на выплату дивидендов:

$$П_d = H_3 \times ЧП \quad (H_3 = 0,1)$$

Норматив: $П_d = 0,1 \times 416\,883 = 41\,688$

План: $П_d = 0,1 \times (-2\,390) = -239$

Факт: $\Pi_d = 0,1 \times 1\,548 = 155$

5. Прибыль на капитальные затраты и прочие расходы:

$$\Pi_k = H_4 \times \text{ЧП} \quad (H_4 = 0,15)$$

$$\Pi_{\text{пр}} = H_5 \times \text{ЧП} \quad (H_5 = 0,05)$$

Норматив: $\Pi_k = 0,15 \times 416\,883 = 62\,532$

$$\Pi_{\text{пр}} = 0,05 \times 416\,883 = 20\,844$$

План: $\Pi_k = 0,15 \times (-2\,390) = -359$

$$\Pi_{\text{пр}} = 0,05 \times (-2\,390) = -120$$

Факт: $\Pi_k = 0,15 \times 1\,548 = 232$

$$\Pi_{\text{пр}} = 0,05 \times 1\,548 = 77$$

6. Прибыль, направляемая на обновление:

$$\text{ПО} = \text{ЧП} - \Pi_{\text{ос}} - \Pi_{\text{соц}} - \Pi_d - \Pi_{\text{фп}} - \Pi_{\text{пр}} - \Pi_k$$

Норматив: $\text{ПО} = 416\,883 - 267\,150 - 13\,205 - 41\,688 - 17\,916 - 20\,844 - 62\,532 = -6\,452$

План: $\text{ПО} = -2\,390 - 280\,373 - 13\,858 + 239 - 18\,803 + 120 + 359 = -314\,706$

Факт: $\text{ПО} = 1\,548 - 351\,083 - 17\,353 - 155 - 23\,545 - 77 - 232 = -390\,897$

7. Величина прибыли на обновление:

$$H = \text{ПО} / \text{ЧП}$$

Норматив: $H = -6\,452 / 416\,883 = -0,015$ или $-1,5\%$

План: $H = -314\,706 / -2\,390 = -131,676$ или $-13\,167,6\%$

Факт: $H = -390\,897 / 1\,548 = -252,517$ или $-25\,251,7\%$

Т а б л и ц а 1.15

Распределение прибыли за 2012 год

| Показатель | Нормативное значение | План (январь 2012 г.) | Факт (декабрь 2012 г.) |
|---|----------------------|-----------------------|------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Чистая прибыль всего, тыс. руб. | 521 313 | 1 548 | - 389 501 |
| В т.ч.: | | | |
| Прирост оборотных средств | 334 072 | 531 083 | 426 642 |
| Соцкультбыт | 16 512 | 17 353 | 21 088 |
| Фонд потребления | 22 404 | 23 545 | 28 612 |
| Дивиденды | 52 131 | 155 | - 38 950 |
| Капитальные затраты | 78 197 | 232 | - 58 425 |
| Прочие расходы | 26 066 | 77 | - 19 475 |
| На обновление | - 8 069 | - 570 897 | - 748 993 |
| Норма прибыли на обновление $H_{\text{по}}, \%$ | - 1,5 | - 36 879,7 | - 192,3 |

1. Нормативная величина прироста оборотных средств:

$$\Pi_{oc} = FV - PV$$

Норматив: $\Pi_{oc} = 748\,965 - 414\,893 = 334\,072$

План: $\Pi_{oc} = 787\,103 - 436\,020 = 531\,083$

Факт: $\Pi_{oc} = 956\,500 - 529\,858 = 426\,642$

2. Прибыль, направляемая на содержание объектов соцкультбыта:

$$\Pi_{соц} = H_1 \times РП \quad (H_1 = 1,5\%)$$

Норматив: $\Pi_{соц} = 0,015 \times 1\,100\,831 = 16\,512$

План: $\Pi_{соц} = 0,015 \times 1\,156\,887 = 17\,353$

Факт: $\Pi_{соц} = 0,015 \times 1\,405\,867 = 21\,088$

3. Прибыль, направляемая в фонд потребления:

$$\Pi_{фп} = H_2 \times PV_2 \quad (H_2 = 0,15)$$

Норматив: $\Pi_{фп} = 0,15 \times 149\,361 = 22\,404$

План: $\Pi_{фп} = 0,15 \times 156\,967 = 23\,545$

Факт: $\Pi_{фп} = 0,15 \times 190\,749 = 28\,612$

4. Прибыль на выплату дивидендов:

$$\Pi_{д} = H_3 \times ЧП \quad (H_3 = 0,1)$$

Норматив: $\Pi_{д} = 0,1 \times 521\,313 = 52\,131$

План: $\Pi_{д} = 0,1 \times 1\,548 = 155$

Факт: $\Pi_{д} = 0,1 \times (-389\,501) = -38\,950$

5. Прибыль на капитальные затраты и прочие расходы:

$$\Pi_{к} = H_4 \times ЧП \quad (H_4 = 0,15)$$

$$\Pi_{пр} = H_5 \times ЧП \quad (H_5 = 0,05)$$

Норматив: $\Pi_{к} = 0,15 \times 521\,313 = 78\,197$

$$\Pi_{пр} = 0,05 \times 521\,313 = 26\,066$$

План: $\Pi_{к} = 0,15 \times 1\,548 = 232$

$$\Pi_{пр} = 0,05 \times 1\,548 = 77$$

Факт: $\Pi_{к} = 0,15 \times (-389\,501) = -58\,425$

$$\Pi_{пр} = 0,05 \times (-389\,501) = -19\,475$$

6. Прибыль, направляемая на обновление:

$$ПО = ЧП - \Pi_{oc} - \Pi_{соц} - \Pi_{д} - \Pi_{фп} - \Pi_{пр} - \Pi_{к}$$

Норматив: $ПО = 521\,313 - 334\,072 - 16\,512 - 52\,131 - 22\,404 - 26\,066 - 78\,197 = -8\,069$

План: $ПО = 1\,548 - 531\,083 - 17\,353 - 155 - 23\,545 - 77 - 232 = -570\,897$

Факт: $ПО = -389\,501 - 426\,642 - 21\,088 + 38\,950 - 28\,612 + 19\,475 + 58\,425 = -748\,993$

7. Величина прибыли на обновление:

$$H = ПО/ЧП$$

Норматив: $H = -8\,069 / 521\,313 = -0,015$ или $-1,5\%$

План: $H = -570\,897 / 1\,548 = -368,797$ или $-36\,879,7\%$

Факт: $H = -748\,993 / -389\,501 = -1,923$ или $-192,3\%$

Экономическая устойчивость

$$Y_{об} = ПО/СА$$

2011 год

Норматив: $Y_{об} = -6\,511 / 665\,682 = -0,01$ или -1%

План: $Y_{об} = -269\,685 / 307\,049 = -0,878$ или $-87,8\%$

Факт: $Y_{об} = -312\,532 / 296\,847 = -1,053$ или $-105,3\%$

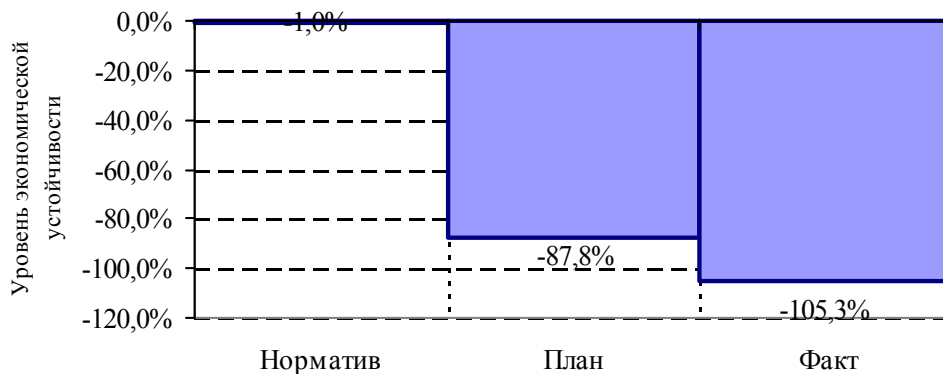


Рис. 1.22. Показатели экономической устойчивости за 2011 год

Таким образом, степень экономической устойчивости $\Delta Y_{об}$

– к нормативу: $-0,878 / -0,01 = -87,8$ или $-8\,780\%$

– к плану: $-1,053 / -0,878 = -1,199$ или $-119,9\%$

2012 год

Норматив: $Y_{об} = -6\,452 / 643\,564 = -0,01$ или -1%

План: $Y_{об} = -311\,950 / 296\,847 = -1,051$ или $-105,1\%$

Факт: $Y_{об} = -393\,653 / 298\,301 = -1,32$ или -132%

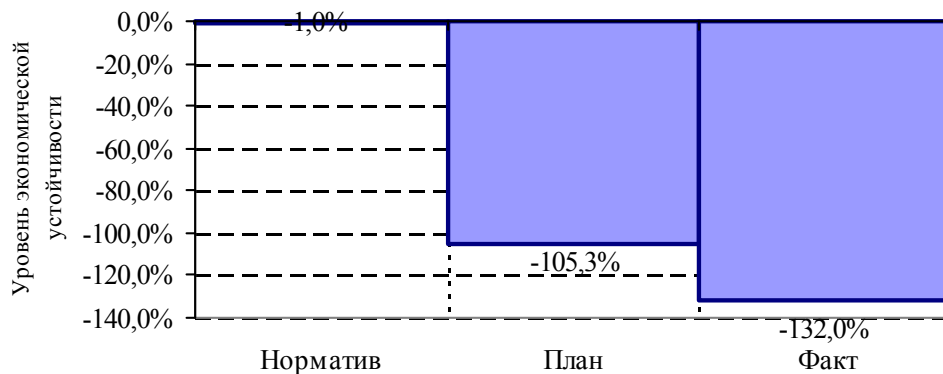


Рис. 1.23. Показатели экономической устойчивости за 2012 год

Таким образом, степень экономической устойчивости $\Delta Y_{об}$
 – к нормативу: $-1,051 / -0,01 = -105,1$ или $-10\,510\%$
 – к плану: $-1,32 / -1,051 = -1,256$ или $-125,6\%$

2013 год

Норматив: $Y_{об} = -8\,069 / 646\,717 = -0,012$ или $-1,2\%$

План: $Y_{об} = -570\,897 / 298\,301 = -1,914$ или $-191,4\%$

Факт: $Y_{об} = -748\,993 / -91\,200 = -8,212$ или $-821,2\%$

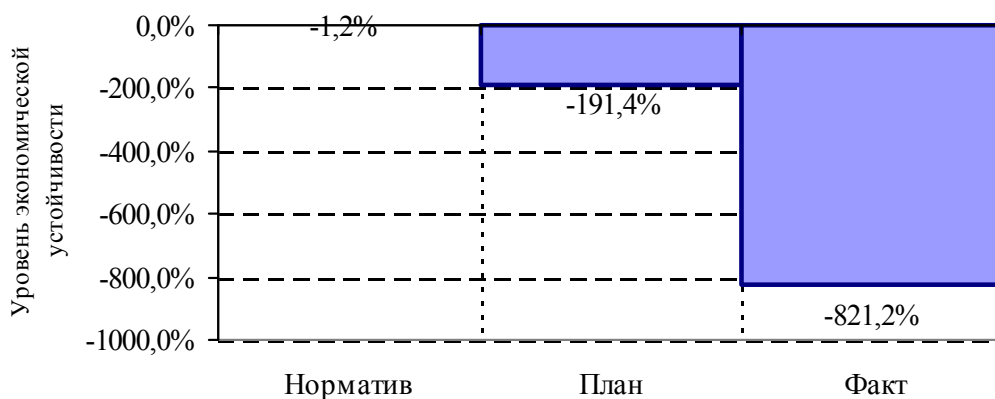


Рис. 1.24. Показатели экономической устойчивости за 2013 год

Таким образом, степень экономической устойчивости $\Delta Y_{об}$
 – к нормативу: $-1,914 / -0,012 = -159,5$ или $-15\,950\%$
 – к плану: $-8,212 / -1,914 = -4,29$ или -429%

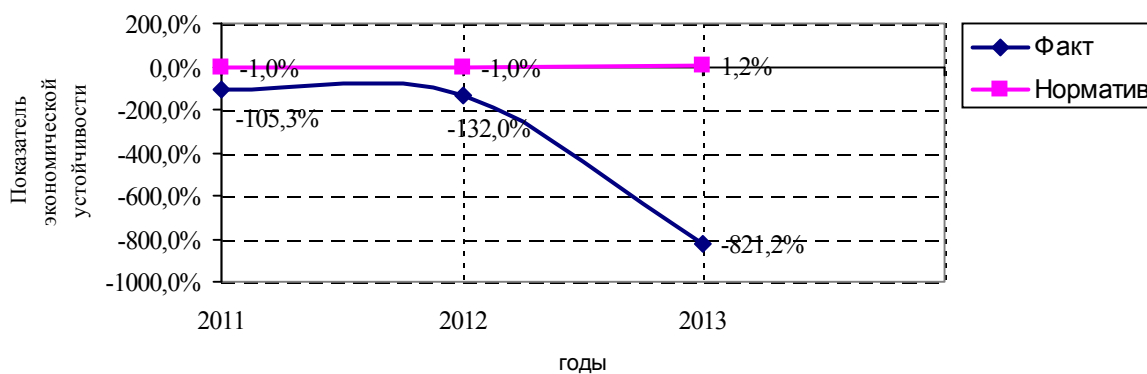


Рис. 1.25. Динамика изменения фактического показателя экономической устойчивости предприятия

Таблица 1.16

Способность к обновлению

| n | n_{ϕ} | Норматив | | План | | | | Факт |
|-----|------------|----------|-----|----------|----------|-------|-----|------|
| | | K_o | N | $T_{оп}$ | $T_{пр}$ | K_o | N | N |
| 21 | 18 | 0,2 | 4,2 | 1,31 | 5,25 | 0,25 | 4,5 | 4,5 |

Примечания: 1. Нормативное значение коэффициента обновления – заданная величина: продукция производственного назначения, фактор – научно-технический прогресс.

2. n – номенклатура изделий, предположительно востребованных рынком, $n - 21$

n_{ϕ} – номенклатура изделий, востребованных рынком.

$$K_o = T_{оп} / T_{пр}$$

$$K_o = 1,31 / 5,25 = 0,25$$

$$N = K_o \times n$$

Норматив: $N = 0,2 \times 21 = 4,2$

План: $N = 0,25 \times 18 = 4,5$

Факт: $N = 0,25 \times 18 = 4,5$

Фактическое значение способности к обновлению выше нормативного и совпадает с плановым. Превышение способности к обновлению по сравнению с нормативным составляет 7% ($4,5 / 4,2 = 1,07$)

Гибкость предприятия Г

$$Г = Y_{об} / N$$

2011 год

Норматив: $Г = -0,01 / 4,2 = -0,002$ или $-0,2\%$

План: $Г = -0,878 / 4,5 = -0,195$ или $-19,5\%$

Факт: $Г = -1,053 / 4,5 = -0,234$ или $-23,4\%$

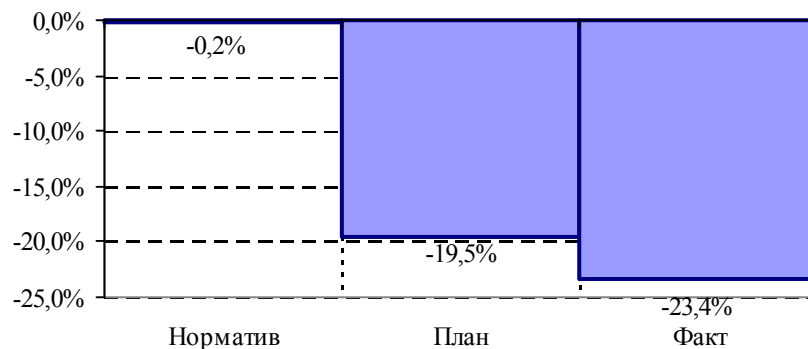


Рис. 1.26. Показатели гибкости предприятия за 2011 год

Степень гибкости предприятия:

– плановая: $-0,195 / -0,002 = -97,5$

– фактическая: $-0,234 / -0,002 = -117$

Фактическое значение экономической устойчивости к обновлению $Y_{об}^ф = -105,3\%$ ниже нормативного ($Y_{об}^н = -1\%$) и фактическое значение способности к обновлению ($N^ф=4,5$) выше нормативного ($N^н=4,2$), что соответствует состоянию 3 – «Состояние, близкое к границе безубыточности», для которого характерны $Y_{об}^ф < Y_{об}^н$ и $N^ф > N^н$.

2012 год

Норматив: $\Gamma = -0,01 / 4,2 = -0,002$ или $-0,2\%$
 План: $\Gamma = -1,051 / 4,5 = -0,234$ или $-23,4\%$
 Факт: $\Gamma = -1,32 / 4,5 = -0,293$ или $-29,3\%$

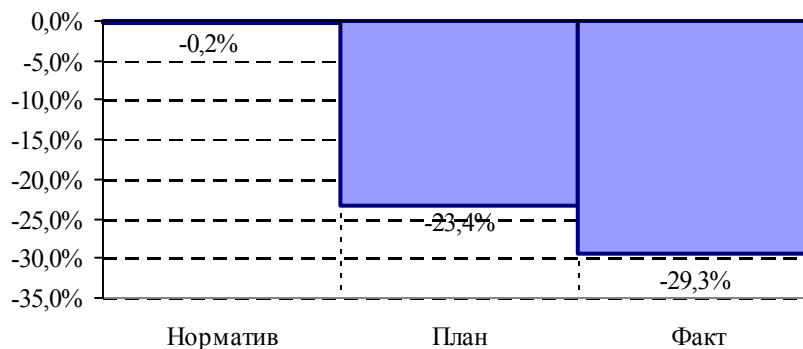


Рис. 1.27. Показатели гибкости предприятия за 2012 год

Степень гибкости предприятия:

– плановая: $-0,234 / -0,002 = -117$

– фактическая: $-0,293 / -0,002 = -146,5$

Фактическое значение экономической устойчивости к обновлению $Y_{об}^ф = -132\%$ ниже нормативного ($Y_{об}^н = -1\%$) и фактическое значение способности к обновлению ($N^ф=4,5$) выше нормативного ($N^н=4,2$), что соответствует состоянию 3 – «Состояние, близкое к границе безубыточности».

2013 год

Норматив: $\Gamma = -0,012 / 4,2 = -0,003$ или $-0,3\%$
 План: $\Gamma = -1,914 / 4,5 = -0,425$ или $-42,5\%$
 Факт: $\Gamma = -8,212 / 4,5 = -1,825$ или $-182,5\%$

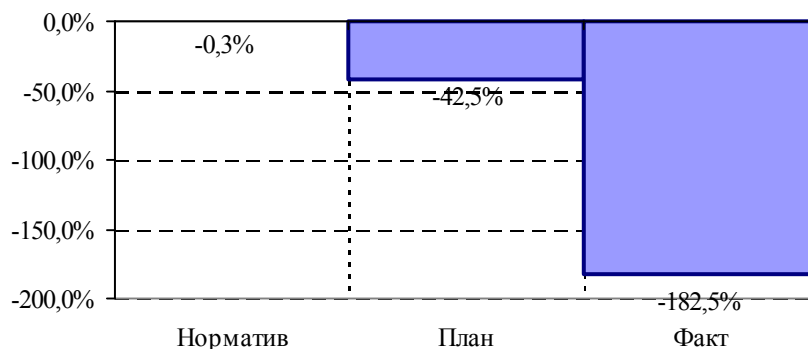


Рис. 1.28. Показатели гибкости предприятия за 2013 год

Степень гибкости предприятия:

– плановая: $-0,425 / -0,003 = -141,7$

– фактическая: $-1,825 / -0,003 = -608,3$

Фактическое значение экономической устойчивости к обновлению $Y_{об}^ф = -821,2\%$ ниже нормативного ($Y_{об}^н = -1,2\%$) и фактическое значение способности к обновлению ($N^ф=4,5$) выше нормативного ($N^н=4,2$), что так же соответствует состоянию 3 – «Состояние, близкое к границе безубыточности».

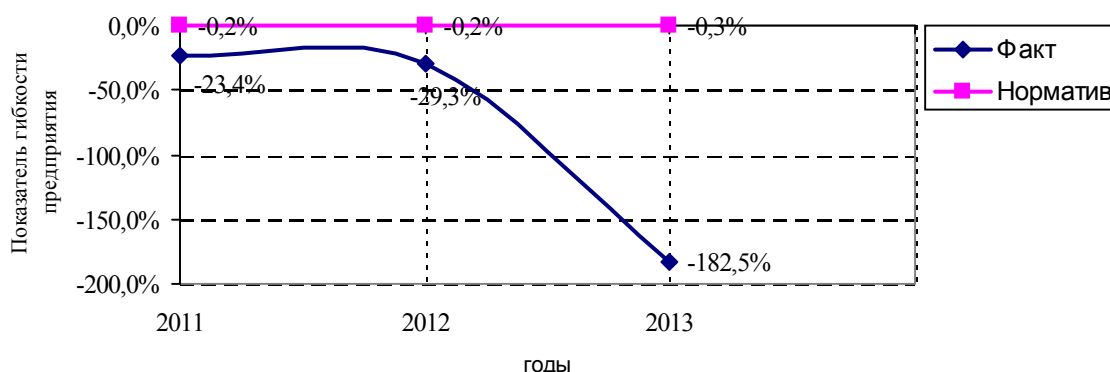


Рис. 1.29. Динамика изменения фактического показателя гибкости предприятия

Т а б л и ц а 1.17

Оценка эффективности использования системы показателей
гибкости предприятия

| 2011 год | | | | |
|---|---------------------|-------------------|-------------------|--|
| Наименование показателей | Значение показателя | | | |
| | Норматив | План | Факт | Отклонение от норматива |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Рентабельность продаж (R_n) | 0,474 47,4% | 0,103 10,3% | - 0,005 - 0,5% | - 101,05% снижение устойчивости |
| Оборачиваемость активов (O) | 0,79 | 1,71 | 1,63 | + 106,3% увеличение устойчивости и гибкости |
| Рентабельность активов (R_a) | 0,372 37,2% | 0,082 8,2% | - 0,004 - 0,4% | - 101,1 снижение устойчивости |
| Финансовый рычаг (ФР) | 1,68 | 1,68 | 1,9 | + 13,1% уменьшает устойчивость |
| Рентабельность собственных активов (R_{ca}) | 0,626 62,6% | 0,138 13,8% | - 0,006 - 0,6% | - 101% снижение устойчивости |
| 2012 год | | | | |
| Рентабельность продаж (R_n) | 0,474 47,4% | - 0,006 - 0,6% | 0,003 0,3% | - 99,4% снижение устойчивости |
| Оборачиваемость активов (O) | 0,72 | 1,64 | 1,83 | + 154% увеличение устойчивости и гибкости |

Окончание табл. 1.17

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|----------------|-------------------|--------------------|--|
| Рентабельность активов (R_a) | 0,341 34,1% | - 0,004 - 0,4% | 0,002 0,2% | - 99,4% снижение устойчивости |
| Финансовый рычаг (ФР) | 1,9 | 1,9 | 2,12 | + 11,6% уменьшает устойчивость |
| Рентабельность собственных активов (R_{ca}) | 0,648 64,8% | - 0,008 - 0,8% | 0,005 0,5% | - 99,2% снижение устойчивости |
| 2011 год | | | | |
| Рентабельность продаж (R_n) | 0,474 47,4% | 0,003 0,3% | - 0,793 - 79,3% | - 267,3% снижение устойчивости |
| Оборачиваемость активов (O) | 0,8 | 1,64 | 2,64 | + 230% увеличение устойчивости и гибкости |
| Рентабельность активов (R_a) | 0,380 38% | 0,002 0,2% | - 0,732 - 73,2% | - 292,6% снижение устойчивости |
| Финансовый рычаг (ФР) | 2,12 | 2,12 | - 5,83 | - 375% уменьшает устойчивость |
| Рентабельность собственных активов (R_{ca}) | 0,806 80,6% | 0,005 0,5% | - 4,27 - 427% | - 629,8% снижение устойчивости |

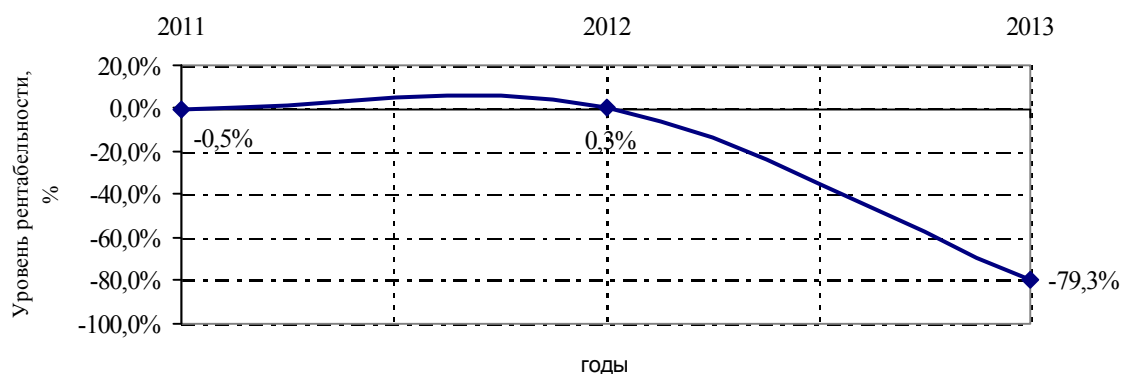


Рис. 1.30. Динамика фактического показателя рентабельности продаж

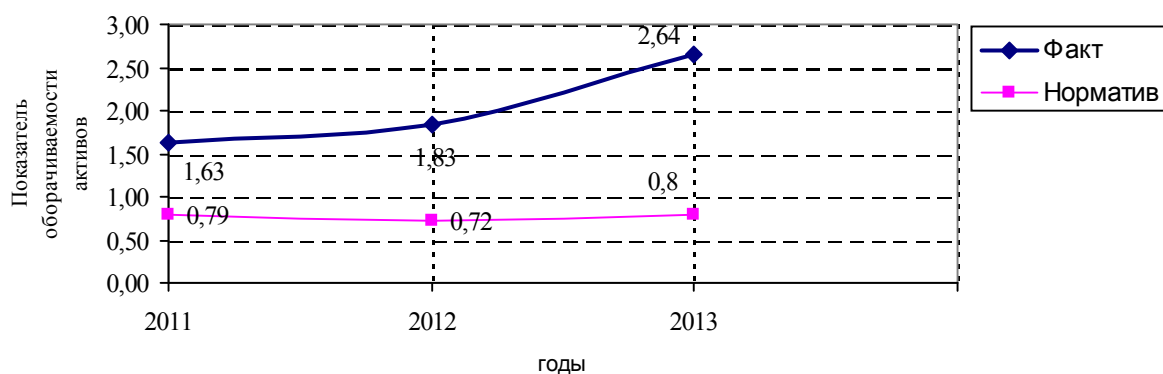


Рис. 1.31. Динамика фактического значения оборачиваемости активов

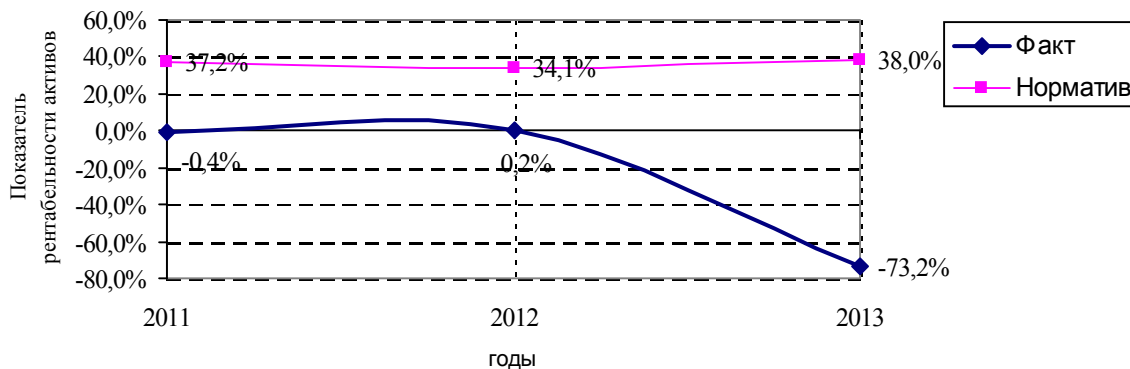


Рис. 1.32. Динамика нормативного и фактического показателя рентабельности активов

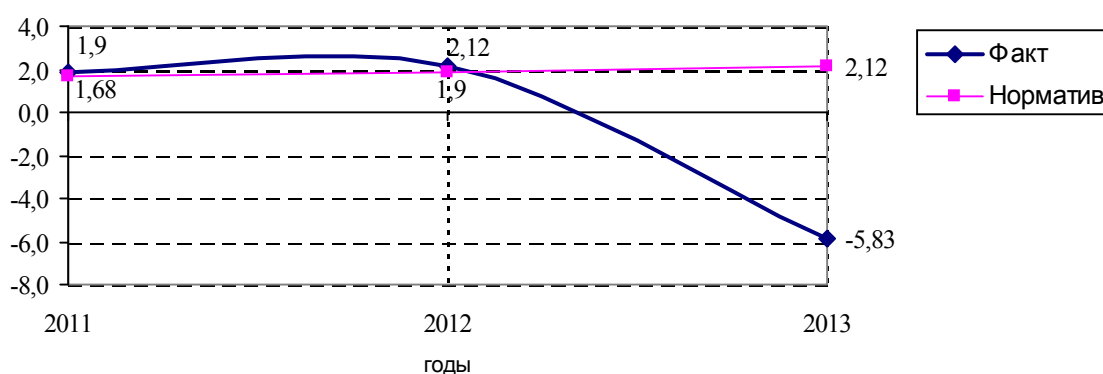


Рис. 1.33. Динамика нормативного и фактического показателя финансового рычага

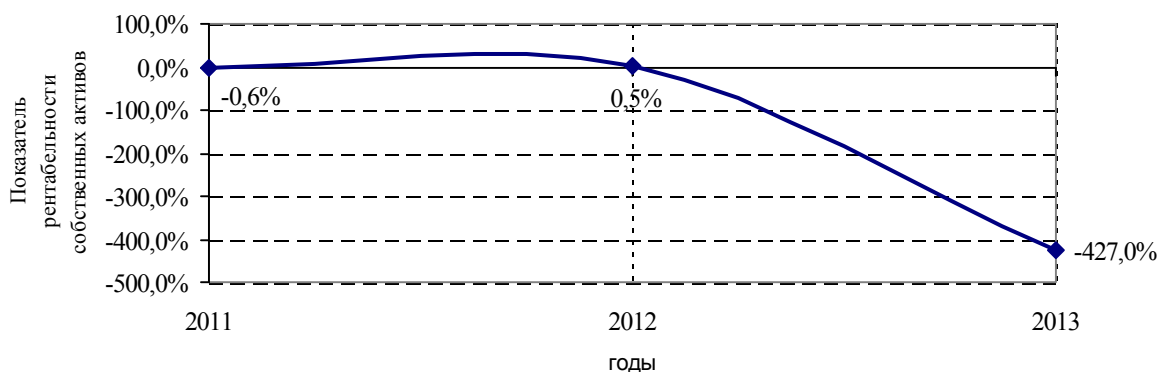


Рис. 1.34. Динамика изменения фактического показателя рентабельности собственных активов

Анализ приведённых в работе факторов, влияющих на степень гибкости предприятия, позволяет определить текущее состояние, в котором находится предприятие и предложить ряд мер, способствующих повышению его гибкости.

При фактическом значении способности к обновлению выше нормативного и фактическом значении устойчивости к обновлению ниже нормативного ($Y_{об}^ф < Y_{об}^н$ и $N_ф > N_н$) предприятие находится в состоянии,

близком к границе безубыточности, т.е. при не достаточно высоких экономических показателях имеются высокие технические возможности для развития предприятия за счет реализации инновационных проектов. Сложившаяся ситуация требует разработки ряда мер, призванных повысить основные экономические показатели, влияющие на степень гибкости предприятия.

В связи с произведёнными расчетами, для повышения эффективности стратегического управления ресурсами, можно сформулировать следующие предложения:

1. Организационные и производственные структуры управления должны обеспечить повышение восприимчивости предприятия к рынку. Существующая на предприятии ОАО «Пензадизельмаш» организационная и производственная структура позволяет адаптироваться к рынку. В составе структуры управления существует планово-экономический отдел, где работает 9 человек. Предлагается одному из работников данного отдела заниматься стратегическим планированием использования ресурсов с подготовкой проекта. Эта работа требует перераспределения функций без увеличения затрат на содержание менеджеров.

2. Для разработки программы управления ресурсами следует проводить маркетинговые исследования, которыми будет заниматься отдел маркетинга.

3. Система технологического оснащения обновление оборудования и технологий, т.е. замена их более прогрессивными, обеспечивает повышение конкурентоспособности предприятия, усиливает внутреннюю гибкость производства. Важную роль в повышении конкурентоспособности продукции играет использование энергосберегающих и ресурсосберегающих технологий, которые позволяют снизить издержки производства, а следовательно, повысить величину прибыли.

4. Сырьё, материалы и полуфабрикаты. Уменьшение выхода готовой продукции из используемого сырья, некомплексная его переработка приводят к увеличению издержек производства, а следовательно к уменьшению прибыли, что, в свою очередь, не позволяет расширить производство. В итоге снижается конкурентоспособность. И напротив, улучшение использования сырья, его комплексная переработка снижают издержки производства, а следовательно, повышают конкурентоспособность. Следует постоянно работать с потенциальными поставщиками продукции через создание системы долговременного сотрудничества, отслеживать новых поставщиков на перспективу.

5. Сбыт продукции, её объём и издержки реализации. Необходимо осуществлять эффективный сбыт за счёт продажи продукции, нужной рынку, стимулирования увеличения объёмов продаж, завоевание новых рынков. Расширять внешние рынки сбыта в долговременной перспективе

за счёт выпуска газодизель-генератора ГДГ50 (6ЧН31.8/33). Использовать различные каналы сбыта, привлечение новых посредников. Это позволит получить дополнительные источники прибыли.

6. К формам и методам максимизации внутренних возможностей предприятия следует отнести, прежде всего, гибкое их использование на основе проведения технологической политики, нацеленной, во-первых, на постоянное внесение ноу-хау в технологию производства и образ своей продукции, что позволяет предприятию стать лидером в выпуске данной продукции, во-вторых, на обеспечение её высокого качества и, в-третьих, на поставку продукции в срок.

7. За счёт выпуска новых видов продукции, освоения новых рынков получить дополнительную прибыль и поднять уровень текущей платёжеспособности предприятия, его ликвидности.

8. Наладить более эффективную работу с дебиторами для получения своих финансовых средств.

9. Снижение затрат на рубль выпускаемой продукции.

2. УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ СТРОИТЕЛЬНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

2.1. Теретические подходы к формированию и развитию кадрового потенциала

За последние полвека наука об управлении персоналом в России трансформировалась из общей политической экономии социализма в самостоятельный раздел знаний.

В настоящее время состояние отечественной экономики является достаточно стабильным. Перед исследователями в сфере наук о труде и персонале стоят принципиально новые проблемы, требующие своего осмысления. К основным из них можно отнести следующие:

- наличие реального рынка труда, а как следствие – возникновение новых отношений между работником и работодателем, существенные различия в оплате труда по отраслям и регионам, маркетинг персонала, конкурсный отбор, обработка принципиально новой для кадровых служб информации в форме резюме, появление новых форм работы с претендентами на вакантные рабочие места (собеседование);

- изменение профессионально-квалификационных требований к работникам кадровых служб. Менеджер по персоналу приравнивается к профессиям будущего;

- зависимость заработной платы от состояния рынка труда, т.е. от качества рабочей силы, уровня востребованности определенных профессионально-квалификационных групп работников в конкретный момент или период времени. Марксистский подход к понятию и определению заработной платы, существовавший в нашей стране более 70 лет, оказался полностью дискредитированным в связи с невозможностью его сохранения в изменившихся экономических условиях;

- изменения в определении дохода. Теперь это не только исключительно заработная плата, но и дополнительные доходы, например, проценты по акциям, которые также необходимо учитывать при общем анализе доходов работников;

- принципиально новые формы оценки деятельности персонала, основанные на применении объективных методов (в качестве которых чаще всего используется профессиональное и психофизиологическое тестирование) и свободные от какой бы то ни было идеологической направленности;

- потребность предприятия в более квалифицированных работниках. Для обеспечения их высокого профессионального уровня требуются эффективные обучающие программы и совершенствованные алгоритмы планирования персонала;

– более интенсивное развитие персонала, в том числе, его карьерный рост. Это обуславливается интенсификацией труда и постоянно обновляющимися производственными технологиями; сокращением пенсионного возраста; негативными последствиями демографической ситуации в связи с уменьшением естественного прироста населения;

– возрастание роли компьютерных технологий в решении управленческих задач, включая управление кадрами;

– изменение качественного содержания традиционно решаемых задач управления персоналом;

– изменение организационной структуры предприятий, а также принципиально новый подход к понятию рабочего места (в условиях компьютерных технологий работник может решать отдельные производственные задачи у себя дома и «общаться» с необходимыми информационными и программными ресурсами посредством специальных средств связи), что влечет за собой проблемы контроля и оценки деятельности персонала;

– изменение взаимоотношений предприятий между собой, в том числе с учетом участия иностранных компаний;

– прекращение существования централизованных методических центров, занимающихся подготовкой соответствующих материалов по проблемам управления персоналом и управления кадрами. Теперь все вопросы методического характера по управлению кадрами находятся в ведении кадровых служб отдельных предприятий, исключая регламентационные материалы законодательного назначения и отдельные материалы отраслевого уровня;

– в связи с изменением роли и места работника в производственной системе, появилось новое направление исследований в совокупности наук о труде и персонале – управление персоналом, к которому принято относить «проблемы планирования численности, отбора, обучения и аттестации персонала, мотивации труда, стилей управления, взаимоотношений в трудовом коллективе, процедур управления» [33, с. 52].

Процесс управления персоналом разбивается на этапы в отличие от направлений и задач, представленных в других источниках. При этом под этапами понимаются: планирование трудовых ресурсов; набор персонала; отбор персонала; определение заработной платы и льгот; профориентация и адаптация; обучение персонала; оценка труда; перемещения персонала; продвижение по служебной лестнице. Взаимосвязанное решение этих вопросов в рамках предприятия образуют систему управления персоналом предприятия.

Однако представленный подход не является однозначным. Существуют другие мнения на этот счет. «До последнего времени понятие «Управление персоналом» в управленческой практике отсутствовало. Правда, система управления каждой организации имела функциональную

подсистему управления кадрами и социальным развитием коллектива, но большую часть объема работ выполняли линейные руководители подразделений» [14, с. 98].

Сегодняшний лейтмотив системы управления – утверждение, что в основу совершенствования систем и методов управления должно быть заложено рациональное использование трудового потенциала. В современных условиях знания, умения, трудовые навыки, инициатива, предприимчивость, ценностно-мотивационная сфера работников любого предприятия (т.е. основные слагаемые потенциала работника) становятся наиболее важными стратегическими ресурсами наряду с финансовым и производственным капиталом [104, с. 213].

Корни управления человеческим ресурсами уходят глубоко в историю человеческого общества. Анализируя процесс развития функции управления человеческими ресурсами, можно проследить наиболее заметные этапы эволюции теоретических подходов к управлению персоналом на предприятии (табл. 2.1) [37, с. 72].

Т а б л и ц а 2.1

Стадии развития управления персоналом

| Годы | Модель работника | Признаки управления персоналом | Типичный стиль | Функции служб управления человеческими ресурсами |
|---------|----------------------------|--|-------------------------------------|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20-е | «Экономический человек» | Нормирование труда. Соответствие условий труда психофизиологическим особенностям работника | Авторитарность | Наем, увольнение, учет, техника безопасности, расчет и выдача заработной платы |
| 20-50-е | «Психологический человек» | Ориентация на малые группы. Снятие напряженности. Устранение конфликтов. Основы участия в принятии решений | Формальное и неформальное лидерство | Социально-психологическая помощь, разрешение конфликтов, повышение квалификации |
| 50-70-е | «Административный человек» | Вовлеченность работников дела фирмы. Квалификация кадров. Система социальных гарантий. | Кооперация | Развитие персонала, переподготовка, ротация, обогащение работ |
| 70-80-е | «Социальный человек» | Повышение затрат на персонал. Партнерство. | Кооперация | Охватывает все стадии воспроизводства персонала |
| 80-90-е | «Свободный человек» | Человек – главный субъект организации. Организационная культура | Самоуправление | Гуманизация условий труда |

Переход России к рыночной экономике поставил ряд принципиально новых задач, важнейшая из которых – максимально эффективное использование кадрового потенциала. Причем это актуально не только для российского общества в целом, но в еще большей степени для каждого предприятия, фирмы, организации.

Под кадровым потенциалом понимается мера способностей и возможностей работников материализовать свои знания и умения с целью обеспечения жизнеспособности и развития фирмы. Кадровый потенциал формируется интеграцией и динамикой таких моментов и сторон жизнедеятельности человека, как личностные свойства; общая работоспособность; профессионально-квалификационные знания, умения, опыт; творческие склонности, способность и ориентация личности. Воспроизведение и рост кадрового потенциала так же, как и степень соответствующей ему эффективности труда, зависит не столько от какого-либо одного элемента, сколько от их интеграции, а также их сбалансированности и для отдельного человека, и для групп работников.

