

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Саратовский государственный аграрный университет
имени Н.И. Вавилова»**

ОРГАНИЗАЦИЯ И УПРАВЛЕНИЕ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ПИЩЕВОЙ И ПЕРЕРАБАТЫВАЮЩЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Краткий курс лекций

для студентов 4 курса

Направление подготовки

**35.03.07. Технология производства и переработки сельскохозяйственной
продукции**

Профиль подготовки

Технологии пищевых производств в АПК

Саратов 2018

УДК 338.2
ББК 65.32

Рецензенты:

Доктор экономических наук профессор «Поволжского научно-исследовательского института экономики и организации агропромышленного комплекса»

Заворотин Е.Ф.

Организация и управление на предприятиях пищевой и перерабатывающей промышленности: краткий курс лекций для студентов 4 курса направления подготовки 35.03.07. Технология производства и переработки сельскохозяйственной продукции / Сост.: М.Ю. Руднев // ФГБОУ ВО «Саратовский ГАУ». – Саратов, 2018. – 70 с.

Краткий курс лекций по дисциплине «Организация и управление на предприятиях пищевой и перерабатывающей промышленности» составлен в соответствии с программой дисциплины и предназначен для студентов направления подготовки 35.03.07. Технология производства и переработки сельскохозяйственной продукции. Краткий курс лекций содержит теоретический материал по основным вопросам организации и планирования на предприятиях пищевой промышленности. Направлен на формирование у студентов знаний об основных экономических законах, на применение этих знаний для понимания процессов, происходящих в обществе, для решения экономических проблем. Материал ориентирован на вопросы профессиональной компетенции будущих специалистов.

УДК 338.2

ББК 65.32

Руднев М.Ю., 2018
© ФГБОУ ВО «Саратовский ГАУ», 2018

Введение

Организация и управление на предприятиях пищевой и перерабатывающей промышленности — одна из важнейших дисциплин. Данная дисциплина изучает закономерности развития производства; формы хозяйствования; принципы, методы и формы согласования коллективных действий работников, направленных на эффективное использование ресурсов; технику и прогрессивные технологии производства продукции; формы организации и материального стимулирования труда.

Краткий курс лекций по дисциплине «Организация и управление на предприятиях пищевой и перерабатывающей промышленности» предназначен для студентов по направлению подготовки 35.03.07. Технология производства и переработки сельскохозяйственной продукции. Курс нацелен на формирование ключевых компетенций, необходимых для эффективного решения профессиональных задач и организации профессиональной деятельности на основе глубокого понимания законов функционирования экономики.

ПРИНЦИПЫ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОИЗВОДСТВА

1.1. Понятие об организации производства

Производство представляет собой деятельность по созданию материальных, социальных и духовных благ с целью удовлетворения потребностей людей. Расходуемые средства производства и предметы потребления должны постоянно восполняться. Следовательно, производство не может остановиться. Под организацией производства понимается комплекс мероприятий по эффективному сочетанию живого труда с материальными элементами производства в конкретных социально-экономических условиях. Организация сельскохозяйственного производства должна обеспечить рациональное соотношение земельных угодий, технических и других средств воспроизводства, рабочей силы и финансов в хозяйстве и его структурных подразделениях, оптимальное сочетание отраслей и подотраслей сельскохозяйственного производства, а также разработку и внедрение:

- эффективных методов управления и анализа хозяйственной деятельности сельскохозяйственного производства;
 - мероприятий по повышению производительности труда, снижению себестоимости сельскохозяйственной продукции и повышению рентабельности производства.
- Организация производства в отрасли включает специализацию, концентрацию, кооперацию, комбинирование и размещение предприятий.
- На уровне предприятия организация сельскохозяйственного производства включает:
- формирование новых и развитие действующих специализированных мощностей оптимальных размеров; ликвидацию неоправданной рассредоточенности производства технологически однородной продукции;
 - планирование и прогнозирование производства;
 - размещение вспомогательных и обслуживающих производств;
 - обеспечение рационального использования трудовых, производственных и финансовых ресурсов;
 - организацию труда и его оплаты;
 - контроль качества сельскохозяйственной продукции.

