



ВВЕДЕНИЕ

Основой рыночной экономики является предприятие, как хозяйствующий субъект, производящий общественные блага в виде товаров или услуг, с целью получения прибыли и удовлетворения потребительского спроса. На предприятии происходит взаимодействие работника и производственных средств. Экономика предприятия определяет уровень деловой активности национального хозяйства. Предприятие обладает имуществом, имеет свои определенные права и обязанности по использованию и управлению своим имуществом, согласно законодательству страны. Предприятия, используя свое имущество в рамках закона, производит товары или услуги.

Надо отметить, что предприятие не замкнутая система, оно взаимодействует с другими хозяйственными субъектами, тем самым образуя рынок. Кроме того, на хозяйственную деятельность предприятия влияют природные условия, политическая система, демография и социально-экономическая ситуация в стране, а также уровень развития и внедрения передовых технологий.

1. Элементы экономики предприятия

Экономика предприятия представляет собой сложную систему взаимодействия всех структур предприятия. Для более детального понимания экономики предприятия можно выделить следующие ее элементы: Производственные возможности; Кадровый потенциал; Организационно-управленческие особенности; Сбытовой потенциал; Проектно-конструкторский потенциал; Финансовые и материальные возможности. Экономика предприятия опирается на глубинные законы экономической теории. Именно эти знания позволяют организовать хозяйственную деятельность таким образом, чтобы она могла дать максимально возможный денежный результат.

Экономика предприятий и организаций аккумулирует данные, необходимые для построения эффективных хозяйственных процессов в компаниях.

Усвоение разрозненных данных, их практическая проработка директором предприятия и подчиненными менеджерами обеспечит в будущем субъекту хозяйствования экономическую выгоду.

Экономика предприятия должна изучаться в тесном переплетении с иными предметами, особенно с макро- и микроэкономикой, поскольку только такое наложение знаний позволит получить полные сведения о функционировании компании в общественной среде.

Рассматриваемая сфера деятельности не стоит на месте, а непрерывно развивается, поэтому требует от руководителей регулярной самоподготовки и – в идеале – систематической переподготовки.

Цель и основные задачи экономики предприятия

Основная цель экономики предприятия «упирается» в построение модели хозяйствующего субъекта, чтобы тот не только не терпел убытки, но и мог рассчитывать на какую-никакую прибыль.

Экономика промышленного и любого другого предприятия определяет направления бизнеса, которые сделают его более рентабельным.

В соответствии с поставленной целью необходимо выделить основные задачи, которые решаются в рамках изучения программы по специальности «экономика и управление на предприятии»:

- определение понятия «предприятие», установление его функциональных взаимосвязей с другими хозяйствующими субъектами;
- разделение ресурсов предприятия по видам: производственные, трудовые, денежные, материальные и так далее;
- определение понятия «себестоимость продукции», разработка механизма ее калькуляции;
- установление процесса организации деятельности предприятия при наступлении различных обстоятельств;
- планирование деятельности организации в рамках ее хозяйственного функционирования;
- оценка результатов деятельности и повышение ее эффективности.

Объекты экономики предприятия

Экономика предприятия изучает определенные объекты, на основе которых строится модель ведения бизнеса.

Объекты экономики предприятия

К ее основным объектам можно отнести:

- структуру предприятия, его подразделения, основные производственные циклы;
- формирование капитала предприятия и пути использования полученной прибыли;
- порядок организации деятельности и взаимосвязи между отдельными подразделениями;
- разработку механизма управления компанией в рамках определенных обстоятельств или условий;
- определение себестоимости продукции и издержек производства, разработку методики и способов их исчисления;
- анализ материально-производственной базы, на основе которой осуществляются технологические процессы на заводе;
- внедрение результатов инновационной деятельности и применение различных новаторских идей;
- исследование финансовой сферы компании и определение путей эффективного использования денежных средств;
- проработку эффективной кадровой политики и формирование кадрового резерва, а также установление приемлемой оплаты труда руководителей;
- определение уровня предпринимательских рисков по отдельным программам или всему бизнесу в целом;
- определение эффективности внешнеэкономических связей на предприятии.