Изменения в экономической и политической системах в нашей стране одновременно принесли как большие возможности, так и серьезные угрозы для каждой личности, устойчивости ее существования, внесли значительную степень неопределенности в жизнь практически каждого человека. Управление человеческими ресурсами в такой ситуации приобрело особую значимость, поскольку позволило решать целый спектр вопросов адаптации индивидуума к внешним условиям, учета личного фактора в построении системы управления человеческими ресурсами организации [13, с. 56].

Если в 70-е годы приоритетом пользовались такие мероприятия, как улучшение информационного обеспечения, повышение надежности и скорости работы оборудования, рост объема производства на основе экономии материальных ресурсов, то в настоящее время акценты смещаются на повышение степени вовлечения персонала в процесс разработки и принятия решений, подготовку и повышение квалификации, совершенствование систем оценки персонала [10, с. 48].

Дело не только в необходимости высокой квалификации и исполнительской дисциплины работников, но и в их творческом участии в производстве и поиске резервов его развития (режим обратной связи).

О работе с персоналом нам напоминает только, пожалуй, знаменитый лозунг первых пятилеток: «Кадры решают все!». Сегодня независимо от авторства он обретает вторую жизнь.

Новые экономические условия, в которых оказалась Россия в последнее десятилетие, заставили руководство предприятий кардинально пересмотреть само его принципиальное существование и функционирование. Изменения при этом коснулись и производства (новая техника и новые

технологии), и персонала (качественные и количественные требования к нему), и управления (новые информационные технологии и новые связи в ведении бизнеса).

Таким образом, функции кадровой службы приобрели совершенно иную направленность. При естественном сохранении важности типовых учетных функций, как основополагающих (именно в рамках этих функций формируется первичная информация о работниках предприятия), на долю ОК достались и принципиально новые задачи.

В настоящее время существует концепция, в рамках которой некоторые авторы предлагают создавать на отечественных предприятиях службы управления человеческими ресурсами по типу примеров западных компаний, делегируя им решение различных комплексов вопросов (прием, увольнение, отбор, оплата труда, нормирование и т.д.), т.е. по существу объединяя разные традиционные службы управления персоналом «под одной крышей». Однако не будем останавливаться на глубоком анализе подобной концепции, поскольку тема слишком многогранна. Отметим только следующее. Каким бы ни было такое объединение, внутри него логически всегда будет выделено управленческое подразделение, функции которого будут состоять в решении задач, связанных с количественным и качественным изменением персонала предприятия. Такие задачи, определим их как задачи управления кадрами, имеют динамический характер (отбор, прием, увольнение, аттестация, повышение квалификации, продвижение по служебной лестнице, организационные и профессиональные перемещения и т.д.) в отличие от других задач управления персоналом (нормирование, расчет заработной платы, учет выработки и т.д.), которые можно отнести к статическим [24, с. 49].

Анализ исследований разных авторов показал, что каждый из них предлагает собственную структурно-методическую концепцию системы управления персоналом (СУП). Однако в качестве особенностей необходимо отметить, что любая из них, в принципе, складывается из двух частей. Первая часть – это общие вопросы по управлению персоналом, – которая в том или ином виде присутствует практически у каждого автора, пишущего о менеджменте персонала и которая в общем случае схематично может быть сформулирована так: роль и место управления персоналом в системе современного менеджмента; организационная структура кадровой службы; цели и задачи кадровой службы; коммуникационные отношения в коллективе, включая разрешение конфликтных ситуаций; мотивационные аспекты; психологические аспекты.

Вторая часть отражает оригинальный взгляд авторов на проблему управления персоналом и может рассматривать, например, такие вопросы, как: планирование в управлении персоналом; привлечение, отбор и первичное развитие персонала; управление процессом развития персонала;

управление резервом на выдвижение; методы оптимизации кадрового состава и реорганизации структуры; вербовка и размещение (анализ работы, планирование потребности в персонале и его пополнении, испытание и отбор (тестирование), интервьюирование кандидатов); обучение и развитие (ориентация и обучение, подготовка менеджеров, управление качеством и производительностью, оценка исполнения, управление карьерой); кадровая политика; и др.

Таким образом, можно констатировать, что в настоящее время еще не выработано единого подхода в отношении управления персоналом и управления кадрами. Круг рассматриваемых при этом вопросов представляется определенным множеством (производственные отношения, нормирование, мотивация, организация труда, оплата труда и др.), и каждый из авторов формирует из него свое понимание СУП, включая в него соответственно различные элементы этого множества.

Наиболее полно, на мой взгляд, СУП представлена И.А. Оганесян, который рассматривает 9 функциональных подсистем с соответствующим комплексом решаемых задач [17, с. 40]:

- подсистема условий труда (психофизиология труда, эргономика, техническая эстетика, охрана труда и техника безопасности);
- подсистема трудовых отношений (групповые и личностные взаимоотношения, взаимоотношения с руководством, производственные конфликты и стрессы, психофизиологическая диагностика, этика взаимоотношений, взаимодействие с профсоюзами);
- подсистема оформления и учета кадров (прием, увольнение и перемещения, информационное обеспечение, профориентация, обеспечение занятости);
- подсистема планирования, прогнозирования и маркетинга персонала (стратегия управления персоналом, кадровый потенциал, рынок труда, потребность в персонале, реклама, внешние источники обеспечения персоналом, оценка кандидатов на вакантные должности, текущая аттестация);
- подсистема развития кадров (обучение, повышение квалификации, карьера, адаптация новых работников);
- подсистема анализа и развития средств стимулирования (нормирование, системы оплаты труда, средства морального поощрения, формы участия в прибылях и капитале, мотивация);
- подсистема юридических услуг (правовые вопросы трудовых отношений, согласование документов по управлению персоналом);
- подсистема развития социальной инфраструктуры (общественное питание, жилищно-бытовое обслуживание, культура и физическое воспитание, здоровье и отдых, детские учреждения, социальные конфликты и стрессы);

– подсистема разработки организационной структуры управления (штатное расписание, анализ существующей организационной структуры управления и проектирование новой).

В принципе с такой трактовкой СУП можно согласиться и принять ее за основу. Однако хотелось бы выделить отдельно те задачи, которые традиционно закреплены за кадровой службой. Исторически так сложилось, что кадровая служба предприятия, организационно представленная, как правило, в форме отдела кадров (ОК), в большинстве случаев является консервативной. Это объясняется, на мой взгляд, двумя основными причинами:

- в течение многих десятилетий в стране господствовали командно-административные методы управления, и решение всех концептуальных кадровых вопросов, особенно в отношении руководителей различного уровня, напрямую зависело от мнения партийных комитетов. Вследствие этого полностью игнорировались объективные оценки деятельности работников. В таких условиях кадровой службе отводились сугубо регистрационные и учетные функции;

- роль кадровой службы обуславливала и ее профессиональный состав;
- в большинстве случаев менеджером по персоналу является управленец с большим опытом работы с людьми, которому, однако, не хватает времени для освоения новых направлений и методов кадровой работы.

Говоря об управлении персоналом и об управлении кадрами, в частности, важно определить само понятие управления. Согласно классическому подходу под управлением понимается процесс поддержания системы в назначенных параметрах, т.е. обеспечение такого ее устойчивого состояния, при котором она способна оптимальным образом выполнять те функции, которые характерны для данной предметной области. Процесс управления осуществляется путем постоянного анализа информации о фактических значениях параметров, характеризующих текущее состояние системы, и принятия на этой основе решений о воздействии на систему. Если учесть, что функционирование предприятия возможно при наличии ресурсной, организационной, технологической, сбытовой составляющих, то должны быть и управленческие структуры (информационная составляющая), как, например, кадровая служба, ответственные за работоспособность каждой из них [34, с. 77].

Здесь важно отметить, что современный уровень управления немыслим без использования информационных технологий (ИТ). Причем решение задач управления кадрами в этих условиях имеет двойственную природу. С одной стороны, усложнение и развитие СУП, в том числе с учетом функций, выполняемых кадровой службой, требует обязательного применения ИТ, поскольку иначе нельзя справиться с обработкой больших объемов информации и поддерживать оперативный уровень решения задач и

принятия управленческих решений. А с другой стороны, постоянное совершенствование и развитие ИХ позволяет корректировать и саму СУП.

Таким образом, можно констатировать, что за последние полвека, во-первых, проблемы управления персоналом предприятия сформировалась в отдельный раздел знаний. Во-вторых, СУП и ИТ существуют в неразрывной взаимообуславливающей и взаимодополняющей связи, поэтому все задачи управления персоналом, и управления кадрами, в частности, должны рассматриваться в контексте использования ИТ в управлении данной предметной областью [21, с. 20].

До последнего времени действия работодателей в большей мере определялись: необходимостью поддержания социальной стабильности; определенной податливостью работников к сокращению рабочего времени и зарплаты; сложившейся жесткостью технологий на многих предприятиях; положениями о налогообложении фондов оплаты труда.

Центр внимания работодателей переносится в большей степени на содержание и эффективность труда, а нормы социальной защиты пытаются больше отвечать требованиям структурных изменений. Необходимо и в дальнейшем сокращать избыточную рабочую силу на предприятиях. На уровне предприятия должен вестись активный поиск всех возможных путей повышения конкурентоспособности и производительности труда; трудящиеся и их организации должны при этом участвовать в принятии решений. Политика, ориентированная на повышение производительности, а не на дешевизну труда, должна облегчить построение структуры занятости и помочь сокращению избытка рабочей силы.

Эффективная система управления персоналом предполагает формирование целей, функций, организационной структуры, управления персоналом, вертикальных и горизонтальных функциональных взаимосвязей руководителей и специалистов в процессе обоснования, выработки, принятия и реализации управленческих решений [11, с. 48].

Очевидно, что эффективность управления персоналом зависит от того, в какой степени будут совпадать две группы целей: позволяющая реализовать потребности персонала и цели администрации организации по отношению к персоналу. Иными словами, структуризация социальной цели системы управления организацией может рассматриваться двояко. С одной стороны, она должна отвечать на вопрос: каковы конкретные потребности работников, удовлетворения которых он вправе требовать у администрации? С другой стороны, эта же система целей должна отвечать и на такой вопрос: какие цели по использованию персонала ставит перед собой администрация, какие условия она стремится для этого создать?

Итак, с точки зрения работника, его потребности могут быть выражены через функции труда, которые он (т.е. труд) выполняет по отношению к

человеку как участнику конкретного трудового процесса. Эту систему целей структурно можно представить следующим образом (см. рис. 2.1).



Рис. 2.1. Система целей, позволяющая реализовать потребности персонала

С точки зрения администрации, тот же блок целей должен включать целевые задачи и условия для их решения, показанные на рис. 2. 2. При внимательном рассмотрении обеих ветвей блока социальных целей (персонала и администрации) можно заметить, что целевые задачи непротиворечивы. Это, в свою очередь, создает объективную основу эффективных взаимоотношений данных субъектов для достижения общих целей. И хотя в качестве главной цели на рис. 2.2 обозначена прибыль организации, отправным моментом в методологии управления персоналом стало осознание того факта, что одним из важнейших условий реализации этой цели является удовлетворение потребностей человека на производстве.



Рис. 2.2. Система целей администрации организации по отношению к персоналу

Удовлетворенность трудом – это оценочное отношение человека или группы людей к собственной трудовой деятельности, различным аспектам ее характера и условий, являющееся не только хорошим или плохим настроением, но и очень сложным и даже капризным поведением [35, с. 140].

Обобщая идеи и высказывания многих ученых и практиков, можно условно выделить две теории этого явления:

- удовлетворенность трудом не является актуальной проблемой. Труд был и всегда будет «трудным», т.е. преимущественно вынужденным и не совсем приятным занятием. Это прежде всего связано с тем, что образовательный и культурный уровень людей постоянно повышается, а характер, условия и организация труда совершенствуются медленно в плане их привлекательности для человека. Единственно разумное и реальное – компенсировать тяготы труда качеством внерабочей жизни, ценностями быта, досуга, культуры;

- удовлетворенность трудом является актуальной проблемой. Ее решение и необходимо и возможно. Не достигнуты пределы гуманизации труда на основе технического, организационного, эстетического и социального совершенствования его характера и условий. Существенному повы-

шению удовлетворенности трудом могут способствовать и такие институты, как регулирование профессиональных ориентации, трудовое воспитание и образование, социально-психологические службы по практической адаптации к труду, правовая работа в области трудовых отношений [96, с. 58].

Существует целый ряд достаточно конкретных значений удовлетворенности трудом, отражающих ее роль, функции, последствия в социально-экономической жизни, в организации и управлении:

- в результате изучения оценочных отношений людей к благополучию в быту, социально-экономической системе, социальному климату установлено, что работа и карьера имеют для них наибольшее значение наряду с такими ценностями, как здоровье, личная жизнь, полноценный досуг, часто занимая в этом рейтинге первую позицию. Одним словом, удовлетворенность трудом есть, прежде всего, социальная удовлетворенность, важнейший показатель качества жизни индивидов и групп, населения, нации. Вопросы «как мы живем?» и «как мы трудимся?» во многом совпадают – для одних людей в молодости, для других – в зрелом возрасте; удовлетворенность трудом имеет функционально-производственную значимость. Она влияет на количественные и качественные результаты работы, срочность и точность выполнения заданий, обязательность в отношении других людей. В сложных видах деятельности данная зависимость вероятнее, чем в простых. С длительностью и опытом работы влияние удовлетворенности на функциональные показатели деятельности может снижаться. Это влияние зависит также и от волевых качеств работника, его способности не подчиняться настроению в процессе работы. Отношение к труду может основываться на самооценке работником своих деловых качеств и показателей. При этом самоудовлетворенность и самонеудовлетворенность могут положительно и отрицательно влиять на работу в зависимости от конкретного случая;

- забота работодателя об удовлетворенности людей их трудом определяет некоторые существенные типы управленческого поведения, трудовых отношений вообще. Работодатель часто скептически относится к производственно-экономическому эффекту всяких Мероприятий по гуманизации труда и их финансирование считается нерациональным. Средства на эти цели тратят либо отдельные энтузиасты, либо очень богатые и благополучные организации, либо под давлением рабочих масс и правовых инстанций. Внимание к проблеме удовлетворенности трудом может проявляться как модное движение, престижная социальная политика и благотворительность, показная конкуренция между работодателями за лучшее отношение к работнику;

- удовлетворительные с точки зрения работника характер и условия труда это важнейший фактор авторитета руководителя. Для работников та администрация лучше, которая способна сделать лучшим их труд;

- удовлетворенность трудом часто является индикатором текучести кадров и необходимости соответствующих действий по ее предотвращению;

- в зависимости от удовлетворенности трудом повышаются или понижаются требования и притязания работников, в том числе и в отношении вознаграждения за работу (удовлетворенность может снижать критичность в отношении оплаты труда);

- удовлетворенность трудом является универсальным критерием объяснения, интерпретации самых разных поступков отдельных работников и трудовых групп. Она определяет стиль, способ, манеру общения администрации с трудовым коллективом. Иначе говоря, различается поведение удовлетворенных и неудовлетворенных людей, различается также управление удовлетворенными и неудовлетворенными людьми [13, с. 22].

Уровень удовлетворенности может изучаться в разных вариантах шкал. Например: удовлетворенность – неудовлетворенность; высокая удовлетворенность – относительно высокая удовлетворенность – умеренная удовлетворенность – неудовлетворенность; полная удовлетворенность – больше удовлетворенность – больше неудовлетворенность, чем удовлетворенность – абсолютная неудовлетворенность.

Каждый из вариантов имеет свои недостатки и преимущества, неправильный выбор шкалы может приводить к результатам, не отражающим действительные трудовые настроения работника, коллектива.

Эффективность управления любой системы управления организацией определяется ее вкладом в достижение организационных целей. Это тем более справедливо в отношении управления персоналом, пронизывающего все аспекты деятельности организации и влияющего на эффективность других систем управления.

Итак, управление персоналом эффективно настолько насколько успешно сотрудники организации используют свой потенциал для реализации стоящих перед ней целей. Утверждение этого положения в качестве незыблемого постулата (одной из базисных ценностей организации, если угодно) является наиболее важным условием создания эффективной системы управления персоналом [17, с. 116].

На современном этапе общественного развития возникла необходимость исследования условий, в которых может происходить адаптация строительных предприятий и рабочих кадров, задействованных в них, к различным экономическим изменениям на основе поиска новых подходов к решению проблемы повышения удовлетворенности трудом рабочих строительных организаций.

Удовлетворенность трудом представляет собой структуру конкретных оценочных отношений к множеству конкретных сторон трудовой деятель-

ности. Речь идет о таких аспектах характера и условий трудовой деятельности, которые достаточно осознаются, воспринимаются людьми, получают с их стороны определенную негативную либо позитивную оценку.

В таком случае структуру удовлетворенности трудом составляют:

- физическая среда – уровень безопасности, шума, температуры, загрязненности;

- эстетическая среда – световой фон, цветовое и художественное оформление помещения, средств труда, пространственное «решение» помещений;

- инфраструктура так называемого «соцкультбыта» – наличие и обустроенность мест отдыха, функционально-бытовых помещений и т.д.;

- нормированность или ненормированность рабочего времени;

- режим, график работы;

- отдаленность работы от места жительства;

- первичные характеристики труда (тяжесть, интенсивность, сложность);

- вторичные характеристики (содержательность, монотонность, творческая насыщенность, интеллектуальная или физическая содержательность; наличие интересных решений в работе, риск, ответственность, моральные требования, новизна, возможность управления, планирования и т.д.);

- степень привязанности к рабочему месту, возможность перемещений в пространстве помещения и за его пределами;

- необходимость отрыва от места жительства и семьи;

- достаточность и соответствие квалификации;

- уровень организации труда;

- смысл выполняемых задач и функций (нормальная или бессмысленная работа);

- социальный климат в коллективе;

- отношения с руководством, стиль руководства;

- перспектива должностного и квалификационного роста;

- собственные результаты, показатели качества работы;

- заработная плата;

- качество быта и досуга с точки зрения отдыха и восстановления сил, затраченных на труд;

- коммуникативность, наличие или отсутствие общения на работе;

- возможность устанавливать связи и знакомства благодаря работе [38, с. 15].

В различных видах труда существуют и выражаются свои особенно проблемные и особенно благоприятные аспекты работы, своя психология

восприятия и оценки этих аспектов, своя мера субъективного фактора удовлетворенности ими.

В социологическом анализе может использоваться и более простая структура удовлетворенности трудом, состоящая из следующих элементов: труд вообще (переменная, зависящая от человека, идеологии, культуры, воспитания); профессия (переменная, зависящая от общественного мнения, объективной ситуации и конъюнктуры, а также личных взглядов); конкретная работа (переменная, зависящая от данных условий труда, качества организации и управления, особенностей адаптации).

Несмотря на свою сложность, категории труда вообще, профессии и конкретные работы достаточно осознаваемы и различимы. Например, человек как работник является и считает себя тружеником по характеру и жизненным обстоятельствам, но сомневается именно в своей профессии; человек уважает свою профессию сознательно, удовлетворен ею, однако жалуется на плохие условия в организации своей конкретной работы; человек в целом нормально оценивает организацию и условия конкретной работы, не имеет к ним претензий, но есть иная проблема – безразличие к профессии, низкая общая оценка труда как ценности в жизни и т.д.

В качестве уровневых типов можно различить общую и частную удовлетворенность трудом, т.е. трудом в целом и его отдельными аспектами. Существует несколько принципов соотношения между ними:

– общая удовлетворенность возникает в результате значительного перевеса сумм положительных или отрицательных факторов друг над другом;

– один из положительных или отрицательных факторов оказывается настолько значительным, что определяет общую удовлетворенность;

– возникает относительное равновесие между положительными или отрицательными факторами, и общая неудовлетворенность оказывается неопределенной (при этом сравниваются либо суммы факторов, либо единичные факторы).

Существуют и некоторые специфические противоречия соотношения между общей и частной удовлетворенностью, проявляющиеся даже в опросах работников, которые:

- затрудняются дать общую оценку своей трудовой деятельности, хотя легко указывают на некоторые конкретные положительные или отрицательные ее стороны;

- выражают общую удовлетворенность работой, хотя затрудняются анализировать какие-то ее частности;

- говорят о многих отрицательных аспектах, но уклоняются от общей отрицательной оценки или даже дают оценку положительную;

- дают общую отрицательную оценку, хотя не приводят каких-либо конкретных аргументов [46, с. 32].

Рассматривая связь между удовлетворенностью трудом в организации и рабочим поведением персонала, следует обратить внимание на негативные последствия неудовлетворенности трудом. Это проявляется в том, что чем меньше работник удовлетворен местом работы и содержанием выполняемой работы, тем слабее его связи с компанией, в которой он работает. Это выражается не только в склонности к увольнению, но и в снижении уровня трудовой и исполнительской дисциплины, в повышении склонности к прогулам.

Неудовлетворенность выполняемой работой и получаемой оплатой может привести к серьезным последствиям для организации в долгосрочной перспективе. Если из организации начнут увольняться лучшие работники или персонал будет работать хуже, то ее эффективность и способность к оперативному реагированию на изменения внешней среды может сильно снизиться. Таким образом, удовлетворенность работников своей работой может самым непосредственным образом влиять на конкурентоспособность и выживание организации.

Неудовлетворенность работника разными сторонами работы может повлечь за собой ряд негативных последствий как для самого работника, так и для организации.

Учитывая влияние удовлетворенности трудом на рабочее поведение человека, для руководителя важно знать основные источники удовлетворенности, то есть факторы, оказывающие влияние на степень удовлетворенности трудом его подчиненных. В табл. А.1 прил. А представлены основные источники, с которыми может быть связана удовлетворенность трудом.

Для воздействия на мотивацию работников и для повышения их готовности напряженно работать в интересах организации необходимо не только исключить те внешние факторы, которые могут снижать удовлетворенность работников, но и создавать условия для повышения внутренней мотивации работников (признание достижений, возможности профессионального и должностного роста, предложение перспективной и содержательной работы и т.п.).

В качестве уровневых типов можно различить общую и частную удовлетворенность трудом, т.е. трудом в целом и его отдельными аспектами. Существует несколько принципов соотношения между ними:

- общая удовлетворенность возникает в результате значительного перевеса сумм положительных или отрицательных факторов друг над другом;

- один из положительных или отрицательных факторов оказывается настолько значительным, что определяет общую удовлетворенность;

- возникает относительное равновесие между положительными или отрицательными факторами, и общая неудовлетворенность оказывается

неопределенной (при этом сравниваются либо суммы факторов, либо единичные факторы).

Появление резервов – объективный, закономерный и непрерывный процесс. Необходимость выявления и использования социально-экономических резервов повышения удовлетворенности трудом рабочих строительных организаций вытекает из противоречий между потребностями и имеющимися ресурсами для их удовлетворения, между возможным и фактическим уровнями использования ресурсов и факторов повышения их эффективности. Практически повышение удовлетворенности трудом рабочих есть непрерывное, планомерное и целенаправленное выявление и использование резервов на основе факторов и условий. В узком смысле слова под резервами понимается разность между потенциальными и реальными возможностями.

Для аналитической работы на предприятии необходимо использование четкой классификации и характеристики резервов повышения удовлетворенности трудом рабочих.

Подчеркнем, что удовлетворенность трудом – многогранная социально-экономическая проблема, которая затрагивает все стороны жизни и деятельности людей. Учитывая это, выделим несколько наиболее значимых видов резервов повышения удовлетворенности трудом:

– по отношению к сфере их возникновения:

а) резервы, связанные с использованием рабочих кадров: улучшение структуры и качества рабочих мест; обеспечение сбалансированности рабочих мест и работников; совершенствование организационных, экономических и социальных условий труда;

б) резервы, связанные с формированием рабочих кадров: совершенствование, профессионально-квалификационной подготовки кадров, их переподготовки, повышение квалификации, улучшение профориентации молодежи, повышение образовательного уровня работников;

в) резервы, связанные с распределением и перераспределением кадровых ресурсов: совершенствование организационно-правовых форм трудоустройства, стабилизация процесса мобильности;

– по отношению к интенсификации производства:

а) резервы экстенсивного типа: сокращение сезонных колебаний в занятости; сбалансированность занятости мужского и женского состава работающих; развитие специальных форм занятости;

б) резервы интенсивного типа: совершенствование отраслевой структуры общественного производства; сокращение текучести кадров; резервы роста эффективности труда; совершенствование управления с учетом территориально-отраслевого принципа;

– по времени использования: текущие, перспективные.

Текущие реализуются в процессе выполнения годовых планов; перспективные реализуются при осуществлении специальных мероприятий, требующих затрат времени и ресурсов.

– по определяющим их условиям и факторам:

а) технико-технологические (применение комплексной технологии производственного процесса, комплексная механизация и сокращение ручного труда, повышение энерговооруженности труда и т.п.);

б) организационные (рациональное разделение и кооперация труда, совершенствование нормирования труда, совершенствование подготовки, переподготовки и повышения квалификации, рационализация годового, месячного и внутреннего режимов труда и отдыха, обеспечение соответствия профессиональной квалификационной структуры рабочих и рабочих мест);

в) социально-экономические (повышение профессионального и образовательного уровня рабочих; эффективная система профессионально-квалификационного продвижения рабочих; обеспечение стабильного коллектива; улучшение условий труда, охраны, техники безопасности; повышение культуры производства; совершенствование морального и материального стимулирования и т.п.);

г) психофизиологические (расширение профориентации и профобучения; создание нормального психологического климата в коллективах; учет психофизических возможностей рабочих при нормировании труда и проектировании техники и технологий и т.п.);

– по центрам ответственности:

а) для активной части персонала;

б) для пассивной части персонала.

Графически классификация резервов повышения удовлетворенности трудом представлена на рис. А.1 прил. А.

Важным резервом повышения удовлетворенности трудом работников является сокращение текучести кадров значительные возможности экономии труда кроются при этом в сокращении перерывов в работе при переходе с одного места работы на другое.

Управлять текучестью кадров – значит планомерно и целенаправленно воздействовать на причины, порождающие текучесть кадров, и на снижение потерь от нее. Важную роль в процессе выявления причин, способствующих повышенной текучести кадров, и при разработке мероприятий по их устранению призвана сыграть социологическая служба [45, с. 76].

Важную роль в повышении удовлетворенности трудом играют социально-экономические резервы роста. К ним относятся: повышение квалификации работников в соответствии с потребностями производства; улучшение условий труда.

Организационные резервы предполагают: улучшение управления производством, совершенствование организации производства; внедрение научной организации труда, т.е. передовых приемов и методов труда, прогрессивных форм организации и оплаты труда, нормирования труда.

В законодательных актах РФ о занятости в качестве одной из важнейших государственных гарантий права на труд провозглашается право граждан на свободный выбор места приложения труда, основанное на исключительном праве распоряжаться своими способностями к производительному, творческому труду и осуществлять любую, не запрещенную законом деятельность [54, с. 78].

Трудовые перемещения широко изучаются экономистами, социологами, психологами. В экономической литературе трудовая мобильность рассматривается как форма движения рабочей силы, включающая перемещения работников относительно рабочих мест, а также изменение профессионально-квалификационных характеристик работников непосредственно в процессе трудовой деятельности. Благодаря трудовой мобильности обеспечивается количественное и качественное соответствие рабочей силы структуре рабочих мест.

Являясь закономерным социально-экономическим процессом, трудовые перемещения слабо поддаются регулированию, протекая зачастую в формах, наносящих обществу и отдельным предприятиям значительный экономический ущерб. Поэтому широко представлены в экономической и социологической литературе работы, посвященные текучести кадров, способам ее регулирования.

Проблемы выбора места приложения труда изучаются как отражение неудовлетворенности условиями приложения труда на старом рабочем месте.

Глубоко и всесторонне изучены мотивы потенциальной текучести и факторы фактической текучести кадров, которые хотя и тесно взаимосвязаны с мотивами выбора нового рабочего места, но не тождественны им. Общую схему формирования мотивов перемены места приложения труда можно описать следующим образом. Работник оценивает условия своего труда, которые дифференцируются в зависимости от сферы его приложения, отрасли, конкретного предприятия (организации). На основе имеющейся информации работник сравнивает условия трудовой деятельности на различных предприятиях и делает выбор (остаться на старом рабочем месте или сменить его) в зависимости от своих потребностей и интересов. Именно многообразие личных целей и интересов работников придает элемент стихийности процессу движения кадров. Трудность руководства процессами мобильности трудовых ресурсов заключается в относительной самостоятельности и специфике реализации при этом личных интересов трудящихся.

Степень реализации личных потребностей и интересов в процессе трудовых перемещений определяется уровнем свободы поведения работника в сфере выбора места приложения труда и вызывает серьезные трудности в централизованном регулировании данного процесса.

Таким образом, основными факторами, определяющими степень свободы выбора, являются [93, с. 79]:

- ситуация в системе занятости, избыток или дефицит трудовых ресурсов, число незанятых рабочих мест;
- многообразие объектов выбора с точки зрения форм собственности, определяющее дифференциацию условий приложения труда;
- правовые, идеологические и политические рамки реализации поведения в сфере выбора места приложения труда.

Первые два фактора являются экономическими регуляторами степени свободы выбора места приложения труда.

Субъекты выбора места приложения труда – это социальные группы работников, осуществляющие тот или иной тип поведения в объективной ситуации выбора. Состав и структура групп по их социально-демографическим характеристикам, профессионально-квалификационному уровню, уровню материального благосостояния и социальному статусу оказывает серьезное влияние на результаты выбора. Субъекты выбора являются носителями определенных социальных качеств, что влияет на развитие объектов выбора и экономики в целом.

Результаты выбора места приложения труда можно рассматривать с двух точек зрения:

- с точки зрения влияния на экономическое развитие отдельных секторов экономики;
- и с точки зрения удовлетворения в ходе осуществления выбора потребностей групп.

Факторы, вызывающие движение персонала, разнообразны, имеют разные источники, сила их влияния различна, изменчива и зачастую трудно поддается количественной оценке. Их можно разделить на три группы [85, с. 54]:

- факторы, возникающие на уровне предприятия (величина заработной платы, условия труда, уровень автоматизации труда, перспектива профессионального роста и т.п.);
- личностные факторы (возраст работников, уровень их образования, опыт работы и т.п.);
- факторы, внешние по отношению к предприятию (экономическая ситуация в регионе, семейные обстоятельства, появление новых предприятий и т.п.).

В свою очередь, в каждой из этих групп можно выделить факторы, отличающиеся по силе и характеру их влияния на трудовую мобильность.

Обстоятельства, обуславливающие движение кадров, могут быть полностью управляемыми (условия труда и быта), частично управляемыми (удовлетворенность работой в коллективе, сложившимися взаимоотношениями в нем, формами мотивации) и неуправляемыми (природно-климатические факторы). Целенаправленно воздействуя на первые и вторые, можно регулировать движение рабочей силы.

В современных условиях происходит медленный отход от жесткой системы административного воздействия к рыночным взаимоотношениям, базирующихся на экономических методах. Необходимо учитывать, что неразвитость системы управления персоналом неизбежно сказывается на общей управленческой философии и культуре организации, на общем климате среди работающих, взаимоотношениях руководителей и подчиненных. Все это ведет к общей неудовлетворенности работников своим трудом, к сковыванию инициативы и творческого начала в их работе.

Сегодня важным стратегическим направлением в повышении удовлетворенности трудом рабочих является построение социально-экономических отношений, ориентированных на формирование кадрового ядра и обеспечение постоянного развития компетенции работника внутри предприятия. Необходимо создавать службы, выполняющие функции, аналогичные тем, что выполняют соответствующие подразделения инфраструктуры рынка труда.

Важно обеспечить реальные возможности повышения квалификации и профессиональной переподготовки персонала; заниматься подбором работающих и работой с кадровым резервом, планированием деловой карьеры и профессиональной ориентацией; отвечать за социально-психологическое состояние коллектива.

2.2. Методика исследования внутриорганизационных факторов развития кадрового потенциала организации

Строительство является одной из наиболее крупных отраслей материального производства, обеспечивающей расширенное воспроизводство производственных мощностей и основных фондов. Сегодня строительное производство – множество конкурирующих между собой за получение более выгодных подрядов и фондов предприятий и организаций. Практика функционирования отрасли свидетельствует о сокращении сроков строительства и повышении качества работ, изменении структуры инвестиций (от промышленного к гражданскому строительству).

Так как в строительном производстве участвуют многообразные материальные элементы, то строительные процессы неодинаковы по степени технологической сложности, вызывают разнородные структурные измене-

ния в материалах, по-разному протекают во времени, при разном трудовом участии рабочих, при использовании различных технических средств.

В соответствии с обоснованными выше основными факторами повышения удовлетворенности трудом рабочих анализ проводится по нескольким направлениям:

- анализ динамики основных экономических показателей;
- анализ количественного и качественного состава персонала организации;
- анализ результатов социологического мониторинга рабочих и специалистов по проблеме повышения удовлетворенности трудом;
- экспертная оценка основных факторов повышения удовлетворенности трудом рабочих строительной организации.

Анализ организационно-экономических и социально-психологических факторов удовлетворенности трудом рабочих служит основанием для выводов и рекомендаций, касающихся выявления и активизации резервов повышения удовлетворенности трудом, а также совершенствования и развития системы кадровой работы в организации.

Исследование проводится в несколько этапов.

На первом этапе осуществляется подготовка к исследованию, разрабатывается его программа, и подбирается инструментарий. На втором этапе проводится пилотажное обследование организации, системы управления, в результате чего корректируется методика и программа исследования. На третьем этапе осуществляется сбор данных: о системе управления и основных экономических показателях. На четвертом этапе осуществляется статистическая обработка первичных данных. На пятом этапе, заключительном, проводится анализ и интерпретация полученных результатов, формулируются выводы и разрабатываются рекомендации, и проводится оценка результатов исследования.

Алгоритм исследования социально-экономических резервов развития кадрового потенциала в строительстве приведен в табл. 2.2.

Таблица 2.2

Алгоритм исследования социально-экономических резервов развития кадрового потенциала в строительстве

| Виды анализа | Источники анализа | Методы исследования |
|---|--|---|
| 1 | 2 | 3 |
| Анализ практики управления в строительной организации | Статистические данные отчетности хозяйственной деятельности строительной организации | Метод статистического наблюдения; метод группировки статистических данных |
| Анализ структуры и интенсивности движения работающих | Количественные и качественные показатели структуры работающих; статистики мобильности работающих в организации | Логический аппарат исследователя: дедуктивные, индуктивные методы, метод аналогий |

| 1 | 2 | 3 |
|--|---|---|
| Анализ социально-экономических резервов повышения удовлетворенности трудом рабочих в строительстве | Данные опроса рабочих, специалистов и руководителей | Социологические методы: анкетный опрос рабочих и служащих; анкетный опрос руководителей; выборочные наблюдения; метод группировок |
| Определение значимости факторов удовлетворенности трудом | Результаты опроса специалистов и руководителей | Экспертная оценка; факторная группировка; ранжирование; сравнительный анализ показателей; метод сумм и бальной оценки |

Анализ развития подходов к формированию и развитию эффективной внутриорганизационной системы управления персоналом позволил сделать следующие выводы:

- изменение отношения к персоналу происходило постепенно и поэтапно. В течение последнего столетия выделено не менее пяти этапов в развитии системы управления персоналом на предприятии, которые сменяли друг друга вслед за изменением места и роли работника на предприятии;

- эффективное управление персоналом выдвинулось в число практических факторов экономического успеха. Оно призвано обеспечить благоприятную среду, в которой реализуется трудовой потенциал, развиваются личные способности, люди получают удовлетворение от выполненной работы и признание своих достижений;

- за последнее время произошло последовательное смещение акцентов с технократических подходов, которые регламентируются содержанием трудового процесса, к целостному подходу, в основе которого долговременное развитие трудового потенциала работников;

- изменения в экономической и политической системах в нашей стране внесли значительную степень неопределенности в жизнь рабочего человека. Управление персоналом в такой ситуации приобрело особую значимость и позволяет решить целый спектр вопросов адаптации к внешним условиям, учета человеческого фактора в построении системы управления персоналом;

- на первый план выдвигаются потребности персонала в творческой деятельности, информации, участии в управлении и т.д.

Можно выделить следующие факторы, влияющие на удовлетворенность трудом работников:

- объективные характеристики трудовой деятельности;
- субъективные особенности восприятия и переживания;

- квалификация и образование;
- длительность (стаж) трудовой деятельности;
- этапы трудового цикла;
- информированность;
- особенная материальная или моральная мотивация труд;
- административный режим в организации; поддержание положительной оценки и самооценки;
- уровень ожидания;
- официальное и публичное внимание к проблемам труда.

Для повышения удовлетворенности трудом важно, изучив механизм действия каждого из факторов удовлетворенности трудом работника, разработать систему взаимосвязанных мер, воздействующих на наиболее полное использование социально-экономических резервов.

Практически все факторы являются управляемыми, т.е. существуют вполне реальные социальные технологии, позволяющие с их помощью регулировать удовлетворенность трудом.

В результате диагностики удовлетворённости различными аспектами работы: возможно разработать программу повышения (поддержания) лояльности, усовершенствовать систему управления персоналом, в том числе систему мотивации.

Противоречия, возникающие между потребностями рабочих и имеющимися внутриорганизационными ресурсами для их удовлетворения, между возможными и фактическими условиями использования ресурсов и факторами повышения их эффективности, подчеркивают необходимость выявления и изучения социально-экономических резервов повышения удовлетворенности трудом.

2.3. Анализ кадрового потенциала строительной организации на примере ООО «Стройснаб»

В соответствии с постановлением Государственного комитета Российской Федерации по статистике от 4 августа 2003 года №72 об утверждении порядка заполнения сведений о численности работников и использовании рабочего времени в формах федерального государственного статистического наблюдения юридические лица и их обособленные подразделения должны своевременно и в установленном порядке отчитываться о списочной, среднесписочной численности работников, средней численности внешних совместителей и выполнявших работу по договорам гражданско-правового характера, использовании рабочего времени, движении работников, категориях персонала и персонале, занятом в основной и не основной деятельности.

Списочная численность работников

Списочная численность работников приводится на определенную дату, например на первое или последнее число месяца. В списочную численность работников включаются наемные работники, работавшие по трудовому договору и выполнявшие постоянную, временную или сезонную работу один день и более, а также работавшие собственники организаций, получавшие заработную плату в данной организации. В списочной численности работников за каждый календарный день учитываются как фактически работающие, так и отсутствующие на работе по каким-либо причинам. Исходя из этого, в списочную численность целыми единицами включаются, в частности, работники:

- фактически явившиеся на работу, включая и тех, которые не работали по причине простоя;

- находившиеся в служебных командировках, если за ними сохраняется заработная плата в данной организации, включая работников, находившихся в краткосрочных служебных командировках за границей;

- не явившиеся на работу по болезни (в течение всего периода болезни до возвращения на работу в соответствии с листками нетрудоспособности или до выбытия по инвалидности);

- принятые на работу на неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, а также принятые на половину ставки (оклада) в соответствии с трудовым договором. В списочной численности указанные работники учитываются за каждый календарный день как целые единицы, включая нерабочие дни недели, обусловленные при приеме на работу;

- заключившие трудовой договор с организацией о выполнении работы на дому личным трудом (надомники). В списочной и среднесписочной численности работников надомники учитываются за каждый календарный день как целые единицы.

- направленные с отрывом от работы в образовательные учреждения для повышения квалификации или приобретения новой профессии (специальности), если за ними сохраняется заработная плата;

- временно направленные на работу из других организаций, если за ними не сохраняется заработная плата по месту основной работы;

- студенты и учащиеся образовательных учреждений, работающие в организациях в период производственной практики, если они зачислены на рабочие места (должности);

- обучающиеся в образовательных учреждениях, аспирантурах, находящиеся в учебном отпуске с сохранением полностью или частично заработной платы;

- обучающиеся в образовательных учреждениях и находившиеся в дополнительном отпуске без сохранения заработной платы, а также

работники, поступающие в образовательные учреждения, находившиеся в отпуске без сохранения заработной платы для сдачи вступительных экзаменов;

- находившиеся в ежегодных и дополнительных отпусках, предоставляемых в соответствии с законодательством, коллективным договором и трудовым договором;

- имевшие выходной день согласно графику работы организации, а также за переработку времени при суммированном учете рабочего времени;

- получившие день отдыха за работу в выходные или праздничные (нерабочие) дни;

- находившиеся в отпусках по беременности и родам, в отпусках в связи с усыновлением новорожденного ребенка непосредственно из родильного дома, а также в дополнительном отпуске по уходу за ребенком;

- принятые для замещения отсутствующих работников (ввиду болезни, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком);

- находившиеся с разрешения администрации в отпуске без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам;

- находившиеся в отпусках по инициативе администрации;

- принимавшие участие в забастовках;

- иностранные граждане, работавшие в организациях, расположенных на территории России;

- совершившие прогулы.

Не включаются в списочную численность работники:

- принятые на работу по совместительству из других организаций. Учет внешних совместителей ведется отдельно;

- выполнявшие работу по договорам гражданско-правового характера; привлеченные для работы согласно специальным договорам с государственными организациями на предоставление рабочей силы (военнослужащие и лица, отбывающие наказание в виде лишения свободы) и учитываемые в среднесписочной численности работников;

- направленные организациями на обучение в образовательные учреждения с отрывом от работы, получающие стипендию за счет средств этих организаций; лица, с которыми заключен ученический договор на профессиональное обучение с выплатой в период ученичества стипендии;

- подавшие заявление об увольнении и прекратившие работу до истечения срока предупреждения или прекратившие работу без предупреждения администрации. Они исключаются из списочной численности работников с первого дня невыхода на работу.