Для правильной организации производства необходимо тщательное изучение особенностей воспроизводственного процесса в отрасли.

Воспроизводство плодородия земель достигается эффективным чередованием севооборотов, внесением минеральных и органических удобрений и рядом других организационно-технических мероприятий.

Другой особенностью сельскохозяйственного воспроизводства является сезонный характер производственных процессов (в первую очередь, в растениеводстве, но и в животноводстве сезонные колебания могут быть весьма существенными). Это обуславливает отличный от большинства промышленных отраслей порядок формирования оборотного капитала и воспроизводства рабочей силы. Технологический процесс производства и реализации сельскохозяйственной продукции занимает несколько месяцев, поэтому обеспечение норматива оборотных средств за счет собственных источников не только невозможно, но и экономически неоправданно. Излишек оборотных средств, образуемый в межсезонье, омертвляет капитал и создает предпосылки для нецелевого или неэффективного использования временно свободных средств. Следовательно, резко повышается роль банковского кредита, а значит, и роль государства в части регулирования банковских ставок для сельскохозяйственных предприятий. Что же касается воспроизводства рабочей силы, то сезонный характер производства

обуславливает, как минимум, две основные особенности. Во-первых, в течение всего производственного цикла, вплоть до определения результатов деятельности организации, заработная плата не может соответствовать количеству и качеству вложенного труда, т. е. выплаты, производимые в процессе производства, носят характер аванса. Негативные последствия проявления этой особенности заключаются в том, что работник, не получивший реальной оценки своего вклада в производство, теряет стимул к увеличению его качественной и количественной составляющих. Во-вторых, с особой остротой встает проблема занятости работников в межсезонный период. Одним из путей выхода из этой ситуации может стать создание агропромышленных комплексов, объединяющих растениеводство, животноводство и переработку сельхозпродукции.

Еще одной особенностью воспроизводства рабочей силы является необходимость поддержания социально-бытовой сферы на высоком уровне. Условия производства в сельском хозяйстве существенно отличаются от условий производства в промышленности, так же как проживание в сельской местности по ряду элементов несопоставимы с проживанием в городе. Все это обуславливает необходимость дополнительного стимулирования работников и увеличение расходов на социальную сферу.

Таким образом, сельскохозяйственное производство существенно отличается от других видов производств. Эти отличия следует учитывать при организации воспроизводственного процесса и при выборе форм и направлений использования капитала в аграрном секторе.

1.2. Закономерности организации производства

Организации производства на промышленных предприятиях присущи определенные закономерности. В числе этих закономерностей следует назвать соответствие организации производства ее целям. Эта закономерность предопределяет методические подходы к формированию организации производства с учетом требований наиболее полного использования ресурсов, усиления творческого характера труда, создания организационных условий для реализации материальной заинтересованности трудящихся в результатах производства, которые отражают основные цели организации. Достижение намеченных целей обеспечивается решением соответствующих этим целям организационных задач. Характер таких задач весьма разнообразен и определяется особенностями объекта организации. Так, например, важными задачами, которые должны быть решены для реализации целей организации производства на участке, являются: создание необходимых пропорций в производственной мощности участка; установление рационального баланса рабочих мест и исполнителей; согласование времени выполнения операций на всех рабочих местах; распределение трудовых функций между рабочими; формирование оперативных планов и выдача заданий рабочим; создание стимулов к труду; организация технического обслуживания рабочих мест и т. п.

Другой закономерностью является соответствие форм и методов организации производства характеристикам его материально-технического базиса. Согласно этой закономерности содержание организации производства определяется особенностями и уровнем развития техники и технологии. Ручной труд, механизированное производство и комплексно-автоматизированный производственный процесс требуют разной организации. Изменения, происходящие в технических средствах и технологии производства, ведут к переменам в содержании труда и квалификации работающих и как следствие - к изменениям в характере организации производства. Названная закономерность предполагает обеспечение адекватности состояния и уровня организации

производства постоянно изменяющемуся под влиянием научно-технического прогресса его материальному базису.