Любые возникающие вопросы или проблемы должны в обязательном порядке решаться с позиции нескольких объектов, то есть анализу подвергается сразу несколько сторон деятельности.

Только по совокупности факторов можно будет понять, какова степень влияния на производственные процессы того или иного решения, принимаемого руководством в рамках управленческой деятельности.

Базовые методы экономики предприятия

Методы экономики и управления на предприятии можно условно разделить на две емкие группы:

Статистическое наблюдение и сравнительный анализ

Данные методы позволяют собирать необходимую информацию по различным критериям, а затем анализировать их между собой.

Особой популярностью пользуются методы, основанные на временном анализе показателей, то есть цифровом значении объектов за несколько лет.

Благодаря такому способу можно отследить динамику изменения показателей и их отклонение в ту или иную сторону.

Математические методы, формулы и графические изображения

В данной группе содержатся способы, которые основываются на закономерностях математического моделирования ситуаций и отражение их результатов в графиках, таблицах или диаграммах.

Именно эти методы помогут схематично показать, каким именно образом изменяются показатели в зависимости от того или иного фактора экономики.

Перечисленные методы изучения и анализа обладают общими характеристиками, включая системность. Каждый из методов должен обладать какой-либо системой, специфичной для данного способа исследования.

Все методы характеризуются целевой направленностью, то есть преследуют получение определенного результата, необходимого для принятия управленческого решения.

Обозначенные методы должны практиковать комплексный подход, то есть изучение и анализ какой-либо ситуации осуществляются без пропусков или упущений — комплексно по всем позициям или показателям.

Разделы экономики предприятия

Понимание экономики современного предприятия невозможно без изучения всех ее разделов, посвященных тому или иному объекту исследования.

Специалисты в данной сфере предлагают следующее разделение экономики и управления на предприятии по отраслям:

- производственные циклы организации;
- основные и оборотные средства фирмы;
- производство и реализация товаров, продукции, услуг;
- калькуляция себестоимости;

- финансы предприятия;
- кадровый потенциал компании;
- инновации и НИОКР;
- инфраструктура организации;
- внешнеэкономическая деятельность.

В каждом из указанных разделов спрессован колоссальный объем информации. Все они включают в себя множество самых разнообразных вопросов, решение которых позволяет создать эффективную модель бизнеса, приносящую положительный результат.

2. Производственный потенциал.

Производственный потенциал – это совокупность всех видов ресурсов и условий осуществления общественного производства. Экономиксопределяет производственный потенциал как реальный объем продукции (ВНП), который экономика в состоянии произвести при полном использовании имеющихся ресурсов.

Основными составляющими производственного потенциала являются:

- совокупность производственных мощностей отраслей и межотраслевых комплексов;
- материально-техническая и технологическая база производства;
- действующий кадровый потенциал;
- объем других вовлеченных в производство ресурсов и их запасы;
- производственная инфраструктура;
- система организации управления, институционально-правовая база регулирования производства.

Для оценки производственного потенциала и его составляющих используются следующие показатели (индикаторы):

- количество организаций, занятых в производстве товаров и услуг (по отраслям, комплексам и экономике в целом);

- численность работающих в этих организациях по профессиональному и квалификационному признакам (рабочие, ИТР, служащие и др.);
- объем производства товаров и услуг — ВВП на макроуровне и объемы добавленной стоимости, произведенной в отраслях и межотраслевых комплексах;
- основные средства (основной капитал, основные фонды);
- качество товаров и услуг (соответствие ГОСТам, стандартам Евросоюза и мирового рынка);
- технологический уровень производства (соотношение традиционных, новых и новейших наукоемких технологий) в экономике и ее отраслях;
- ресурсоемкость производства (материало-, энергоемкость ВВП, доли этих затрат по отраслям);
- характеристика систем управления и типа хозяйствования (соотношение административных и рыночных механизмов, государственной, частной и других видов собственности).