Средняя численность работников организации рассчитывается за какой-либо в период месяц, квартал, с начала года, год. Средняя численность работников называется в целых единицах.

Расчет среднесписочной численности работников производится на основании Ежедневного учета списочной численности работников, которая должна уточняться на основании приказов о приеме, переводе работников на другую работу и прекращении трудового договора (контракта).

Численность работников списочного состава за каждый день должна соответствовать данным табеля учета использования рабочего времени работников, на основании которого устанавливается численность работников, явившихся и не явившихся на работу, в организации.

Основными унифицированными формами первичной документации по учету труда и его оплаты являются: приказы (распоряжения) о приеме работника на работу, переводе работника на другую работу, предоставлении отпуска работнику, прекращении действия трудового договора (контракта с работником) (фф. №№ Т-1, Т-5, Т-6, Т-8), личная карточка (ф. № Т-2), табель учета использования рабочего времени и расчета заработной платы (ф. № Т-12), табель учета использования рабочего времени (ф. № Т-13), расчетно-платежная ведомость; (ф. № Т-49) и другие документы, утвержденные постановлением Госкомстата России от 06.04.2001 №26.

При определении среднесписочной численности работников некоторые работники списочной численности не включаются в среднесписочную численность. К таким работникам относятся:

- женщины, находившиеся в отпусках по беременности и родам, лица, находившиеся в отпусках в связи с усыновлением новорожденного ребенка непосредственно из родильного дома, а также в дополнительном отпуске по уходу за ребенком;
- работники, обучающиеся в образовательных учреждениях и находившиеся в дополнительном отпуске без сохранения заработной платы, а также поступающие в образовательные учреждения, находившиеся в отпуске без сохранения заработной платы для сдачи вступительных экзаменов.

Среднесписочная численность работников за год определяется путем суммирования среднесписочной численности работников за все месяцы отчетного года и деления полученной суммы на 12. Рассчитаем среднесписочную численность работников предприятия, основываясь на данных, предоставленных Отделом кадров ООО «СТРОЙСНАБ».

Т а б л и ц а 2.3

Среднесписочная численность работников ООО «СТРОЙСНАБ» в 2010 г.

| Месяцы | Среднесписочная численность работников | Месяцы | Среднесписочная численность работников |
|---------|--|----------|--|
| Январь | 85 | Июль | 87 |
| Февраль | 87 | Август | 86 |
| Март | 87 | Сентябрь | 85 |
| Апрель | 86 | Октябрь | 85 |
| Май | 85 | Ноябрь | 85 |
| Июнь | 87 | Декабрь | 86 |
| Итого: | 1031 | | |

Среднесписочная численность за 2011 год составила 86 человек (1031:12).

Т а б л и ц а 2.4

Среднесписочная численность работников ООО «СТРОЙСНАБ» в 2011 г.

| Месяцы | Среднесписочная численность работников | Месяцы | Среднесписочная численность работников |
|---------|--|----------|--|
| Январь | 86 | Июль | 87 |
| Февраль | 86 | Август | 87 |
| Март | 86 | Сентябрь | 88 |
| Апрель | 87 | Октябрь | 89 |
| Май | 87 | Ноябрь | 89 |
| Июнь | 86 | Декабрь | 89 |
| Итого: | 1047 | | |

Среднесписочная численность за 2012 год составила 87 человек (1047:12).

Т а б л и ц а 2.5

Среднесписочная численность работников ООО «СТРОЙСНАБ» в 2012 г.

| Месяцы | Среднесписочная численность работников | Месяцы | Среднесписочная численность работников |
|---------|--|----------|--|
| Январь | 107 | Июль | 101 |
| Февраль | 107 | Август | 101 |
| Март | 108 | Сентябрь | 101 |
| Апрель | 108 | Октябрь | 102 |
| Май | 107 | Ноябрь | 102 |
| Июнь | 109 | Декабрь | 102 |
| Итого: | 1255 | | |

Среднесписочная численность за 2013 год составила 105 человек (1255:12).

Т а б л и ц а 2.6

Среднесписочная численность работников ООО «СТРОЙСНАБ» в 2013 г.

| Месяцы | Среднесписочная численность работников | Месяцы | Среднесписочная численность работников |
|---------|--|----------|--|
| Январь | 92 | Июль | 98 |
| Февраль | 92 | Август | 98 |
| Март | 93 | Сентябрь | 98 |
| Апрель | 95 | Октябрь | 99 |
| Май | 95 | Ноябрь | 100 |
| Июнь | 96 | Декабрь | 100 |
| Итого: | | 1156 | |

Среднесписочная численность за 2013 год составила 96 человек (1156:12).

Таким образом, среднесписочная численность ООО «СТРОЙСНАБ» изменилась за 4 года с 86-и человек до 96-и человек, что свидетельствует о том, что фирма развивается и расширяется.

Движение работников списочного состава характеризуется изменением списочной численности работников вследствие приема на работу и выбытия по различным причинам. Движение работников за отчетный период может быть представлено в виде баланса: списочная численность работников на начало отчетного периода плюс численность принятых за отчетный период минус численность выбывших за отчетный период равняется списочной численности работников на конец отчетного периода.

В численность принятых включаются лица, зачисленные в отчетном периоде в данную организацию приказом (распоряжением) о приеме на работу. В численность выбывших включаются все работники, оставившие работу в данной; организации независимо от оснований (расторжение трудового договора по инициативе работника, инициативе администрации; соглашению сторон; призыв или поступление на военную службу; перевод работника с его согласия в другую организацию или переход на выборную должность и др.), уход или перевод которых оформлен приказом (распоряжением), а также выбывшие в связи со смертью. В численность выбывших по собственному желанию включаются работники, выбывшие из организации по инициативе самого работника, а также в следующих случаях:

- избрание на должности, замещаемые по конкурсу;
- переезд в другую местность; перевод супруга в другую местность, за границу;
- зачисление в образовательное учреждение, аспирантуру или клиническую ординатуру;

- увольнение по собственному желанию с наступлением пенсионного возраста или получающих пенсию по возрасту;
- необходимость ухода за больными членами семьи или инвалидами I группы; соглашение сторон;
- увольнение по собственному желанию беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, одиноких матерей – при наличии у них ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида до 16 лет.

В число принятых и выбывших работников списочного состава не включаются:

- работники, привлеченные на работу по специальным договорам с государственными организациями (военнослужащие и лица, отбывающие наказание в виде лишения свободы);
- внешние совместители;
- работники, выполнявшие работу по договорам гражданско-правового характера.

Движение работников характеризуется показателями оборота кадров и показателем постоянства кадров.

Оборот кадров – совокупность принятых на работу (зачисленных в списочный состав и выбывших работников, рассматриваемая в соотношении со среднесписочной численностью работников за определенный (отчетный) период. Интенсивность оборота кадров характеризуется следующими коэффициентами: общего оборота, который представляет собой отношение суммарного числа принятых и выбывших за отчетный период, к среднесписочной численности работников; оборота по приему, который представляет собой отношение числа принятых за отчетный период к среднесписочной численности работников за тот же период; оборота по выбытию, который представляет собой отношение выбывших за отчетный период к среднесписочной численности за тот же период.

Коэффициент постоянства кадров – отношение численности работников, состоящих в списочном составе весь отчетный год, к среднесписочной численности работников за отчетный год. Численность работников, состоящих в списочном составе с 1 января по 31 декабря включительно, т.е. проработавших весь год определяется следующим образом: из численности работников, состоявших в списках на начало года (на 1 января), исключаются выбывшие в течение года по всем причинам (кроме переведенных в другие организации), но не исключаются выбывшие из числа принятых в отчетном году, т.к. в списках организации на 1 января их не было.

Основываясь на данных, предоставленных отделом кадров (табл. 2.7), рассчитаем вышеуказанные коэффициенты.

Т а б л и ц а 2.7

Данные для расчета коэффициентов движения работников
ООО «СТРОЙСНАБ»

| Отчетный год | Среднесписочная численность (СрЧ) | Принятые работники за отчетный период (Пр) | Выбывшие работники за отчетный период (Выб) | | Количество работников, проработавших весь год (Рвг) |
|--------------|-----------------------------------|--|---|---------|---|
| | | | По собственному желанию | Уволены | |
| 2010 | 86 | 20 | 9 | 6 | 71 |
| 2011 | 87 | 24 | 18 | 7 | 62 |
| 2012 | 105 | 32 | 8 | 3 | 94 |
| 2013 | 96 | 17 | 7 | 5 | 83 |

Динамика численного состава работников ООО «СТРОЙСНАБ» в 2010 г.
Коэффициент общего оборота [86, с. 133]:

$$K_{oo} = (Pr + Выб) / СрЧ,$$

где K_{oo} – коэффициент оборота по выбытию;

Пр – число принятых работников;

Выб – число выбывших работников;

СрЧ – среднесписочная численность работников.

$$K_{oo} = (20 + 15) / 86 = 0,41.$$

Коэффициент оборота по приему [86, с. 133]:

$$K_{оп} = Pr / СрЧ,$$

где $K_{оп}$ – коэффициент оборота по приему персонала;

Пр – число принятых работников;

СрЧ – среднесписочная численность.

$$K_{оп} = 20 / 86 = 0,23.$$

Коэффициент оборота по выбытию [86, с. 133]:

$$K_{ов} = Выб / СрЧ,$$

где $K_{ов}$ – коэффициент оборота по выбытию работников;

Выб – число выбывших работников;

СрЧ – среднесписочная численность работников.

$$K_{ов} = 15 / 86 = 0,17.$$

Коэффициент постоянства кадров [86, с. 133]:

$$K_{пк} = P_{вг} / СрЧ,$$

где $K_{пк}$ – коэффициент постоянства кадров;

$P_{вг}$ – количество работников, проработавших весь год;
 $СрЧ$ – среднесписочная численность работников.

$$K_{пк} = 73 / 86 = 0,85.$$

Динамика численного состава работников ООО «СТРОЙСНАБ» в 2011 г.
Коэффициент общего оборота:

$$K_{оо} = (24+23) / 87=0,54.$$

Коэффициент оборота по приему:

$$K_{оп} = 24 / 87=0,27.$$

Коэффициент оборота по выбытию:

$$K_{ов} = 23 / 87=0,26.$$

Коэффициент постоянства кадров:

$$K_{пк} = 67 / 87=0,77.$$

Динамика численного состава работников ООО «СТРОЙСНАБ» в 2012 г.
Коэффициент общего оборота:

$$K_{оо} = (32+11) / 105 = 0,41.$$

Коэффициент оборота по приему:

$$K_{оп} = 32 / 105 = 0,31.$$

Коэффициент оборота по выбытию:

$$K_{ов} = 11 / 105 = 0,11.$$

Коэффициент постоянства кадров:

$$K_{пк} = 79 / 105 = 0,75.$$

Динамика численного состава работников ООО «СТРОЙСНАБ» в 2013 г.
Коэффициент общего оборота:

$$K_{оо} = (17+13) / 96 = 0,31.$$

Коэффициент оборота по приему:

$$K_{оп} = 17 / 96 = 0,18.$$

Коэффициент оборота по выбытию:

$$K_{ов} = 13 / 96 = 0,14.$$

Коэффициент постоянства кадров:

$$K_{пк} = 86 / 96 = 0,91.$$

Основной результат неудовлетворенности трудом в рабочей среде можно определить по формуле:

$$K_T = (Ч_{усж} + Ч_{уиа}) \times 100 / C,$$

где K_T – коэффициент текучести;

$Ч_{усж}$ – число рабочих, уволившихся по собственному желанию;

$Ч_{уиа}$ – число рабочих, уволенных по инициативе администрации;

C – среднесписочное число работающих.

По-другому эта формула может рассчитываться как отношение излишнего оборота человеческих ресурсов к среднесписочной численности занятых, разность между коэффициентом валового оборота рабочих мест и абсолютным значением чистого изменения занятости и составляет компенсирующий, или «избыточный» оборот рабочих мест.

2010 г.: $K_T = 15 \times 100 / 86 = 17,44$;

2011 г.: $K_T = 25 \times 100 / 87 = 28,74$;

2012 г.: $K_T = 11 \times 100 / 105 = 10,48$;

2013 г.: $K_T = 13 \times 100 / 96 = 13,54$.

Эффективное использование кадрового потенциала предприятия достигается на основе грамотно проводимой кадровой политики на предприятии.

Для полного анализа кадровой политики любого предприятия необходимо выделить критерии оценки.

1. Количественный и качественный состав персонала.
2. Уровень текучести кадров.
3. Гибкость проводимой политики.
4. Степень учета интересов работника / производства и т.д.

В общем виде кадровая политика в ООО «СТРОЙСНАБ» проводится по следующим направлениям:

- управление персоналом ООО «СТРОЙСНАБ»;
- подбор и расстановка персонала;
- формирование и подготовка резерва для выдвижения на руководящие должности;
- оценка и аттестация персонала;
- развитие персонала;
- оплата и стимулирование персонала.

Результаты, достигнутые людьми в процессе работы, зависят не только от знаний, навыков и способностей этих людей. Эффективная деятельность возможна лишь при наличии у работников соответствующей мотивации, т.е. желания работать. Позитивная мотивация активизирует способности человека, освобождает его потенциал, негативная мотивация тормозит проявление способности, препятствует достижению целей деятельности.

Мотивация включает в себя внутреннее состояние человека, называемое потребностью, и нечто вне его, определяемое как стимул или

задача. Поведение человека определяется потребностью, которая доминирует в данный момент времени. Если человек разделяет общие цели, участвует в их достижении, то вклад его должен быть обязательно отмечен. Поощрение должно следовать немедленно и всегда соотноситься с высшей целью, с делом. Сотрудники ООО «СТРОЙСНАБ» знают, что даже в самом малом они вносят свою лепту в дело. Именно так обстоят дела с созданием побудительных мотивов предприятия. Только в этом случае сотрудники будут работать сверхурочно, если это необходимо, подходить к работе творчески, делать много больше того, что предписано заданием.

Налаженная мотивация и обратная связь обеспечивают хорошие взаимоотношения между работниками и работодателем, способствуют росту взаимопонимания и доверия, быстроту в решении проблем, и как следствие, эффективное и спокойное ведение работы.

Каждый руководитель имеет дело с двумя группами мотивов: внутренними и внешними. Внутренние мотивы создает сама работа – это чувство достижения результата, содержательности и значимости выполняемой работы, самоуважения. Наиболее простой способ обеспечения внутренней мотивации – создание соответствующих условий работы и точная постановка задачи.

Внешние мотивы создаются работодателем. Это заработная плата, продвижение по службе, похвалы и премирование, а также дополнительные выплаты и поощрения. Вознаграждать нужно не только крупные достижения, которые не так уж часты, но и небольшие, чтобы воспитать чувство достижимости целей. Очень эффективны в этом плане неожиданные вознаграждения.

Анализ существующих методов стимулирования в ООО «СТРОЙСНАБ» показал, что систему стимулирования формируют постоянные и переменные элементы, льготы и факторы мотивации. Изначально стимулирующие факторы можно разделить на моральные и материальные (табл. 2.8).

Т а б л и ц а 2.8

Система стимулирования, применяемая в ООО «СТРОЙСНАБ»

| Стимулирование | |
|---|--|
| Материальное | Моральное |
| 1. Заработная плата | 1. Учет потребностей персонала |
| 2. Премии | 2. Согласование целей персонала с целями организации |
| 3. Обучение персонала | 3. Планирование карьеры сотрудников |
| 4. Социальные программы | 4. Предоставление интересной и творческой работы |
| 5. Подарки | 5. Делегирование полномочий, повышение ответственности |
| 6. Предоставление служебного транспорта | 6. Имидж организации |
| | 7. Корпоративная культура, атмосфера, праздники |

Кадровая политика тесно связана со всеми направлениями деятельности ООО «СТРОЙСНАБ».

Поскольку задачей кадровой политики является обеспечение этих направлений деятельности ООО «СТРОЙСНАБ» необходимыми работниками, очевидно, что решения вопросов найма, оценки, трудовой адаптации, стимулирования и мотивации, обучения, аттестации, организации труда и рабочих мест, использования персонала, планирования продвижения по службе, управления кадровым резервом и нововведениями, безопасности, здоровья, высвобождения персонала, определения стиля руководства сильно влияют на деятельность предприятия в целом.

Должностная инструкция работника является локальным нормативным актом, в соответствии с которым работник осуществляет трудовую деятельность. Должностная инструкция является основным организационно-правовым документом, определяющим задачи, основные права, обязанности и ответственность работника при осуществлении им трудовой деятельности согласно занимаемой должности.

Основной целью разработки должностной инструкции является:

- создание организационно-правовой основы деятельности должностных лиц предприятия;
- повышение ответственности должностных лиц за результаты их деятельности, осуществляемой на основании трудового договора;
- обеспечение объективности при аттестации, присвоении квалификационных разрядов работнику, его поощрении и при наложении на него дисциплинарного взыскания.

Один из самых показательных критериев кадровой политики предприятия – уровень текучести кадров.

Количественный состав организации для удобства анализа обычно подразделяется на три категории: руководствующий, менеджерское звено и обслуживающий, на мужчин и женщин, пенсионеров и лиц, не достигших 18-летнего возраста, работающих и находящийся в отпусках (например, по уходу за ребенком, без содержания и пр.), а также на работающий в центральном отделении или филиалах и т.п. Качественный состав персонала организации обычно подразделяется на сотрудников с высшим, средним специальным, средним и пр. образованием, а также включает в себя опыт работы, повышение квалификации сотрудниками и пр. факторы.

Конечно, текучесть кадров можно рассматривать и как положительное явление, и как отрицательное. Во-первых, расширяются возможности работника, и увеличивается его способность к адаптации. Во-вторых, коллектив предприятия “освежается”, происходит приток новых людей, а, следовательно, новых идей.

Гибкость кадровой политики оценивается исходя из ее характеристик: стабильности или динамичности. Кадровая политика должна динамично перестраиваться под воздействием меняющихся условий и обстоятельств.

Степень учета интересов работника рассматривается в сравнении со степенью учета интересов производства. Исследуется наличие или отсутствие индивидуального подхода к работникам предприятия.

Одним из основных направлений кадровой политики предприятия является оплата и стимулирование персонала.

Оплата труда – система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Материальное стимулирование – совокупность экономических форм и методов побуждения людей, основанных на использовании материальной заинтересованности человека в повышении уровня денежной оплаты труда, в получении дополнительного денежного вознаграждения, вещественных побудителей (подарков), других стимулов (предоставления услуг, скажем, бесплатного проезда, выдачи бесплатных или частично оплачиваемых путевок для отдыха и др.).

В ООО «СТРОЙСНАБ» разработано Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников. Оно устанавливает условия, нормативы и параметры оплаты труда работников.

Тарифные ставки (оклады) работникам устанавливаются при поступлении на работу в соответствии с присвоенным квалификационным разрядом. При этом учитывается:

- уровень профессиональной подготовки;
- стаж работы по соответствующей профессии, специальности и должности;
- характеристика с места последней работы;
- квалификационный разряд, присвоенный работнику.

Материальное стимулирование работников (включая материальную помощь) осуществляется в пределах фонда оплаты труда, установленного сметой расходов федерального бюджета на содержание ООО «СТРОЙСНАБ». В выплаты стимулирующего характера включаются надбавки, премии, вознаграждения по итогам работы за год. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются работнику персонально приказом директора ООО «СТРОЙСНАБ» в процентном отношении к тарифной ставке (окладу).

При разработке Положения об оплате труда и материальном стимулировании работников руководство ООО «СТРОЙСНАБ» оценило факторы, оказывающие влияние на высоту планки достижений, которую ставит

перед собой сам работник, а также на интенсивность прилагаемых им усилий для выполнения поставленных задач. Было выявлено, что профессиональный энтузиазм исполнителей зависит, прежде всего, от четырех моментов.

Во-первых, это уверенность работника в том, что его профессионализм и знания приведут к запланированному рабочему результату.

Во-вторых, уверенность, что достигнутые им успехи не останутся незамеченными, а будут оценены и вознаграждены руководством.

В-третьих, это ценность ожидаемого поощрения в глазах работника.

В-четвертых, положительный результат сравнения своего поощрения и поощрения коллег.

Поскольку руководство организации предъявляет высокие требования к профессионализму и компетентности своих работников, то особое внимание уделяется регулярному обучению и повышению квалификации сотрудников. Целью обучения является:

- пополнение недостающих знаний;
- исправления недостатков в выполнении работником должностных обязанностей;
- доведения до автоматизма навыков работы в кризисных ситуациях;
- закрепления навыков работы при исполнении особо важных для Учреждения функций;
- обмен профессиональными навыками.

В ООО «СТРОЙСНАБ» существует пять общих правил материального поощрения персонала, существующих основанных на единстве материальных и моральных стимулов при доминировании материальных:

1. Системы материального стимулирования просты и понятны каждому работнику.

2. Размеры поощрения экономически и психологически обоснованы.

3. Поощрение персонала организовано по таким показателям, которые воспринимаются каждым как правильные.

4. Системы поощрений формируют у работников ощущение справедливости материальных вознаграждений.

5. Системы поощрений способствуют повышению заинтересованности работников в улучшении не только индивидуальной работы, но и работы в «деловых связках» с другими сотрудниками. Работники видят четкую взаимосвязь между результатами своей работы и деятельностью организации.

Наиболее важным показателем является степень текучести кадров, то есть чем выше показатель текучести, тем ниже стабильность персонала организации. Поэтому важно не только рассчитывать показатель текучести кадров, но и определить причины, по которым люди покидают организацию. Данные о текучести кадров уже были приведены выше.

Данные свидетельствуют о достаточно низком уровне текучести кадров, что положительно характеризуют деятельность кадровой службы на исследуемом предприятии.

Также немаловажной характеристикой персонала предприятия можно считать образовательную структуру работников.

Кадры предприятия.

На сегодняшний день штат сотрудников организации составляет 100 человек.

Доля ИТР составляет 23%, производственно-технический персонал составляет 8%, рабочие – 65%, прочий персонал – 4%.

Средний возраст и образование:

- 1) отдел капитального строительства: 30-52 лет, высшее;
- 2) проектный отдел: 22-38 лет, высшее;
- 3) бухгалтерия: 30-45 лет, высшее;
- 4) аппарат руководства: 30-50 лет, высшее;
- 5) ремонт и обслуживание: 35-55 лет, высшее и среднеспециальное.

Возрастной и образовательный уровень работников предприятия представлен на рис. 2.3, 2.4 соответственно.

Из приведённых данных можно увидеть, что на предприятии 77% персонала составляют мужчины и 23% женщины. Средний возраст коллектива на ООО «Стройснаб» находится в пределах от 30 до 50 лет, что составляет около 59% от общего числа работников. 13% работников имеют возраст до 30 лет, а 28% – после 50 лет.

Квалификация работников высокая, что позволяет им адаптироваться к изменениям внешних условий и внутренней среды.

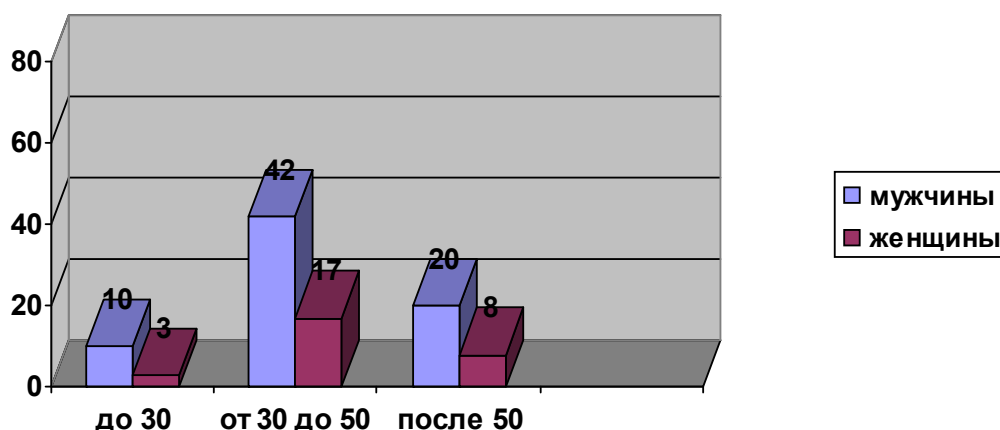


Рис. 2.3. Возрастной уровень работников предприятия ООО «Стройснаб»

Высшее образование имеют работники управленческого аппарата, проектного отдела и отдела капитального строительства, а у остальных – среднее специальное образование.

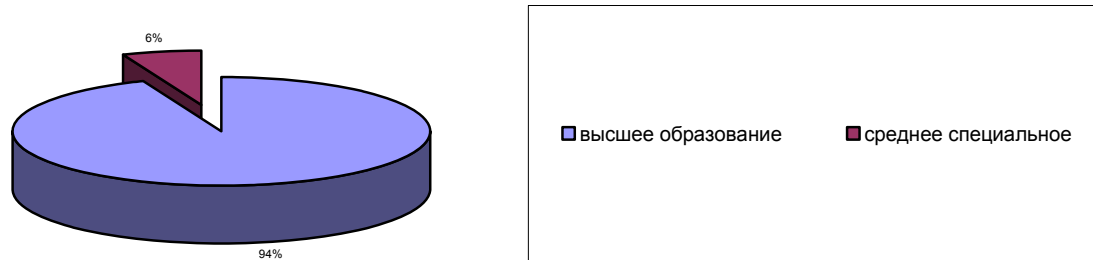


Рис. 2.4. Уровень образования работников ООО «Стройснаб»

Умение работников работать в команде является одним из наиболее важных условий эффективного функционирования предприятия. Именно согласованные действия всех сотрудников обеспечивают достижение предприятием своих целей.

Любое решение, принимаемое сотрудниками того или иного отдела, согласуется с его руководителем. Также и решения руководителей отделов должны быть согласованы с высшим руководством.

Однако важным критерием эффективности деятельности персонала и продвижения по служебной лестнице является умение сотрудников самостоятельно принимать решения.

Служба управления кадрами на предприятии в современных условиях должна обеспечивать и стремиться к тому, чтобы деятельность сотрудников приносила максимальную пользу предприятию, а также была выгодна и самому сотруднику во всех отношениях, например, условия труда, уровень заработной платы, возможность карьерного роста и т.д.

В процессе формирования и развития системы управления персоналом на предприятии и, стремясь к её эффективности, в первую очередь следует изучить причины, по которым происходят изменения в количественном и качественном составе сотрудников предприятия, что в свою очередь, поможет в будущем избежать проблем с кадрами на предприятии.

Для изучения проблемы формирования и развития эффективной системы управления персоналом на предприятии используем метод анкетирования. Данный метод позволит выявить основные причины, по которым возникают проблемы с кадровым составом.

Что касается гибкости проводимой кадровой политики, сущность которой заключается либо в её стабильности, либо в динамичности, то на исследуемом предприятии скорее можно говорить о стабильности, так как состав служащих и рабочих достаточно постоянен, требуемая численность поддерживается, плановые повышения квалификации работников проводятся в соответствии с профессиональными требованиями в данной отрасли. Таким образом, кадровая политика способствует максимальному использованию кадрового потенциала предприятия

Проанализировав статистические данные о кадровом составе предприятия, теперь следует выстроить их последовательность по степени значимости для решения поставленной проблемы формирования и развития эффективной кадровой политики предприятия.

На наш взгляд, последовательность факторов, влияющих на эффективность функционирования кадровой политики предприятия выглядит следующим образом:

- возрастная структура сотрудников предприятия,
- стаж работы на данном предприятии (непрерывность, т.е. верность предприятию),
- текучесть кадрового состава,
- образовательная структура,
- профессиональный уровень работников предприятия.

В ходе исследования выявлено, что мотивами текучести кадров стали такие факторы, как

- неудовлетворенность рабочих оплатой труда;
- неудовлетворенность рабочих условиями и организацией труда;
- неудовлетворенность обеспеченностью социально-бытовыми условиями;
- неудовлетворенность рабочих организацией и режимом труда.

Отсутствие у большей части респондентов служебного роста свидетельствует о потенциально высокой мобильности этой группы рабочих, равно как и отсутствие внимания к повышению квалификации и недостаточности социальных гарантий опрошенных. Вполне удовлетворена своим социальным положением всего лишь часть респондентов.

В результате проведенного исследования общая оценка удовлетворенности своей работой персоналом «удовлетворительная». Поясняя необходимо сказать, что персонал, в общем доволен своей текущей работой, которая хорошо оплачивается и интересна по своему характеру.

Положительными факторами является то, что:

- большая часть респондентов оценивают моральный климат среди персонала как хороший и удовлетворительный;
- примерно половина респондентов удовлетворена уровнем своей заработной платы;
- работники в целом удовлетворены своей деятельностью, для части из них это занятие является любимым или предпочитаемым среди других видов работы.

Наблюдается некоторая напряженность в коллективе, прежде всего, связанная с тем, что руководство организации мало информирует персонал о текущих делах и перспективных планах. Отсутствует четко налаженная система доведения до персонала общей информации о положении дел в компании и общих планах развития. Но работник должен знать общие

вопросы и текущую информацию о делах в своей организации, в результате появляется некоторая определенность и чувство сопричастности к делам фирмы, что немаловажно для корпоративного духа.

Дополнительным отрицательным фактором, влияющим на напряженность является недостаточно хороший уровень отношений «начальник-подчиненный».

Это исследование позволяет с достаточно высокой вероятностью выявить явные «пробелы» и недостатки в организации производственного процесса. И в наиболее полной мере определить потребности персонала в достижении каких-либо собственных целей при работе в данной компании. В современной ситуации развития бизнес организаций ведущую роль стала приобретать личность работника. Для этого организации стараются в наибольшей степени удовлетворить потребности своего персонала, обеспечивая им социальные удобства (оплата проезда, услуг связи, страховок и т.д.). Это позволяет эффективнее мотивировать работников на труд и создавать чувство сопричастности с деятельностью данной организации.

Но, несмотря на отрицательные моменты, видно, что во главу всего в ООО «Стройснаб» ставится человек с его потребностями и желаниями и нельзя говорить об эффективной и слаженной работе без реализации базовых запросов удовлетворения социальных нужд. Все выше сказанное позволяет сделать вывод о том, что у потенциально большей части рабочих удовлетворенность трудом может быть повышена при условии совершенствования системы управления.

3. УПРАВЛЕНИЕ РЕСУРСНЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ

3.1. Управление основными фондами предприятия

Материально-техническая база предприятия представляет собой совокупность средств производства и, прежде всего, предметов труда, необходимых для выполнения процесса производства продукции или услуг.

Материально-техническая база включает в себя здания, сооружения, технологическое и энергетическое оборудование, транспортные средства, инструментальную оснастку, организационные и вычислительные средства и т.д.

Средства труда представляют собой комплекс или совокупность вещей, при помощи которых человек воздействует на предмет труда. Они подразделяются на механические (машины, механизмы, автоматы, инструменты, приборы) и материальные (производственные здания и сооружения, средства транспорта и связи, линии передачи электроэнергии).

Предмет труда – объект приложения сил человека, все то, на что направлен его труд, из чего изготавливается продукт. Они либо даны природой, либо сами являются продуктом предшествующего труда [6, с. 127-128].

Под основными фондами понимают совокупность произведенных материально-вещественных ценностей – средств труда, которые многократно участвуют в процессах производства продукции и услуг, при этом не меняют своей натуральной формы, не входят вещественно в результат труда и переносят свою стоимость на изготавливаемый продукт (услугу) не сразу, а по частям, по мере износа [17, с. 421-443]. Именно многократное или продолжительное использование, а не долговечность является критерием определения основного капитала.

Оборотные фонды – это предметы труда, которые принимают участие в одном производственном цикле, сразу перенося свою стоимость на изготавливаемый продукт и видоизменяясь в процессе труда. В случае, когда средства труда имеют стоимость менее ста минимальных окладов или срок их службы менее года, их относят не к основным, а к оборотным фондам (инструмент, инвентарь и т.д.) [2, с. 353].

Стоимость, состав, источники финансирования основных и оборотных средств отражены в бухгалтерском балансе, где рассматриваются в качестве активов предприятия. В бухгалтерском учете основные средства отражаются в разделе баланса «Внеоборотные активы».

При принятии к бухгалтерскому учету активов в качестве основных средств необходимо одновременное выполнение следующих условий:

1) использование их в производстве продукции при выполнении работ или оказании услуг либо для управленческих нужд организации;

2) использование в течение длительного времени, т.е. срока полезного использования, продолжительностью свыше 12 месяцев или обычного операционного цикла, если он превышает 12 месяцев;

3) не предполагается последующая перепродажа данных активов;

4) способность приносить экономические выгоды (доход) в будущем [35].

Средства производства (производственные фонды) в разных отраслях экономики имеют различное структурное отношение. Структура основных фондов предприятий каждого типа имеет свои особенности. Так, на автотранспортных предприятиях наибольший удельный вес занимает подвижной состав, в промышленных предприятиях – здания, сооружения и оборудование, в автообслуживающих – здания и сооружения [6, с. 128-129].

Основные и оборотные фонды есть материальная основа уставного фонда предприятия, который в свою очередь, вместе с денежными средствами, ценными бумагами и имущественными правами являются имуществом предприятия. Совокупность собственных (имущество) и привлеченных (кредитные и арендуемые ресурсы) средств составляет хозяйственные средства предприятия, необходимые ему для производственной и коммерческой деятельности. Взаимосвязь всех составляющих хозяйственных средств и ресурсов представлена на рис. 3.1 [6, с.133].

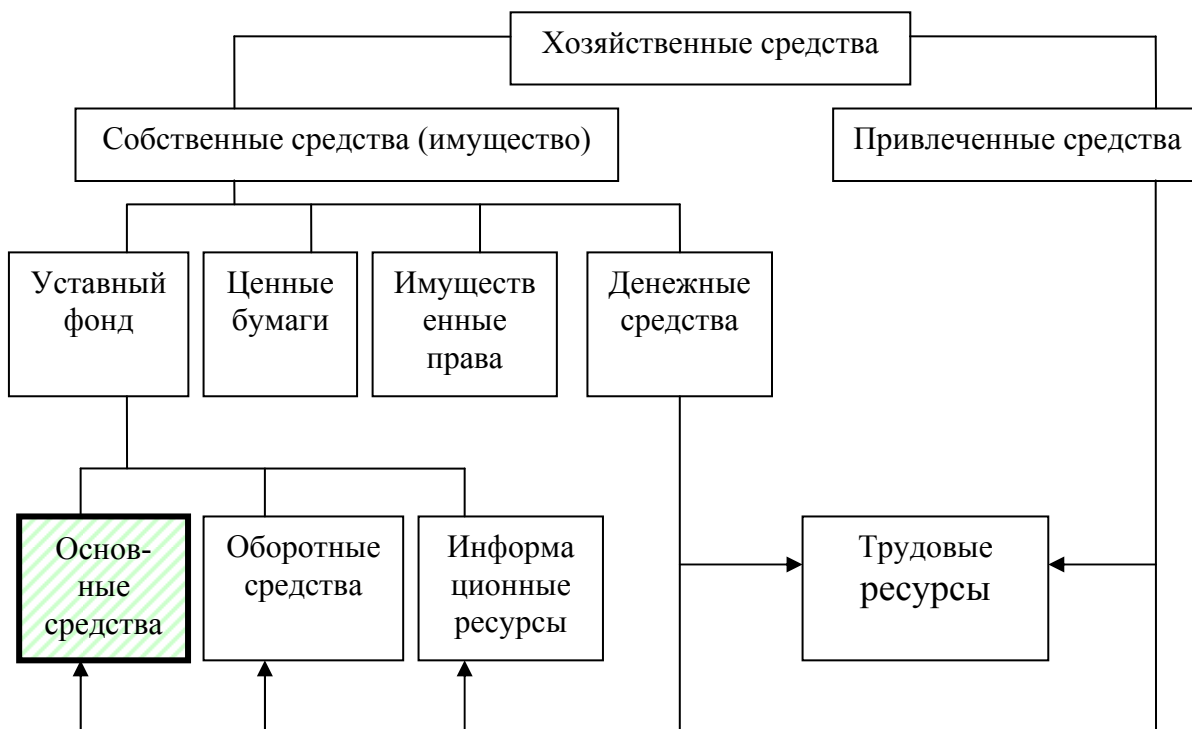


Рис. 3.1. Структура хозяйственных средств предприятия

Основные средства предназначены для выполнения основных, вспомогательных и обслуживающих процессов производства продукции (или услуг). Основные фонды функционируют и в непроизводственной сфере

(жилой фонд, здания и оборудование учреждений медицинского, образовательного, социально-культурного назначения и т.д.).

Основные производственные фонды должны систематически обновляться. Рост основных фондов, особенно орудий труда, и улучшение их качества на основе новейших технических и научных достижений повышают техническую вооруженность труда, являются важнейшим условием выпуска высококачественной продукции с меньшими затратами труда, роста производительности труда и снижения себестоимости продукции [11, с. 131].

В отечественной науке до перехода ее к международной методологии все основные фонды делились на производственные и непроизводственные. С переходом к методологии СНС и признанием производственного характера сферы услуг все основные фонды считаются производственными. Однако одни из них участвуют или предназначены к участию в производстве продукции, другие функционируют в сфере производства услуг.

Разнообразие видов основных средств, длительность их функционирования и массовость использования обуславливают необходимость разработки единой натурально-вещественной классификации, утверждаемой централизованно. Данная классификация составляет основу учета, статистической характеристики основных средств, начисления амортизации, осуществления капитальных вложений и воспроизводства.

Классификационной единицей основных средств, как и единицей их учета, является инвентарный объект. Под ним понимается законченное устройство со всеми приспособлениями и принадлежностями или отдельный, конструктивно обособленный предмет, предназначенный для выполнения определенных самостоятельных функций, или же обособленный комплекс конструктивно сочлененных предметов, представляющих единое целое и совместно выполняющих определенную работу [2, с. 353-365].

В настоящее время действует следующая типовая классификация:

– здания – архитектурно обособленные объекты, создающие условия для труда, жилья, социально-культурного обслуживания населения и хранения материальных ценностей;

– сооружения – инженерно-строительные объекты, создающие условия для осуществления процесса производства путем выполнения тех или иных технических функций, не связанных с изменением предмета труда, или для осуществления различных непроизводственных функций;

– передаточные устройства, при помощи которых производится передача электрической, тепловой и механической энергии от объекта к объекту;

– машины и оборудование, преобразующие энергию, материалы и информацию, в частности: силовые машины, преобразующие один вид

энергии в другой; рабочие машины и оборудование, непосредственно воздействующие на предмет труда или участвующие в технологическом процессе производства; измерительные и регулирующие приборы, устройства и лабораторное оборудование; вычислительная техника;

– транспортные средства предназначенные для перемещения людей и грузов;

– инструменты общего назначения – немеханизированные и механизированные орудия ручного труда сроком службы более года и стоимостью более ста минимальных окладов;

– производственный и хозяйственный инвентарь – предметы для охраны труда, облегчения производственных операций и хранения материалов;

– скот рабочий и продуктивный (рабочий скот – лошади, волы, верблюды, ослы и др., продуктивный скот – коровы, быки-производители и т.д.);

– многолетние насаждения – искусственные многолетние насаждения, независимо от их возраста;

– прочие основные фонды – библиотечные фонды, музейные ценности, экспонаты животного мира в зоопарках и другие объекты, не вошедшие ни в одну из предыдущих групп [17, с. 421-443].

В соответствии с Общероссийским классификатором видов экономической деятельности, продукции и услуг осуществляется классификация основных фондов по видам экономической деятельности и по отраслям. Классификация включает следующие виды деятельности и отрасли: сельское хозяйство, охота и лесоводство; рыболовство; горнодобывающая промышленность и разработка карьеров; обрабатывающая промышленность; электроэнергетика, газо- и водоснабжение; строительство; оптовая и розничная торговля; гостиницы и рестораны; транспорт, складское хозяйство и связь; финансовое посредничество; деятельность по операциям с недвижимым имуществом; деятельность исследовательская и коммерческая; государственное управление и оборона; образование; здравоохранение и социальные услуги; деятельность по предоставлению коммунальных услуг; деятельность по ведению частных хозяйств; деятельность экстерриториальных организаций.

Разработка показателей основных фондов в соответствии с методологией системы национальных счетов по секторам экономики является новым направлением в отечественной практике и дает дополнительную информацию для анализа [2, с. 353-365].

Классификация основных фондов по формам собственности в условиях проводимых реформ имеет особое значение с точки зрения раздела этой важной части национального богатства между различными собственниками. В соответствии с принятым 30 марта 1999 г. Госстандартом России Общероссийским классификатором форм собственности на террито-

рии России основные фонды могут быть отнесены к российской или государственной собственности.

В случае государственной собственности основные средства относят к:

- 1) федеральной собственности;
- 2) собственности субъектов Федерации (областей и республик в составе РФ):
 - муниципальной собственности;
 - собственности общественных объединений (организаций);
 - частной собственности;
 - смешанной российской собственности (без иностранного участия);
 - российской собственности в составе смешанной собственности с иностранным участием;
 - иностранной собственности.

Эта классификация в сочетании с результатами функционирования предприятий и организаций разных форм собственности позволяет оценить эффективность той или иной формы собственности, определить потенциальные производственные возможности и техническую оснащенность предприятий разных форм собственности [17, с. 421-443].

Наряду с приведенной группировкой основных фондов для анализа их структуры и оценки эффективности использования применяются и другие классификационные признаки, например по правовому статусу основные средства подразделяются на собственные и арендованные.