Соответствие организации производства конкретным производственно-техническим условиям и экономическим требованиям производства является одной из существенных закономерностей. Характер форм и методов организации производства определяется видом выпускаемой продукции, типом производства, его масштабами и т. п. В зависимости от тех или иных условий в процессе организации производства применяются соответствующие им организационные решения: выбираются вид специализации цехов и участков, способ размещения оборудования, форма организации производственных процессов (поточная, групповая и др.); определяется тип планово-учетной единицы в системе оперативного планирования.

Организация производства должна также постоянно адаптироваться к меняющимся

В современных условиях все более проявляется закономерность, выражающаяся в соответствии форм и методов организации производства требованиям повышения содержательности труда рабочих, расширения их трудовых функций, обеспечения привлекательности труда. При выборе форм организации труда необходимо учитывать квалификационный и культурный уровни работающих, заботиться о том, чтобы труд приносил рабочему удовлетворение, стимулировать творческую активность и рационализаторскую деятельность участников производства. При организации производства следует учитывать особенности деятельности предприятия в условиях рынка и ориентироваться на стабилизацию занятости работников. Трудящийся должен быть уверен, что высокая производительность его личного труда и эффективная работа предприятия обеспечат ему гарантию занятости.

Взаимное соответствие структуры системы управления и характеристик организации производства, являясь одной из закономерностей организации, обуславливает необходимость постоянной работы по поддержанию этого соответствия. Производственная структура объединений и предприятий, методы организации производственных процессов находятся в постоянном движении. В большинстве случаев эти изменения требуют перемен в системе управления, в ее структуре.

Так, повышение самостоятельности и ответственности низовых звеньев предприятий и объединений в новых условиях хозяйствования ведет к сокращению числа линейных руководителей и подразделений, занятых регламентацией и контролем. Возрастает значение штабных подразделений, занятых техническим и материальным обеспечением производства. Такая перестройка системы управления требует передачи всех производственных функций из органов управления в низовые производственные звенья - цехи, участки, бригады, а всех функций технической подготовки и материального обеспечения - в штабные подразделения.

В передовых отраслях машиностроения осуществляется переориентация производственной структуры с производственных процессов на продукт, что ведет к созданию предметно-замкнутых цехов и участков, производств по выпуску определенных изделий. В этих условиях происходят и изменения системы управления, которые идут в направлении создания соответствующих структурных звеньев, требуя введения новых экономических условий.

Важной закономерностью организации производства следует считать участие трудящихся в работе по организации производства на предприятиях и в объединениях. Практические шаги в этом направлении предпринимаются на основе введения новых отношений собственности, углубления внутрипроизводственного хозяйственного расчета, перехода к самоуправлению трудовых коллективов. В то же время реальное участие рабочих в организации производства предполагает передачу ряда управленческих прав низовому звену - цеху, участку, бригаде.

1.3. Принципы организации и особенности производства

Сокращение длительности производственных процессов представляет собой одну из наиболее важных задач **организации современного производства**, от надлежащего решения которой в большой мере зависит его **эффективная рентабельная работа**. Решить эту задачу Вы можете путем внедрения современных принципов и методов организации производства.

На сегодняшний день для эффективной и конкурентоспособной организации производства используются следующие **принципы организации производства**:

- пропорциональность,
- параллельность,
- непрерывность,
- прямоточность,
- ритмичность,
- гибкость,
- комплексность.

Что понимается под "пропорциональностью" производства и как ее обеспечить?

Пропорциональность в организации производства - это соответствие производительностей всех подразделений предприятия (цехов, участков, отдельных рабочих мест) друг другу.

Для обеспечения пропорциональности Вам необходимо правильно проектировать предприятие, оптимально сочетая производственные участки. При современных темпах обновления производства и сменяемости номенклатуры производимой продукции необходимо постоянно отслеживать поддержание **пропорциональности производства**, потому что перевооружение одних подразделений производства требует изменения мощности других. Для этого Вам необходимо разрабатывать задания для каждого производственного участка с учетом наиболее полного использования возможностей производства.