Одним из обобщающих показателей, характеризующих производственный потенциал, является стоимость основных фондов (основных средств, основного капитала): зданий, сооружений, передаточных устройств, рабочих и силовых машин и оборудования, измерительных и регулирующих приборов и устройств, вычислительной техники, транспортных средств, инструментов, производственного и хозяйственного инвентаря и принадлежностей, рабочего и продуктивного скота, многолетних насаждений, внутрихозяйственных дорог и др. Кроме перечисленных в состав основных средств входят затраты, производимые за счет капитальных вложений на улучшение земель, на связанные с созданием сооружений, и капитальные затраты в арендованные основные средства. Для определения общего их объема, вещественной структуры, анализа их воспроизводства а также для расчета износа (амортизации) основных фондов применяется стоимостная оценка. Количественная оценка объема основных фондов производится в текущих (или сопоставимых — при расчете динамики изменения ресурсной обеспеченности) ценах, учитывается также переоценка фондов.

По данным на начало 2004 г., стоимость основных фондов всех отраслей экономики составила 242,7 трлн р., что по объему эквивалентно 4,9 ВВП страны. В то же время динамика роста, уровень обновления и качественные характеристики основных

фондов не могут быть оценены как оптимальные.

С основными фондами связано понятие производственной мощности как способности средств труда предприятия, отрасли к максимальному выпуску продукции.

Основные фонды экономики Беларуси в настоящее время характеризуются высоким уровнем морального и физического износа.

Анализ движения основных фондов с 1990 по 2004 г. показывает, что коэффициент их износа в целом превысил 56,5 % против 33 % в 1990 г. Наиболее серьезное положение с состоянием основных фондов сложилось в следующих отраслях экономики: промышленности (износ составляет 63,5 %), строительстве (48,1 %), сельском хозяйстве (57,6 %), на транспорте (52,3 %). Еще в более критическом состоянии находится активная часть основных фондов. Здесь износ в целом по экономике страны в 2004 г. составил 75,2 % против 39 % в 1990 г. Все это значительно ограничивает возможность использования основных фондов для выпуска конкурентоспособной продукции (товаров, услуг).

Технологический и технический уровень экономики Беларуси по своим качественным характеристикам существенно отстает от уровня высокоразвитых государств. Преобладает использование традиционных технологий — 79 %, к новым относятся 15,8 % и к высоким — 5,2 %.

На современном этапе повышается роль основных фондов производственной инфраструктуры, обеспечивающей общие материальные условия для эффективного функционирования всех товаропроизводящих отраслей.

В состав производственной инфраструктуры входят транспорт, связь, дорожное хозяйство, сети энергообеспечения, водоснабжения, материально-техническое снабжение, ремонтно-складское хозяйство, информационные системы и др.

3. Кадровый потенциал

Длительное время в экономической науке и реальной производственной деятельности вопрос о главной народнохозяйственной пропорции - между развитием вещных и не вещных производительных силах, между материально-производственной базой и развитием человеческого фактора и социальной сферы, находился (да и сейчас находится) в состоянии противопоставления и неопределенной приоритетности. Это, в частности, нашло отражение в теории X и

У Д. Макгомери и двухмерной модели управления персоналом, предложенной Р. Бейком и Д. Моутоном. Это отразилось и на направлениях и содержании отечественной научной мысли особенно в 70-80-е годы, и их реализации в конкретной управленческой деятельности.

Этот вопрос не утратил своей актуальности и сейчас. По мнению отечественного экономиста А.М. Омарова, «в человеке привыкли видеть в первую очередь «трудовой ресурс», но никак не многосложную и конкурентную личность...». Согласно сложившейся статистической практике, трудовые ресурсы состоят из трудоспособных граждан в трудоспособном возрасте и работающих в экономике страны. Социальный аспект трудовых ресурсов выражается в таком явлении как человеческий потенциал, экономическим проявлением которого является кадровый потенциал.

Последнее время все большее развитие приобретает подход к исследованию трудового потенциала как элементу человеческого фактора производства, т.е. социально-экономическому явлению. В понятии «трудовой потенциал», как самостоятельном отличном от трудовых ресурсов и человеческого капитала главным смыслообразующим словом все-таки является «потенциал», т.е. возможность реализации чего-либо. Значит можно говорить о его накоплении, в том числе и в виде человеческого капитала, о величине, как степени накопления, о реализации, в том числе и в виде использования трудовых ресурсов.