По признаку использования в производственном процессе выделяют основные средства:

- находящиеся в ремонте, техническом обслуживании, на реконструкции;
- находящиеся в производственной эксплуатации;
- находящиеся в запасе.

По отношению к основным, вспомогательным и обслуживающим процессам основные производственные фонды подразделяют на две части: активную и пассивную.

К активной части обычно относятся рабочие машины, измерительные и регулирующие приборы, средства вычислительной техники, инструменты и приспособления, непосредственно осуществляющие основные (т.е. технологические) процессы [6, с. 136].

К пассивной части, как правило, относятся такие основные фонды, которые создают необходимые условия и тем самым способствуют превращению предметов труда в продукцию. Это здания, сооружения, передаточные устройства и др.

Соотношение активной и пассивной частей основных производственных фондов служит определенной характеристикой возможностей пред-

приятия. Удельный вес активной части основных производственных фондов характеризует прогрессивность их структуры.

Как правило, чем выше доля активной части, тем больше продукции (в натуральном выражении) может быть произведено при одной и той же суммарной величине основных производственных фондов. Поэтому улучшение структуры основных фондов рассматривается как условие роста производства, снижения себестоимости продукции, увеличения денежных накоплений фирмы [13, с. 164-165].

Потребность предприятия в основных фондах определяется производственной программой его деятельности, которая, в свою очередь, формируется в соответствии с величиной и структурой спроса на конкретные транспортные услуги. Количество физических единиц по отдельным видам основных фондов в общем виде рассчитывается путем соотнесения объемов работ по отдельным пунктам производственной программы и производительных характеристик единицы каждого из видов основных фондов. В качестве таких характеристик можно назвать суточную производительность автомобиля или пропускную способность диагностического оборудования.

Первоначальное формирование основных средств происходит при учреждении предприятия за счет уставного капитала. В момент приобретения основных средств и принятия на баланс их величина количественно совпадает со стоимостью основных средств. Источники финансирования капитальных вложений в основные фонды таковы:

- федеральный бюджет;
- бюджеты субъектов Российской Федерации;
- централизованные внебюджетные инвестиционные фонды и др.;
- прибыль, направляемая транспортным предприятием на накопление;
- амортизационные отчисления на восстановление износа основных фондов;
- кредиты коммерческих банков;
- средства частных инвесторов и др.

Как говорилось ранее, основные фонды в течение их использования необходимо обновлять. Воспроизводство основных фондов (их обновление путем приобретения новых, реконструкция и капитальный ремонт ранее приобретенных и др.) осуществляется не только за счет капиталовложений, но и за счет других источников [12, с. 19].

Процесс воспроизводства основных фондов имеет 2 формы: простая и расширенная. Простое воспроизводство основных фондов предполагает их воспроизводство в прежнем объеме, неизменном масштабе как в целом, так и по частям, а также их поддержание в работоспособном состоянии в течение всего срока службы. Основной характеристикой расширенного воспроизводства, принятой в статистике, является накопление, прирост за

тот или иной период, как правило, за год. Некоторые специалисты считают целесообразным принимать во внимание не только прирост физического объема основных средств, но и улучшение их качества. В соответствии с этим можно признать расширенным и воспроизводство фондов в объеме, равном выбывшим вследствие ветхости и износа, в том случае, если вновь введенные фонды более производительны, технологичны, менее энергоемки и обладают качествами, лучшими по сравнению с выбывшими фондами [2, с. 364].

Источники финансирования воспроизводства ОС подразделяются на собственные и заемные.

К источникам собственных средств предприятия для финансирования воспроизводства ОС относятся:

- 1) амортизация;
- 2) износ нематериальных активов;
- 3) прибыль, остающаяся в распоряжении предприятия;
- 4) бюджетные целевые ассигнования;
- 5) эмиссия акций.

Средства амортизационных отчислений являются первым источником собственных средств предприятия, они поступают в составе выручки от реализации на расчетный счет предприятия, и непосредственно с расчетного счета производится оплата всех расходов по различным направлениям капитальных вложений.

Через механизм ускоренной амортизации предприятия имеют возможность регулировать величину и сроки финансирования воспроизводства фондов за счет данного источника. Фактические суммы амортизационных отчислений, попадая вместе с выручкой от реализации на расчетный счет предприятия, включаются в состав его оборотных средств и начинают самостоятельное движение, вне связи с амортизируемым имуществом. Они могут оставаться свободными, направляться на капитальные вложения или вкладываться в другие виды оборотного капитала.

Вторым источником средств на финансирование воспроизводства основных средств является износ по нематериальным активам.

Нематериальные активы поступают на предприятия по следующим каналам:

- при приобретении за плату;
- в качестве вклада в уставный капитал;
- при получении безвозмездно.

Характерными признаками нематериальных активов являются: отсутствие материально-вещественной структуры; способность приносить прибыль; неопределенность относительно размеров приносимой прибыли.

Износ по нематериальным активам начисляется по нормам, определяемым самим предприятием. За основу расчета норм принимаются первоначальные

чальная стоимость и планируемый срок использования нематериальных активов. Фактическая сумма износа поступает на расчетный счет предприятия вместе с выручкой от реализации продукции (работ, услуг) и находится в обороте.

Третьим источником собственных средств предприятия для финансирования воспроизводства основных средств является прибыль, остающаяся в распоряжении предприятия (чистая прибыль). Направления использования чистой прибыли предприятия определяют в своих финансовых планах самостоятельно.

Четвертым источником финансирования воспроизводства основных средств являются бюджетные целевые ассигнования. Если предприятие выполняет целевой государственный заказ, который предусмотрен в бюджете развития государства, то последнее выделяет предприятию целевое финансирование.

Пятым источником средств предприятия для финансирования воспроизводства основных средств является эмиссия акций. Если собственники предприятия решают расширить производство и готовы поделить часть своей собственностью, то для проведения данного проекта осуществляется дополнительная эмиссия акций. Учитывая, что акции (простые) предприятия не являются облигационным займом и привилегированными акциями, они относятся к источнику собственных средств.

К заемным источникам финансирования воспроизводства основных средств относятся:

- кредиты банков;
- заемные средства других предприятий и организаций;
- долевое участие;
- финансирование из бюджета на возвратной основе;
- финансирование из внебюджетных фондов.

Банковские кредиты предоставляются предприятию на основании кредитного договора, кредит – на условиях платности, срочности, возвратности под обеспечения: гарантии, залог недвижимости, залог других активов предприятия.

Многие предприятия независимо от формы собственности, создаются с весьма ограниченным капиталом. Это практически не позволяет им в полном объеме осуществлять уставные виды деятельности за счет собственных средств и приводит к вовлечению ими в оборот значительных кредитных ресурсов.

Источником финансирования воспроизводства основных средств являются заемные средства других предприятий, которые предоставляются предприятию на возмездной или безвозмездной основе со стратегическим интересом. Займы предприятиям могут предоставляться также индивидуальными инвесторами (физическими лицами).

Вопрос о выборе источников финансирования капитальных вложений должен решаться с учетом многих факторов, таких как стоимость привлекаемого капитала, эффективность отдачи от него, соотношение собственного и заемного капиталов, определяющего финансовое состояние предприятия, степень риска различных источников финансирования, экономических интересов инвесторов и заимодавцев [37].

По мере эксплуатации основных фондов увеличивается сумма денежных средств, компенсирующих их износ, которая откладывается и накапливается в виде амортизационного фонда. Таким образом, в результате производственной деятельности автотранспортных предприятий имеющаяся часть основных фондов в виде автомобилей, зданий, сооружений, оборудования и т.д. постепенно уменьшается, а сумма амортизационных отчислений соответственно растет. В дальнейшем по мере участия в производственном процессе стоимость основных средств удваивается: одна часть, равная износу, переносится на готовую продукцию, другая – выражает остаточную стоимость действующих основных фондов.

Сношенная часть стоимости основных средств, перенесенная на готовую продукцию, по мере реализации последней постепенно накапливается в денежной форме в амортизационном фонде и используется на воспроизводство основных средств, что видно на рис. 3.2 [35]. Завершив один полный кругооборот (возвратившись в денежной форме), основные фонды начинают второй кругооборот в производстве.



Рис. 3.2. Кругооборот стоимости основных фондов

Обобщим вышесказанное. Потребность предприятия в основных фондах определяется производственной программой деятельности предприятия. Первоначальное формирование основных средств происходит при учреждении предприятия за счет уставного капитала, а их воспроизводство осуществляется также и из других источников, которые подразделяются на собственные и заемные. При этом воспроизводство основных фондов может происходить в простой или расширенной формах.

В силу своей экономической природы основные фонды подвергаются физическому и моральному износу, сопровождающемуся износом экономическим. На автомобильном транспорте основные фонды изнашиваются более интенсивно, чем в других отраслях материального производства. Это обуславливается относительно высокой долей машин и оборудования в структуре основных производственных фондов, их мобильностью и особенностями эксплуатации автомобилей.

Износ основных средств – это постепенная утрата ими своей стоимости или полезного использования с соответствующим переносом ее на издержки производства.

Физический износ представляет утрату основными фондами своих производственно-технических качеств в процессе эксплуатации и влияния природно-климатических условий. На размеры физического износа основных фондов в процессе их использования влияет ряд факторов:

- степень нагрузки основных фондов в производственном процессе;
- качество основных фондов;
- особенности технологического процесса и степень защиты основных фондов от влияния внешних условий;
- квалификация рабочих и отношение их к основным фондам;
- качество ухода за основными фондами.

Для определения физического износа применяют два метода расчетов: один из них основан на сопоставлении физических и нормативных сроков службы или объемов работ, другой – на данных о техническом состоянии средств труда, устанавливаемых в процессе обследования.

Коэффициент физического износа по объему работ можно установить лишь по тем инвентарным объектам, которые обладают определенной производительностью. Этот коэффициент можно определить по формуле

$$И = \frac{T_{\phi} \cdot П_{\phi}}{T_{н} \cdot П_{\phi}} \cdot 100 \%,$$

где И – процент физического износа;

T_{ϕ} – количество лет, фактически отработанных машиной;

$T_{н}$ – нормативный срок службы;

$П_{\phi}$ – среднее количество продукции, фактически выработанное за год;

$П_{н}$ – готовая производственная мощность.

Физический износ для всех видов основных фондов можно определить по сроку службы. Исходя из допущения, что физический износ происходит равномерно в течение всего срока службы средств труда:

$$И = \frac{T_{\phi}}{T_{н}} \cdot 100 \%$$

Основные производственные фонды изнашиваются не только во время эксплуатации, но и во время бездействия – в результате естественных физико-химических воздействий [1, с. 156-159].

Таким образом, можно констатировать, что физический износ протекает в двух формах:

1) эксплуатационной – это износ основных производственных фондов вследствие их использования по функциональному назначению; интенсивность эксплуатационного износа зависит как от исходных физико-механических свойств основных фондов и их элементов (например, от прочности характеристик), так и от сроков и условий эксплуатации основных фондов;

2) естественной – это износ основных фондов вследствие воздействия на них окружающей среды и не связанный непосредственно с эксплуатацией (например, коррозии металлов, эрозии строительных конструкций) [6, с. 146].

Физический износ возмещается с помощью текущего и капитального ремонтов. Текущий ремонт предусматривает незначительный объем работ, связанный с устранением мелких поломок, и осуществляется в межсменное время без длительной остановки оборудования или снятия автомобиля с линии. Капитальный ремонт – это комплекс мероприятий, обеспечивающий восстановление технических свойств основных фондов до первоначального уровня. При капитальном ремонте производится разборка, замена и ремонт всех изношенных частей и агрегатов, сборка и наладка ремонтируемого объекта.

Моральный износ – это потеря экономической эффективности и целесообразности использования основных производственных фондов до истечения срока полного физического износа. При этом потеря стоимости происходит независимо от того, участвовали основные фонды в процессе производства или нет.

Существуют два вида морального износа, являющиеся следствием технического прогресса, но экономические последствия которых различны.

Моральный износ первого вида заключается в уменьшении стоимости машин или оборудования вследствие удешевления их воспроизводства в современных условиях. Относительная величина морального износа первого вида может быть рассчитана по формуле

$$И_1 = \frac{\Phi_1 - \Phi_2}{\Phi_1} \cdot 100 \%$$

где $И_1$ – относительная величина морального износа первого вида;

Φ_1 – первоначальная стоимость средств труда;

Φ_2 – восстановительная стоимость средств труда.

Моральный износ второго вида обусловлен созданием и внедрением в производство более совершенных и экономичных видов машин и оборудования. Такой износ может быть частичным (частичная потеря потребительской стоимости и стоимости машины – в этом случае машину целесообразнее использовать на других операциях, где она будет еще достаточно эффективной) или полным (полное обесценивание машины, когда ее дальнейшая эксплуатация в любых условиях убыточна). Моральный износ второго вида можно установить по формуле

$$V_y = \frac{V_c \cdot \Pi_y}{\Pi_c},$$

где V_c и V_y – восстановительная стоимость современной и устаревшей машины;

Π_c и Π_y – производительность современной и устаревшей машины.

Способами преодоления морального износа являются непрерывное совершенствование производства, развитие науки и техники, в результате чего создаются новые машины, оборудование или модернизируются существующие [1, с. 156-159].

Экономический износ – частичная или полная утрата основными фондами потребительских свойств и стоимости в процессе эксплуатации, под воздействием сил природы, вследствие технического процесса и роста производительности общественного труда.

В связи с этим различают отдельные виды срока службы основных фондов:

1) физический срок службы, определяемый возникновением полного физического износа автомобилей и других видов основных фондов. При этом наступает потеря их работоспособности, которую уже невозможно восстановить путем ремонта;

2) экономически целесообразный срок службы, заканчивающийся в тот момент, когда затраты на ремонт основных фондов начинают превышать затраты на покупку новых аналогичных фондов;

3) амортизационный срок службы. Процедура его установления стандартизирована и отражена в законодательных документах по организации бухгалтерского учета. Возмещение износа основных фондов происходит путем отнесения этого износа в виде амортизационных отчислений на себестоимость транспортных услуг, а это связано с определением суммы налогов, выплачиваемых автотранспортным предприятием.

Итак, в силу своей экономической природы, основные производственные фонды со временем изнашиваются, т.е. утрачивают свои первоначальные физические характеристики и стоимость.

Существует 3 вида износа: физический, моральный и экономический. Все виды износа имеют свои разновидности и способы определения. Физический износ связан с утратой производственно-технических характеристик объекта, моральный износ – эффективности и целесообразности его использования, экономический износ – потребительских свойств и стоимости.

В связи с этим различают физический, экономически целесообразный и амортизационный сроки службы объекта основных средств.

Источником для финансирования полного или частичного воспроизводства основных средств является система амортизационных отчислений. Под амортизацией понимается процесс перенесения стоимости основных фондов по мере их износа на вновь созданную продукцию. Амортизационные отчисления, накапливаемые после реализации готовой продукции, образуют амортизационный фонд предприятия. Средства амортизационного фонда входят в себестоимость перевозок и после реализации услуг возвращаются предприятию [12, с. 22-23].

Объектами для начисления амортизации являются объекты основных средств, находящиеся в организации на праве собственности, хозяйственного ведения, оперативного управления. Начисление амортизации по объектам основных средств, сданным в аренду, производится арендодателем или арендатором, если это предусмотрено договором аренды, в порядке, изложенном для организаций – правособственников основных средств. Этот же порядок распространяется и на лизинговое имущество.

По объектам основных средств, полученным безвозмездно в процессе приватизации, по договору дарения, жилищному фонду, объектам внешнего благоустройства, дорожного хозяйства, а также приобретенным зданиям амортизация в настоящее время не начисляется.

Амортизационные отчисления по объекту основных средств начинаются с 1-го числа месяца, следующего за месяцем принятия этого объекта к бухгалтерскому учету, и начисляются до полного погашения стоимости этого объекта либо списания этого объекта с бухгалтерского учета в связи с прекращением права собственности. Кроме того, начисление амортизации в течение срока полезного использования может быть приостановлено в период реконструкции или модернизации объекта продолжительностью более 12 мес. Вместе с этим надо учитывать, что если затраты на реконструкцию или модернизацию улучшают ранее принятые показатели функционирования, то они увеличивают первоначальную стоимость объекта. А при изменении первоначальной стоимости изменяются и ежемесячные амортизационные отчисления на его восстановление.

В зависимости от срока полезного использования основные средства объединяются в 10 амортизационных групп, представленных в табл. 3.1.

Т а б л и ц а 3.1

Амортизационные группы основных средств

| Амортизационная группа | Срок полезного использования основного средства |
|------------------------|---|
| 1 | От 1 года до 2 лет включительно |
| 2 | 2 – 3 |
| 3 | 3 – 5 |
| 4 | 5 – 7 |
| 5 | 7 – 10 |
| 6 | 10 – 15 |
| 7 | 15 – 20 |
| 8 | 20 – 25 |
| 9 | 25 – 30 |
| 10 | Свыше 30 |

Срок полезного использования определяется предприятием самостоятельно на дату ввода в эксплуатацию данного объекта амортизируемого имущества на основании классификации основных средств, определяемой Правительством Российской Федерации. Если в классификации срок не указан, то предприятие устанавливает его самостоятельно, исходя из технической характеристики объекта и рекомендаций его производителей. Классификация автотранспортных средств, включаемых в амортизационные группы в зависимости от срока полезного использования приведена в прил. В [1, с. 160-163].

Образование и использование амортизационного фонда в отраслях экономики страны осуществляется планомерно, по утвержденным правительством нормам.

Под нормой амортизации понимается размер годовых отчислений, установленных в процентах от балансовой стоимости соответствующих основных фондов.

Амортизационные отчисления по основным средствам (кроме зданий, сооружений и передаточных устройств со сроком службы свыше 20 лет) можно начислять линейным и нелинейным методом.

При применении линейного метода норма амортизации (H_a) рассчитывается по формуле

$$H_a = (1 / n) * 100 \%,$$

где n – срок полезного действия объекта в месяцах.

Сумма начисленной амортизации за каждый месяц (A) будет равна:

$$A = H_a * C_{п},$$

где $C_{п}$ – первоначальная стоимость основных средств.

Для зданий, сооружений и передаточных устройств, входящих в амортизационные группы 8–10, применяется только линейный метод амортизации.

При использовании нелинейного метода норма амортизации рассчитывается по формуле

$$H_a = (2 / n) * 100 \%$$

Сумма, начисленная за каждый месяц амортизации, будет равна произведению нормы амортизации и остаточной стоимости основного средства на начало месяца.

Возможно также использование метода ускоренной амортизации – применительно к основным средствам, являющимся предметом договора лизинга с коэффициентом не более 3 или в условиях с повышенной стоимостью в работе с коэффициентом не более 2.

Выбранный метод начисления амортизации не может быть изменен в течение всего периода начисления амортизации по объекту основных средств [1, с. 161].

Итак, система амортизационных отчислений является инструментом, с помощью которого стоимость основных средств частями по мере их износа входит в себестоимость продукции или услуг. Образующий в результате этого процесса амортизационный фонд является основой для полного или частичного воспроизводства основных фондов. Размер амортизационных отчислений определяется с помощью норм амортизации и поправочных коэффициентов на эти нормы.

3.2. Оценка состояния, движения и эффективности использования основных производственных фондов

Планом счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций, утвержденным Приказом Минфина России от 31 октября 2000 г. N 94н для обобщения информации о наличии и движении основных средств организации предназначен счет 01 «Основные средства». Для обобщения информации о затратах организации в объекты, которые впоследствии будут приняты к учету в качестве основных средств, предназначен счет 08 «Вложения во внеоборотные активы». Стоимость основного средства, по которой он принят к бухгалтерскому учету, изменению не подлежит, за исключением случаев дооборудования, реконструкции, модернизации и переоценки, что следует из п. 14 ПБУ 6/01 [38].

Основные фонды учитываются в натуральных единицах и денежном выражении. Оценка основных фондов в натуральном выражении делается для определения их технического состава, производственной мощности предприятия, установления путей повышения использования производ-

ственных мощностей. Натуральная форма оценки проводится по данным паспортов основных фондов, в которых содержится развернутая техническая характеристика по каждому объекту [6, с.137].

Обобщенную числовую характеристику объема всей совокупности основных фондов получают в денежном выражении. Денежная оценка используется при изучении динамики объема основных фондов и их структуры, исчисления размеров амортизации основных фондов. Она может быть различной в зависимости от времени и состояния фондов. В зависимости от времени различают первоначальную, восстановительную и остаточную стоимость, в зависимости от состояния – полную и остаточную [1, с.155-156].

Полная первоначальная стоимость основных фондов представляет собой сумму фактических затрат в действующих ценах на приобретение или создание средств труда: возведение зданий и сооружений, покупку, транспортировку, установку и монтаж машин и оборудования и др. В затраты включаются суммы, выплачиваемые поставщикам или строительным организациям, предусмотренные в договорах, государственные и таможенные и комиссионные услуги, невозмещаемые налоги и другие платежи, связанные с приобретением или сооружением объекта основных фондов. В первоначальную стоимость не включаются возмещенные налоги (на добавленную стоимость и др.), а также общехозяйственные расходы, кроме непосредственно использованных на приобретение средств труда. По полной первоначальной стоимости основные фонды принимаются к бухгалтерскому отчету предприятия, и она остается неизменной в течение всего срока службы средств труда и пересматривается при оценке основных фондов или уточняется при модернизации, реконструкции или капитальном ремонте.

Восстановительная стоимость выражает оценку воспроизводства основных фондов в современных условиях на момент переоценки. Она отражает затраты на приобретение и создание переоцениваемых объектов в ценах, тарифах и других нормативах, действующих на установленную дату. Полная восстановительная стоимость – это сумма расчетных затрат на приобретение или возведение новых средств труда, аналогичных переоцениваемым.

Остаточная стоимость основных фондов представляет собой разницу между полной первоначальной и полной восстановительной стоимостью и начисленным износом, т.е. это денежное выражение стоимости средств труда, не перенесенной на изготавливаемую продукцию на определенную дату. Остаточная стоимость позволяет судить о степени изношенности средств труда, планировать их обновление и ремонт [14, с. 106].

Остаточная стоимость основных производственных фондов уменьшается по мере увеличения срока и интенсивности их эксплуатации. В кон-

це срока службы полностью изношенные основные фонды оцениваются по ликвидационной стоимости – это стоимость металлолома и тех элементов, которые могут быть использованы для ремонта основных фондов [6, с. 139].

С течением времени возникает необходимость переоценки основных фондов, так как, во-первых, меняется цена на определенные виды подвижного состава или другие основные фонды автотранспортного предприятия и, во-вторых, нужно привести к единой оценке фонды, приобретенные в разное время. Целями переоценки основных средств являются создание для предприятий необходимых условий формирования обоснованных накоплений денежных средств на обновление основных фондов, создание экономически обоснованной исходной стоимостной базы для оценки имущества в период его приватизации [1, с. 155-156].

Переоценка дает возможность определить восстановительную стоимость основных фондов. Исходными данными для переоценки являются полная балансовая стоимость, определенная по результатам инвентаризации, и коэффициенты пересчета балансовой стоимости в восстановительную по группам основных фондов.

Балансовая стоимость – стоимость, по которой основные фонды учитываются в балансе предприятия по данным бухгалтерского учета об их наличии и движении. На балансе предприятия стоимость основных фондов числится в смешанной оценке: объекте, по которым производилась переоценка, учитываются по восстановительной стоимости на установленную дату, а основные средства труда, приобретенные (или возведенные) после переоценки, – по первоначальной стоимости. В практике работы предприятий и в методических материалах балансовая стоимость нередко рассматривается как первоначальная, так как восстановительная стоимость на момент последней переоценки совпадает с первоначальной стоимостью на эту дату [11, с. 134].

В результате износа основные фонды теряют свою первоначальную стоимость. Их остаточная стоимость определяется степенью этого износа, условно измеряемого как сумма ранее начисленных амортизационных отчислений $A_{год}$:

$$Сост = Спер - A_{год} / t,$$

где t – фактический срок службы основных фондов, год.

Для расчета экономических показателей определяется среднегодовая стоимость основных фондов. Средняя годовая (квартальная) стоимость основных фондов может быть определена по формуле средней хронологической. Сумма основных фондов предприятия постоянно меняется. Она может увеличиваться за счет ввода в действие новых зданий, сооружений, поступления новых автотранспортных средств. В то же время происходит выбытие фондов из-за фактического и морального износа, передачи или продажи другим предприятиям. Поэтому определяют среднюю стоимость

(годовую или квартальную) [1, с.155-156]. Расчет ведется на основе первоначальной стоимости с учетом их ввода и ликвидации по следующей формуле:

$$\text{ОФ}_{\text{ср.год}} = \text{ОФ}_{\text{н}} + \frac{\text{ОФ}_{\text{вв}} * n_1}{12} - \frac{\text{ОФ}_{\text{лик}} * n_2}{12},$$

где $\text{ОФ}_{\text{ср.год}}$ – среднегодовая стоимость основных фондов;

$\text{ОФ}_{\text{н}}$ – стоимость основных фондов на начало года (балансовая);

$\text{ОФ}_{\text{вв}}$ – стоимость введенных основных фондов;

$\text{ОФ}_{\text{лик}}$ – ликвидационная стоимость фондов;

n_1 – количество месяцев с момента ввода основных фондов;

n_2 – количество месяцев с момента выбытия основных фондов [11, с. 134].

Отношение среднегодовой величины стоимости основных производственных фондов к годовой величине амортизационных отчислений характеризует продолжительность их оборота $T_{\text{об}}$. На автотранспортных предприятиях этот показатель чаще всего рассчитывают для подвижного состава и измеряют в годах:

$$T_{\text{об}} = \frac{\sum_{i=1}^n \text{Спер}_i}{\sum \text{Агод}_i},$$

где n – число типов подвижного состава, эксплуатируемого на предприятии.

Показатель $T_{\text{об}}$ определяет, сколько в среднем лет длится цикл использования основных фондов и насколько активным должно быть их обновление [12, с. 22-23].

На основе первоначальной стоимости основных средств можно определить их средний возраст по следующей формуле:

$$T_{\text{ср}} = \frac{\sum_{i=1}^m \text{СП}_i \cdot T_i}{\sum_{i=1}^m \text{СП}_i},$$

где СП_i – первоначальная стоимость i -го вида основных фондов, руб.;

m – количество видов основных фондов на предприятии, ед.;

T_i – год эксплуатации i -го вида основных фондов.

Движение основных фондов (их поступление на баланс АТП, эксплуатация в течение определенного периода и списание с баланса) оценивают коэффициентом выбытия и коэффициентом обновления.

Коэффициент обновления дает возможность судить об интенсивности ввода в действие новых производственных мощностей:

$$K_{\text{обн}} = C_{\text{п}} / C_{\text{к}},$$

где $C_{\text{п}}$ – стоимость основных фондов вновь поступивших в эксплуатацию в отчетном периоде, руб.;

$C_{\text{к}}$ – стоимость основных фондов на конец отчетного периода, руб.

Коэффициент выбытия определяет необходимость пополнения фондов:

$$K_{\text{в}} = C_{\text{в}} + C_{\text{н}},$$

где $C_{\text{в}}$ – стоимость основных фондов на начало отчетного периода, руб.;

$C_{\text{н}}$ – стоимость выбывших основных фондов за отчетный период, руб.

Кроме перечисленных показателей для характеристики структуры и движения основных фондов используются также коэффициент износа и годности.

Коэффициент износа отражает степень износа фондов предприятия:

$$K_{\text{изн}} = C_{\text{из}} / C_{\text{к}},$$

где $C_{\text{из}}$ – стоимостное выражение износа основных фондов, руб.

Коэффициент годности выражает степень годности основных фондов в стоимостных показателях [6, с. 140]:

$$K_{\text{г}} = 1 - K_{\text{изн}}.$$

Итак, оценка основных фондов проводится в натуральной и денежной формах. Для расчета экономических показателей определяют первоначальную, восстановительную, остаточную, ликвидационную и среднегодовую стоимость основных средств. Кроме того, для изучения структуры и движения основных фондов, используют ряд оценочных коэффициентов.

Кроме оценочных показателей основных фондов, существуют показатели, отражающие экономическую эффективность их использования. Для анализа и оценки эффективности использования основных производственных фондов используется довольно широкий круг различных показателей как обобщенных, относящихся ко всей совокупности основных фондов, так и частных, относящихся к отдельным их группам.

Основными обобщающими показателями являются фондоотдача, фондоемкость, фондовооруженность и рентабельность основных фондов.

Фондоотдача – важнейший обобщающий показатель использования основных фондов. В общем виде она свидетельствует о том, насколько эффективно используются разные группы основных фондов. Уровень и динамика фондоотдачи характеризуется совокупным влиянием технических, технологических, организационных и экономических факторов – с одной стороны, формирующих масштабы, техническое и технологическое

совершенство и уровень использования основных фондов, а с другой стороны, определяющих объем и структуру производства [1, с. 168].

Фондоотдача (ФО) определяется отношением годового объема продаж услуг (дохода) Д, руб., к среднегодовой стоимости основных фондов (ОФ), руб., используемых при производстве этих услуг:

$$\text{ФО} = \text{Д} / \text{ОФ}.$$

Уровень фондоотдачи часто оценивают в процентах. В этом случае показатель ФО, приведенный выше, умножается на 100 % .

При расчете показателя фондоотдачи реализован основной принцип оценки экономической эффективности – сравнение затрат, вкладываемых в производство строительной продукции, с получаемыми предприятием результатами. Заметим, что этот принцип используют для оценки эффективности всех видов ресурсов предприятия.

Фондоотдача может иметь натуральное выражение.

Величина, обратная фондоотдаче называется фондоемкостью. Этот показатель выражает потребность в основных фондах в рублях на рубль/год объема производства. Фондоемкость продукции (ФЕ) – это доля стоимости основных фондов, приходящаяся на единицу услуг или при измерении объема продукции:

$$\text{ФЕ} = \text{ОФ} / \text{Д};$$

$$\text{ФЕ} = 1 / \text{ФО};$$

$$\text{ФЕ} = \text{ОФ} / Qm.$$

Фондовооруженность характеризует степень оснащенности каждого работника предприятия основными производственными фондами, и рассчитывается путем деления их стоимости на число работающих на предприятии:

$$\text{ФВ} = \text{ОФ} / N_p,$$

где N_p – среднесписочная численность работников предприятия [6, с. 144].

Большое значение в условиях рыночных отношений имеет оценка использования основных средств с помощью рентабельности (R), получаемой как отношение прибыли предприятия (Π) к среднегодовой стоимости фондов [1, с. 168]:

$$R = \Pi / \text{ОФ}.$$

Наряду с показателем рентабельности основных фондов (величина прибыли, приходящаяся на единицу стоимости основных фондов), показатели фондоотдачи и фондоемкости применяют обычно с целью определения общего уровня (эффективности) использования основных фондов предприятия. Чтобы эта характеристика была достаточно достоверной, необходимо:

– показатели фондоотдачи, фондоемкости и рентабельности основных фондов рассматривать в динамике;

– при сравнении показателей, полученных в разное время, исключать влияние, оказываемое на эти показатели изменением тарифов на транспортные услуги, используя в расчетах единые цены;

– конкретизировать оценку путем определения фондоотдачи, фондоемкости и рентабельности для активной части основных фондов.

Что касается внутрипроизводственных факторов повышения эффективности использования основных фондов, то их можно определить в результате анализа бухгалтерской отчетности и данных аналитического учета по отдельным объектам основных средств, а также на основе данных непосредственных наблюдений за производственным процессом. Полученная при этом информация позволяет выявить наиболее актуальные проблемы использования основных фондов и найти наименее затратные пути их решения [12, с. 24-27].

Оценка эффективности функционирования основных фондов подразумевает рассмотрение их на протяжении всего жизненного цикла. Жизненный цикл объекта от момента создания до момента физического, функционального или экономического старения можно разделить на четыре периода:

1. Проектирование и создание;
2. Эксплуатация до момента полной окупаемости (предпринимательская фаза проекта);
3. Эксплуатация при последующей наработке результатов на вложенные инвестиции. На рис. 3.3 схематически представлен жизненный цикл основных фондов.

В значительной мере определяющим эффективность функционирования основных средств является первый период. Этот этап особенно сложен, он состоит из многочисленных составляющих, а именно: анализ условий для воплощения первоначального замысла, разработка концепции проекта, оценка его жизнеспособности, выбор и согласование места размещения объекта, экологическое обоснование (если это недвижимость), экспертизы, разработка ТЭО и т.д. Второй период включает освоение мощностей, эксплуатацию объекта при стабильных параметрах его проектных мощностей. Рассматривая характер кривой $OA_1A_2A_3A_4$, отражающей изменение во времени стоимостных характеристик создания и эксплуатации основных средств, мы видим, что на первом этапе жизненного цикла кривая OA_1 падает и соответствует затратам инвестора на создание или обновление основных средств. Точка A_1 соответствует общему сложению капитала. Поскольку важнейшим принципом воспроизводства основных фондов в динамике является целостность цикла и его развития во времени, все виды затрат и результатов откладываются по оси t . Для анализа жизненного цикла основных средств следует использовать несколько значений фаз, которые характеризуют отрезки времени проявления критических точек от двух значений жизненного цикла.

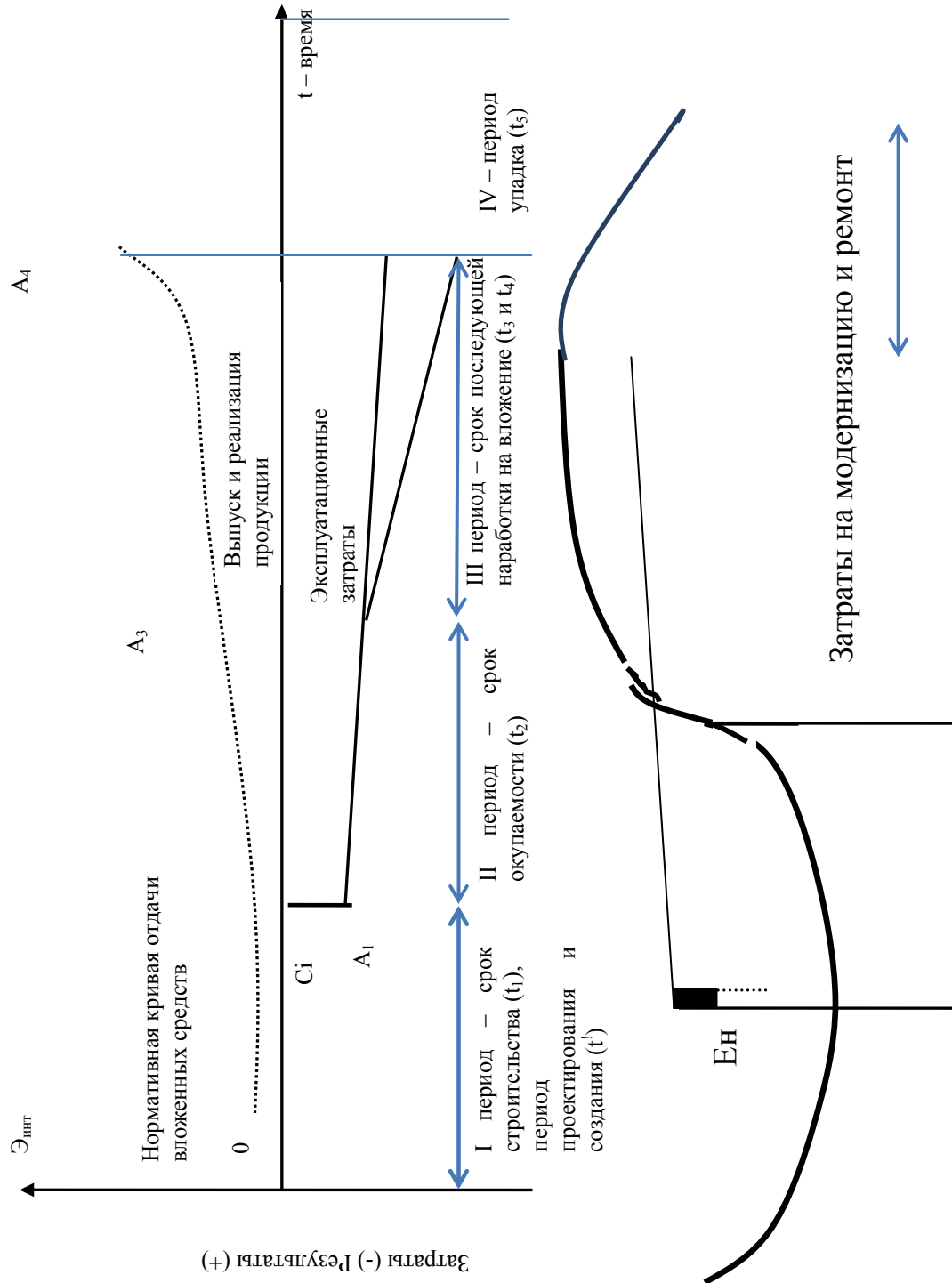


Рис. 3.3. Жизненный цикл основных фондов:
 E_H – нормальная эффективность; C_i – эксплуатационные затраты

Такой ключевой точкой считается время начала освоения мощностей и ввода объекта в эксплуатацию A_1 по отношению к ней определяются фазы: t_1 – подготовка и возведение объекта, t_1' – подготовка и закупка оборудования, t_2 – освоение мощности (срок окупаемости), t_3 – начало получения прибыли, t_4 – начало функционального, экономического и физического износа основных средств. Особенно важными являются фазы, характеризующие время создания (обновления) основных средств и время их жизни в период эксплуатации. На третьем этапе жизненного цикла объекта A_2 , A_4 наступает период последующей наработки на вложение инвестиций. Теоретически, третий период может продолжаться довольно долго. Ограничением целесообразности эксплуатации объекта являются дополнительные затраты на устранение физического и морального износов, что связано с их ликвидацией.

С позиции системного анализа развития всех технико-экономических процессов жизненный цикл для основных фондов можно описать логистической кривой, представленной на рис. 3.4:

$$y = A/(1 + \exp(a - bx)),$$

где A – предельное суммарное значение функции (в нашем случае общая сумма амортизации, равная стоимости основных фондов);

x – время, в течение которого имеет место зависимость y от x (в нашем случае, оно равно принимаемому сроку службы фондов по физическому или моральному износу);

a и b – параметры, определяющие степень экспонентности зависимости; y от x – в данном случае зависимость уровня износа от времени.

Указанная функция используется в мировой практике при анализе жизненного цикла продукции. Она обладает тем положительным свойством, что моделирует динамику процесса на начальном этапе его развития как постепенно обнаруживающуюся, а затем лавинообразно растущую (то есть скорости ускорения роста положительны) до точки $x = a/b$, после чего ускорение роста превращается в ноль, становится отрицательным, и скорость процесса начинает затухать с обратным темпом.

Графически зависимость, выраженная формулой (1.19), и ее вторая производная могут быть представлены кривыми, показанными на рис. 1.6.

С помощью указанной логистической функции и ее второй производной жизненный цикл основных фондов можно трактовать следующим образом:

- За конец первой фазы можно принять точку, в которой вторая производная (ускорение) достигает максимума. На графике она обозначена на оси абсцисс X_1 ;

- За конец второй фазы принимается точка, для которой $x = a/b$ (вторая производная) обращается в ноль. Она обозначена на оси абсцисс X_2 ;

- За конец третьей фазы можно принять точку, в которой вторая производная достигает минимума. Она обозначена точкой X_3 .

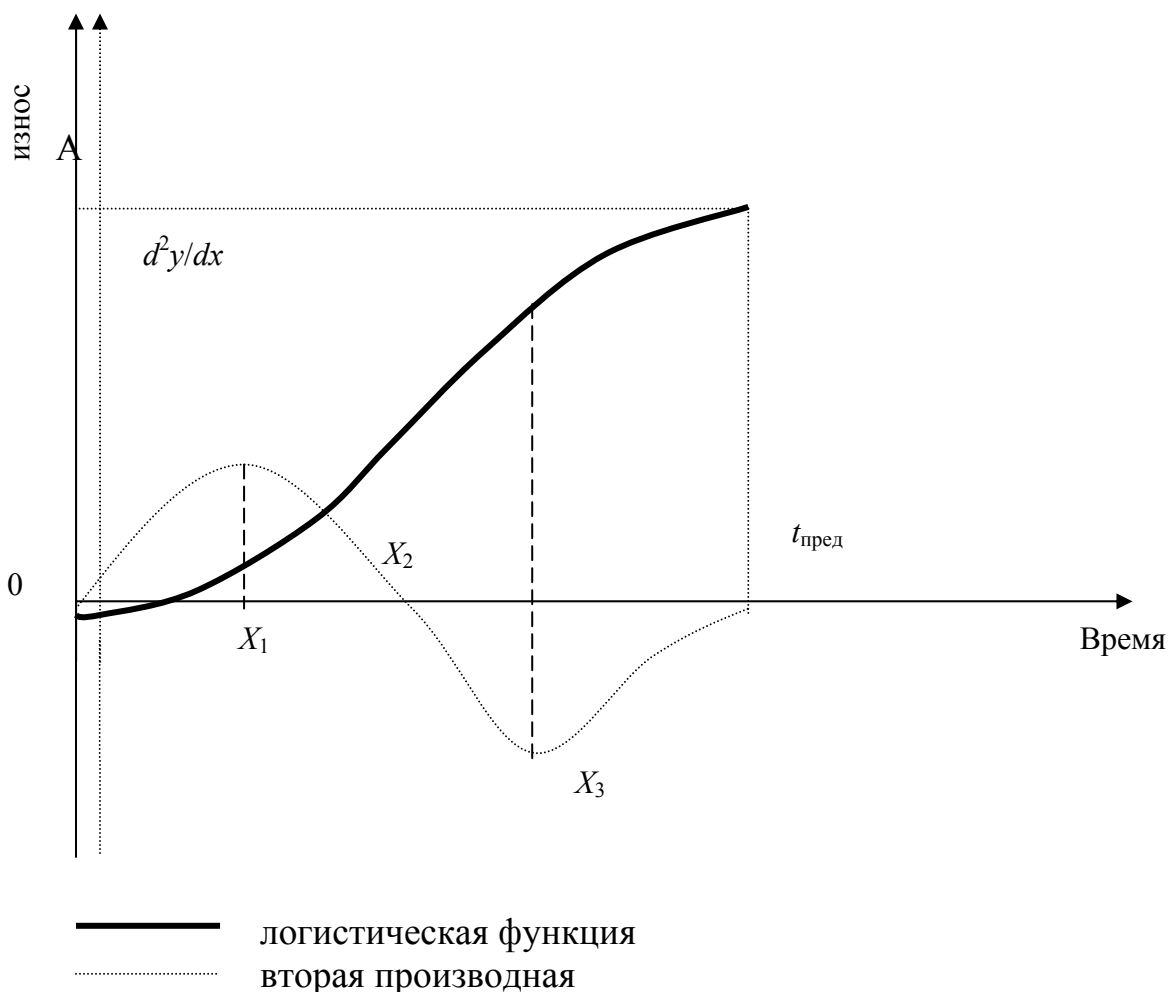


Рис. 3.4. Логистическая зависимость износа основных фондов от времени их эксплуатации и ее вторая производная

Иными словами, логистическая кривая отражает падение производительности оборудования по мере их износа [58].