Соблюдение принципа пропорциональности позволит Вам исключить перегрузку одних участков, т.е. возникновение "узких мест", и недоиспользование мощностей других и обеспечить равномерную бесперебойную работу предприятия.

Под параллельностью понимается одновременное (параллельное) выполнение различных **производственных процессов** по изготовлению одного продукта.

Параллельность реализуется на всех уровнях организации. Например, параллельное выполнение основных процессов можно реализовать путем обработки детали и одновременном выполнении сборочно-монтажных работ. А параллельность в выполнении основных и вспомогательных операций можно достигнуть путем совмещения времени машинной обработки со временем установки и съема деталей, контрольных промеров, загрузки и разгрузки оборудования и т.д.

Усложнение продукции в настоящее время, а также использование автоматического оборудования и разделения труда увеличивают число параллельно проводимых процессов, что позволяет оптимально сократить длительность **производственного процесса** и соответственно повысить **эффективность производства**.

В условиях сложного процесса изготовления продукции все большее значение приобретает **непрерывность производства**, которая обеспечивает ускорение оборачиваемости средств. На рабочем месте она достигается путем сокращения вспомогательного времени (внутриоперационных перерывов) в процессе выполнения каждой операции, на участке и в цехе - при передаче полуфабриката с одного рабочего места на другое (межоперационных перерывов) и т.д.

Непрерывность работ обеспечивается, прежде всего, **совершенствованием производства** (например, автоматизацией), а также рациональным сочетанием и согласованием различных производственных процессов во времени.

Прямоточность организации производственного процесса представляет собой обеспечение кратчайшего пути прохождения изделием всех стадий и операций производственного процесса — от запуска в производство исходных материалов до выхода готовой продукции.

В соответствии с этим требованием взаимное расположение зданий и сооружений на территории предприятия, а также размещение в них основных цехов должны соответствовать требованиям производственного процесса. Поток материалов, полуфабрикатов и изделий должен быть кратчайшим, без встречных и возвратных движений. Вспомогательные цехи и склады должны размещаться как можно ближе к обслуживаемым ими основным цехам.

Для обеспечения полного использования оборудования, материальных ресурсов и рабочего времени большое значение имеет **ритмичность производства**.

Принцип ритмичности предполагает **равномерный выпуск продукции** и ритмичный ход производства. Равномерный выпуск продукции означает изготовление в равные промежутки времени одинакового количества продукции. Ритмичность производства выражается в повторении через равные промежутки времени производственных процессов и осуществлении на каждом рабочем месте в равные промежутки времени одинакового объема работ.

Ритмичность производства Вы можете обеспечить рациональной организацией работы во всех подразделениях предприятия, а также его своевременной подготовкой и комплексным обслуживанием.

Современный уровень научно-технического прогресса предполагает соблюдение **гибкости организации производства**.

Не так давно принципы организации производства были ориентированы на устойчивый характер производства — стабильную номенклатуру продукции, конкретные виды оборудования и т.п. В современных же условиях быстрого обновления номенклатуры продукции должна меняться и технология производства. Между тем, быстрая смена оборудования вызвала бы неоправданно высокие затраты производителя. Отсюда появилось новое требование к организации производства — гибкость, что означает, прежде всего, быструю **переналаживаемость оборудования**.

Вопросы для самоконтроля

1. Назовите основное содержание организации производства.
2. В чем заключаются закономерности организации производства?
3. Перечислите основные принципы организации производства.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Основная

1. **Аврашков Л.Я.** Экономика предприятия. / Л.Я. Аврашков. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 2008. - 742 с.
2. **Водяников В.Т.** Организация и управление производством на сельскохозяйственных предприятиях. / В.Т. Водяников. – М.: КолосС, 2006. - 506 с.
3. **Титов В.И.** Экономика предприятия. / В.И. Титов. - М.: Эксмо, 2007. - 416 с.
4. **Шакиров Ф.К.** Организация сельскохозяйственного производства / Ф.К. Шакиров – М.: КолосС, 2008. – 504 с.

Дополнительная

1. Справочник экономиста – М.: Колос, 1970. – 792 с.