В многочисленных публикациях кадровый потенциал отождествляется с трудовым потенциалом, хотя, на мой взгляд, эти понятия отличаются друг от друга, но рассматривать их в отрыве одно от другого недопустимо. По моему мнению, понятие кадрового потенциала следует рассматривать в контексте с понятием потенциал вообще. Тогда кадровый потенциал - это возможности определенной категории рабочих, специалистов, других групп работников, которые могут быть приведены в действие в процессе трудовой деятельности в соответствии с должностными обязанностями и поставленными перед обществом, регионом, коллективом целями на определенном этапе развития.

Такой подход к определению кадрового потенциала дает возможность всестороннего анализа любой категории кадров на основе объективных экономических законов в соответствии с выбранным объектом, предметом исследования, а также его целями и задачами. Под кадровым потенциалом регионального управления понимается совокупность способностей и возможностей персонала регионального управления, которые реализуются для достижения

текущих и перспективных целей в интересах региона и государства.

Под кадровым потенциалом общества понимается совокупность способностей всех работников для осуществления определенных целей и требований, стоящих перед обществом.

Кадры - это квалифицированные, специально подготовленные для той или иной деятельности работники, когда целесообразное их использование предполагает максимальную отдачу того, что способен дать специалист по своему образованию, личным качествам приобретенному опыту работы. Кадровый потенциал заложен в тех функциях, которые он исполняет как профессионал и в силу своих способностей, знаний опыта может обеспечить эффективное функционирование производства.

Поэтому анализ кадрового потенциала следует проводить, учитывая экономические предпосылки, в тесной взаимосвязи с научно-техническим, трудовым, производственным потенциалом, которые оказывают непосредственное влияние на количественные и качественные параметры кадрового потенциала, закономерности его развития и эффективного использования.

Экономическая ситуация в России в последние годы чрезвычайно затрудняет прикладные исследования процессов кадрового потенциала с применением комплекса статистических методов. Как известно, для многих из них требуются достаточно продолжительные временные ряды, хорошо сопоставимые на отдельных отрезках. Ясно, что небольшой опыт большинства российских фирм, конкуренция, высокий уровень инфляции, начиная с 1992 г., подрывают указанные предпосылки стандартных методик оценки эффективности. Это не значит, что от подобных расчетов надо отказаться вовсе. Необходимо адаптировать имеющиеся или выработать новые методики для оценки эффективности кадрового потенциала.

Чтобы судить, насколько эффективна та или иная система управления персоналом, нужны, естественно, критерии, позволяющие произвести такую оценку. Их выбор зависит от того, что брать за точку отсчета: деятельность конкретно взятого руководителя, трудовые показатели коллектива или особенности исполнителей. Оценка функционирования службы управления кадрами требует систематического опыта, измерения затрат и выгод общей программы управления персоналом и сравнения ее эффективности с эффективностью работы предприятия за тот же период. В связи с этим возникает вопрос о том, как следует наилучшим образом

организовать саму аналитическую работу, когда и с какой частотой следует проводить оценку и кто должен вести эту работу.

Эффективность функционирования системы кадрового потенциала определяется ее вкладом в достижение организационных целей. Управление кадрами эффективно настолько, насколько успешно персонал фирмы использует свой потенциал для реализации стоящих перед ней целей. И было бы ошибкой строить умозаключения о деятельности руководителя, основываясь на каких-то особых, присущих только ей характеристиках. В этом смысле нельзя не согласиться с А.И. Китовым, считающим, что "деятельность руководителя не может оцениваться только по каким-то ее собственным параметрам.

Подлинным критерием ее оценки служит конечный результат труда всего коллектива, в котором органически соединены результаты труда и руководителя, и исполнителей". В своих рассуждениях А.И. Китов, по сути дела, лишь фиксирует сложившуюся практику оценки эффективности управления персоналом. Правда, не учитывает при этом психологические критерии последней. Хотя без них оценка степени эффективности управления персоналом будет далеко не полной, о чем свидетельствует и мировой опыт.