В табл. 3.2 приведено описание фаз жизненного цикла в соответствии с оценкой состояния основных фондов предприятия [63].

Рассматриваются основные четыре фазы жизненного цикла предприятия через призму состояния основных производственных фондов. Приведенная характеристика основных производственных фондов свидетельствует о том, что развитие трех первых раз не вызывает опасения для жизни предприятия, однако четвертая фаза демонстрирует упадок развития производства. Поэтому в конце «зрелости» предприятию необходимо провести техническое перевооружение, это позволит избежать упадка.

Т а б л и ц а 3.2

Описание жизненных циклов предприятия в соответствии с оценкой состояния основных производственных фондов

| Фазы жизненного цикла | Характеристика основных производственных фондов |
|-----------------------|---|
| Рождение | Новое оборудование, новые технологии, удельный вес затрат на строительные-монтажные работы составляет более 50 % от суммы капитальных вложений, отсутствие затрат на ремонт оборудования |
| Рост | Коэффициент обновления превышает коэффициент выбытия, затраты на ремонт составляют менее 5 % от стоимости основных производственных фондов |
| Зрелость | Коэффициент обновления равен коэффициенту выбытия, увеличиваются затраты на ремонт оборудования |
| Упадок | Остаточная стоимость равна нулю, отсутствует амортизация, коэффициент выбытия превышает коэффициент обновления, затраты на ремонт оборудования достигают значительного удельного веса от стоимости оборудования |

Известно, что процесс создания, освоения и внедрения качественно нового оборудования, агрегатов, машин напрямую связан с совершенствованием или появлением новых современных технологических процессов. Создание и использование нового оборудования опережает длительность амортизационного периода эксплуатируемых основных средств. Поэтому используются морально и физические устаревшие машины и оборудования, что влияет на удлинение производственного цикла изготовления продукции, замедляются темпы роста производительности труда и, как следствие, снижается качество и конкурентоспособность продукции. Это влияет на уровень экономической эффективности предприятия. Для снижения этой отрицательной тенденции должно произойти ускорение периода полного технического перевооружения основных производственных фондов в соответствии с современными темпами научно-технического прогресса. [63]

Обновление основных фондов включается в форму расширенного воспроизводства, для чего требуются большие вложения денежных средств. В простом воспроизводстве для осуществления капитального и технического ремонтов предусмотрены амортизационные отчисления, а для расширенного воспроизводства необходимы большие инвестиции, связанные с техническим перевооружением и обновлением технологий производства. Эти экономические процессы зависят от суммы денежных средств и

скорости кругооборота основных производственных фондов, что важно для эффективного развития предприятий.

Кругооборот основных фондов определяет цикл перехода основных стадий: натуральная стадия переходит в стоимостную и затем в товарную, т. е. часть стоимости оборудования переносится на стоимость продукции. Этот цикл кругооборота определяется сроком служб.

Наглядно это видно на рис. 3.5, где приведена взаимосвязь жизненного цикла предприятия с учетом технического перевооружения, обновления ОПФ и их уровня развития (конкурентоспособности) предприятия.

Необходимым качеством эффективного развития предприятий должна быть технологическая мобильность (гибкая технология), способность приспособлять свои основные производственные фонды к производственной деятельности. Обновление, техническое перевооружение, реконструкция не может считаться рациональным, если мощность, техническая производительность, скорость, универсальность машин, свойства, качество и конкурентоспособность продукции не находят отражение в формировании условий и критериев эффективного развития предприятий.

Жизненный цикл основных фондов относительно даты оценки состоит из прошлого, настоящего и будущего. Именно этот взгляд на объект оценки лег в основу определения подходов к оценке: *затратный подход*, описывающий историю создания объекта оценки, *сравнительный подход*, рассматривающий ситуацию на рынке на дату оценки, *доходный подход*, прогнозирующий экономическую эффективность дальнейшего использования объекта оценки.

Улучшение использования основных средств предприятия в современных условиях связано прежде всего с повышением коэффициентов технической готовности и выпуска подвижного состава, продолжительности его использования. Поэтому на каждом предприятии должны проводиться постоянная рекламная работа и другие маркетинговые мероприятия, направленные на повышение спроса на услуги и продукцию строительства. На это же направлены совершенствование оперативного планирования, автоматизированный учет работы и всесторонний анализ использования средств труда, повышение квалификации работников [1, с. 168-169].

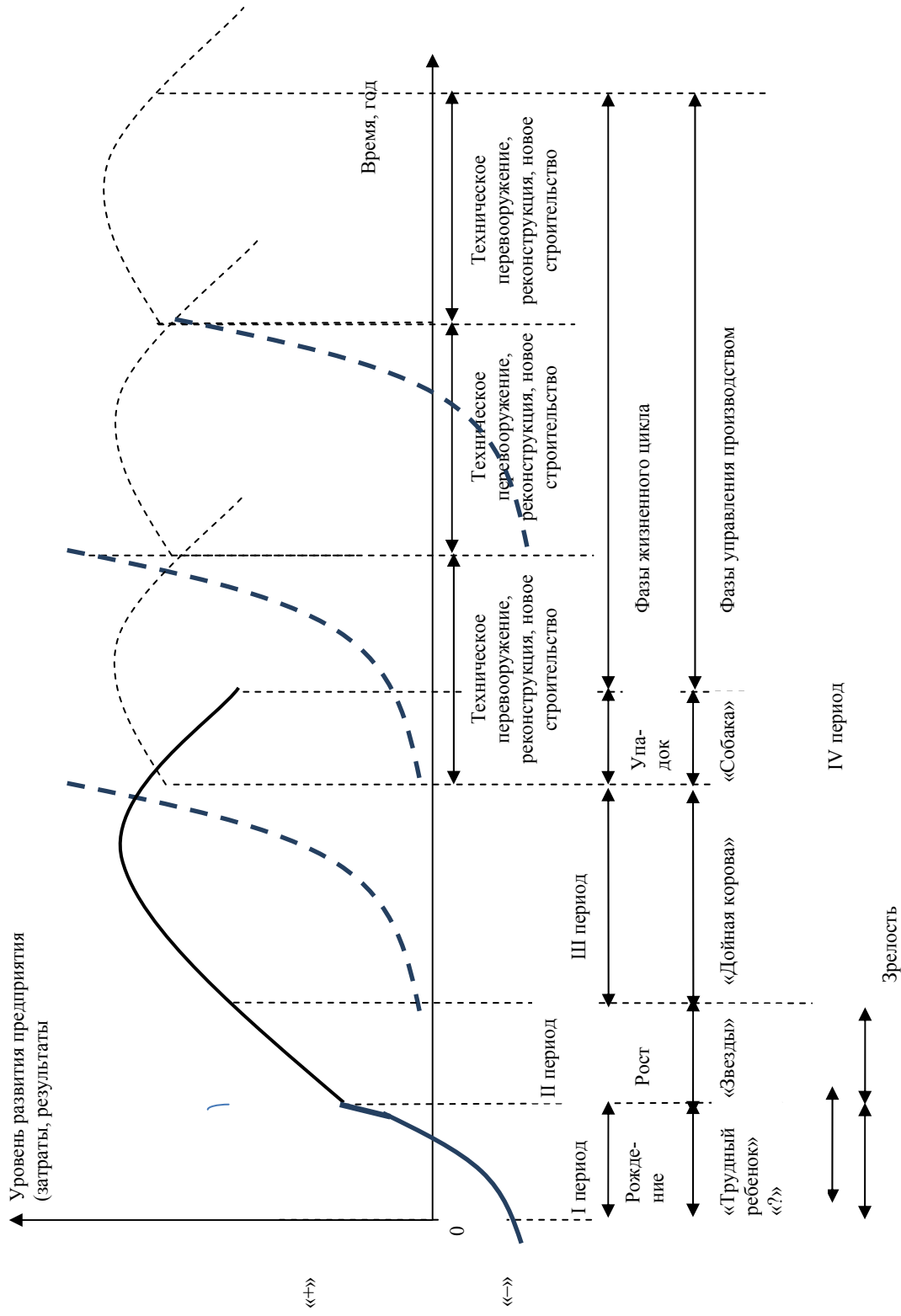


Рис. 3.5. Жизненный цикл основных фондов предприятия с учетом их обновления, технического перевооружения

3.3. Управление ресурсным потенциалом строительного предприятия на примере ООО «Мостодор»

Анализ обеспеченности предприятия основными средствами производства начнем с изучения объема основных средств, их динамики и структуры. Основные фонды предприятия делятся на промышленно-производственные и непромышленные, а также фонды непромышленного назначения. Производственную мощность предприятия определяют промышленно-производственные фонды. На ООО «Мостодор» нет основных средств непромышленного назначения.

Кроме того, для анализа выделим активную часть (рабочие машины и оборудование) и пассивную часть фондов, а также отдельные подгруппы в соответствии с их функциональным назначением (здания производственного назначения, склады, рабочие и силовые машины, оборудование, измерительные приборы и устройства, транспортные средства и т.д.). Такая детализация необходима для выявления резервов эффективности использования основных фондов на основе оптимизации их структуры. Большой интерес при этом представляет соотношение активной и пассивной частей, силовых и рабочих машин, так как от их оптимального сочетания во многом зависят фондоотдача, фондорентабельность и финансовое состояние предприятия.

Анализ динамики основных средств по годам приведен в табл. 3.3.

Как видно из табл. 3.3, в целом прирост основных средств на ООО «Мостодор» имеет отрицательную динамику: за два года их стоимость снизилась.

Особенно следует отметить как отрицательный факт, динамику снижения активной части основных средств – машин и оборудования, при помощи которых производится продукция. Активная часть основных фондов в 2009 году снизилась с 15808000 до 9083000 рублей и осталась неизменной в 2010 г. Взаимосвязь этого показателя с уменьшением объемов товарной продукции будет рассмотрена далее.

Стоимости зданий и сооружений на протяжении 2012-2010 гг. осталась неизменной. Уменьшение стоимости транспортных средств с 2012 г. по 2013 г. вызвано снижением производственно-хозяйственной деятельности, спадом объемов выпуска товарной продукции. Стоимость прочих видов основных средств, производственного и хозяйственного инвентаря в 2013 г. имеет динамику роста, что оказывают положительное влияние на рост объема товарной продукции.

Таблица 3.3

Анализ динамики основных средств

| Наименования основных средств | Ед. изм. | Год | | | | | | Динамика отклонений | | | | | | | |
|--------------------------------------|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|---------------------|----------------|--------------------|----------------|--------------------|----------------|-------|-------|
| | | 2011 г. | | 2012 г. | | 2013 г. | | 2010-2011 гг. | | 2011-2012 гг. | | 2012-2013 гг. | | | |
| | | Уд. вес, % | Уд. вес, % | Уд. вес, % | Уд. вес, % | Уд. вес, % | Уд. вес, % | абсолют. откл. (±) | темп роста (%) | абсолют. откл. (±) | темп роста (%) | абсолют. откл. (±) | темп роста (%) | | |
| Здания | тыс. руб. | 39 | 0,14 | 39 | 0,18 | 39 | 0,18 | 0 | - | 0 | 0 | 0 | - | 0 | - |
| Сооружения и передаточные устройства | тыс. руб. | 13 | 0,05 | 13 | 0,06 | 13 | 0,06 | 0 | - | 0 | 0 | 0 | - | 0 | - |
| Машины и оборудование | тыс. руб. | 15808 | 55,1 | 9083 | 42,82 | 9083 | 42,82 | 6723 | - | 0 | 0 | 0 | - | -6723 | - |
| Транспортные средства | тыс. руб. | 11564 | 40,34 | 10805 | 50,94 | 10805 | 50,94 | -759 | - | 0 | 0 | 0 | - | -759 | - |
| Производственный и хоз. инвентарь | тыс. руб. | 520 | 1,86 | 530 | 2,5 | 530 | 2,5 | +10 | 101,9 | 0 | 0 | 0 | - | +10 | 101,9 |
| Др. виды ОС | тыс. руб. | 720 | 2,51 | 742 | 3,5 | 742 | 3,5 | +22 | 104,6 | 0 | 0 | 0 | - | +22 | 104,6 |

Данные, рассчитанные в табл. 3.3, показывают ухудшение структуры основных средств к концу 2013 года: удельный вес машин и оборудования в общей их стоимости снизился на 12,28 %, в то же время удельный вес пассивных основных средств возрос на 10,85 %. Увеличение доли транспортных средств вызван более высокими темпами прироста по сравнению с машинами и оборудованием, так как в абсолютном выражении они уменьшились. Такие структурные сдвиги в составе основных средств оказывают положительное влияние на рост объема товарной продукции. Это влияние рассмотрим подробнее при факторном анализе рентабельности основных средств.

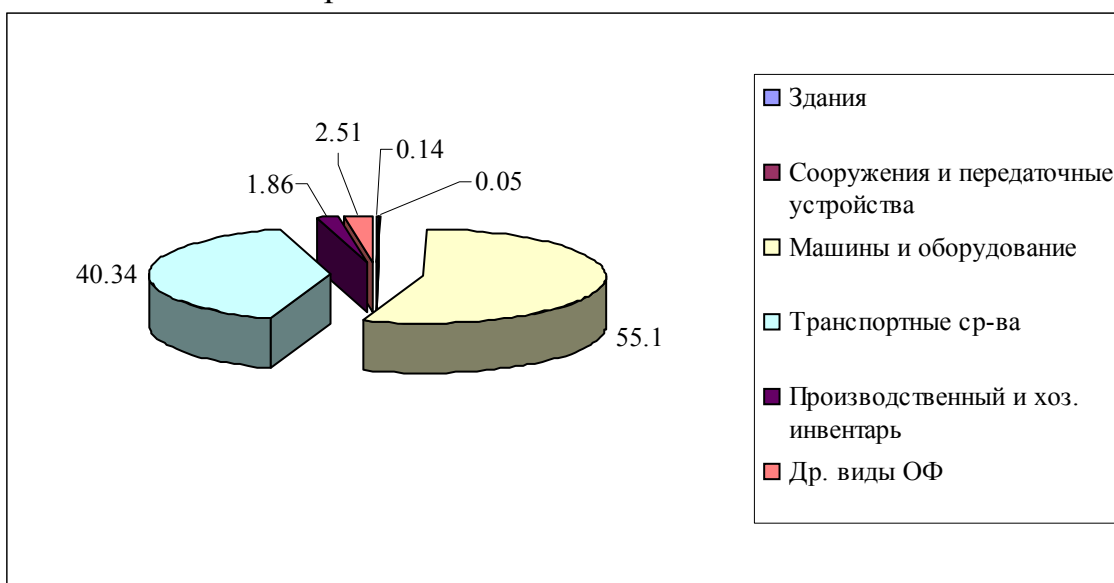


Рис. 3.6. Структура основных производственных фондов в 2011 году

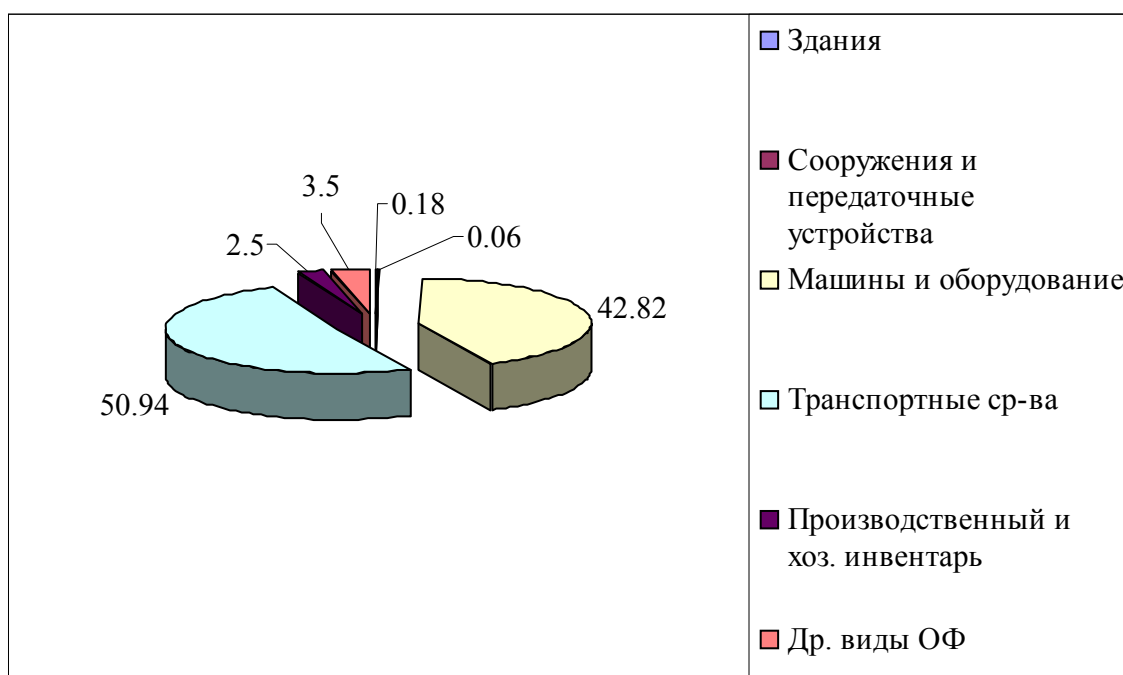


Рис. 3.7. Структура основных производственных фондов в 2012 году

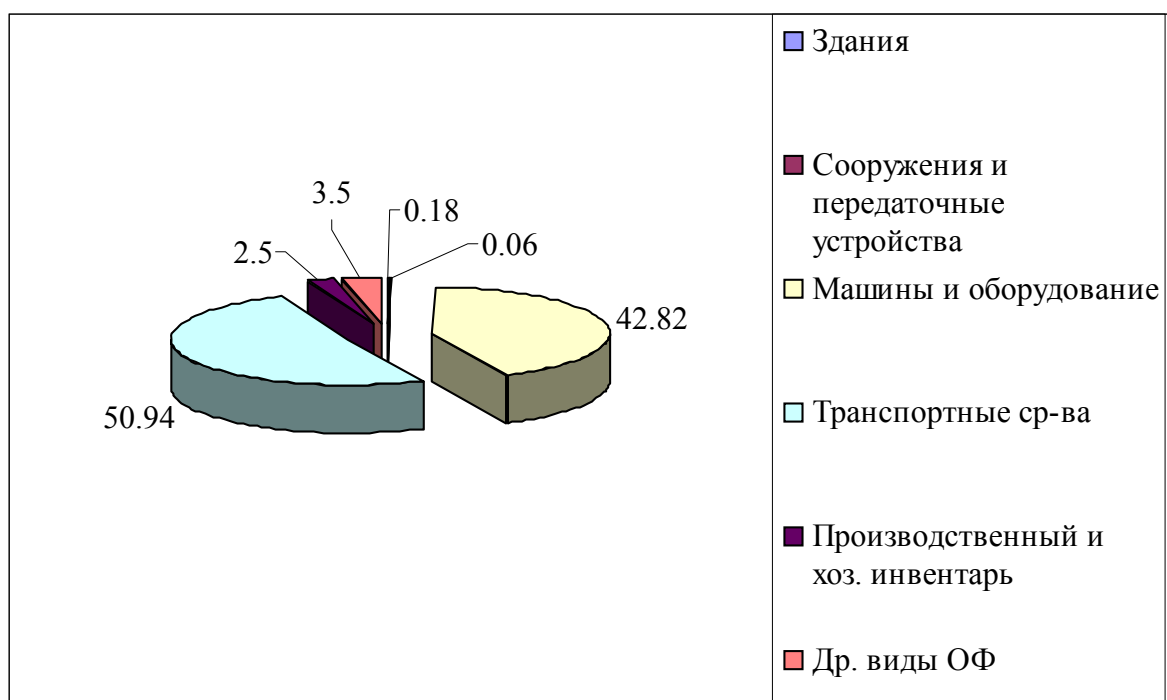


Рис. 3.8. Структура основных производственных фондов в 2013 году

Данные, требующиеся для анализа движения и технического состояния основных фондов за 2011, 2012 и 2013 гг. приведены в табл. 3.4.

Т а б л и ц а 3.4

Анализ движения и технического состояния основных фондов

| Наименование основных фондов | 2011 г. | | | 2012 г. | | | 2013 г. | | |
|--|--------------------------|---|-----------------------|--------------------------|---|-----------------------|------------------------|--|-----------------------|
| | Поступило ОС (тыс. руб.) | Стоимость ОС на конец периода (тыс. руб.) | К _{обн.} (%) | Поступило ОС (тыс. руб.) | Стоимость ОС на конец периода (тыс. руб.) | К _{обн.} (%) | Поступило ОС (тыс. р.) | Стоимость ОС на конец периода (тыс руб.) | К _{обн.} (%) |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Здания | 0 | 39 | 0 | 0 | 39 | 0 | 0 | 39 | 0 |
| Сооружения | 0 | 13 | 0 | 0 | 13 | 0 | 0 | 13 | 0 |
| Машины и оборудование | 3618 | 15808 | 22,88 | 236 | 9083 | 2,6 | 236 | 9083 | 2,6 |
| Транспортные ср-ва | 4188 | 11564 | 36,22 | 0 | 10805 | 0 | 0 | 10805 | 0 |
| Производственный и хозяйственный инвентарь | 101 | 520 | 19,42 | 0 | 530 | 0 | 0 | 530 | 0 |
| Другие виды основных средств | 12 | 720 | 2,53 | 0 | 742 | 0 | 0 | 742 | 0 |
| ИТОГО | 7919 | 28664 | 81,05 | 236 | 23431 | 2,62 | 236 | 23431 | 2,6 |
| В том числе активная часть | 3618 | 15808 | 22,88 | 236 | 9083 | 2,6 | 236 | 9083 | 2,6 |

Рассмотрев данные табл. 3.4, можно сделать следующий вывод: за период с 2012 по 2013 гг. на ООО «Мостодор» быстрее всего обновлялись машины и оборудование, а также транспортные средства. Обновление таких основных средств как машины и оборудование, транспортных средств – следует оценить как безусловно положительный факт, который всегда оказывает достаточно сильное влияние на объемы выпускаемой продукции, на ее качество, сроки доставки покупателям и на другие показатели хозяйственно-финансовой деятельности, такие, как: снижение затрат на ремонт основных средств, повышение производительности труда, введение новых технологий, снижение себестоимости и повышение фондоотдачи основных средств. Если сравнивать по годам, то в 2011 г. основные фонды обновились на 81 %, а в 2012-2013 гг. всего лишь на 2,6 %, что может негативно сказаться на работе предприятия.

Сведения, приведенные в табл. 3.5, показывают, что за 2012-2013 годы техническое состояние основных средств на предприятии несколько улучшилось за счет их обновления. Особенно важно для наращивания объемов производства и повышения фондорентабельности снижение сроков обновления машин и оборудования. В 2012 году срок обновления активной части основных средств был выше относительно 2013 г. и 2010 г., что является положительным явлением.

В 2012 году немного возросли темпы обновления по всем группам основных средств по сравнению с 2013 годом, а особенно увеличились по группе «производственный и хозяйственный инвентарь».

Т а б л и ц а 3.5

Темпы обновления основных фондов в 2011, 2012 и 2013 гг.

| Наименование основных фондов | 2013 г. | | | 2012 г. | | | 2013 г. | | |
|--|-----------------------------|--|---------------------------|---------------------------|---|---------------------------|-----------------------------|--|---------------------------|
| | Поступило ОС (тыс. руб.) | Стоимость ОС на начало периода (тыс. руб.) | Темп обновления Т обн. | Поступило ОС (тыс. р.) | Стоимость ОС на начало периода (тыс.руб.) | Темп обновления Т обн. | Поступило ОС (тыс. руб.) | Стоимость ОС на начало периода (тыс. руб.) | Темп обновления Т обн. |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Здания | 0 | 39 | 0 | 0 | 39 | 0 | 0 | 39 | 0 |
| Сооружения и передаточные устройства | 0 | 13 | 0 | 0 | 13 | 0 | 0 | 13 | 0 |
| Машины и оборудование | 3618 | 13092 | 3,61 | 236 | 8990 | 38,09 | 236 | 8990 | 38,09 |
| Транспортные средства | 4188 | 8130 | 1,94 | 0 | 11116 | 0 | 0 | 11116 | 0 |

Окончание табл. 3.5

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|-----------------------------------|------|-------|------|-----|-------|-------|-----|-------|-------|
| Производственный и хоз. инвентарь | 101 | 424 | 4,19 | 0 | 530 | 0 | 0 | 530 | 0 |
| Другие виды осн. средств | 12 | 750 | 42 | 0 | 784 | 0 | 0 | 784 | 0 |
| ИТОГО | 6246 | 22449 | 51,7 | 236 | 21472 | 38,09 | 236 | 21472 | 38,09 |
| В том числе активная часть | 3618 | 13092 | 3,61 | 236 | 8990 | 38,09 | 0 | 9083 | 38,09 |

Так, в 2011 году темп обновления производственного и хозяйственного инвентаря составляет в среднем 4 года (в 2012 и 2013 гг. аналогичный показатель равен 0), что может оказать негативное влияние на качество производимой продукции. Темп обновления в 2013 г. не изменился по сравнению с 2012 г.

Таблица 3.6

Коэффициенты выбытия основных средств на управлении в 2011-2012 гг.

| Наименование основных фондов | 2011 г. | | | 2011 г. | | | 2012 г. | | |
|--------------------------------------|--|-----------------------|-------------------|--|-----------------------|-------------------|--|-----------------------|-------------------|
| | Стоимость ОС на начало периода (тыс. руб.) | Выбыло ОС (тыс. руб.) | К _{в.} % | Стоимость ОС на начало периода (тыс. руб.) | Выбыло ОС (тыс. руб.) | К _{в.} % | Стоимость ОС на начало периода (тыс. руб.) | Выбыло ОС (тыс. руб.) | К _{в.} % |
| Здания | 39 | 0 | 0 | 39 | 0 | 0 | 39 | 0 | 0 |
| Сооружения и передаточные устройства | 13 | 0 | 0 | 13 | 0 | 0 | 13 | 0 | 0 |
| Машины и оборудование | 13092 | 902 | 6,88 | 8990 | 143 | 1,59 | 8990 | 143 | 1,59 |
| Транспортные средства | 8130 | 754 | 9,27 | 11116 | 311 | 2,8 | 11116 | 311 | 2,8 |
| Производственный и хоз. инвентарь | 424 | 6 | 1,42 | 530 | 0 | 0 | 530 | 0 | 0 |
| Другие виды осн. средств | 750 | 42 | 8,33 | 784 | 0 | 0 | 784 | 42 | 7,8 |
| ИТОГО | 22449 | 1703 | 26 | 21472 | 496 | 4,39 | 21472 | 496 | 12,19 |
| В том числе активная часть | 13092 | 902 | 6,88 | 8990 | 143 | 1,59 | 9083 | 143 | 1,59 |

Из табл. 3.6 можно сделать вывод, что на анализируемом предприятии в 2012 и 2013 гг. темпы выбытия основных средств в целом ниже, по сравнению с 2011 гг. Однако, темп выбытия по активной части основных средств в 2011 году является наибольшей, по сравнению с последующими

годами, что оказывает отрицательное влияние на показатель фондоотдачи. В 2011 году темпы выбытия основных средств выше того же показателя по сравнению с 2012-2013 гг. по следующим основным средствам: эксплуатация машин и оборудования, транспортные средства и по другим видам основных средств. Данные факты сказались на коэффициенте выбытия основных фондов в целом по предприятию. Так, в 2011 г. выбыло из производства 6,9 % основных средств, а в 2012-2013 гг. – 1,6 %. Этот показатель свидетельствует о наращивании производственного потенциала и мощности предприятия. Нет выбытия из эксплуатации зданий и сооружений. Повышенный коэффициент выбытия по активной части (6,88 % – 2011 г.) оказывает отрицательное влияние на показатель фондоотдачи.

Т а б л и ц а 3.7

Характеристика выбытия и прироста основных средств
за 2011-2013 г.г.

| Коэф-ты | Наименование показателей | Ед. изм. | 2011 г. | 2012 г. | 2013 г. |
|-----------------|--|-----------|---------|---------|---------|
| Коэф-т выбытия | Стоимость выбывших ОС – всего | тыс. руб. | 1703 | 496 | 496 |
| | Стоимость ОС на начало периода – всего | тыс. руб. | 22449 | 21472 | 21472 |
| | $K_{\text{выб}}$ | | 0,07 | 0,02 | 0,02 |
| Коэф-т прироста | $K_{\text{пр}}$ | | 0,27 | -0,012 | -0,012 |

Физический износ основных средств – это неизбежный процесс, но он может быть уменьшен вследствие восстановления основных средств посредством ремонта (текущего, среднего и капитального), а также модернизации и реконструкции. К работам по обслуживанию, а также текущему и среднему ремонту объектов основных средств относятся работы по их систематическому и своевременному предохранению от преждевременного износа и поддержанию в рабочем состоянии.

При анализе качественного состояния основных средств проверяется обеспечение выполнения системы планово-предупредительного ремонта, разработанной и утвержденной в организации с учетом технических характеристик основных средств, условий их эксплуатации и других причин.

Уровень физического износа основных средств определяется через коэффициент износа ($K_{\text{изн}}$) [29, с. 95-98].

С показателем коэффициента износа связан другой показатель состояния основных средств – коэффициент годности основных средств ($K_{\text{г}}$) [30, с. 77-78].

Таблица 3.8

Данные технического состояния основных средств за 2011-2013 гг.

| Коэф-ты | Наименование показателей | 2011 г. | | 2012 г. | | 2013 г. | |
|----------------|---|-------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|
| | | начало года | конец года | начало года | конец года | начало года | конец года |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Коэф-т износа | Сумма начисленной амортизации (тыс. руб.) | 13017 | 14349 | 11460 | 13023 | 11460 | 13023 |
| | Первоначальная стоимость ОС (тыс. руб.) | 22449 | 28664 | 21472 | 21213 | 21472 | 21213 |
| | $K_{изн}$ | 0,58 | 0,5 | 0,53 | 0,61 | 0,53 | 0,61 |
| Коф-т годности | $K_{г}$ | 0,42 | 0,5 | 0,47 | 0,39 | 0,47 | 0,39 |

Более наглядно, коэффициенты износа и годности представлены на рис. 3.9.

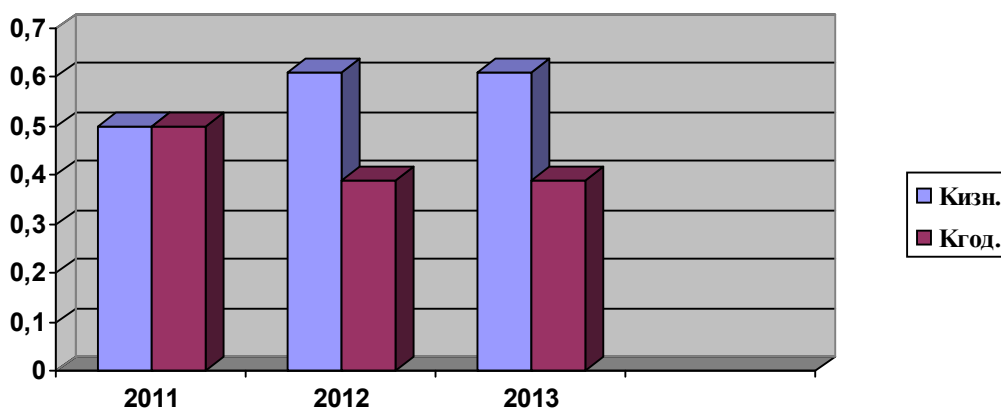


Рис. 3.9. Коэффициент износа и годности

Чем больше коэффициент годности основных фондов, тем они более пригодны для использования. Коэффициент годности основных средств следующий: 0,5 в 2011 г. и 0,39 в 2012-2013 гг. В 2011 году прирост основных средств выше, чем в последующие года, поэтому к 2013 г. действующие основные средства за 2 год эксплуатации изнашивались, и на конец 2013 года их износ составил 61 %. Введение в эксплуатацию новых основных средств и списание негодных с баланса управления, за 2 последних года не снизили коэффициент износа (соответственно, уменьшив коэффициент годности), поэтому основные средства нуждаются в более радикальном обновлении, так как их износ составляет больше половины их первоначальной стоимости.

Для более детального анализа годности основных средств и оценки их состояния проанализируем качественные показатели ОПФ по видам. Особое внимание при этом обратим на состояние машин, оборудования, транспортных средств, поскольку именно эти основные средства определяют не только объем товарной продукции, но и ее качество.

На ООО «Мостодор» здания и сооружения имеют процент износа меньше, чем по другим видам основных средств – 50-76 %. Это означает, что срок их эксплуатации на конец 2013 года составляет почти 60 % от нормативного срока службы данной группы ОПФ.

Следует отметить высокий уровень износа активной части основных средств и других видов основных средств. Хотя стратегическая политика управления нацелена на обновление активных основных средств, коэффициент износа по этой группе основных средств изменяется незначительно (за 2 года повысился на 11 %) и годность, и, соответственно, качественное состояние этой части ОПФ, остается невысокой. Однако отрицательная тенденция в ухудшении годности активных основных средств дает основание полагать, что менеджмент предприятия уделяет не достаточное внимание управлению основными средствами, так как рост затрат на текущие и капитальные ремонты изношенных основных средств вызывает повышение себестоимости реализованной продукции и, как результат, снижение прибыли и рентабельности хозяйственной деятельности предприятия.

Для обобщающей характеристики эффективности использования основных фондов служат следующие показатели:

– фондорентабельность (отношение прибыли от основной деятельности к среднегодовой стоимости основных средств);

– фондоотдача основных производственных фондов (отношение стоимости произведенной продукции к среднегодовой стоимости основных производственных фондов);

– фондоотдача активной части основных производственных фондов (отношение стоимости произведенной продукции к среднегодовой стоимости активной части основных средств);

– фондоемкость (отношение среднегодовой стоимости ОПФ к стоимости произведенной продукции за отчетный период);

– фондовооруженность (отношение среднегодовой стоимости ОПФ к среднесписочной численности персонала);

– относительная экономия основных фондов ($\mathcal{E}_{\text{ОПФ}}$) [31, с. 15-17]:

$$\mathcal{E}(\Pi)_{\text{ОПФ}} = \text{ОПФ}_1 - \text{ОПФ}_0 \cdot I_{\text{ВП}}, \quad (3.1)$$

где ОПФ_0 , ОПФ_1 – соответственно среднегодовая стоимость основных производственных фондов в базисном и отчетном годах;

$I_{\text{ВП}}$ – индекс объема производства продукции.

При расчете среднегодовой стоимости ОПФ учитываются не только собственные, но и арендуемые основные средства и не включаются фонды, находящиеся на консервации, резервные и сданные в аренду.

1. Фондорентабельность является наиболее обобщающим показателем эффективности использования основных фондов. Ее уровень зависит не только от фондоотдачи, но и от рентабельности продукции.

Тогда фондорентабельность за 2011, 2012 и 2013 годы будет равна:

$$\Phi p_{2011} = 149,6\%;$$

$$\Phi p_{2012} = 64,6\%;$$

$$\Phi p_{2013} = 122,9\%.$$

Благодаря данным показателям можно сделать вывод, что использование основных фондов в 2012 году было не эффективно, при этом наблюдается положительная динамика в 2013 году по сравнению с 2012, которая свидетельствует о повышении эффективности деятельности после проведения определенных мероприятий в области инвестирования средств ООО «Мостодор» в основные производственные фонды.

2. Фондоотдача основных производственных фондов (отношение стоимости произведенной продукции к среднегодовой стоимости основных производственных фондов);

$$\Phi o_{2011} = 4,7(\text{р./р.})$$

$$\Phi o_{2012} = 5,7(\text{р./р.})$$

$$\Phi o_{2013} = 6,4(\text{р./р.})$$

Исходя из полученных значений можно сказать, что фондоотдача период с 2011 по 2013 годы имеет динамику роста, что говорит о рентабельности инвестиций в основные фонды предприятия. Рост фондоотдачи ведет к относительной экономии основных производственных фондов и к увеличению объема выпуска продукции.

Данные для проведения анализа фондоотдачи основных производственных фондов возьмем за 2012 г. и 2013 г.

Т а б л и ц а 3.9

Анализа фондоотдачи основных производственных фондов

| Показатели | 2012 г. | 2013 г. | Отклонение, Δ |
|--|---------|---------|---------------|
| Объем выпуска продукции, тыс. руб. | 121301 | 136220 | + 14919 |
| Среднегодовая стоимость основных производственных фондов, тыс. руб. | 21342,5 | 21342,5 | 0 |
| В том числе: стоимость активной части основных производственных фондов | 9036,5 | 9036,5 | 0 |
| Коэффициент фондоотдачи | 5,7 | 6,4 | + 0,7 |
| Фондоотдача активной части основных средств | 13,42 | 14,99 | + 1,57 |
| Удельный вес активной части основных средств | 0,425 | 0,425 | 0 |

Определим размер влияния факторов на изменение фондоотдачи способом абсолютных разниц.

Изменение фондоотдачи за период в целом будет следующим:

$$6,4 - 5,7 = + 0,7.$$

В том числе:

1) влияние изменения удельного веса активной части ОПФ:

$$(0,425 - 0,425) * 13,42 = 0;$$

2) влияние изменения фондоотдачи активной части ОПФ:

$$0,425 * (6,4 - 5,7) = + 0,2975;$$

Баланс отклонений:

$$0 + 0,2975 = 0,2975.$$

Таким образом, за анализируемый период фондоотдача в организации возросла от 5,7 до 6,4, т.е. на 0,7 руб. на каждый рубль стоимости основных средств. Изменение фондоотдачи активной части ОПФ на 1,57 привело к росту фондоотдачи всей совокупности основных средств на 0,2975 руб., а в связи с тем, что активная часть ОПФ в течении рассматриваемого периода не изменилась, соответственно на изменение фондоотдачи она не повлияла.

Актуальна проблема обновления основных фондов. В настоящее время большинство предприятий считают нерациональным инвестировать свой капитал в пополнение основных производственных фондов. Это ошибочно, т.к. от технического состояния и уровня изношенности зависит качество и количество выпускаемой продукции.

3. Фондоемкость (отношение среднегодовой стоимости основных производственных фондов к стоимости произведенной продукции за отчетный период), при расчете данного показателя получили следующие значения:

$$\Phi e_{2011} = 0,21(\text{р./р.});$$

$$\Phi e_{2012} = 0,17(\text{р./р.});$$

$$\Phi e_{2013} = 0,15(\text{р./р.}).$$

Анализируя полученные результаты, можно отметить, что фондоемкость в период с 2011 по 2013 годы имеет динамику снижения, что является положительной тенденцией и означает экономию труда. Например, за 2013 год на 1 рубль продукции приходится 0,15 рубля основных средств. Уменьшение рассматриваемого показателя в сравнении с 2011 годом (0,21 р./р.) конечно является положительной тенденцией. Получен данный результат в основном из-за значительного увеличения выручки от реализации.

4. Фондовооруженность (отношение среднегодовой стоимости ОПФ к среднесписочной численности персонала, она отражает степень обеспеченности рабочих средствами труда(основными фондами)):

$$\Phi_{В2011} = 85,1(\text{тыс.р./чел.});$$

$$\Phi_{В2012} = 76,2(\text{тыс.р./чел.});$$

$$\Phi_{В2013} = 74,9(\text{тыс.р./чел.}).$$

Можно отметить негативный момент – значительное снижение показателя фондовооруженности труда с 2011 по 2013 год 10,2 тыс. руб. на работника предприятия. Данное изменение, прежде всего, произошло за счет значительного уменьшения среднегодовой стоимости ОПФ, а также уменьшение среднегодовой численности персонала. Поэтому напрашивался вывод, что необходимо увеличивать количество квалифицированных работников. Привлечение дополнительных трудовых ресурсов, необходимо для расширения производственных мощностей предприятия.