Лекция 2

ПРЕДМЕТ, ЗАДАЧИ И МЕТОДЫ НАУКИ

2.1 Предмет науки

Наука «Организация и планирование производства на предприятиях пищевой промышленности» изучает закономерности, принципы, формы, системы и методы рационального построения и эффективного ведения производства на сельскохозяйственных предприятиях. Предмет ее изучения — организация пищевой промышленности, представляющая собой систему мер, направленную на рациональное использование земельных, материально-технических, трудовых и финансовых ресурсов с целью получения наибольшего количества продукции с наименьшими затратами и наивысшей рентабельностью.

Основное содержание предмета включает:

- закономерности, принципы и формы организации производства;
- принципы, формы и организационно-экономические основы предприятий;
- принципы и факторы построения системы ведения хозяйства;
- принципы, методы и системы внутрихозяйственного планирования, приемы разработки перспективных, годовых и оперативных планов предприятий;
- формы и факторы специализации производства, принципы сочетания отраслей, размеры предприятий и их подразделений;
- формирование и организацию рационального использования техники, автотранспорта и других средств производства;
- формы кооперации и разделения труда, принципы и методы его организации и нормирования;
- принципы, формы, виды и системы оплаты труда, тарифную систему;
- принципы и условия организации хозяйственного расчета на предприятиях в условиях развития рыночных отношений;
- принципы, формы и условия внутрихозяйственного расчета, подрядных и арендных отношений;
- передовой опыт организации производства;
- организацию хранения, переработки и реализации продукции на предприятиях;
- приемы и показатели анализа хозяйственной деятельности предприятий и отраслей в целях выявления резервов производства и определения направлений их эффективного использования.

Наука «Организация и планирование производства на предприятиях пищевой промышленности» тесно связана с предпринимательством и маркетингом, экономикой сельского хозяйства, управлением производством и другими экономическими науками.

Наряду с экономическими науками организация производства использует результаты исследований технических и технологических наук, поскольку техника, технология и организация производства постоянно взаимодействуют.

2.2 Задачи науки

Задачи науки «Организация и планирование производства на предприятиях пищевой промышленности» видоизменяются на разных этапах экономического развития. В период перехода к рыночной экономике основными из них являются следующие.

Разработка рекомендаций по рациональному построению и эффективному ведению производства в новых организационно-правовых формах предприятий. Это обоснование рациональных размеров отраслей, производственной и организационной структур, целесообразных взаимосвязей между материально-техническими и трудовыми ресурсами при разных уровнях специализации и концентрации производства.

Организационно-экономическое обоснование систем ведения хозяйства. Специализация предприятий и укрупнение отраслей создают условия для перевода производства продукции на индустриальные методы, что влечет за собой изменение техники, технологии и организации, а, следовательно, и всей системы ведения хозяйства. Ускорению такого процесса в отраслях способствует применение более совершенных систем ведения хозяйства. Эти системы нуждаются в постоянном улучшении в соответствии с развитием материально-технической базы предприятий.

Разработка методов ускорения темпов повышения производительности труда. За счет чего можно увеличивать производство продукции. Необходима система мер, позволяющая более эффективно использовать имеющиеся трудовые ресурсы и предусматривающая наряду с комплексной механизацией и автоматизацией процессов внедрение новых форм и методов организации труда, прогрессивных норм выработки и обслуживания, совершенствование систем оплаты, экономное расходование рабочего времени на всех участках производства.

Совершенствование хозяйственных отношений и методов экономического стимулирования сельскохозяйственного производства — одна из важных задач. Она включает систему мер по созданию условий для хозяйственной самостоятельности, инициативы и предприимчивости предприятий, обеспечению их самокупаемости и самофинансирования, организации внутрихозяйственных экономических отношений, повышению материальной заинтересованности в увеличении производства продукции, улучшении ее качества, экономном расходовании средств и получении большей суммы прибыли.