Что касается конкретных методов оценки управленческого труда, то предлагаемые и используемые на практике методы можно разделить на три группы:

- количественные;
- качественные (или описательные);
- комбинированные (или промежуточные).

К количественным методам оценки относятся балльный, коэффициентный, метод рангового порядка, метод парных сравнений, система графического профиля, метод «эксперимента» и т.д. К качественным (описательным) методам относятся система устных и письменных характеристик, метод эталона, матричный и биографический методы, метод групповой дискуссии. Примерами комбинированных методов являются методы стимулирующих оценок, группировки работников, тестирование.

Наибольшее распространение получили количественные методы оценки управленческого труда, особенно балльный, коэффициентный и балльно-коэффициентный. Их преимуществами являются объективность, независимость от

личного отношения экспертов к специалисту, возможности формализации и систематизации результатов, сравнения параметров, использование математических методов.

Эффективность кадрового потенциала определяется исходя из объема, полноты, качества и своевременности выполнения закрепленных за ним функций. Для определения степени эффективности кадрового потенциала необходимы соответствующие критерии и показатели. При выборе критериев оценки следует учитывать: - во-первых, для решения каких конкретных задач используются результаты оценки,

- во-вторых, для какой категории работников устанавливаются критерии, учитывая, что они будут дифференцироваться в зависимости от сложности, ответственности и характера деятельности.

В качестве критериев в области кадрового потенциала, может выступать выполнение установленных норм выработки или обслуживания при надлежащем качестве работы и снижение издержек, возникающих из-за повышенной текучести персонала, необоснованных простоев и др.

При этом оценка эффективности кадрового потенциала состоит из двух компонентов:

- экономической эффективности, характеризующей достижение целей фирмы путем использования персонала на основании принципа экономичного расходования имеющихся ресурсов;

- социальной эффективности, характеризующей степень ожидания потребностей и интересов наемных работников.

В качестве компонентов экономической эффективности кадрового потенциала некоторые экономисты предлагают рассматривать:

- соотношение результатов работы и издержек на персонал, рассматриваемое с точки зрения поставленных организационных целей;

- компоненты, отражающие вклад персонала в долгосрочное существование и развитие организации. К ним относятся:

- стабильность, которая отражается в преемственности кадрового состава, в надежности выполнения работниками порученных ими заданий, в отсутствии

напряженности и конфликтов;

- гибкость, которая означает способность персонала адаптироваться к новым условиям, активно содействовать организационным изменениям и быть готовым к конфликтам, если это необходимо для реализации инновационных концепций.

4. Прибыль, как экономический результат деятельности предприятия

Прибыль (убыток) от реализации продукции (работ, услуг) определяется как разница между выручкой от реализации продукции (работ, услуг) без налога на добавленную стоимость и акцизами и затратами на производство и реализацию, включаемыми в себестоимость продукции (работ, услуг).

Прибыль как экономическая категория отражает чистый доход, созданный в сфере материального производства в процессе предпринимательской деятельности. Результатом соединения факторов производства (труда, капитала, природных ресурсов) и полезной производительной деятельности хозяйствующих субъектов является готовая продукция, которая становится товаром при условии ее реализации потребителю.

На стадии продажи выявляется стоимость товара, включающая стоимость прошлого овеществленного труда и живого труда. Стоимость живого труда отражает вновь созданную стоимость и распадается на две части. Первая представляет собой заработную плату работников, участвующих в производстве продукции. Ее величина определяется рядом факторов, обусловленных необходимостью воспроизводства рабочей силы. В этом смысле для предпринимателя она представляет часть издержек по производству продукции. Вторая часть вновь созданной стоимости отражает чистый доход, который реализуется только в результате продажи продукции, что означает общественное признание ее полезности.