5. Относительная экономия (перерасход) основных производственных фондов:

$$2012 \text{ год: } П_{\text{ОПФ}} = 21342,5 - 25556,5 \cdot 1,49 = -16736,6(\text{тыс. р.})$$

$$2013 \text{ год: } П_{\text{ОПФ}} = 21342,5 - 21342,5 * 1,99 = -21129,1(\text{тыс. р.})$$

Для предотвращения развития отрицательных тенденций, выявленных вышеисчисленными показателями, в ООО «Мостодор» необходимо разработать комплекс мероприятий следующего типа:

- увеличить капитальные вложения;
- разработать программы по реконструкции, модернизации основных средств;
- определить сроки и разработать график ремонта (как капитального, так и текущего) основных производственных фондов.

Трудно переоценить значение эффективного использования ресурсного потенциала и производственных мощностей. Решение этой задачи означает увеличение производства продукции, повышение отдачи созданного производственного потенциала и более полное удовлетворение потребностей населения, улучшение баланса оборудования в стране, снижение себестоимости продукции, рост рентабельности производства, накоплений предприятий.

Улучшение использования основных фондов означает также ускорение их оборачиваемости, что в значительной мере способствует решению проблемы сокращения разрыва в сроках физического и морального износа, ускорения темпов обновления основных фондов. Наконец, эффективное использование основных фондов тесно связано и с другой ключевой задачей – повышением качества выпускаемой продукции, так как в условиях

рыночной конкуренции быстрее реализуется и пользуется спросом высококачественная продукция.

Успешное функционирование основных фондов и производственных мощностей зависит от того, насколько полно реализуются экстенсивные и интенсивные факторы улучшения их использования. Экстенсивное улучшение использования основных фондов и производственных мощностей предполагает, что, с одной стороны, будет увеличено время работы действующего оборудования в календарный период, а с другой – повышен удельный вес действующего оборудования в составе всего оборудования, имеющегося на предприятии.

Важнейшими направлениями увеличения времени работы оборудования являются:

1) сокращение и ликвидация внутрисменных простоев оборудования путем: повышения качества ремонтного обслуживания оборудования, своевременного обеспечения основного производства сырьем, материалами, топливом, полуфабрикатами, обеспечения производства рабочей силой;

2) сокращение целодневных простоев оборудования, повышение коэффициента сменности его работы.

Полное использование целосменного фонда времени работы действующего парка оборудования позволяет без дополнительных капитальных вложений увеличить объем продукции и снизить ее себестоимость. Увеличение времени работы отдельных станков, аппаратов способствует росту выпуска продукции и снижению фондоемкости в том случае, если данная стадия процесса является «узким местом» в общей технологической «цепочке». Увеличение времени работы оборудования по всей технологической «цепочке» также ведет к росту объема производства и снижению фондоемкости продукции. Но последнее зависит, главным образом, от того, как или за счет чего будут сокращаться простои оборудования. Первоочередным резервом является ликвидация внеплановых простоев из-за отсутствия сырья, энергии, задержки сбыта продукции.

Коэффициент сменности можно повысить за счет дополнительной численности станочников, высвобождения излишнего оборудования.

Важным путем повышения эффективности использования основных фондов и производственных мощностей являются уменьшение количества излишнего оборудования и быстрое вовлечение в производство неустановленного оборудования. Омертвление, большого количества средств труда снижает возможности прироста производства, ведет к прямым потерям овеществленного труда вследствие их физического износа, так как после длительного хранения оборудование часто приходит в негодность. Другое же оборудование при хорошем физическом состоянии оказывается морально устаревшим и списывается вместе с физически изношенным.

Значительно шире возможности интенсивного пути повышения эффективности основных фондов и производственных мощностей. Он предполагает повышение степени загрузки основных фондов в единицу времени. Повышение интенсивной загрузки оборудования может быть достигнуто при модернизации действующих машин и механизмов, установлении оптимального режима их работы. Работа при оптимальном режиме технологического процесса обеспечивает увеличение выпуска продукции без изменения состава основных фондов, роста численности работающих и при снижении расхода материальных ресурсов на единицу продукции.

Интенсивность использования основных фондов повышается путем технического совершенствования орудий труда и технологии производства, путем ликвидации «узких мест» в производственном процессе, сокращения сроков достижения проектной производительности техники, повышения квалификации и профессионального мастерства рабочих.

Развитие техники и связанная с этим интенсификация процессов не ограничены. Поэтому не ограничены и возможности интенсивного повышения использования основных фондов и производственных мощностей.

Существенным направлением повышения эффективности использования производственных мощностей является совершенствование структуры основных производственных фондов. Поскольку увеличение выпуска продукции достигается только в ведущих цехах, то важно повышать их долю в общей стоимости основных фондов. Увеличение основных фондов вспомогательного производства ведет к росту фондоемкости продукции, так как непосредственного увеличения выпуска продукции при этом не происходит. Но без пропорционального развития вспомогательного производства основные цехи не могут функционировать с полной отдачей. Поэтому установление оптимальной производственной структуры основных фондов на предприятии является весьма важным направлением улучшения их использования.

На успешное решение проблемы улучшения использования основных фондов, производственных мощностей и роста производительности труда оказывает значительное влияние создание крупных производственных объединений. Вместе с этим необходимо больше внимания обратить на развитие специализации производства и технического перевооружения действующих предприятий, вывод с этих предприятий несвойственной их профилю продукции, создание специализированных промышленных объектов в тяготеющих к крупным индустриальным центрам небольших и средних городах, где имеются резервы рабочей силы.

Проводя курс на развитие специализации действующих предприятий, следует иметь в виду, что это упрощает их производственную структуру, высвобождает рабочую силу из вспомогательных и обслуживающих

подразделений, комплектуется тем самым вторые смены основных цехов и повышает коэффициент сменности.

Ускоренные темпы механизации подъемно-транспортных, погрузочно-разгрузочных и складских работ являются основой для ликвидации имеющейся диспропорции в уровне механизации основного и вспомогательного производства на промышленных предприятиях, высвобождения значительного количества вспомогательных рабочих, обеспечения пополнения основных цехов рабочей силой, повышения коэффициента сменности работы предприятий и расширения производства на действующих предприятиях без дополнительного привлечения рабочей силы. В крупных городах, имеющих дефицит рабочей силы, решение проблемы улучшения использования основных фондов и производственных мощностей действующих предприятий путем их реконструкции, расширения, механизации и автоматизации производства, совершенствования организации производства и труда имеет особо важное значение.

Творческое и добросовестное отношение работников к труду является важным условием улучшения использования основных фондов и производственных мощностей.

Известно, что от совершенства системы морального и материального стимулирования в значительной степени зависит уровень использования производственных мощностей и основных фондов. Анализ технико-экономических показателей промышленных предприятий, работающих в новых условиях планирования и экономического стимулирования, свидетельствует, что новый экономический механизм, в том числе введение платы за производственные фонды, пересмотр оптовых цен, применение нового показателя для определения уровня рентабельности, создание на предприятиях поощрительных фондов, способствуют улучшению использования основных производственных фондов.

Таким образом, любой комплекс мероприятий по улучшению использования производственных мощностей и основных фондов, разрабатываемый во всех звеньях управления промышленностью, должен предусматривать обеспечение роста объемов производства продукции, прежде всего за счет более полного и эффективного использования внутрихозяйственных резервов и путем более полного использования машин и оборудования, повышения коэффициента сменности, ликвидации простоев, сокращения сроков освоения вновь вводимых в действие мощностей, дальнейшей интенсификации производственных процессов [31, с. 102-108].

Исследование структуры и эффективности использования основных фондов ООО «Мостодор» показало следующие основные моменты:

1. Основные фонды на предприятии обновляются регулярно, но в недостаточном количестве, т.е. основных фондов больше выбывает, чем поступает, в связи с чем их доля в имуществе предприятия сокращается.

2. Динамика показателей эффективности использования основных фондов нестабильна, в 2013 году она резко снизилась в связи с финансовым кризисом, однако в 2010 г. предприятие нашло возможность увеличить данные показатели.

3. Объем основных фондов на предприятии резко снижается, что не влияет на чистую прибыль предприятия.

4. Динамика себестоимости продукции повторяет динамику показателей эффективности использования основных фондов, то есть снижается в 2012 году и повышается в 2010 году.

Выделяют следующие основные пути улучшения использования основных фондов:

- технические;
- организационные;
- экономические.

К техническим путям относятся реконструкция зданий и сооружений, модернизация машин и оборудования, повышение качества их технической эксплуатации, рост квалификации персонала. Здесь же рассматривается упущенная выгода от несвоевременной замены технических средств или приобретения устаревших моделей оборудования.

Организационное направление включает: во-первых, четкое диспетчирование производства, выявление незагруженного оборудования и помещений, реализацию излишних основных фондов, расширение объема производства на имеющихся производственных мощностях и площадях; во-вторых, применение современной оргтехники, позволяющей вести учет движения продукции и всех инвентарных единиц основных фондов в реальном режиме времени.

Экономические пути реализуются через стимулирование субъектов хозяйствования и персонала. Основные из них: сдача в аренду временно незагруженного оборудования; консервация основных фондов, которые в среднесрочной перспективе не будут использованы или реализованы; продажа имущества; материальное поощрение персонала, добивавшегося высокой производительности технических средств. Особое место занимает снижение остаточной стоимости основных фондов, которая является объектом налогообложения на недвижимость или на имущество.

Мероприятия экстенсивного направления повышения эффективности использования основных средств связаны с привлечением дополнительных производственных ресурсов. К ним относят:

- техническое перевооружение и реконструкцию производства, позволяющие сократить трудоемкость строительной продукции;
- комплексную механизацию и автоматизацию производства, исключаящие потери рабочего времени оборудования;

– рациональную специализацию и кооперирование участков, обеспечивающие полную загрузку оборудования, сокращение маршрута движения деталей, межоперационное ожидание деталей;

– модернизацию оборудования;

– повышение квалификации рабочих;

– создание благоприятных экологических условий (температура, чистота воздуха, отсутствие сквозняков, нормативный уровень влажности) для работы точного оборудования, микропроцессорной техники, станков с ЧПУ, компьютеров, предохранение их от преждевременных поломок, соблюдение режимов работы.

Мероприятия интенсивного направления не требуют дополнительного привлечения ресурсов. К ним относят:

– своевременный ввод в действие основных средств;

– совершенствование технологической структуры оборудования;

– повышение коэффициента сменности его работы;

– рациональную организацию труда рабочих – многостаночное обслуживание, совмещение профессий;

– своевременное профилактическое обслуживание и качественный ремонт основных производственных средств;

– стимулирование рабочих за увеличение межремонтного периода работы оборудования.

В комплексе мер, способствующих улучшению использования основных производственных средств, существенное значение имеет государственный налог на недвижимость, уплачиваемый предприятиями из собственной прибыли. Более полная загрузка оборудования, ликвидация ненужных основных производственных средств способствует увеличению прибыли, остающейся в распоряжении предприятия.

Совершенствование управления основными фондами ООО «Мостодор» должно осуществляться по следующим направлениям:

1. Обновление основных фондов предприятия.

2. Переоценка основных фондов и восстановление их стоимости

3. Повышение эффективности использования основных фондов.

Необходимо провести переоценку основных средств в сторону уменьшения их стоимости. Это влечет за собой уменьшение налога на имущество и за счет этого автоматически увеличивается чистая прибыль, а это в свою очередь влечет за собой увеличение налога на прибыль. При переоценке основных средств лучше обратиться к профессиональному оценщику. Так как именно он может предоставить наиболее достоверную информацию. Выбирая для себя те или иные способы приобретения основных фондов, предприятие реально должно себе представлять экономические последствия такого выбора. Необходимо проанализировать денежные потоки при различных способах финансирования. Прежде чем

переходить к расчетной части сравнительного анализа, следует выделить основные источники привлечения основных фондов:

1. Собственный капитал.
2. Банковский кредит.
3. Аренда.
4. Лизинг.

Собственный капитал фирмы состоит из взносов учредителей (уставный или складочный капитал), накопленных предприятием собственных средств, в том числе резервного фонда, и средств целевого финансирования, поступивших в виде ассигнований, дотаций, взносов, пожертвований.

Накапливаемый фирмой собственный капитал имеет три источника. Основной – прибыль от производственной и финансовой деятельности. Она накапливается в виде резервного капитала, нераспределенной прибыли прошедшего и отчетного периодов и фондов накопления. Второй источник – амортизационные отчисления. Амортизационные отчисления являются одним из источников формирования фондов накопления [32, с. 56-57].

Третий источник – увеличение стоимости основного капитала фирмы при переоценке основных фондов.

Каждое коммерческое предприятие для обновления своих основных средств может использовать банковский кредит.

Предприятие также может арендовать необходимое ему имущество. В аренде участвуют 2 субъекта отношений – арендодатель и арендатор. Первый сдает второму имущество (как правило, собственное) во временное владение и пользование за определенную плату, возмещая через арендные платежи свои затраты и получая прибыль.

Третий вид инвестиционной деятельности – лизинг.

Главная цель лизинга – привлечение дополнительных вложений, направленных на расширение производства, модернизацию, обновление материально-технической базы предприятия.

Лизинг – вид инвестиционной деятельности по приобретению имущества и передаче его физическим лицам. Договор заключается на определенный срок и на определенных условиях с правом выкупа имущества лизингополучателем. Предметом лизинга может быть движимое и недвижимое имущество, которое может использоваться для предпринимательской деятельности: предприятия и комплексы, здания, сооружения, оборудование, транспортные средства и др. [33, с. 23-24].

Существует ряд причин, почему именно лизинг выгоден для предприятий и организаций:

– Имущество, получаемое по лизингу, не оплачивается заранее, то есть не требует единовременного вложения денежных средств.

– Оплата лизинговой сделки производится в течение длительного срока из средств, полученных в результате эксплуатации имущества, приобретенного по лизингу.

– Режим лизинговых выплат устанавливается с учетом индивидуальных возможностей лизингополучателя и особенностей эксплуатации лизингового имущества.

– В течение всего инвестиционного срока сохраняется ликвидность имущества, т.е. продукт «лизинга» не связан в капитале в виде средств производства и позволяет увеличить рост оборотного капитала.

– За счет отнесения лизинговых платежей к производственным расходам можно уменьшить размер налогооблагаемой прибыли (лизинговые платежи относятся на себестоимость продукции).

– Лизинговое имущество не облагается налогом на имущество для лизингополучателя, поскольку находится на балансе лизинговой компании.

В конце лизингового контракта существует альтернатива: выкупить оборудование по остаточной стоимости, обменять его на более совершенное, продлить соглашение, что облегчает принятие решения по реконструкции и развитию производственной базы предприятия.

Следует отметить, что никакие способы оценки эффективности не могут дать точного ответа на вопрос, какой вид инвестирования предпочтительнее вообще, они позволяют оценить каждый конкретный вариант. Поэтому каждое предприятие должно максимально полно оценить свои возможности, внешнюю и внутреннюю среды и выбрать наиболее эффективный вариант.

Кроме того, предприятию можно порекомендовать:

Повышение уровня квалификации основных рабочих для работы на новой технике.

Совершенствование организации производства и труда с целью сокращения потерь рабочего времени и простоя в работе машин и оборудования.

Решение проблем, стоящих перед ООО «Мостодор», должно носить комплексный характер.

Необходимо принятие пакета скоординированных мер, действие которых в совокупности способно дать эффект: улучшить результаты финансово-хозяйственной деятельности, переориентировать предприятие от решения текущих проблем к вопросам долговременной стратегии развития, улучшить положение в социальной сфере предприятия.

Совершенствование деятельности ООО «Мостодор», должно идти по следующим основным направлениям;

– переход на полновесные арендные отношения с другими строительными предприятиями области в случае необходимости, а также заключение договоров аренды со сторонними юридическими лицами и населением (в части не используемых ими фондов);

– использование инструментария маркетинга с целью изучения рынка строительных услуг, определения и оценки спроса на строительную продукцию, изучения рыночных позиций конкурентов и выработки элективных приемов рекламной деятельности (продвижения);

– формирование рациональной ценовой политики на основе анализа (критической оценки) складывающихся издержек, выбора методов ценообразования на строительную продукцию исходя из задач по завоеванию определенной доли рынка для каждого сегмента потребителей;

– совершенствование системы и способов накопления, обработки и использования оперативно-производственной и финансово-хозяйственной информации на основе компьютеризации с использованием современного программного обеспечения.

Развитие лизинговых отношений, как уже отмечалось, будет способствовать упрочению финансового положения ООО «Мостодор», лучшему использованию ресурсов предприятия, наработке позитивного опыта конструктивного взаимодействия партнеров по договору финансовой аренды в условиях рыночной экономики.

4. УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИОННЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ СТРОИТЕЛЬНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

4.1. Понятие инновационного потенциала

В настоящий момент в России существует несоответствие между наличием инновационных возможностей и их реальным воплощением на практике. Немногие предприятия имеют сильный инновационный потенциал, но еще меньше могут эффективно его использовать. Проблема связана с отсутствием комплексных исследований, методологических разработок и концептуальных подходов к оценке инновационного потенциала и эффективности его использования. В современных условиях хозяйствования формирование и развитие инновационного потенциала становится одним из определяющих факторов устойчивого развития любого предприятия. В виду этих причин, исследование потенциала предприятия является актуальной задачей.

Актуальность исследований в этой области также определяется не только тем, что инновации признаются ключевым фактором экономического роста, но и тем, что в настоящее время общепризнана необходимость смены направленности экономики России – с сырьевой на инновационную, которая связана с трансформацией новых научных идей, знаний, изобретений, открытий, а также существующих технологий в новые или усовершенствованные продукты, внедренные на рынке и в производстве.

Базовым элементом, позволяющим оценить принципиальную возможность инновационной деятельности современных предприятий, является инновационный потенциал.

Инновационный потенциал предприятия – это способность достигать поставленных инновационных целей при имеющихся в наличии интеллектуальных, материально-технических, кадровых и финансовых ресурсах, которые обслуживаются соответствующей инфраструктурой.



Рис. 4.1. Структура совокупного инновационного потенциала предприятия

Как видно из рис. 4.1, инновационный потенциал предприятия включает в себя такие составляющие, как:

- научно-исследовательский потенциал (определяется численность персонала, занятого в НИР и ОКР, расходы на НИР и ОКР, рентабельность собственного капитала);
- технико-технологический потенциал (оценивается состояние оборудования, определяется уровень механизации и автоматизации производства);
- кадровый потенциал (определяется доля затрат на обучение и подготовку персонала, достаточность промышленно-производственного персонала для выполнения производственной программы);
- финансовый потенциал (оценивается обеспеченность собственными финансовыми средствами, возможность привлечения заемных средств, бюджетных средств);
- организационно-структурный потенциал (оценивается экспериментальная база, наличие опыта, проведения НИОКР, обеспеченность предприятия специализированными подразделениями).

Также в структуре инновационного потенциала предприятия необходимо выделить еще два важнейших составляющих: бизнес-процессы и ценности.

Ценности – это критерии, которыми руководствуются персонал и менеджмент при расстановке приоритетов. Чем больше и сложнее становится компания, тем более важным является необходимость развития у персонала практики принятия независимого решения на всех уровнях иерархии, которые соответствовали бы генеральной стратегии. Ценности компании могут оказывать не только положительное воздействие на стратегию компании, но и иметь обратный процесс, способный нанести вред инновационному потенциалу предприятия. Ценности успешных фирм имеют тенденцию к увеличению конечных показателей, направляя свою деятельность вглубь отрасли, делая ставку на предугадывание изменений потребительских предпочтений. Компании расширяют функциональность своих продуктов, чтобы привлечь новых потребителей, увеличивая тем самым накладные расходы. В результате показатели прибыли, которые изначально закладывала компания, снижаются.

Инновационный потенциал любого предприятия зависит от специфики и масштабов его деятельности, а степень использования потенциала определяет инновационные возможности и восприимчивость предприятия к нововведениям.

Реализация инновационного потенциала должна приводить к конкретным финансовым результатам. Опыт ведущих мировых корпораций показывает, что компании, которые успешно осуществляют инновации, оказываются более успешными в финансовом плане, чем их конкуренты.

При реализации своих инновационных возможностей предприятие сталкивается с различными проблемами такими как:

- недостаток финансовых средств, обуславливающий поиск источников финансирования и рационального использования имеющихся за счет обоснованности выбора перспективных направлений инновационной деятельности;
- отсутствие методики комплексной оценки инновационного потенциала предприятия;
- необходимость систематического технологического переоснащения производства современным оборудованием;
- повышенная рискованность, обусловленная высокой неопределенностью результата;
- отсутствие необходимой информации о потребностях рынка в инновационной продукции, о современных научно-технических достижениях;
- неэффективная работа маркетинговой службы;
- несовершенство мотивации персонала, учитывая повышенную значимость отдельных специалистов.

Решение этих проблем поможет эффективно использовать инновационный потенциал, что является одним из основных источников экономического и социального развития общества, определяющим фактором роста эффективности производства, повышения качества продукции, рационального использования природных ресурсов, предотвращения и нейтрализации экологических последствий индустриализации.

Для этого рекомендуется проведение предварительной оценки и дальнейшего постоянного учета инновационного потенциала предприятия.

Оценка показателей инновационного потенциала предприятия позволяет:

- адекватно оценить состояние и готовность предприятия к инновационным преобразованиям;
- проанализировать и спрогнозировать тенденции развития, выявить основные преимущества и «слабые места»;
- подготовить рекомендации по формированию инновационной стратегии предприятия и по механизмам ее реализации, которая позволит укрепить позиции на рынке;
- создавать и развивать информационные потоки для принятия эффективных управленческих решений.

Оценка инновационного потенциала проводится на основе детального анализа внутренней среды предприятия. Для этого элементы внутренней среды группируются в следующие блоки:

- продуктовый (проектный) блок – направления деятельности организации и их результаты в виде продуктов и услуг;

– функциональный блок (блок производственных функций и деловых процессов) – оператор преобразования ресурсов и управления в продукты и услуги в процессе трудовой деятельности сотрудников организации на всех стадиях жизненного цикла изделий, включающих НИОКР, производство, реализацию, потребление;

– ресурсный блок – комплекс материально-технических, кадровых, научно-информационных и финансово-экономических ресурсов предприятия;

– организационный блок – организационная структура и организационная культура;

– блок управления – общее руководство организации, система управления и стиль управления.

Объективная и своевременная оценка инновационного потенциала позволяет руководству предприятий правильно выбрать и успешно реализовать инновационные стратегии и, по сути, является залогом эффективного функционирования предприятий. Поэтому оценка инновационного потенциала, его развитие. Следовательно, развитие и самой организации) должны носить стратегический характер.

На основе комплексного анализа внешней среды и оценки уровня инновационного потенциала разрабатывается инновационная стратегия предприятия. Разработка инновационной стратегии должна осуществляться на высших иерархических уровнях управления. На основе результатов оценки можно выделить предприятия с высоким, средним и низким уровнем инновационного потенциала. Предприятие, которое обладает значительным инновационным потенциалом и осознано стремится его формировать и развивать, можно назвать инновационным. Инновационность предприятия является решающим фактором укрепления экономической самостоятельности и конкурентных рыночных позиций предприятия.

Таким образом, среди приоритетных направлений развития инновационного потенциала предприятий выделим следующие:

– с одной стороны, можно использовать имеющиеся конкурентные преимущества, которые базируются на ресурсах, и расширять их в направлении территориально новых рынков;

– с другой стороны, руководство предприятия предвосхищает, какой станет потребность в ресурсах на качественно новых рынках в будущем.

Следует отметить, что данные направления характеризуются высокой результативностью развития инновационного потенциала. В то же время для этого между структурами, обеспечивающими создание и реализацию инноваций, соблюдается пропорциональность, так как потребность в инновациях должна быть адекватна возможностям их создания и потребностям в них, с учетом имеющегося инновационного потенциала. В связи с этим, в

каждом конкретном случае формирования программ развития отдельных предприятий возможно использование частных стратегий.

В настоящее время в различной мировой экономической литературе понятие «инновация» определяется как превращение научно-технического прогресса в реальный, осуществимый в новых продуктах и технологиях проект. Проблема нововведений в нашей стране на протяжении нескольких лет осуществлялась лишь в рамках экономических исследований научно-технического прогресса.

Так же нововведения можно понимать как способ удовлетворения различных человеческих потребностей, дающий определенный прирост полезного эффекта. В настоящее время все чаще встречается такое понятие как инновационный менеджмент, который определяется как способ управления, который помогает человеку использовать все свои творческие возможности.

Одним из первых известных ученых, занимавшихся данной проблемой стал Й. Шумпетер. Благодаря ему были введены в научный оборот термины «нововведение», «инновационный процесс» и сегодня применяются в управленческой и экономической литературе достаточно широко.

Шумпетер Й. в своих работах, таких как: «Теория экономического развития», «Деловые циклы» и многих других выделял в процессе научно-технических изменений три стадии: изобретение, нововведение и диффузия. Однако такой подход последователи Шумпетера не поддержали, и в течение долгих лет многие авторы говорили о том, что ни одна из проблем, с которыми сталкивается американский бизнес, не является более важной или менее изученной, чем проблема нововведений.

Некоторые авторы вслед за Шумпетером называют нововведением только часть процесса в который входит идея, ее реализация, потребление готового продукта. Известный специалист в области управления П. Друкер разделяет процессы научно-технических изменений на научные открытия, изобретения и нововведения. Научное открытие, считает он, всегда может быть измерено тем, что оно добавляет к пониманию явлений природы.

Изобретение понимается как открытие новых технических возможностей для решения определенных задач. Главной особенностью нововведения является его влияние на образ жизни людей.

Понятие термина нововведения, как практической реализации нового товара, характерно и для других ученых. Э. фон Хиппель, писал: «Нововведение есть первое применение нового продукта или процесса».

Риггс Х. определял изобретение как, «концептуализацию новой идеи», а нововведение – коммерческое освоение новой идеи.

Известный ученый Й. Шумпетер выделял пять типичных изменений:

1) использование новой техники, новых технологических процессов или нового рыночного обеспечения производства (купля-продажа);

- 2) внедрение продукции с новыми свойствами;
- 3) использование нового сырья;
- 4) изменения в организации производства и его материально-технического обеспечения;
- 5) появление новых рынков сбыта.

Эти положения исследователь сформулировал еще в 1911 г.

В 30-е годы, он уже ввел понятие нововведения, рассматривая его как изменение с помощью которого осуществляется внедрения и использования новых видов товаров, новых производственных и транспортных средств, рынков и форм организации в промышленности. Когда нововведение определяется как процесс, то нововведение развивается во времени и имеет отчетливо выраженные стадии.

Понятие «инновация» стало активно использоваться в переходной экономике России как самостоятельно, так и для обозначения ряда родственных понятий таких как «инновационная деятельность», «инновационный процесс», «инновационное решение» и многие другие.

Для наилучшего понимания понятия «инновации» познакомимся с различными взглядами на ее сущность.

В литературе насчитываются сотни различных определений.

Например, по признаку содержания или внутренней структуры выделяют технические инновации, экономические, организационные, управленческие и ряд других.

Так же выделяют такие признаки инноваций, как масштаб (глобальные и локальные); параметры жизненного цикла (выделение и анализ всех стадий и подстадий), закономерности процесса внедрения и т. д.

Различные зарубежные авторы, такие как Н. Мончев, И. Перлаки, Хартман В.Д., Мэнсфилд Э., Фостер Р., Твист Б., И. Шумпетер, Роджерс Э. рассматривают это понятие с разных точек зрения, в зависимости от объекта и предмета своего исследования.

Например, такой ученый как, Б. Твист, определяет инновацию как процесс, в котором изобретение или идея приобретают экономическое содержание. В свою очередь исследователь Ф. Никсон считает, что инновация – это совокупность технических, производственных и коммерческих мероприятий, которые приводят к появлению на рынке новых и улучшенных товаров и оборудования. Ученый Б. Санто считает, что инновация – это такой общественный, технический и экономический процесс, который благодаря практическому использованию идей и изобретений приводит к созданию лучших по своим качественным характеристикам изделий, технологий.

Так же если инновация ориентируется на экономическую выгоду, прибыль, то появление нового продукта на рынке может привести добавочный доход.

Шумпетер И. трактует инновацию как совокупность новых научно-организационных производственных факторов, мотивированную предпринимательским духом.

В социологическом словаре слово «инновация» (от лат. «innovatio», англ. и нем. «innovation» – введение чего-либо нового) – это процесс изменения, связанный с созданием, признанием или внедрением новых элементов (или моделей) материальной и нематериальной культур в определенной социальной системе. В толковом словаре иностранных слов Л.П. Крысина «инновация» (от фр. «innovation») – обновление, перемена. В современном экономическом словаре «инновации» – нововведения в области техники, технологии, организации труда и управления, основанные на использовании достижений науки и передового опыта, а также применение этих новшеств в самых разных областях и сферах деятельности. В психологическом словаре «инновацией» называется результат творческой деятельности, направленный на разработку, создание и распространение новых видов изделий, технологий, внедрение новых организационных решений и т.д., которые удовлетворяют потребности человека и общества и вместе с тем вызывают социальные и другие изменения.

Иностранный термин «инновация» в настоящее время является одним из самых употребляемых в нашей стране. Используется он как самостоятельно, так и для обозначения ряда родственных понятий и процессов: «инновационная деятельность», «инновационный процесс», «инновационное решение» и т.д.

Международные стандарты в статистике науки, техники и инноваций – рекомендации международных организаций в области статистики науки и инноваций, обеспечивающие их системное описание в условиях рыночной экономики.

В соответствии с этими стандартами инновация – является конечным результатом инновационной деятельности, которая воплощается в виде нового или усовершенствованного продукта, внедренного на рынке, нового или усовершенствованного технологического процесса, используемого в практической деятельности, либо в новом подходе к социальным услугам.

Таким образом можно сказать:

- инновация является следствием инновационной деятельности;
- основное содержание инновации составляют изменения;
- главной функцией инновационной деятельности является функция изменения.

В мировых компаниях, которые добились лидерства в международных масштабах, используют стратегии, которые отличаются друг от друга во всех отношениях. Каждая успешная компания применяет свою собственную стратегию, которая основана на внедрении инноваций.

Компании добиваются конкурентных преимуществ посредством инноваций. Они осваивают новые методы достижения конкурентоспособности или находят благоприятные способы конкурентной борьбы при использовании старых приемах.

Инновации могут использоваться в новом дизайне продукта, в новом процессе производства, в новом подходе к маркетингу или в новой методике повышения квалификации работников. В большинстве своем инновации являются достаточно простыми и небольшими по своему содержанию, основанными на накоплении незначительных улучшений и достижений, чем на едином, крупном технологическом прорыве.

В инновационный процесс часто привлекаются идеи, даже не являющиеся «новыми» – идеи, которые буквально «витают в воздухе», но не применялись целенаправленно. При этом всегда происходит вложение капитала в повышение квалификации и получение знаний, в физические активы и повышение репутации торговой марки.

Некоторые инновации способны создавать конкурентные преимущества для различных организаций, порождая принципиально новые благоприятные возможности на рынке, или же позволяют заполнить сегменты рынка, на которые другие соперники не обратили внимания.

В условиях, когда конкуренты организации медленно реагируют на различные изменения, то такие инновации приводят к конкурентным преимуществам. Например, в таких отраслях, как автомобилестроение и бытовая электроника, японские компании добились исходных преимуществ за счет особого внимания к компактным моделям, имеющим меньшие размеры, потребляющим меньше энергии, которыми пренебрегали их иностранные конкуренты, считая такие модели менее выгодными, имеющими меньшее значение и менее привлекательными.

На международных рынках инновации, которые приносят конкурентное преимущество, предугадывают как внутренние, так и внешние потребности. Например, как только вырос международный интерес к безопасности продукции, шведские компании – Volvo, Atlas Copco и AGA имели успех на рынке, предусмотрев благоприятные возможности рынка в данной сфере. Но может возникнуть такая ситуация, когда инновации, которые являются своевременными для внутреннего рынка, могут даже помешать достижению конкурентного успеха в международных масштабах. Так, например, притягательность мощного оборонного рынка США отвлекла внимание американских компаний по производству материалов, инструментов и механизмов от привлекательных мировых коммерческих рынков.

Таким образом, можно сказать, что инновационная деятельность определяется как труд или определенное занятие, которое направлено на создание инноваций, являющиеся составной частью инновационного про-

цесса. Инновационный процесс, в свою очередь понимается как, развитие инновационной деятельности, последовательная смена ее состояний, то есть это определенная последовательность этапов реализации продукта интеллектуальной деятельности.

На основе ряда принципов развития можно выделить три фазовых состояния инновационного процесса:

- инерциальную фазу, или использование результатов научных исследований;
- имитационную, или диффузию инноваций в новые рынки;
- адаптивную, иными словами трансформацию имеющихся продуктов и оптимизацию возможностей производства.

Иными словами, инновационная деятельность – это деятельность, направленная на поиск и реализацию инноваций в целях расширения ассортимента и повышения качества продукции, совершенствования технологии и организации производства.

Инновационная деятельность включает:

- выявление проблем предприятия;
- осуществление инновационного процесса;
- организацию инновационной деятельности.

Главная предпосылка инновационной деятельности предприятия состоит в том, что все существующее стареет. И из за этого необходимо систематически отбрасывать все то, что износилось, устарело, стало тормозом на пути к прогрессу, к дальнейшему развитию, а также учитывать ошибки, неудачи и просчеты, допущенные в работе организации.

Для этого на предприятиях периодически необходимо проводить аттестацию продуктов, технологий и рабочих мест, анализировать рынок и каналы распределения.

Одним из главных вопросов являются, откуда появляются инновационные идеи? Можно назвать семь источников таких идей. Перечислим внутренние источники; они возникают в рамках предприятия или отрасли. К таким источникам относятся относятся:

1) неожиданное событие (для предприятия или отрасли) – успех, неудача, внешнее событие;

2) неконгруэнтность – несоответствие между реальностью (какова она есть на самом деле) и нашими представлениями о ней;

3) нововведения, основанные на потребности процесса;

4) внезапные изменения в структуре отрасли или рынка.

Далее рассмотрим внешние источники нововведений, так как они имеют свое происхождение за пределами предприятия или отрасли. К ним относятся:

1) демографические изменения;

2) изменения в восприятиях, настроениях и ценностных установках;

3) новые знания (как научные, так и ненаучные).

Анализ названных ситуаций при рассмотрении того или иного типа изменения позволяет установить характер инновационного процесса. Во всяком случае, всегда можно получить ответы на следующие вопросы. Что будет, если мы воспользуемся созданным изменением? Куда это может привести предприятие? Что нужно сделать, чтобы изменение превратилось в источник развития?

Вместе с тем из семи источников изменений наиболее важными являются третье и седьмое, так как они носят наиболее важный характер.

Изменение, вызываемое потребностью процесса, представляет собой куда более важное значение, нежели два первых. Старая пословица гласит: «необходимость есть мать изобретения». В данном случае изменение основывается на потребности практики, жизни. (Замена ручного набора в книгопечатании, сохранение свежести продуктов и др.)

Вместе с тем реализация этого типа изменений предполагает необходимость понимания, что:

- недостаточно прочувствовать потребность, важно познать и разобраться в ее сути, иначе невозможно найти ее решение;
- не всегда возможно удовлетворить потребность, а в этом случае остается только решение какой-то ее части.

Во всяком случае, при решении проблемы этого типа необходимо ответить на следующие вопросы:

Понимаем ли мы, в чем и в каких изменениях нуждается процесс?

Имеются ли в наличии необходимые знания или их нужно получить?

Соответствуют ли наши решения привычкам, традициям и целевым ориентациям потенциальных потребителей?

Наиболее существенные изменения, происходят на основе «новых знаний» или новых изобретений.

Нововведения, основанные на новых знаниях (открытиях), как правило, трудноуправляемы. Это обуславливается рядом обстоятельств. Прежде всего, наблюдается, как правило, большой разрыв между появлением нового знания и его технологическим использованием, во-вторых, проходит много времени до того, как новая технология материализуется в новом продукте, процессе или услуге.

В этой связи нововведения, основанные на новых знаниях, требуют:

- тщательного анализа всех необходимых факторов;
- ясного понимания поставленной цели, или необходима четкая стратегическая ориентация;
- организации предпринимательского управления, поскольку здесь необходимы финансовая и управленческая гибкость и нацеленность на рынок.

Инновационная деятельность – более широкое понятие, чем инновационный процесс. Она включает сам инновационный процесс и систему организационных, производственных и коммерческих мероприятий, направленных на создание или усовершенствование продукта, технологического процесса, получение прибыли. Благодаря четкой организации инновационной деятельности происходит ускорение технологического развития общества, быстрее внедрение всех достижений научно-технического процесса. Поэтому главной целью государственной инновационной политики является создание экономических, правовых, финансовых и организационных условий для осуществления успешной инновационной деятельности. Современную инновационную деятельность и ее виды характеризуют по двум направлениям (тенденциям):

- с позиции рекомендаций ЮНЕСКО инновационная деятельность рассматривается как научно-техническая деятельность (НТД), которая включает три ее вида: научные исследования и разработки (НИОКР); научно-техническое образование и подготовка кадров; научно-технические услуги;

- согласно сложившимся представлениям отечественных ученых-экономистов инновационная деятельность – это разработка новшеств и деятельность по материализации нововведений.

Научно-техническая деятельность характеризуется масштабом (объемом) выполняемых научных исследований, которые могут осуществляться в рамках научного направления научной проблемы, научной темы.

Научное направление – наиболее крупная научная работа, имеющая самостоятельный характер, и посвящено решению задач развития данной отрасли науки и техники. Решение того или иного научного направления возможно усилиями ряда научных организаций.

Научная проблема – часть научного направления, представляющая один из возможных путей ее решения.

Выполнение научной проблемы может осуществляться в виде целевой научно-технической программы, которая является комплексом увязанных по ресурсам и исполнителям работ. Как правило, координацию этих работ проводят головные научные организации.

Научная тема – часть проблемы, которая решается обычно в пределах одной научной организации и выступает основной единицей тематического плана при финансировании, планировании и учете работ. Цель темы НИОКР – эффективное решение конкретной задачи. Например, разработка прибора, способа, проведение патентных исследований, выполнение экономических работ и т.д. Тема в зависимости от сложности может разбиваться на этапы.

При осуществлении инновационной деятельности следует различать ее объекты, субъекты и понятие «инноватор».

Объект инновационной деятельности – это разработка техники и технологии для предприятий, находящихся на территории данной страны, независимо от их форм собственности.

Субъектами инновационной деятельности выступают юридические и физические лица, иностранные учреждения и граждане, а также лица без гражданства.

Инноватор – это творец, создатель инновации: открытия, технического решения, полезной модели, социально-экономической разработки, ноу-хау и т. д. Инновационная деятельность, как правило, осуществляется в научных учреждениях. Возможен термин и научная организация. Однако, с учетом многозначности понятия «организация» лучше пользоваться синонимичным термином «учреждение».

Все виды инновационной деятельности (ИТД) представляют собой инновационную сферу, т.е. область деятельности производителей и потребителей инновационной продукции (товаров и услуг), включающую распространение инноваций.

Инновационная деятельность немыслима без четко работающей инновационной инфраструктуры. В инновационную инфраструктуру включаются организации, фирмы, объединения, охватывающие весь цикл осуществления инновационной деятельности от генерирования новых научно-технических идей и их обработки до выпуска и реализации наукоемкой продукции. Таким образом, инновационная инфраструктура – это совокупность взаимосвязанных и взаимодополняющих друг друга организаций или их подразделений, осуществляющих инновационную деятельность и способствующих ей.

К таким организациям относятся:

1) инновационный инкубатор – сложный многопрофильный комплекс, как правило, занимающий отдельное здание и реализующий широкий перечень инновационных и информационных услуг. Инкубатор предоставляет услуги сторонним фирмам в течение 2-5 лет, после чего эти фирмы покидают инкубатор и начинают самостоятельную деятельность. Можно обозначить виды работ, проводимых в инкубаторе: экспертиза инновационных проектов, которая включает научно-техническую (определяется новизна и достоверность предлагаемого проекта), экологическую и коммерческую экспертизы, поиск инвесторов и предоставление им необходимых гарантий, предоставление на льготных условиях помещений, оборудования опытного производства, оказание правовых, рекламных, информационных, консультационных и прочих услуг. Инкубатор как коммерческая организация обеспечивает свою деятельность на самоокупаемости за счет участия в будущих прибылях, инновационных фирм. Инновационные инкубаторы явились основой и ядром будущих технологических парков и технополисов;

2) технологический парк – это научно-производственный территориальный комплекс, в состав которого входят ряд центров: исследовательский, инновационный, маркетинговый, центр обучения и центр информационных технологий. Функционирование технопарка основано на коммерциализации научно-технической деятельности и ускорении продвижения инноваций в сферу материального производства;

3) наивысшим проявлением интеграционной тенденции в инновационной деятельности является технополис. Он представляет собой целостную научно-производственную структуру, создаваемую на базе отдельного города, в экономике которого заметную роль играют технопарки и инкубаторы. Он представляет собой конгломерат, состоящий из нескольких сотен исследовательских учреждений, промышленных фирм, венчурных, венчурных и других организаций.

Таким образом, можно сказать, что инновации и инновационная деятельность явление достаточно популярное в настоящее время, которое стремительно развивается в рамках различных проектов и организаций. Инновационная деятельность подразумевает под собой сложный, четко организованный процесс, который включает в себя определенную структуру действий для достижения поставленной цели.

4.2. Виды инноваций

На сегодняшний день большое значение на конкурентоспособность любой организации влияют инновации.