Совершенствование производственных связей и экономических взаимоотношений сельскохозяйственных предприятий с другими звеньями АПК. Эта задача включает совершенствование содержания, порядка заключения и исполнения договоров с предприятиями и организациями по материально-техническому снабжению, производственному обслуживанию, строительству, заготовке, переработке и реализации продукции, а также повышение экономического стимулирования за конечные результаты и материальную ответственность партнеров за невыполнение договорных обязательств.

Разработка рекомендаций по совершенствованию организации отдельных отраслей. Эта задача охватывает широкий круг вопросов: обоснование рациональных размеров и сочетания отраслей с учетом спроса на продукцию, совершенствование структур посевов, организации труда и его оплаты исходя из особенностей каждой отрасли, а также степени прогрессивности технологий.

Наука «Организация и планирование производства на предприятиях пищевой промышленности», решая поставленные перед ней задачи, вооружает руководителей и специалистов методами рационального ведения производства, достижения высоких экономических показателей.

2.3 Методы науки

Под методом науки понимают способ познания изучаемого предмета.

Методологическая основа науки «Организация и планирование производства на предприятиях пищевой промышленности» - *всеобщий метод познания природы, общества и человеческого мышления - диалектический материализм.* Он учит рассматривать все

явления в их взаимосвязи и взаимодействии, в переходе количественных изменений в качественные, в единстве и борьбе противоположностей.

Согласно учению диалектического материализма, основой познания является практика, которая находится в неразрывном единстве с теорией. Исходя из этого наука «Организация и планирование производства на предприятиях пищевой промышленности» опирается в своих исследованиях на передовой опыт предприятий, накапливая и обобщая конкретные факты и проверяя на практике вытекающие из них теоретические положения и выводы. Она использует категории и приемы исследования, выработанные диалектическим материализмом.

В число *категорий исследований*, т. е. основных понятий, включаются единичное, особенное и всеобщее, качество и количество, причина и следствие, содержание и форма, возможность и действительность и др. Они находятся в определенной связи между собой и позволяют глубоко и объективно познавать процессы, происходящие на предприятиях.

Из *приемов исследований* важное значение имеют анализ и синтез, индукция и дедукция.

Изучение научных факторов начинается с *анализа*, под которым понимают разложение целого на составные части и исследование каждой из них. Это необходимо потому, что организационно-экономические процессы на сельскохозяйственных предприятиях сложны и многогранны. Их трудно охватить без расчленения на более простые элементы и выявления отдельных сторон, свойств.

После анализа проводится *синтез* — составление составных элементов в единое целое. Он позволяет создать целостную картину процесса, понять его внутреннюю структуру, характер действия, закономерности развития. Анализ и синтез дополняют друг друга, так как без изучения отдельных элементов невозможно познать целое.

Переход от анализа факторов к их теоретическому синтезу осуществляется с помощью *индукции*. Суть ее — умозаключение от частного к общему, от отдельных фактов к обобщениям. Другой вид умозаключения — *дедукция*, при которой новое положение выводится при движении от общего к частному. В процессе познания индукция и дедукция взаимосвязаны и дополняют друг друга так же, как анализ и синтез.

Применение этих приемов исследования можно показать упрощенно на примере изучения трудовых процессов и установления типовых норм выработки. При наблюдении трудовой процесс расчленяют на составные элементы, определяют затраты времени на выполнение каждого из них, а также количественные и качественные показатели нормообразующих факторов и работы исполнителей. Полученные материалы обрабатывают, анализируют и затем синтезируют в единое целое в виде проекта рациональной организации трудового процесса, проектного баланса рабочего времени смены и нормы выработки при оптимальных условиях работы. После этого норму проверяют на практике, корректируют и рекомендуют в качестве типовой для внедрения с соответствующими поправочными коэффициентами на местные нормообразующие факторы.

В процессе познания наука «Организация и планирование производства на предприятиях пищевой промышленности» использует также и другие методы исследований: статистический, монографический, экспериментальный, расчетно-конструктивный, экономико-математические.

Статистический метод используют при исследовании массовых сопоставимых явлений с целью установления их взаимосвязей, закономерностей развития и влияния на конечные результаты производства. Основным прием этого метода — группировка, которая представляет собой расчленение совокупности явлений на однородные группы по наиболее существенным признакам.