На уровне предприятия в условиях товарно-денежных отношений чистый доход принимает форму прибыли. На рынке товаров предприятия выступают как относительно обособленные товаропроизводители. Установив цену на продукцию, они реализуют ее потребителю, получая при этом денежную выручку, что не означает получение прибыли. Для выявления финансового результата необходимо сопоставить выручку с затратами на производство и реализацию, которые принимают форму себестоимости продукции. Когда выручка превышает себестоимость, финансовый результат свидетельствует о получении прибыли. Предприниматель всегда ставит своей целью прибыль, но не всегда ее получает.

Если выручка равна себестоимости, то удалось лишь возместить затраты на производство и реализацию продукции. При реализации без убытков отсутствует и прибыль как источник производственного, научно-технического и социального развития. При затратах, превышающих выручку, предприятие получает убытки - отрицательный финансовый результат, что ставит его в достаточно сложное финансовое положение, не исключающее и банкротство.

Прибыль как важнейшая категория рыночных отношений выполняет определенные функции.

Во-первых, характеризует экономический эффект, полученный в результате деятельности предприятия. Но все аспекты деятельности предприятия с помощью прибыли оценить невозможно. Такого универсального показателя и не может быть. Именно поэтому при анализе производственно-хозяйственной и финансовой деятельности предприятия используется система показателей.

Значение прибыли состоит в том, что она отражает конечный финансовый результат. Вместе с тем на величину прибыли, ее динамику воздействуют факторы, как зависящие, так и не зависящие от усилий предприятия. Практически вне сферы воздействия предприятия находятся конъюнктура рынка, уровень цен на потребляемые материально-сырьевые и топливно-энергетические ресурсы, нормы амортизационных отчислений. В известной степени зависят от предприятия такие факторы, как уровень цен на реализуемую продукцию и заработная плата, уровень хозяйствования, компетентность руководства и менеджеров, конкурентоспособность продукции, организация производства и труда, его производительность, состояние и эффективность производственного и финансового планирования.

Перечисленные факторы влияют на прибыль не прямо, а через объем реализуемой продукции и себестоимость, поэтому для выяснения конечного финансового результата необходимо сопоставить стоимость объема реализуемой продукции и стоимость затрат и ресурсов, используемых в производстве.

Во-вторых, прибыль обладает стимулирующей функцией. Ее содержание состоит в том, что она одновременно является финансовым результатом и основным элементом финансовых ресурсов предприятия. Реальное обеспечение принципа самофинансирования определяется полученной прибылью. Доля чистой прибыли, оставшейся в распоряжении предприятия после уплаты налогов и других обязательных платежей, должна быть достаточной для финансирования

расширения производственной деятельности, научно-технического и социального развития предприятия, материального поощрения работников.

В-третьих, прибыль является одним из источников формирования бюджетов разных уровней. Она поступает в бюджеты в виде налогов и наряду с другими доходными поступлениями используется для финансирования удовлетворения совместных общественных потребностей, обеспечения выполнения государством своих функций, государственных инвестиционных, производственных, научно-технических и социальных программ.

В условиях рыночной экономики значение прибыли огромно. Стремление к ее получению ориентирует товаропроизводителей на увеличение объема производства продукции, нужной потребителю, снижение затрат на производство. При развитой конкуренции этим достигается не только цель предпринимательства, но и удовлетворение общественных потребностей. Для предпринимателя прибыль является сигналом, указывающим, где можно добиться наибольшего прироста стоимости, создает стимул для инвестирования в эти сферы. Свою роль играют и убытки. Они высвечивают ошибки и просчеты в направлении средств, организации производства и сбыта продукции.

Экономическая нестабильность, монопольное положение товаропроизводителей искажают формирование прибыли как чистого дохода, приводят к стремлению получения доходов главным образом в результате повышения цен. Устранению инфляционного наполнения прибыли способствуют финансовое оздоровление экономики, развитие рыночных механизмов ценообразования, оптимальная система налогов. Эти задачи должно выполнять государство в ходе осуществления экономических реформ.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В заключение необходимо отметить, что отсутствие в настоящее время устоявшейся и общепринятой методологии оценки эффективности кадровой политики делает актуальным дальнейший поиск оптимального сочетания методик, технологий и инструментария диагностики и оценки.