Инновации создаются в результате различных исследований и открытий, которые способны материализовать ряд научных и практических решений. Основным свойством является новизна, которая оценивается по техническим параметрам.

С данной позиции можно дать следующую классификацию инноваций:

1. По масштабам распространения инновации могут быть мировыми, национальными, отраслевыми, локальными, связанными с предприятием или его отдельным подразделением.

2. По сфере применения различают инновации в производство, управление, рынок, потребление.

3. По видам инновации бывают научными, техническими, технологическими, экологическими, экономическими.

4. По характеру развития и внедрения бывают быстрые, замедленные, затухающие, равномерные, скачкообразные, нарастающие инновации.

5. По степени прогрессивности инновации можно разделить на делающие прорыв в теории и практике (например, микропроцессор); модифицирующие, улучшающие что-то внутри существующих систем, обеспе-

чивающие адаптацию базовых нововведений к изменяющейся среде и их поддержку; комбинированные.

6. По характеру связи с предшествующими образцами инновации могут быть открывающими новые направления в человеческой деятельности (например, самолет); заменяющими (электровоз и тепловоз вместо паровоза); отменяющими (бумага вместо пергамента); возвратными (современные парусные суда, дирижабли); имитирующими, в том числе ретроспективными, возвращающими к исходным идеям, модулям, конструкциям (образцы моды).

7. По целям выделяются следующие виды инноваций: для восстановления и сохранения функций существующей системы и ее основных свойств; для временного приспособления системы к количественным изменениям среды; для коренной перестройки системы и создания ее нового варианта (с изменением всех или большинства первоначальных свойств) при сохранении прежнего функционального принципа, позволяющего приспособить ее к качественным изменениям среды; для создания системы нового вида, что предполагает ее качественные изменения, но при сохранении прежнего принципа функционирования; для создания системы нового рода путем коренного изменения принципа ее функционирования.

8. По результативности инновации делятся на завершенные и незавершенные, успешные и неуспешные. Нововведение, например, не считается завершенным, если останавливается на какой-либо промежуточной стадии.

9. По степени новизны (новизна – совокупность свойств, характеризующих радикальность изменений объекта) инновации можно рассматривать как абсолютные (нет аналогов) и относительные. Последние могут быть частичными (отдельные новые элементы) и условными (новое сочетание прежних элементов).

Под воздействием различных внешних и внутренних факторов, происходит осуществление потребности в инновациях. К внешним факторам относятся: задачи завоевания новых рынков, конкурентная борьба, изменение политической, демографической, правовой ситуации, а к внутренним: рост производственных затрат и неблагоприятные условия труда.

Как правило, без специальных знаний и умений воспользоваться новшествами нельзя и особую роль в их реализации играют «ноу-хау» (англ. know how – знать как) – технические знания, опыт, секреты производства, необходимые для решения технической или иной задачи. Чаще всего под Н.-х. понимается результат технического творчества, хотя этот термин может применяться к технической и иной информации, необходимой для производства какого-либо изделия, к техническим решениям, выполненным на уровне изобретений, которые по какой-либо причине не были запатентованы в той или иной стране. Очень часто данная информация не охраняется патентами.

Отличительными признаками «ноу-хау» являются коммерческая и промышленная ценность.

Инновация или новшество имеет свой определенный жизненный цикл, который состоит из трех основных частей:

- период от начала разработки до выхода на рынок;
- период от выхода на рынок до снятия с производства;
- период устаревания от снятия с производства до прекращения эксплуатации у потребителей.

Инновации и различные изменения в продуктах и технологических процессах значительно различаются между собой.

Изменения, имеют различный цвет, параметры, свойства и стоимость изделия.

Данные свойства важны для удовлетворения цели организации и спроса на рынке, а так же увеличения доходов организации.

Необходимость в инновациях оценивается по ряду технологических параметров, а также с различных рыночных позиций. С учетом разнообразных требований строится классификация инноваций.

Так же инновации могут быть продуктовые и процессные.

Продуктовые инновации включают применение новых материалов, новых полуфабрикатов и комплектующих для получения новых продуктов.

Процессные – это применение новых методов организации производства и применение новые технологии.

По новизне для рынка инновации подразделяются на: новые для отрасли в мире; новые для отрасли в стране; новые для данного предприятия или группы предприятий.

Если представить организацию как взаимосвязанную систему, то можно выделить следующий тип инноваций:

1. *Инновации на входе в предприятие*, представляют собой изменения в выборе и использовании сырья, материалов, машин и оборудования, информации и т.д.;

2. *Инновации на выходе с предприятия* это изделия, услуги, технологии, информация и т.д.;

3. *Инновации системной структуры предприятия* включают в себя управленческую, производственную, технологическую стороны нововведений.

В зависимости от глубины вносимых изменений в процесс или в определенный продукт инновации бывают:

- * радикальные (базовые);
- * улучшающие;
- * модификационные (частные).

Все вышеперечисленные виды инноваций различаются между собой в зависимости от степени охвата этапов жизненного цикла.

Российскими учеными из научно-исследовательского института системных исследований (РНИИСИ) разработана расширенная классификация инноваций с учетом сфер деятельности предприятия, в которой выделены инновации:

- технологические;
- производственные;
- экономические;
- торговые;
- социальные;
- в области управления.

Известным ученым Н. Д. Кондратьевым в 20-х годах, было сделано инновационное наблюдение. Тогда было выявлено существование так называемых «больших циклов» или, как их называют за рубежом, «длинных волн». Кондратьев Н.Д. обосновал взаимосвязь длинных волн с техническим развитием производства, привлекая к анализу данные о научно-технических открытиях, и показал характер их динамики в виде волн.

Так же он занимался исследованием динамики нововведений, тем самым отличал их от открытий и изобретений. Динамика нововведений исследовалась Кондратьевым с помощью фаз больших циклов.

Кондратьев Н.Д. показал, что нововведения распределяются по времени неравномерно, появляясь группами, то есть говоря современным языком, кластерами. Рекомендации Н.Д. Кондратьева могут быть использованы при выработке инновационной стратегии.

Современный российский социолог А.И. Пригожин предложил достаточно полную классификацию для инноваций:

1. По распространенности:

- единичные;
- диффузные.

Диффузия – это распространение уже однажды освоенного новшества в новых условиях или на новых объектах внедрения. Именно благодаря диффузии происходит переход от единичного внедрения новшества к инновациям в масштабе всей экономики.

2. По месту в производственном цикле:

- * сырьевые;
- * обеспечивающие (связывающие);
- * продуктовые.

3. По преемственности:

- * замещающие;
- * отменяющие;
- * возвратные;
- * открывающие;
- * ретровведения.

4. По охвату:

- * локальные;
- * системные;
- * стратегические.

5. По инновационному потенциалу и степени новизны:

- * радикальные;
- * комбинаторные;
- * совершенствующие.

При разделении нововведений по охвату и инновационному потенциалу, важно иметь ввиду масштаб и новизну, интенсивность инновационного нововведения в наибольшей степени выражают количественные и качественные характеристики инноваций. Данные характеристики имеют важное значение для экономической оценки, а так же их последствий и обоснования управленческих решений.

Так же можно выделить следующие виды инноваций по уровню воздействия на процесс производства:

- расширяющие;
- заменяющие;
- улучшающие.

Расширяющие инновации используются в ряде принципов и методов базовых инноваций в экономических областях.

Замещающие инновации предназначены для производства операций другим, более эффективным способом.

Улучшающие инновации служат для повышения качества выполняемых работ.

По уровню воздействия на факторы производства инновации можно подразделить на комплексные и локальные.

Комплексные инновации, характеризуются существенными изменениями в оборудовании, технологии и квалификации работников.

Виды инноваций по области применения (табл.4.1):

- технологические;
- организационно-управленческие;
- экономические;
- маркетинговые;
- социальные;
- экологические;
- информационные.

На практике, как правило, применяются инновации технологического характера – инновации представляются в виде новых продуктов и процесса ввода новых технологий, оборудования и материалов.

Организационные инновации подразумевают под собой разработку и внедрение новой организационной структуры управления организацией.

Экономические инновации – включают в себя использование неприменяемых ранее систем и форм оплаты труда, методов управления издержками производства.

Маркетинговые – с их помощью происходит освоение новых рынков и способов продвижения продукции.

Социальные инновации – включают в себя применение ранее неиспользуемых методов мотивации труда.

Экологические инновации – это использование и реализации новых технологий в области охраны окружающей среды.

Информационные – подразумевают использование новых информационных технологий.

Так же можно выделить виды инноваций по причинам их возникновения:

- стратегические;
- реактивные.

Стратегические инновации являются перспективными, они предназначены для обеспечения конкурентоспособности продукта или услуги определенной организации или предприятия,

Реактивные инновации – осуществление реакции на действия конкурентов и направлены на повышение конкурентоспособности товара или услуги.

По характеру удовлетворяемых потребностей инновации подразделяются на:

- создающие новые потребности;
- удовлетворяющие имеющиеся потребности иным способом;
- более эффективно удовлетворяющие имеющиеся потребности.

Такая классификация инноваций используется для целей статистического учета, а так же позволяет позиционировать продукцию на конкурентном рынке и оценивать уровень собственной конкурентоспособности.

Так же, по месту на предприятии или фирме можно выделить следующие виды инноваций:

- инновации на входе предприятия, когда происходит изменения в выборе и использовании сырья, материалов, машин и оборудования, информации

- инновации на выходе предприятия, представляют собой изделия, услуги, технологии, и различную информацию

- инновации системной структуры предприятия

Кроме этого, можно сказать, что инновации встречаются в разных сферах жизнедеятельности: управлении, обучении и подготовке кадров и др. Данные инновации представлены в табл.4.1.

Таблица 4.1

| Инновации в управлении | Инновации в обучении | Инновации в подготовке и переподготовке кадров |
|--|---|---|
| 1 | 2 | 3 |
| <p>– Это новшества, направленные на привлечение представителей общества к управлению образовательными учреждениями:</p> <p>Маркетинговые исследования в практике школ;</p> <p>создание системы автоматизации школьного управления;</p> <ul style="list-style-type: none"> · создание проблемных групп и кафедр внутри школы; · создание попечительских и управляющих советов с реальными функциями; · создание сетевого взаимодействия и структуры взаимодействия школ (как правило, на селе); · введение ваучеров в системе повышения квалификации. <p>Создание новой управляющей системы., гибкой структуры управления, определение новых структурных взаимосвязей, полномочий, должностных обязанностей (зам. по дополнительному образованию, маркетингу, диагностике, менеджер центра платных дополнительных услуг, руководители временных творческих групп)</p> | <p>– Это новые методики преподавания, новые способы организации содержания образования, интеграционные межпредметные программы, методы оценивания образовательного результата:</p> <p>Обновление содержания введение государственного образовательного стандарта стандартов и БУПа(2004). Участие в эксперименте по введению федерального государственного образовательного стандарта</p> <p>Разработка образовательной программы школы</p> <p>Введение новых формы организации (регламентации) учебного процесса</p> <p>Внедрение современных педагогических технологий</p> <p>Гуманизация оценочной деятельности</p> <p>дополнительное образование</p> <p>Формирование ключевых компетентностей</p> <p>Внедрение информационных технологий в образовательный процесс</p> <p>работа с одаренными детьми и детьми, испытывающие затруднения в обучении</p> <p>Оснащение ОУ учебным и компьютерным оборудованием</p> | <p>– Это новые методики преподавания, новые способы организации занятий, новые программы переподготовки кадров, ориентированные на изменения требований к качеству образования:</p> <ul style="list-style-type: none"> – дистанционное обучение; – создание сетевых структур; – тьюторство; – создание интегрированных межпредметных курсов по обучению новых профессиональных групп (менеджеров образования, экспертов, учителей профильной школы): <p>Профессиональное развитие педагогических кадров</p> <p>Развитие профессиональной компетентности администрации(менеджеров)</p> <p>Формирование профессиональной компетенции учителей</p> <p>Диагностика потребностей учителей в повышении квалификации, оценка профессиональных затруднений учителей</p> <p>Планирование профессиональной карьеры учителей</p> <p>Обучение учителей основам компьютерной грамотности</p> |

Окончание табл. 4.1

| 1 | 2 | 3 |
|--|---|--|
| <p>Переход на проектное управление (проектирование системных изменений в ОУ)</p> <p>Внедрение интегрированных моделей образования, реализующие программы различных уровней образования. с учетом потребностей обучающихся</p> <p>Государственно-общественное управление Создание Управляющего Совета</p> <p>Формирование новой организационной культуры школы</p> <p>Информационно-коммуникационное обеспечение деятельности руководителей ОУ Создание единой информационной системы управления, электронной форма ведения школьной документации(дневники), веб-страницы ОУ</p> <p>Подготовка и переподготовка управленческого персонала ОУ (Организационно-деятельностные игры управленческих кадров</p> <p>Разработка системы локальных актов, регламентирующих деятельность ОУ</p> <p>Мониторинг деятельности ОУ</p> <p>Разработка механизмов управления качеством образования (квалиметрия, статистика, социологические исследования, измерения психического и физического развития)</p> <p>Сетевое взаимодействие с муниципальными ОУ</p> | | <p>Создание проблемных творческих семинаров, стратегических команд</p> <p>Подготовка учителей к участию в экспериментальной и инновационной деятельности</p> <p>Организация системы наставничества</p> <p>Повышение психологической компетентности педагогов, проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей педагогов (актерское мастерство, психодрама, игровая деятельность</p> <p>Разработка портфолио педагога</p> <p>Привлечение преподавателей вузов для работы с одарёнными детьми</p> <p>Создание компьютерной базы данных о передовом опыте</p> <p>Совершенствование форм материального и морального поощрения, стимулирования педагогов, разработка критериев оценки их деятельности</p> |

Таким образом, из вышеизложенного материала, можно сказать, что инновации различны по своему происхождению, развитию и применению. У каждого из видов имеются свои достоинства и недостатки. При разработке того или иного нововведения, необходимо учитывать их особенности.

4.3. Методы управления инновационным потенциалом

Для эффективной работы различных производственных процессов, в том числе и инновационной деятельности, требуется хорошо организованная система управления данной деятельностью.

Управление инновациями на современном производстве – это важнейшая составная часть управленческой деятельности вообще связанная с обеспечением развития производства, совершенствованием всех его элементов и подсистем.

Управление инновациями включает в себя формирование и организацию определенной системы управления, т.е. форм и методов управления инновационной деятельностью, они зависят от характера осуществляемых нововведений.

Важное место среди различных инноваций занимают продуктовые инновации, их сущность заключается в создании других видов инноваций. Так же, в настоящее время все большее значение приобретают социальные инновации, данная тенденция связана с необходимостью создания так называемого «потенциала успеха», необходимого для решения проблем, которые возможно произойдут в будущем.

Модель управления инновациями представлена на рис. 4.2.

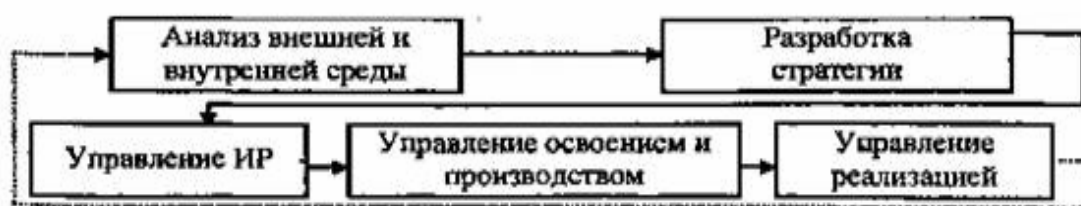


Рис. 4.2 Функции управления инновациями

В соответствии с этапами работы хозяйства современного предприятия, к функциям управления инновациями, которые тесно связаны с функциями управления производством в целом, следует отнести (см. рис. 4.2): анализ внешней и внутренней среды предприятия, разработку стратегии, управление научными исследованиями и разработками (ИР), управление освоением и производством, управление реализацией (сбытом, обращением). Все перечисленные функции отражают этапы создания и развития инноваций на предприятии.

Рассмотрим данные этапы поподробнее.

Анализ внешней среды включает в себя исследование рынка производимой продукции и оказываемых услуг иными словами проводит маркетинговые исследования. В результате такой работы происходит формирование основных количественных и качественных требований к продукции или услугам, так же определяются ее возможные потребители, области сбыта, формы и способы реализации. Кроме этого, На данном этапе проводится изучение возможностей предприятия по производству необходимых товаров и оказанию услуг, т.е. проведение анализа внутренней среды предприятия, подготовленности экономической, организационно-технической и социальной подсистем, разработка соответствующих рекомендаций. Имеющиеся противоречия между возможностями предприятия и требованиями внешней среды разрешаются на основе разработки и реализации стратегии предприятия.

Важной частью развития организации является ее стратегия, это как провалило совокупность перспективных целей ее деятельности и способов их достижения. В состав перспективных целей включаются как общие показатели хозяйственной деятельности предприятий – это рост прибыли, объема производства и продаж, увеличение доли на рынке и т.д., так и инновационные задачи, затрагивающие различные стороны деятельности предприятия, которые подлежат изменению и совершенствованию.

Следующий этап – научных исследований. Данный этап подразумевает под собой, конкретизацию требований к качественным характеристикам продукции или услуг, так же определяются показатели того на сколько данная организация готова к реализации этих требований.

Претворение полученных результатов от исследований в работу организации осуществляется на основе опытно-конструкторских, опытно-технологических работ и других различных разработок. Научные исследования и разработки, часто выполняются специализированными подразделениями предприятия такими как, НИИ, конструкторско-технологическими бюро, лабораториями и т.д. Так же к их проведению могут привлекаться и сторонние организации, которые составляют научно-производственную инфраструктуру данного предприятий или организации, включая научно-исследовательские институты и высшие учебные заведения. Наука в данном случае выступает и как источник инновационных идей, и как ресурс решения проблем, которые могут возникнуть в любом звене инновационного цикла.

Исследования и разработки связаны с интеллектуальной собственностью в виде открытий, изобретений, рационализаторских предложений. Защита интеллектуальной собственности осуществляется патентованием изобретений, регистрацией стандартов на продукцию предприятия, торговых марок, реализацией авторских прав и т.п.

Для того чтобы управлять освоением и производством новой продукции необходимо выполнять определенные функции, которые связаны с созданием производства новой или усовершенствованной продукции, обеспечением эффективного производственного процесса и его обслуживанием. Особое значение на данном этапе производства имеют вопросы обеспечения выпуска продукции в соответствии с выработанными на предыдущих этапах требованиями.

Процесс управления реализацией часто осуществляет решение задач продвижения товаров и услуг, что подразумевает под собой рекламу, персональные продажи, стимулирование сбыта и многое другое.

Благодаря таким функциям как реализация и исследование рынка осуществляется так называемая обратная связь между производителем и потребителем, которая обеспечивает непрерывность инновационного цикла. Именно ими инновационный цикл отличается, от комплекса работ которые осуществляют подготовку производства новых изделий.

Процесс управления включает в себя ряд специальных функций:

- Управление научно-исследовательскими работами и разработками;
- технические функции, обеспечивают решение важных вопросов, которые связаны с техническим и технологическим обеспечением инновационной деятельности, основного и вспомогательных производств, сферы управления, всех хозяйств и служб предприятия, участвующих в освоении новых изделий.

- экономические функции управления инновациями, включают в себя разработку планов производства новой, они предполагают: проведение маркетинговых исследований продукции, определение необходимого объема капитальных вложений, расчет затрат на производство, расчет экономических норм и нормативов, доходов и прибыли, формирование системы учета выпуска продукции, а так же других работ, выполняемых в инновационном цикле, решение вопросов оплаты труда, его материального стимулирования;

- организационные функции, осуществляют решение вопросов организации производства новой продукции, такие как организации рабочих мест, бригад, участков, цехов, производств, организации труда работников и коллективов, организации управления производством, кадрового обеспечения производства;

- социальные функции предусматривают подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, создание нормального социально-психологического климата в коллективах, улучшение условий труда и быта работников, преодоление социально-психологических барьеров, препятствующих нововведениям.

Для того что бы применить данные функции на производстве или организации используются следующие способы: подготовка персонала, кото-

рая включает в себя обучение, совместное обсуждение стоящих проблем, создание необходимых условий труда; стимулирование активности, материальное и моральное; финансовая, организационная и психологическая поддержка творческой активности и инициативы со стороны руководства; использование способов разрешения конфликтов.

Для осуществления финансовой поддержки нововведений в организациях в экономически развитых странах используются особые формы планирования бюджета отдельных производственных подразделений. Только после того, как новая продукция успешно продается на рынке в течение двух или более лет, данные о ней включаются в отчетность соответствующего подразделения, чтобы не снижать его показатели в период освоения новшеств.

Так же существует организационная поддержка инновационной деятельности, которая связана с реализацией и проведением организационных функций управления нововведениями, которые осуществляются:

- в рамках существующей системы управления предприятием;
- на программно-целевой основе (разработка и реализация целевых программ предприятия, создание целевых групп по решению конкретных проблем и т.д.);

- с использованием дивизиональных структур (формирование в той или иной степени самостоятельных производственных и управленческих подразделений, ответственных за коммерческий успех новшеств на конкретном рынке);

- в рамках научно-производственных объединений различного типа, в том числе сетевых структур;

- с использованием договорных отношений с предприятиями, организациями, составляющими научно-производственную инфраструктуру (научно-исследовательскими организациями, высшими учебными заведениями, аудиторскими, консалтинговыми, инновационными и другими фирмами), отдельными лицами;

- с использованием услуг в различных формах высококвалифицированных специалистов-консультантов;

- в рамках системы управления качеством, обеспечивающей реализацию инновационного цикла по совершенствованию конкретных видов продукции.

Важное значение в реализации различных функций управления инновациями принимают субъекты управления инновациями.

В качестве данных субъектов выступают: руководители различного уровня, которые выполняют общие функции управления в рамках инновационного цикла; менеджеры по инновациям, которые отвечают за реализацию инновационного процесса; конструкторские и технологические подразделения; подразделения подготовки производства, координации

работ; служба управления качеством; специальные конструкторские и (или) технологические бюро с опытным производством; другие научно-производственные фирмы, научно-исследовательские институты, высшие учебные заведения.

Рассмотрим основные механизмы управления инновациями, которые состоят из следующих элементов (рис.4.3):

- прогнозирование инноваций;
- планирование инноваций;
- анализ ситуации;
- идентификация потребности в инновации;
- определение критериев выбора альтернатив инноваций;
- разработка альтернатив;
- установление наилучшей из них;
- разработка и согласование управленческого решения;
- управление реализацией;
- контроль и оценка результатов.

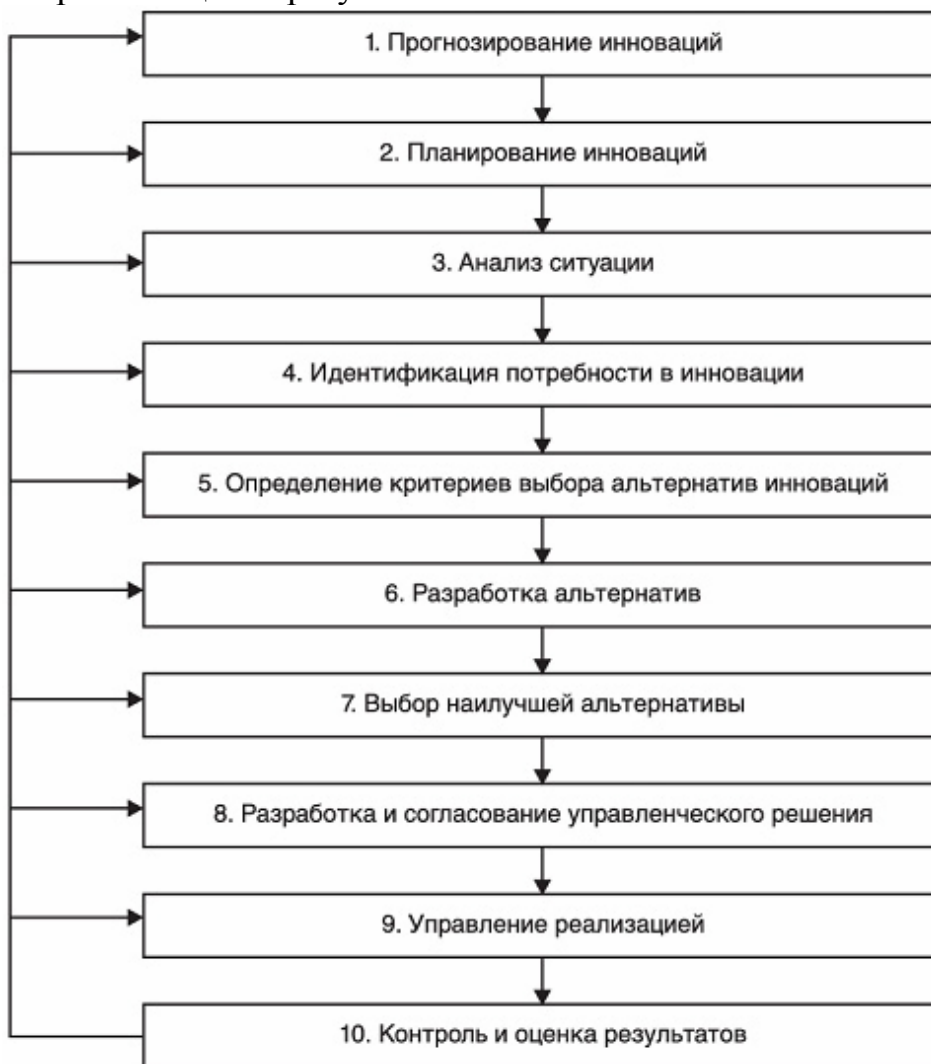


Рис. 4.3. Механизм управления инновациями

Все перечисленные элементы находятся в тесной взаимосвязи, что позволяет лучше обеспечивать процесс управления инновациями.

Рассмотрим элементы механизма управления инновациями более подробно.

1. Прогнозирование инноваций в организации – обеспечивают поиск наиболее перспективных путей развития инновации предприятия или организации в технической области. Прогнозирование инноваций дает возможность наглядно представить картину будущего и увидеть, какие возможные изменения могут произойти в области применяемой техники и технологии, а также в выпускаемой продукции и какую роль это окажет на конкурентоспособность организации. Прогнозирование инноваций включает в себя три основных этапа:

- установление объекта прогноза;
- выбор метода прогнозирования, таких как метод экстраполяции, методы экспертных оценок, методы моделирования и др.;
- разработка самого прогноза и его вероятностная оценка.

2. Планирование инноваций предполагает выполнение следующих принципов:

- приоритетность – означает, что в план необходимо включать самые важные и перспективные направления инноваций, предусмотренные в прогнозе, реализация которых обеспечивает организации значительные экономические и социальные выгоды не только в краткосрочном, но и среднесрочном и долгосрочном периодах;

- непрерывность планирования – необходимо придерживаться закономерности и последовательности разработки краткосрочных, среднесрочных и долгосрочных планов инновационного развития;

- сквозное планирование – это планирование всех этапов цикла наука-производство: НИОКР, технологическая подготовка производства, выпуск новой продукции и ее жизненного цикла;

- комплексность – в плане должна прослеживаться тесная взаимосвязь инновационного плана с разделами плана экономического и социального развития организации, производственной программой, инвестиционным планом, кадровой политикой организации, финансовым планом;

- экономическая обоснованность и обеспеченность ресурсами – включение в план только экономически выгодных мероприятий, обеспеченных необходимыми ресурсами, т.е. бизнес-план инноваций организации.

3. Анализ ситуации – сбор данных о состоянии факторов прямого и косвенного воздействия внешней среды, а также о положении дел внутри организации. Затем собранную информацию классифицируют, анализируют менеджеры различных уровней. Реальные значения контролируемых инновационных параметров сравнивают с запланированными (на базе

составленных прогнозов), что дает возможность выявить проблемы, требующие скорейшего решения.

4. Идентификация потребности в инновации – ее определение и правильная формулировка, которая позволит разработать комплекс мер, повышающих эффективность функционирования организации при удовлетворении потребности в инновации. Не следует забывать, что потребность в инновации тесно связана не только с рынком потребителя, но и рынком производителя (внутренняя потребность организации в повышении уровня прибыли за счет инновации). Также идентификация потребности в инновации не может быть решена только в инновационном отделе организации, требуется помощь маркетингового отдела.

5. Определение критериев выбора альтернатив инноваций – осуществляется поиск критериев, за счет которых будет производиться сравнение альтернативы инноваций и выбор наилучшей (например, затраты на инновации, жизненный цикл инновации, отдача от ее использования и т.п.).

6. Разработка альтернатив – это все возможные варианты и модификации инноваций, а также альтернативные пути их разработки и внедрения, из которых менеджер может выбрать наиболее оптимальный с точки зрения специфики организации, поставленных целей и ситуации во внешней среде.

7. Выбор наилучшей альтернативы – для эффективного внедрения и развития инноваций необходимо, сравнение преимуществ и недостатков каждой из предложенного варианта развития проекта, а также анализ его применения. Для сопоставления важно иметь комплекс стандартов или критериев оценки. Часто результатом выбора становится тот вариант, который включает в себя качества нескольких альтернатив. В современных условиях развития внешней среды, в которой находится любая организация, следует учесть возможный уровень риска.

8. Разработка и согласование управленческого решения относительно инновации направлены на сотрудничество инновационного отдела с другими подразделениями организации и управленческим персоналом. Специфика управления инновациями в том, что разрабатывают их, как правило, квалифицированные специалисты, а принимают решение и утверждают план внедрения менеджеры. В связи с этим в организациях, целенаправленных на инновационное развитие, принят групповой процесс принятия управленческих решений. Он позволяет в коллективе выявить несоответствия разных уровней управления и устранить их быстро и качественно.

9. Управление реализацией управленческого инновационного решения начинается с определения особенностей работ и необходимых ресурсов, а так же исполнителей и сроков деятельности. После чего разрабатывают

программу по реализации данного решения, которую необходимо выполнять подразделениям предприятия в соответствии с определенными целями.

10. Контроль и оценка результатов. В процессе осуществления инноваций в организации главной задачей менеджеров разных уровней является контроль над исполнением различных управленческих решений.

В необходимых случаях очень важна управленческая помощь и помощь квалифицированных специалистов, ими непосредственно вносятся изменения при обнаружении ошибок в работе.

Таким образом, для эффективного обеспечения управления инновациями важную роль играет системный подход, который определяет взаимосвязь и взаимозависимость между подразделениями предприятия или организации, характеризующие наличие прямых и обратных связей в системе управления инновациями.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В работе обобщены научные результаты, полученные авторами за многолетний период исследования. Она представляет собой комплексное исследование, которое включает в себя все этапы решения поставленных задач – от разработки теоретических и методических основ до практических рекомендаций.

Строительство является одной из ключевых отраслей любого региона. Развитие региона и строительства взаимно обусловлено. Поэтому необходимо обеспечить эффективное использование потенциала развития строительных предприятий на всех этапах жизненного цикла строительного объекта в кризисных условиях развития экономики.

Управление потенциалом строительного предприятия осуществляется в зависимости от факторов внешней и внутренней среды, влияющей на его деятельность. Важная задача использования потенциала предприятия в условиях рынка – обеспечить предприятию (фирме) возможности достижения необходимого преимущества перед другими конкурентами путём использования самых эффективных средств.

Потенциал предприятия состоит из различных составляющих, таких, как управление, маркетинг, кадры, сбыт, поставки и т.д.

В монографии исследованы методы управления кадровым, ресурсным, инновационным потенциалом предприятий строительного комплекса.

Разработанные рекомендации по повышению эффективности использования потенциала предприятий могут быть применены в деятельности как строительных предприятий Пензенской области, так и предприятий других регионов с учётом внесения необходимых корректировок и поправочных коэффициентов.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Авсянников, Н. Инновационный менеджмент [Текст] / Н. Авсянников. – М.: РУДН, 2011. – 192 с.
2. Адамчук, В.В. Экономика и социология труда [Текст] / В.В. Адамчук. – М.: ЮНИТИ, 2011. – 244 с.
3. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятий [Текст]: учебник / под ред. проф В.Я Позднякова. – М: ИНФРА-М, 2009. – 617 с.
4. Андрейчиков, А.В. Системный анализ и синтез стратегических решений в инноватике [Текст] / А. В. Андрейчиков, О. Н. Андрейчикова. – Изд. 2-е. – М. : URSS : ЛИБРОКОМ, 2013. – 304 с.
5. Андрейчиков, А.В. Стратегический менеджмент в инновационных организациях: системный анализ и принятие решений [Текст] / А.В. Андрейчиков, О.Н. Андрейчикова. – М.: Вуз. учебник: ИНФРА-М, 2013. – 394 с.
6. Артамонова, Ю.С. Повышение инновационного потенциала предприятий строительного комплекса Пензенской области [Электронный ресурс] / Ю.С. Артамонова, И.В., Оськина Б.Б. Хрусталева // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 4. – URL: <http://www.science-education.ru/118-14402> (дата обращения: 22.08.2014).
7. Артамонова, Ю.С. К вопросу о формировании региональной кластерной политики [Электронный ресурс] / Ю.С. Артамонова, И.С. Ханьжов, С.М. Байнишев // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 5. – URL: <http://www.science-education.ru/119-14407> (дата обращения: 25.08.2014).
8. Артамонова, Ю.С. Формирование производственно-образовательного кластера в сфере транспорта в Липецкой области [Текст] / Ю.С. Артамонова, И.С. Герасимова // Мир транспорта и технологических машин. – 2014. – № 2 (45). – С. 103-111.
9. Артамонова, Ю.С. К вопросу об управлении оборотными средствами автотранспортных предприятий [Текст] / Ю.С. Артамонова, Н.М. Белянская // Автотранспортное предприятие. – 2014. – № 7. – С. 31-35.
10. Артамонова, Ю.С. Реализация кластерной политики в Пензенской области [Текст] / Ю.С. Артамонова, Р.У. Салихов, П.В. Колесников // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 3. С. 352.
11. Артамонова, Ю.С. Формирование приборостроительного кластера в Пензенской области [Текст] / Ю.С. Артамонова, П.В. Колесников // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 2. – С. 477.
12. Артюшина, Е.В. Исследование прогностического новшества на наличие стратегического соответствия в диверсифицированной организации [Текст] / Е. В. Артюшина // Менеджмент в России и за рубежом : журнал. – 2013. – № 2. – С. 48-53.

13. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом [Текст] / Т.Ю. Базаров. – М.: ЮНИТИ, 2009. – 216 с.
14. Баулин, А.В. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия [Текст]: учебное пособие / А.В. Баулин, Е.С. Снеговская. – Пенза: ПГУАС, 2011. – 58 с.
15. Беляев, А.А. Антикризисное управление [Текст] / А.А. Беляев. – М.: ЮНИТИ, 2013. – 311 с.
16. Беренс, В. Руководство по подготовке промышленных технико-экономических исследований. Организация Промышленного Развития Объединенных наций (ЮНИДО). Новое издание [Текст] / В. Беренс, П.М. Харванек. – М.: АОЗТ «Интер эксперт», 1995.
17. Бизнес-план. Методические материалы [Текст] / под ред. проф. Р.Г. Маниловского. – М.: Финансы и статистика, 1995.
18. Бизнес-планирование [Текст] / под ред. Э.А. Уткина, Б.А. Котляр, Б.М. Рапопорт. – М.: Изд-во «ЭКМОС», 2002. – 320 с.
19. Бирман, Г. Экономический анализ инвестиционных проектов [Текст] / Г. Бирман, С. Шмидт; пер. с англ. под ред. Л.П. Белых. – М.: Банки и Биржи, ЮНИТИ, 1997.
20. Бочаров, В.В. Инвестиции [Текст]: учебник / В.В. Бочаров. – СПб.: Питер, 2009. – 384 с.
21. Бухалков, М.И. Организация и нормирование труда [Текст]: учебник для вузов / М.И. Бухалков. – 2-е издание. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 400 с.
22. Бычин, В.Б. Нормирование труда [Текст]: учебник / В.Б. Бычин, С.В. Малинин. – М.: Экзамен, 2010. – 320 с.
23. Викторова, Н.Г. Управление налогообложением и налоговыми рисками резидентов технопарков в сфере высоких технологий [Текст] / Н.Г. Викторова. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 165 с.
24. Виханский, О.С. Стратегическое управление [Текст]: учебник / О.С. Виханский. – 2е изд., перераб. и доп. – М.: Гардарики, 2009. – 296 с.
25. Войтов, А.Г. Эффективность труда в хозяйственной деятельности: Методология измерения и оценки [Текст] / А.Г. Войтов. – М.: Дашков и Ко, 2009 – 207 с.
26. Генкин Б.М. Экономика и социология труда [Текст]: учебник для вузов / под ред. Б.М.Генкина. – М.: Норма, 2013. – 447 с.
27. Голубков, Е. Инновационный менеджмент [Текст] / Е. Голубков. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 190 с.
28. Гольдштейн, Г.Я. Инновационный менеджмент [Текст] / Г.Я. Гольдштейн. – Таганрог: Изд-во ТРТУ, 1998.
29. Гретченко, А.А. Инновации в России: история, современность и перспективы [Текст] / А.А. Гретченко, С.В. Манахов // Креативная экономика. – 2011. – №, 3. – С.76-83.

30. Грибалев, Н.П. Бизнес-план. Практическое руководство по составлению [Текст] / Н.П. Грибалев, И.П. Игнатьева. – СПб: Изд-во «Белл», 1994.
31. Грязнова, А.Я. Нормирование труда на предприятиях в условиях рыночной экономики [Текст] / А.Я. Грязнова. – М., 2011. – 356 с.
32. Долженко, Р.А. Инновации в управлении персоналом в коммерческом банке [Текст]: монография / Р.А. Долженко; Алт. ин-т труда и права (фил.) Образоват. учреждения профсоюзов «Акад. труда и социал. отношений». – Барнаул: Азбука, 2012. – 177 с.
33. Дроздова, Т.Г. Управление затратами на предприятии [Текст] / Т.Г. Дроздова, В.Г. Лебедев. – СПб.: Издательский дом «Бизнес-пресса», 2013. – 352 с.
34. Егошин, А.П. Мотивация трудовой деятельности [Текст]: учебное пособие / А.П. Егошин. – Н. Новгород: НИМБ, 2010. – 320 с.
35. Емельянов, Ю. Бенчмаркинг как инструмент быстрого «перехвата» инноваций [Текст] / Ю. Емельянов, С. Хайниш // Проблемы теории и практики управления. – 2013. – № 6. – С. 105-118.
36. Ермакова, Е. Роль корпоративного предпринимательства в инновационной активности компании [Текст] / Е. Ермакова, М. Кузнецова // Проблемы теории и практики управления. – 2013. – № 9. – С. 194-101.
37. Захарьина, В.Р. Учет себестоимости продукции (работ, услуг) и прибыли (убытка) организации [Текст]: справочник бухгалтера / В.Р. Захарьина. – М.: Эксмо, 2012. – 386 с.
38. Злоказов, Ю.И. Управление производительностью труда. Нормативный подход [Текст] / Ю.И. Злоказов. – М.: Финансы и статистика, 2012. – 394 с.
39. Зубкова, А.Ф. Организация нормирования труда на предприятиях [Текст]/ А.Ф. Зубкова, Г.Э. Слезингер. – М.,2007. – 206 с.
40. Иванус, А.И. Гармоничный инновационный менеджмент [Текст] / А.И. Иванус ; предисл. д-ра техн. наук, проф. А. П. Стахова. – М.: URSS: ЛИБРОКОМ, 2011. – 247 с.
41. Ивашковский, С.Н. Экономика: микро и макроанализ [Текст]: учеб.-практ. пособие / С.Н. Ивашковский. – М.: Дело, 2009. – 360 с
42. Игонина, Л.Л. Инвестиции [Текст]: учеб. пособие / Л.Л. Игонина; под ред. В.А. Слепова. – М.: Юристъ, 2012. – 480 с.
43. Инвестиции [Текст]: учеб. пособие /под ред. М.В. Чиненова. – М.: КноРус, 2011. – 368 с.
44. Инвестиции [Текст]: учебное пособие / под ред. В.В. Ковалева. – М.: Проспект, 2008. – 360 с.
45. Иншакова, А. О. Реализация эффективной конкурентной политики ЕС в сфере инноваций посредством общего интеллектуального права

[Текст] / А.О. Иншакова, Д.В. Кожемякин // Законы России: опыт, анализ, практика. – 2013. – № 2. – С. 19 – 23.

46. Каширин, А. Инновационный бизнес. Вечурное и бизнес-ангельское инвестирование [Текст] / А. Каширин. – М.: Дело, 2012. – 258 с.

47. Кашлюшников, Р. Механизмы формирования заработной платы в Российской промышленности [Текст] / Р. Кашлюшников // Вопросы экономики. – 2011. – №4. – С. 56.

48. Ковалев В.В. Методы оценки инвестиционных проектов. – М: Финансы и статистика, 2003.

49. Кокурин, Д. Инновационная экономика (управленческий и маркетинговый аспекты) [Текст] / Д. Кокурин, В. Волков, Е. Сафиуллина. – М.: Экономика, 2011. – 534 с.

50. Кулаков, Ю. Инновационный менеджмент [Текст] / Ю. Кулаков. – М.: МГСУ, 2013.

51. Лепешинская, М.И. Рабочее место [Текст] / М.И. Лепешинская // Экономика и учет в строительстве. – 2012. – №1. – С. 7-11.

52. Липсиц, И.В. Инвестиционный проект [Текст] / И.В. Липсиц, В.В. Коссов. – М.: БЕК, 1996.

53. Лутохина Э.А. Трудовая активность и зарплата [Текст] / Э.А. Лутохина // Наука и техника. – 2010. – №4. – 36 с.

54. Мазманова, Б.Г. Управление оплатой труда [Текст]: учебное пособие / Б.Г. Мазманова. – М.: Финансы и статистика, 2010. – 368 с.

55. Маннапов, А. Система управления инновационной деятельностью в организации [Текст] / А. Маннапов // Проблемы теории и практики управления. – 2013. – № 6. – С. 98-104.

56. Мясоедова, Т.Г. Нужна ли мотивация к непрерывному обучению на современном производстве [Текст] / Т.Г. Мясоедова // Менеджмент в России и за рубежом. – 2013. – №4. – С.138-143.

57. Мясоедова, Т.Г. Человеческий капитал и конкурентоспособность предприятия [Текст] / Т.Г. Мясоедова // Менеджмент в России и за рубежом. – 2012. – №3. – С. 29-38.

58. Непомнящий, Е.Г. Методические указания по выполнению курсового проекта на тему: «Технико-экономическое обоснование предпринимательского проекта» [Текст] / Е.Г. Непомнящий. – Таганрог: Изд-во ТРТУ, 1998.

59. Новицкий, Н.И. Основы менеджмента: Организация и планирование производства [Текст] / Н.И. Новицкий. – М.: Финансы и статистика, 2012. – 208 с.

60. Организация и нормирование труда [Текст]: учеб. пособие / под ред. В. В. Адамчука / ВЗФЭИ. – М.: Финстатинформ, 2012. – 318 с.

61. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях АПК [Текст] / под ред. Ю.Н. Шумакова [и др.]. – М.: Колос С, 2012. – С.304.

62. Парамонов, А. Система управления производительностью труда: роль кадровой службы [Текст] / А. Парамонов // Человек и труд. – 2012. – № 2. – С. 46.
63. Петроченко, П.Ф. Анализ трудовых показателей [Текст]: учебное пособие для вузов / П.Ф. Петроченко. – 3-е издание, перераб. – М.: Экономика, 2013. – 556 с.
64. Попова, Н.В. К вопросу о планировании численности персонала промышленных предприятий [Текст] / Н.В. Попова // Менеджмент в России и за рубежом. – 2011. – №1. – С. 63-67.
65. Приголовко, Г.И. Вознаграждение персонала в свете концепций управления человеческими ресурсами [Текст] / Г.И. Приголовко // Менеджмент в России и за рубежом. – 2012. – №1. – С. 108.
66. Прокофьев, К.Ю. Место территориальных кластеров в механизме инновационного развития регионов [Текст] / К.Ю. Прокофьев // Региональная экономика: теория и практика. – 2013. – № 14. – С. 22 – 29.
67. Пряничников, Д. Финансирование инновационных компаний – от государственной поддержки до IPO [Текст] / Д. Пряничников // ЭКО: Экономика и организация промышленного производства. – 2012. – № 5. – С. 74-82.
68. Разработка и принятие решения в управлении инновациями [Текст] / И.Л. Туккель. – СПб.: БХВ-Петербург, 2011. – 342 с.
69. Реймер, В. Инновационная система России: проблемы управления и перспективы [Текст] / В. Реймер, А. Бреусов // Международный сельскохозяйственный журнал. – 2013. – № 2. – С. 3-6.
70. Рогова, Е.М. Венчурный менеджмент [Текст] / Е.М. Рогова, Е.А. Ткаченко, Э.А. Фияксель. – М.: Высш. шк. экономики, 2011. – 438 с.
71. Родионова, Н.Д. Сетевой подход к управлению развитием инновационной сферы региона [Текст] / Н.Д. Родионова // Региональная экономика: теория и практика. – 2013. – № 4. – С. 46 – 51.
72. Руководство инноватора: как выйти на новых потребителей за счет упрощения и удешевления продукта [Текст] / Скотт Энтони. – М.: Альпина Паблишерз: Юрайт, 2011. – 344 с.
73. Савицкая, Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия [Текст]: учебник / Г.В. Савицкая. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 425 с.
74. Самочкин, В.Н. Гибкое развитие предприятия. Анализ и планирование [Текст] / В.Н. Самочкин. – 2-е изд. испр. и доп. – М.: Дело, 2000. – 376 с.
75. Санникова, И.Н. Оценка инновационного потенциала предприятия для управления развитием [Текст] / И.Н. Санникова, Э.В. Татарникова // Менеджмент в России и за рубежом. – 2013. – № 3. – С. 57-64.

76. Сатановский, Р.Л. Методы снижения производственных потерь [Текст] / Р.Л. Сатановский . – М.: Экономика, 1998. – 302 с.
77. Сафарян, К. Инновационный бизнес. Практические аспекты оценки активов [Текст] / К. Сафарян. – М.: Дело, 2012. – 186 с.
78. Сергеев, Д.В. Прогнозирование себестоимости продукции в управлении [Текст] / Д.В., Сергеев С.Д. Подкопаева // Бухгалтерский учет – 2012. – №10. – С.3-10.
79. Стрельцов, Д.И. Особенности формирования территориально-отраслевых кластеров стройиндустрии [Текст] / Д.И. Стрельцов, Ю.С. Артамонова //Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 2. – С. 483.
80. Твисс, Б. Управление научно-техническими нововведениями [Текст]: сокр. пер. с англ. / Б. Твисс. – М.: Экономика, 1989. – 271 с.
81. Тебекин, А. Инновационный менеджмент [Текст] / А. Тебекин. – М.: Юрайт, 2013. – 480 с.
82. Теория экономического развития Йозефа Шумпетера [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.markus.spb.ru/biblioteka/shumpeter.shtml>
83. Тер-Григорьянц, А.А. Методические подходы к оценке инновационного развития региона [Текст] / А.А. Тер-Григорьянц, М.Л. Ушвицкий // Региональная экономика: теория и практика. – 2013. – № 10. – С. 49 – 56.
84. Тимофеев, А.В. Гибкое управление численностью персонала предприятия в современных условиях [Текст] / А.В. Тимофеев // Менеджмент в России и за рубежом. – 2013. – №4. – С.80-85.
85. Тимофеев, А.В. Особенности организации оплаты труда руководителей управляющей компании промышленного концерна [Текст] / А.В. Тимофеев // Менеджмент в России и за рубежом. – 2012. – №1. – С. 113-119.
86. Трачук, А. Инновационная стратегия компании [Текст] / А. Трачук // Проблемы теории и практики управления. – 2013. – № 9. – С. 75-83.
87. Трещина, С.В. Подходы к оценке эффективности инноваций и технического прогресса в отечественном химическом комплексе [Текст] / С. В. Трещина // Проблемы прогнозирования. – 2013. – № 2. – С. 28 – 39.
88. Трудовой кодекс РФ. – СПК «Гарант» [Текст].
89. Управление конкурентоспособностью в инвестиционно-строительном бизнесе [Текст] / А.В. Цветков [и др.] ; под ред. А.В. Цветкова и В.Д. Шапиро. – М.: Омега-Л, 2013. – 486 с.
90. Управление персоналом организации [Текст]: учебник / под ред. А.Я.Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 217 с.
91. Управление персоналом [Текст]: ученик для вузов / под. ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремиа. – М.: Юнити, 2011. – 305 с.
92. Управление трудовыми ресурсами [Текст]: справочное пособие / под ред. Л. А. Костина. – М., 2007. – 456 с.

93. Фасхиев, Х.А. Модель управления инновационной деятельностью предприятия [Текст] / Х.А. Фасхиев // Менеджмент в России и за рубежом. – 2013. – № 4. – С. 11-28.
94. Федеральный закон «Об инвестиционной деятельности в Российской Федерации, осуществляемой в форме капитальных вложений» от 25 февраля 1999 г. № 39. – ФЗ [Текст].
95. Федченко, А.А. Оплата труда и доходы работников [Текст]: учебное пособие / А.А. Федченко, Ю.Г. Одегов. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко», 2011. – 226 с.
96. Феоктистова, Е.М. Маркетинг: теория и практика [Текст] / Е.М. Феоктистова, И.Н. Краснюк. – М.: Высшая школа, 1993.
97. Филобокова, Л.Ю. Инновационные подходы к управлению конкурентоспособностью малого предпринимательства [Текст] / Л.Ю. Филобокова, О.В. Григорьева // Менеджмент в России и за рубежом. – 2013. – № 4. – С. 52-57.
98. Фильев, В.И. Нормирование труда на современном этапе [Текст] / В.И. Фильев. – М.: ЮНИТИ, 2007. – 318 с.
99. Финансы и управление предприятием [Текст] / под ред. А.М. Ковалевой. – М.: Финансы и статистика, 1995.
100. Фирсов, Ю. Факторы и элементы повышения инновационной активности предприятия [Текст] / Ю. Фирсов // Риск. – 2012. – № 1. – С. 148-153.
101. Фомина, Н.Е. Инновационно-инвестиционный цикл промышленности [Текст] / Н. Е. Фомина, А. В. Терентьев // Вопросы экономики и права. – 2012. – № 3. – С. 148-152.
102. Хазанович Э. С. Инвестиции [Текст]: учеб. пособие / Э.С. Хазанович. – М.: КноРус, 2011. – 320 с.
103. Цыганков, В. Трудовой потенциал: условия эффективности использования [Текст] / В. Цыганков // Человек и труд. – 2013. – №12. – С. 45-48
104. Чайникова, Л.Н. Анализ современного состояния обрабатывающего производства Чувашской Республики: кластеризация промышленности [Текст] / Л. Н. Чайникова, В. Н. Чайников // Региональная экономика: теория и практика. – 2013. – № 29. – С. 2-13.
105. Чурсин, А.А. Конкуренция, инновации и инвестиции (нелинейный синтез) [Текст] / А.А. Чурсин, С.А. Васильев; под ред. А.А. Чурсина. – М.: Машиностроение, 2011. – 477 с.
106. Шарп, У.Ф. Инвестиции [Текст] / У.Ф. Шарп, Г.Дж. Александер, Дж. Бейли; пер. с англ. – М.: ИНФРА – М, 1997.
107. Шевченко, И. В. Совершенствование программы инновационного развития Краснодарского края [Текст] / И.В. Шевченко, Е.Н. Алек-

сандрова, Н.В. Андреева // Региональная экономика: теория и практика. – 2013. – № 3. – С. 2 – 9.

108. Шевченко, Т.А. Инновационный маркетинг в условиях местного самоуправления [Текст] / Т.А. Шевченко // Практика муниципального управления. – 2013. – № 4. – С. 85 – 95.

109. Шепеленко, С.Г. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии [Текст] / С.Г. Шепеленко. – М.: ИКЦ и МарТ, 2011. – 240 с.

110. Щанкин, С. А. Региональная политика развития инновационных кластеров как инструмент реализации инновационной стратегии России [Текст] / С. А. Щанкин, Н. А. Катайкина // Региональная экономика: теория и практика. – 2012. – № 11. – С.12-21.

111. Экономика строительства [Текст]: учебник /ред. И. С. Степанова. – 3 изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт издательство., 2007 – 620 с.

112. Экономика труда [Текст]: учебник / под ред. проф. Ю. П. Кокина, проф. П. Э. Шлендера. – 2-е изд., перераб. и доп. – М: Магистр, 2010. – 686 с.

113. Экономическое обоснование инженерных проектов в инновационной экономике [Текст] / А. В. Бабилова [и др.]. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 142 с.

114. Ягупа, Е.Г. Формирование и использование нематериального капитала региона (на примере Сибирского федерального округа) [Текст]: монография / Е. Г. Ягупа. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 237 с.

115. Янковский К. П. Инвестиции [Текст]: учебник / К.П. Янковский. – СПб.: Питер, 2012. – 368 с.

116. Янчевский, В. Инновационный менеджмент. Понятия и категории [Текст] / В. Янчевский. – М.: Тетралит, 2014. – 144 с.

Приложение

БИЗНЕС-ПЛАН ПРОИЗВОДСТВО ДВУТАВРОВЫХ ДЕРЕВЯННЫХ БАЛОК, СТОЕК И СТРОПИЛ ДЛЯ МАЛОЭТАЖНОГО СТРОИТЕЛЬСТВА И МОНОЛИТНОГО ДОМОСТРОЕНИЯ

ООО «Маркон-инжиниринг»

Направление субсидий на первом этапе: организация производства, маркетинговые исследования, продвижение проекта с целью привлечения инвестиций

Контактное лицо – Усачев Вячеслав Николаевич

**Информационная карта субъекта малого (среднего)
предпринимательства в сфере инноваций**

| Наименование субъекта малого предпринимательства | | ООО «Маркон-инжиниринг» | | | |
|--|---|--|----------|----------|----------------|
| Номер и дата государственной регистрации | | | | | |
| Форма собственности – доля государства в уставном капитале – % – доля бюджетных научных (образовательных) учреждений в уставном капитале – % | | Общество с ограниченной ответственностью 0% 0% | | | |
| Сведения об учредителях (участниках) организации Доля в уставном капитале (в %) юридические лица физические лица | | Усачев Вячеслав Николаевич – 100% | | | |
| Основной вид деятельности | | 37.10 | | | |
| № п/п | Социально-экономические показатели деятельности субъекта малого предпринимательства | 2003 год | 2014 год | 2015 год | 2015 (прогноз) |
| 1 | Уставный капитал, тыс. руб. | | 10 | | |
| 2 | Стоимость основных средств, тыс. руб. Балансовая | | | 2950 | 2655 |
| | Остаточная | | | 2655 | 2360 |
| 3 | Объем производства продукции (работ, услуг), тыс. руб. | | | 18480 | 27000 |
| 4 | Темпы роста производства (%) | | | | 146 |
| 5 | Выручка от продажи товаров, продукции, работ, услуг (тыс. руб.) | | | 18480 | 27000 |
| 6 | Темпы роста выручки (%) | | | | 146 |
| 7 | Сумма годовой прибыли (тыс. руб.) | | 127,5 | 5111,248 | 12678,34 |
| 8 | Рентабельность производства (%) | | | 33,5 | 52,8 |
| 9 | Общая сумма уплаченных налогов в бюджетную систему РФ(тыс. руб.) | | 22,5 | 1077,157 | 1494,616 |
| 10 | Амортизационные отчисления, тыс.руб. | | 0 | 295 | 295 |
| 11 | Средняя численность работников, чел. | | | 6 | 6 |
| 12 | Среднемесячная заработная плата работников, руб. | | | 4400 | 6000 |

**Аннотация бизнес-проекта субъекта малого (среднего)
предпринимательства в сфере инноваций**

| | | |
|-----|---|--|
| 1. | Наименование проекта | Производство двутавровых деревянных балок, стоек и стропил для малоэтажного строительства и монолитного домостроения |
| 2. | Направление субсидии (вид экономической деятельности) | Организация производства, маркетинговые исследования, продвижение проекта с целью привлечения инвестиций |
| 3. | Сроки реализации бизнес-проекта | 3 года |
| 4. | Ожидаемый результат, тыс. руб. | 12678,34 |
| 5. | Сметная стоимость бизнес-проекта (тыс. руб.) | 525 |
| 6. | Источники финансирования бизнес-проекта: собственные средства (тыс. руб.) средства государственной поддержки (тыс. руб.) Средства венчурных фондов (тыс. руб.) | 25 500 |
| 7. | Срок окупаемости бизнес-проекта (мес.) | 5 |
| 8. | Наличие лицензии на право осуществления деятельности (в случае, если она подлежит лицензированию в соответствии с законодательством РФ) | - |
| 9. | Информация об охранных документах (вид документа, номер, дата регистрации, наименование РИД, дата приоритета (поступления), сроки действия, правообладатели, авторы) | - |
| 10. | Рентабельность (доходность) бизнеса (%): по итогам 2013 года по итогам 2014 года по итогам 2015 года по итогам 2016 года | 0 0 33,5 52,5 |
| 11. | Рентабельность (доходность) субсидии (%): по итогам 2013 года по итогам 2014 года по итогам 2015 года по итогам 2016 года | 0 30 1267,7 4102,3 |
| 12. | Бюджетная эффективность (%): по итогам 2013 года по итогам 2014 года по итогам 2015 года по итогам 2016 года | 0 4,5 220 519 |

Подробное описание результата интеллектуальной деятельности (РИД), подлежащего практическому применению (внедрению) в рамках бизнес-проекта субъекта малого (среднего) предпринимательства в сфере инноваций

Наименование РИД: технология производства двутавровых деревянных балок, стоек и стропил для малоэтажного строительства и монолитного домостроения

Назначение, область использования РИД: Производство унифицированного материала – двутавровой балки, позволяющей воплощать в кратчайшие сроки смелые архитектурные решения с минимальными затратами. В рамках проекта предполагается размещение производства БАЛКИ – основного элемента строительной системы, которая используется в строительстве для производства основных элементов зданий: для межэтажных перекрытий, в качестве стоек стеновых панелей, стропильных ферм. БАЛКА является основным элементом (унифицированным) технологии производства быстровозводимых, недорогих и качественных: домов, школ, детских садов, бизнес – центров, животноводческих ферм и других объектов сельхоз назначения.

Описание сущности и новизны РИД



Балки перекрытий (серия БП) используются на объектах и в строениях, имеющих крайне высокую нагрузку или сверхдлинные пролеты.

Высота балки (варианты) 200, 240, 300, 350, 400, 450 мм

Размеры пояса балки 90x40 мм

Стойка ОСП-3 толщиной 12 мм

Балки стропильные (серия БС) используются на объектах по жилищному и коммерческому строительству. Имеют большую зону для гвоздевых креплений и обладают высокой прочностью.

Высота балки (варианты) 200, 240, 300, 350, 400 мм

Размеры пояса балки 60x40 мм

Стойка ОСП-3 толщиной 9,5 мм

Стойки стенные (серия СС) по своим размерам отражают размеры пиломатериалов, используемых в строительстве и могут использоваться в качестве перекрытий в строениях с короткими пролетами и стоек при устройстве каркаса стен и перегородок.

Высота балки (варианты) 140, 160, 180, 200, 240 мм

Размеры пояса балки 45х40 мм

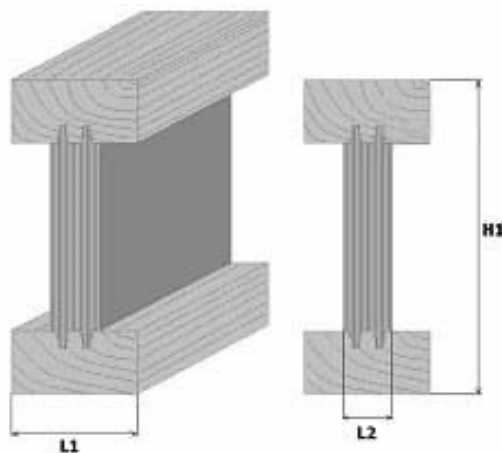
Стойка ОСП-3 толщиной 9,5 мм

| Наименование | Высота | Тетива Толщина | Полка | | Цена |
|--------------|--------|-------------------|---------|--------|-------|
| | | | Толщина | Ширина | |
| Серия СС | 160 | 10 | 80 | 38 | 140р. |
| | 180 | 10 | | | 160р. |
| | 200 | 10 | 80 | 38 | 180р. |
| Серия СБ | 240 | 10 | 38 | 64 | 150р. |
| | 300 | 10 | | | 160р. |
| | 350 | 10 | | | 190р. |
| | 400 | 10 | | | 210р. |
| Серия БП | 240 | 10 | 38 | 89 | 170р. |
| | 300 | 10 | | | 190р. |
| | 350 | 10 | | | 200р. |
| | 400 | 10 | | | 220р. |

БАЛКА ДВУТАВРОВАЯ ДЕРЕВЯННАЯ ДЛЯ ОПАЛУБКИ ПЕРЕКРЫТИЙ

Прайс-лист

| Наименование | | Цена, руб./шт. |
|------------------------------|----------|----------------|
| Балка двутавровая деревянная | L=1,50 м | 270,00 |
| Балка двутавровая деревянная | L=1,80 м | 330,00 |
| Балка двутавровая деревянная | L=2,10 м | 390,00 |
| Балка двутавровая деревянная | L=2,40 м | 450,00 |
| Балка двутавровая деревянная | L=2,70 м | 510,00 |
| Балка двутавровая деревянная | L=3,00 м | 570,00 |
| Балка двутавровая деревянная | L=3,30 м | 630,00 |
| Балка двутавровая деревянная | L=3,60 м | 690,00 |
| Балка двутавровая деревянная | L=3,90 м | 750,00 |
| Балка двутавровая деревянная | L=4,50 м | 870,00 |



Размеры балки:

| | | |
|------------|-----------|--------------|
| H1 = 200мм | L1 = 80мм | L2 = 27-30мм |
| | | |

Дополнительные услуги для теплоизоляционных работ каркасных домов производимых по данной технологии с применением оборудования: выдувной установки Krendil Machine Company США или аналогичное (Материал – целлюлозный утеплитель).

Описание технологических операций

Изготовление полок балки

1. Сушка пиломатериалов

Обеспечение влажности пиломатериалов для изготовления полок балки до 16% 2% и снятие внутренних напряжений Сушильные камеры мод. KATRES

2. Предварительная торцовка заготовок

Устранение повышенной покوروبленности и кривизны длинных заготовок для уменьшения припуска на дальнейшую обработку. Отрезка трещин на торцах заготовок после сушки

Станки торцовочные мод. ЦКБ-40К, TR-450

3. Раскрой по ширине

Распиловка обрезных пиломатериалов на заготовки для полок балки необходимой ширины

Станки многопильные мод. MRS-120

4. Калибрование заготовок

Фрезерование заготовок для вскрытия дефектов по пласти и кромке. Подготовка базовых поверхностей для дальнейшей обработки

Четырехсторонние продольно-фрезерные станки мод. Beaver 415, 420, 423

5. Вырезка дефектов

Поперечный раскрой заготовок с целью вырезки дефектных мест на пласти и кромке

Оборудование для вырезки дефектов мод. TRV 1700S 500 TSLR, Matrix-4, ТК-18Т

6. Сращивание по длине

Нарезание минишипов по ГОСТ 19414 на торцах заготовок, нанесение клея толщиной 0,1 мм и сращивание по длине с торцовкой в размер

Оборудование для сращивания по длине мод. Beaver 150 Light, Beaver 150 Standart, Beaver 150/6 (630) Super

7. Профилирование полки

Продольное фрезерование полки и обработка продольных пазов для установки стойки

Четырехсторонние продольно-фрезерные станки мод. Beaver 620, 623

ИЗГОТОВЛЕНИЕ ДВУТАВРОВОЙ БАЛКИ

10. Склеивание балки

Нанесение клея на шипы стойки толщиной 0,1 – 0,3 мм, сборка полок и стойки и склеивание их в единую балку

Пресс сборочный специальный мод. ПС-АСТРА-Н

11. Обработка торца балки

Торцовка балки в размер и обработка радиусных фасок на торцах полок

Станки шипорезные двухсторонние серии Beaver

12. Покраска балки

Нанесение специальной водостойкой краски желтого цвета на поверхность балки с пропиткой для защиты древесины

Покрасочные камеры мод. SCORPION 20, 30

Новые потребительские свойства продукции:

В отличие от существующих систем производства, БАЛКА имеет ряд неоспоримых преимуществ и позволяет выполнять сразу несколько функций:

1. Обеспечивает высокую несущую способность конструкции (несущая способность выше, чем клееной балки аналогичных размеров).

2. Надежное крепление (защемление) утеплителя (пенополистирольных плит)

3. Крепление отделочных плит и плит покрытий (ГВЛ, ОСП, СМЛ, Черепицы и т.д.) непосредственно на Балку без дополнительной обрешетки.

4. Для **производства** балок не требуется высокоточного дорогостоящего оборудования, балки производятся методом стендовой сборки, как в заводских условиях, так и непосредственно на строительной площадке из предварительно заготовленных в размер деталей.

5. Низкая стоимость и общедоступность сырья для производства БАЛОК.

6. При использовании БАЛОК в строительстве, конструктивно обеспечивается воздушный зазор для прокладки инженерных сетей и вентиляции.

7. Небольшой вес БАЛОК (при Высоте 200 мм 3,5 кг/м.п.) балки легко транспортируется и устанавливается, без грузоподъемных машин.

8. Материалы, из которых изготовлены БАЛКИ, весьма удобны для работы – распили, забивания гвоздей, сверления. Стенки позволяют прорезать отверстия для электропроводки и установки воздуховодов, канализационных труб.

9. БАЛКИ могут быть установлены на больших площадях без дефектов, таких как сгиб, усадка, трещины после их укладки (при Высоте СБК 300 мм можно перекрывать пролет до 12 м.)

10. При использовании БАЛКИ в соединении с пенополистирольными плитами в качестве ограждающей конструкции отсутствуют мостики холода.

11. Универсальность использования системы. Балки используются в строительстве для изготовления основных элементов дома: для межэтажных, цокольных и верхних перекрытий, в качестве стоек стеновых панелей, стропильных ферм.

12. Сниженный в 2-3 раза удельный расход материалов на перекрытие по сравнению с решением перекрытия по деревянным брусам;

13. Высокая производительность труда, позволяет значительно сокращать время возведения сооружений.

14. Надежность. Технические характеристики двутавровых балок сопоставимы с металлическими и бетонными.

Свойства продукта

- Универсальность применения – каркасное строительство, мансарды, перекрытия, стропильные системы и т.д.
- Небольшая масса балок позволяет вести работу без привлечения подъемной техники. Балка перекрытия, длиной 6,5 м весит не более 40 кг.
- Высокая скорость и простота монтажа балок при помощи обычного плотницкого инструмента.
- Надежность. Технические характеристики двутавровых балок сопоставимы с металлическими и бетонными.
- Высокая точность размеров. Постоянство размеров вне зависимости от сроков эксплуатации.
- Широкий сортамент выпускаемой балки (номенклатура размеров).
- Низкая теплопроводность.
- Не боится влаги.
- Возможность прокладки инженерных коммуникаций.

Сфера использования продукции

Балка имеет ряд свойств, обуславливающих ее использование в строительстве.

Высокая несущая способность, позволяющая использовать их в пролетах большой длины; Высокая жесткость полов; Сниженный в 2-3 раза удельный расход материалов на перекрытие по сравнению с решением перекрытия по деревянным брусам; Универсальность с точки зрения возможного применения в конструкциях стен, потолка и пола; Бесшумность пола и отсутствие скрипа при правильной установке; Удобство монтажа в силу легкости конструкций, обрабатываемости обычными плотницкими инструментами и отсутствия необходимости в крановом оборудовании; Высокая производительность труда, позволяет значительно сокращать время возведения сооружений.

Резюме бизнес-проекта
Краткое описание организации – инициатора бизнес-проекта.

ООО «Маркон-инжиниринг»

Генеральный директор – Усачев Вячеслав Николаевич

Место реализации бизнес-проекта: г. Пенза.

Суть бизнес-проекта.

Проект направлен на привлечение инвестиций на создание и развитие малого инновационного предприятия. На первоначальном этапе планируется провести НИОКР. В дальнейшем, поиск инвестиций на организацию, производство и последующую реализацию основной продукции – двутавровой балки

Краткое описание стратегии развития бизнеса, рисков.

При получении необходимого финансирования предполагается завершить ОКР, а именно, разработать техническую документацию по проекту, создать и апробировать опытную партию.

На сегодняшний момент стратегия развития заключается в поиске и заключении договоров с потенциальными заказчиками – юридическими лицами. Основными потребителями считаются строительные компании.

Доставка товара предполагается посредством самовывоза с территории Пензенской области железнодорожным транспортом. По области возможно доставка личным транспортом одного из учредителей организации.

К рискам организации можно отнести математические просчёты в изготовлении материалов, задержки доставки железнодорожным транспортом по форс-мажорным обстоятельствам. Снижение данных видов рисков предполагается посредством различного рода страхования грузов и консультации экспертов.

Для организации бизнеса необходима субсидия, которая пойдет на следующие статьи затрат.

Статьи затрат, покрываемые в счет субсидии

- Покупка дополнительного оборудования 275,0 тыс. рублей
- Программного обеспечения 185,0 тыс. рублей
- Реклама и продвижение 35,0 тыс. рублей
- Услуги сторонних организаций 35,0 тыс. рублей

При реализации проекта могут возникнуть следующие виды рисков.

На начальном этапе существуют следующие риски:

- риск не получить инвестиции;
- риск не достичь положительных результатов НИОКР.

Первый риск может быть снижен за счет обращения в различные венчурные фонды.

Второй риск может быть снижен за счет уже существующих положительных результатов данного исследования и квалификацией разработчика.

Технические риски возникают в процессе создания и пуска производства и связаны со следующими факторами:

- возможные ошибки в расчетах;
- задержки в получении согласований, разрешений и проведении необходимых экспертиз;
- задержка в поставке технологического оборудования;
- несоответствие основных видов сырья технологическим требованиям в период пуско-наладочных работ и длительный подбор технического регламента;
- низкое качество готовой продукции, высокий процент брака в процессе пуско-наладочных работ и первое время после ввода в эксплуатацию.

Технические риски, возникающие в процессе создания производства, могут смениться производственными рисками, возникающими в ходе эксплуатации предприятия, к которым следует отнести следующие:

- 1) увеличение стоимости основных сырьевых материалов;
- 2) ухудшение их качества;
- 3) сбой в календарном графике поставки материалов;
- 4) недостаточная квалификация персонала;
- 5) нарушение персоналом производственной и трудовой дисциплины.

Производственные риски напрямую оказывают влияние на процесс эксплуатации и качество готовой продукции, и, следовательно, на финансовый результат проекта. Для уменьшения негативных последствий от прогнозируемого роста цен на материалы, особенно высокого качества, и возможных перебоев в поставке сырья, необходимо разработать комплекс соответствующих мероприятий. В частности, можно на стадии проектирования заложить в проект увеличенный объем складов для хранения этого вида сырья, чтобы обезопасить себя от резких ценовых колебаний.

Социально-экономическая полезность бизнес-проекта

Проект направлен на решение важной проблемы – экологически чистого строительного материала – двутавровой балки с использованием местных сырьевых материалов.

Организационный план бизнес-проекта

Организационный план проекта представлен в виде календарного плана в приложении №3 к настоящему бизнес-проекту.

Производственный план бизнес-проекта

Для организации производства двутавровой деревянной балки необходимо следующее оборудование

| | | Количество | Стоимость, тыс. рублей | Примечание |
|----|---|------------|------------------------|-------------------------------|
| 1 | Пресс сборочный гидравлический ГП – 7200 | 1 | 1330,0 | УИБ-7,2 |
| 2 | Установка нанесения клея СНК -2 | 1 | 300,0 | |
| 3 | Станок фрезерный специальный СФ -102 | 1 | 300,0 | |
| 4 | Станок фрезерный специальный СФ -202 | 1 | 220,0 | |
| 5 | Станок фрезерный специальный СФ -101 | 1 | 300,0 | |
| 6 | Стенд испытательный ИС -1 | 1 | 350,0 | |
| 7 | Форматно- раскройный станок | 1 | 150,0 | |
| 8 | Программный продукт – программный комплекс МТЕК 20/20 или аналогичное | 1 | 180,0 | Г. Москва ООО «Пресс-В» |
| 9 | Круглопильная радиально-отрезная пила | 1 | 20,0 | |
| 10 | Пневматические и зажимные инструменты | | 15,0 | |
| 11 | Выдувная установка Krendil Machine Company США или аналогичное | | 365,0 | |
| 12 | | | | |

Оборудование для производства двутавровых деревянных балок и стоек – УИБ-7,2

Оборудование для производства двутавровых деревянных балок и стоек – это полуавтоматическая линия УИБ-7,2 в составе комплекса специальных деревообрабатывающих станков и сборочного гидравлического пресса, производительностью 800 п.м./ в смену, при персонале в 4 человека. Конструкция пресса позволяет собирать балку высотой от 100 до 450 мм. Оборудование работает на основе комплектующих: пояс балки-хвойный брус размером 38x64(40x60) и 38x89 (40x90) и полка балки – ОСП-3(10, 12 мм), любой влагостойкий сорт фанеры (10, 12 мм).

Оборудование для производства двутавровых деревянных балок и стоек УИБ-7,2 в настоящее время у российских станкостроителей аналогов не имеет. В свою очередь импортные аналоги данного комплекса оборудования имеют непомерно высокую стоимость, в то время как наша линия производства балок выгодно отличается по цене.

Требования к площадям для размещения оборудования

- 1_ Длина (мм) – 22000
- 2_ Ширина (мм) – 13000
- 3_ Высота (мм) – не менее 2500
- 4_ Температура – не менее 12 град.цельсия
- 5_ Суммарная мощность – 22кВт
- 6_ Склад готовой продукции – навес

Комплектность, описание и характеристика оборудования

| № | Наименование блока | Марка блока | Габариты блока (мм) | Назначение |
|---|--------------------------------|----------------|---------------------|--|
| Основная сборочная линия | | | | |
| 1 | Пресс сборочный гидравлический | ГП-7200 | 7500 x 1500 x 1800 | Сборка балок |
| 2 | Установка нанесения клея | СНК-2 | 1200 x 1300 x 1200 | Нанесение клея на клиновые пазы деревянных брусков |
| 3 | Стеллаж для комплектующих | | 4500 x 1400 x 1300 | |
| 4 | Стол приемный | РП-6000 | 6000 x 600 x 800 | Прием готовых балок |
| Станки специальные для обработки комплектующих | | | | |
| 5 | Станок фрезерный специальный | СФ-102 | 1700 x 1100 x 1100 | Обработка клинового спила плиты OSB-3 |
| 6 | Станок фрезерный специальный | СФ-202 | 4100 x 1900 x 1300 | Обработка соединительного паза для стыковки плит OSB-3 |
| 7 | Станок фрезерный специальный | СФ-101 | 1400 x 1300 x 1100 | Обработка клинового паза на деревянных брусках |
| Испытательное оборудование | | | | |
| 8 | Стенд испытательный | ИС-1 | 3500 x 1200 x 2200 | Испытание образцов |

План маркетинга бизнес-проекта

Распространение товара предполагается посредством интернета и телефонных заказов непосредственно от юридических лиц.

На региональном рынке прорабатывается вопрос по взаимодействию с крупнейшими строительными предприятиями промышленности по совместному производству емкостей для агрессивных жидкостей.

Стоимость изделия напрямую зависит от состава необходимых металлов изделия, размеров и расстояния до потребителя.

Кроме того, предполагается развитие послепродажного обслуживания клиентов.

Методом рекламного продвижения предполагается, в основном, использование ресурсов всемирной паутины.

Факторы, влияющие на отрасль

| Положительное влияние | Отрицательное влияние |
|---|--|
| Свободная рыночная ниша | Устоявшиеся каноны рынка плохо восприимчивы к инновациям |
| Ежегодное увеличение потребности в специализированных отраслях в материалах повышенной стойкости к агрессивным средам | Высокие барьеры для входа на рынок; необходимость лоббирования продукции |

В качестве потенциальных потребителей создаваемого нового коррозионностойкого материала могут быть предприятия, специализирующиеся на выпуске военной продукции, например Федеральное государственное унитарное предприятие «Прометей», ФГУП научно-производственное объединение «Энергия», ФГУП «Алексинский химический комбинат».

Предполагается использовать две модели: B2B и B2G, кроме этого, без внимания не остаётся использование франчайзинга.

Для максимизации прибыли и более полного охвата рынка предполагается использование инструментов рекламы.

Целью рекламы изделий является привлечение широкого круга покупателей. Предполагаемая рекламная деятельность нацелена на представителей целевого сегмента, то есть строительную. На начальном этапе реклама должна быть информативной, поскольку она является инструментом оповещения потенциальных потребителей об открытии нового предприятия.

На начальном этапе на рекламу предполагается затратить значительное количество средств, впоследствии реклама будет нужна для поддержания установившейся позиции в сознании потребителя, то есть на начальном этапе реклама будет информативной, затем напоминающей. При создании рекламы предполагается сотрудничество с рекламным агентством «Pro», рекламным агентством «Аншлаг», другими агентствами по продвижению информации о продукции в интернет сообществе, а так же планируется разместить информацию на специализированных сайтах.

В таблице представлены СМИ, используемые для рекламы продукции.

Реклама в СМИ

| Вид рекламы | Как будет реализован | Эффективность |
|---|---|---|
| 1. Телефонные звонки с целью предложения сотрудничества владельцам строительных организаций, частных застройщиков | Связь по телефону с владельцами владельцам строительных организаций, частных застройщиков | Возможность привлечения для сотрудничества средние и крупные компании |
| 2. Продвижение сайта | Размещение на первых строках поисковых систем, в частности Google, который обрабатывает 60% всех запросов в мире. | Возможность привлечения для сотрудничества средние и крупные компании |

Финансовый план бизнес-проекта

Финансирование проекта будет осуществляться из следующих источников: собственные средства предприятия, государственная субсидия. План-график инвестирования представлен в таблице.

Бюджетная эффективность определяется количеством налогов и сборов в бюджеты различных уровней РФ. В состав бюджетной эффективности включаются: страховые взносы во внебюджетные фонды, налог на доходы физических лиц, налог на прибыль.

Бюджетная эффективность проекта

| Показатель | 2013 год | 2014 год | 2015 год | 2016 год |
|-------------------------------|----------|----------|--------------|--------------|
| Бюджетная эффективность, руб. | 0 | 22,5 | 1077,15 7 | 1494,61 6 |

Общая бюджетная эффективность по проекту составит 2640,353 тыс. рублей.

Программа производства и реализации товара

| Наименование продукции | 2013год | 2014 год | 2015 год | 2016 год |
|--------------------------------|---------|----------|----------|----------|
| Производство (кол-во кв.м) | | | 123200 | 180000 |
| Средняя цена единиц (руб.) | | | 150 | 150 |
| Объем реализации (кол-во кв.м) | | | 123200 | 180000 |
| Выручка (руб.) | | | 18480000 | 27000000 |

Численность работающих по проекту, расходы на оплату труда и отчисления на социальные нужды

| Показатели | Единица измерения | По годам реализации проекта | | | |
|--|-------------------|-----------------------------|----------|----------|----------|
| | | 2013год | 2014 год | 2015 год | 2016 год |
| Численность работающих по проекту, всего | человек | | | 6 | 6 |
| Среднемесячная заработная плата | тыс.руб. | | | 4,4 | 6 |
| Расходы на оплату труда | тыс.руб. | | | 316,8 | 432 |
| Отчисления на социальные нужды | тыс.руб. | | | 107,712 | 146,88 |

Характеристика основных средств, задействованных по проекту

| Наименование продукции | По годам реализации проекта | | |
|--|-----------------------------|----------|----------|
| | 2014 год | 2015 год | 2016 год |
| Основные фонды и нематериальные активы, созданные и создаваемые по проекту (тыс. руб.) | | 2950 | 2655 |
| в том числе: а) здания и сооружения (тыс. руб.) | | | |
| б) машины и оборудование (тыс. руб.) | | 2950 | 2655 |
| в) нематериальные активы (тыс. руб.) | | 0 | 0 |
| Начисленная амортизация (тыс. руб.) | | 295 | 295 |
| Остаточная стоимость (тыс. руб.) | | 2655 | 2360 |

Финансовые результаты реализации бизнес-проекта, тыс. руб.

| № п/п | Наименование показателя | 2013 год | 2014 год | 2015 год | 2016 год |
|-------|--|----------|----------|----------|----------|
| 1 | Выручка от продажи товаров, продукции, работ и услуг (сумма полученных доходов) | 0 | 0 | 18480 | 27000 |
| 2 | Себестоимость проданных товаров, продукции, работ и услуг (сумма произведенных расходов) | 0 | 0 | 12021,1 | 17388,3 |
| 3 | Валовая прибыль (стр. 1 – стр. 2) | 0 | 0 | 6458,905 | 9611,705 |
| 4 | Коммерческие расходы | 0 | 25 | 127,5 | 180 |
| 5 | Управленческие расходы | 0 | 0 | 0 | 120 |
| 6 | Прибыль (убыток) от продаж (стр.3 – стр. 4, 5) | 0 | -25 | 6331,405 | 14422,95 |
| 7 | Прочие доходы (включая субсидию) | 0 | 525 | 7 | 0 |
| 8 | Прочие расходы | 0 | 350 | 150 | 250 |
| 9 | Прибыль до налогообложения (стр. 6 + стр. 7- стр. 8) | 0 | 150 | 6188,405 | 14172,95 |
| 10 | Налоги и иные обязательные платежи, уплачиваемые в бюджетную систему РФ | 0 | 22,5 | 1077,157 | 1494,616 |
| 11 | Баланс доходов и расходов (стр.9 – стр.10) | 0 | 127,5 | 5111,248 | 12678,34 |
| | Кроме того | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 12 | Затраты на создание бизнеса | 0 | 375 | 127,5 | 0 |
| | из них: | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 12.1 | собственные средства | 0 | 25 | 0 | 0 |
| 12.2 | субсидия из бюджета | 0 | 350 | 127,5 | 0 |

Научное издание

Артамонова Юлия Сергеевна
Белянская Надежда Михайловна

УПРАВЛЕНИЕ ПОТЕНЦИАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ
СТРОИТЕЛЬНОГО КОМПЛЕКСА
Монография

В авторской редакции
Верстка Н.А. Сазонова

Подписано в печать 24.02.15. Формат 60x84 1/16.
Бумага офисная «Снегурочка». Печать на ризографе.
Усл. печ. л. 11,27. Уч.-изд. л. 12,12. Тираж 500 экз. 1-й завод 100 экз.
Заказ № 69.

Издательство ПГУАС.
440028, г. Пенза, ул. Германа Титова, 28.