Сущность *монографического метода* состоит в подробном изучении отдельных явлений, типичных для совокупности, с целью всестороннего раскрытия тех или иных закономерностей. С помощью этого метода изучают передовые предприятия и их подразделения, прогрессивные системы земледелия, способы организации трудовых процессов, системы оплаты труда и т. д. Это позволяет правильно решать организационные вопросы в других хозяйствах, расположенных в сходных природных и экономических условиях.

Экспериментальный метод применяют при проверке в производственных условиях и обосновании эффективности внедрения новых форм и способов организации производства. Во время эксперимента учитывают количественные и качественные результаты, которые затем обрабатывают и сравнивают с показателями тех хозяйств, где он проводился. Если результаты лучше и подтверждают теоретические положения, новые формы и способы организации производства рекомендуют для внедрения.

Расчетно-конструктивный метод предусматривает разработку нескольких вариантов решения организационно-экономической задачи, из которых выбирают наиболее эффективный, отвечающий интересам государства и предприятия. Конструктивные расчеты базируются на научно обоснованных технико-экономических нормативах и соблюдении одинаковых условий для каждого варианта. Эффективным считается тот из них, который обеспечивает получение наибольшего количества продукции с единицы земельной площади при наименьших затратах труда и средств, а также наивысшую рентабельность производства и окупаемость капитальных вложений. Этот метод применяется при определении перспектив развития хозяйства.

Экономико-математические методы — это способы нахождения оптимальных вариантов путем разработки экономико-математических моделей и решения задач с помощью электронно-вычислительной техники. Они позволяют сравнительно быстро выбрать эффективные пути осуществления того или иного организационно-экономического мероприятия при наличии множества взаимосвязанных факторов.

Вопросы для самоконтроля

1. Назовите основное содержание предмета.
2. Каковы задачи науки?
3. Перечислите методы науки.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Основная

1. **Аврашков Л.Я.** Экономика предприятия. / Л.Я. Аврашков. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 2008. - 742 с.
2. **Волков О.И.** Экономика предприятия. / О.И. Волков. – М.: ИНФРА-М, 2007. - 416 с.
3. **Титов В.И.** Экономика предприятия. / В.И. Титов. - М.: Эксмо, 2007. - 416 с.
4. **Шакиров Ф.К.** Организация сельскохозяйственного производства / Ф.К. Шакиров – М. : КолосС, 2008. – 504 с.

Дополнительная

1. Справочник экономиста – М. : Колос, 1970. – 792 с.

КЛАССИФИКАЦИЯ И СУЩНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВЫХ ФОРМ ПРЕДПРИЯТИЙ

3.1. Организационно-экономические основы ИП

В пищевой промышленности насчитывается более 15 наименований организационно-правовых форм предприятий.

Участниками предпринимательской деятельности в агропромышленном производстве являются физические и юридические лица. Первые выступают индивидуальными предпринимателями (личные подсобные хозяйства, крестьянские хозяйства). Вторые включают коммерческие и некоммерческие предприятия (организации).

Среди множества инструментов анализа рыночной позиции предпринимательства одним из наиболее наглядных является разработка SWOT - матрицы. SWOT - метод называется так по первым буквам английских слов (достоинства, недостаток, возможность, угроза). Сущность такого анализа заключается в оценке перспектив финансово-хозяйственной деятельности предприятия.

Индивидуальные предприниматели имеют право:

- приобретать имущество;
- использовать имущество других физических и юридических лиц по соглашению на условиях аренды, проката;
- нанимать или увольнять работников;
- открывать счета в банке и получать кредиты;
- распределять полученную прибыль.

Индивидуальный предприниматель отвечает по своим обязательствам собственным имуществом, за исключением жилого дома и хозяйственных построек. В сельском хозяйстве индивидуальное предпринимательство возможно с предоставлением земли и без нее. С получением земельного участка можно создать крестьянское (фермерское) хозяйство, которое не будет самостоятельным субъектом имущественных отношений. Крестьянское фермерское хозяйство – представляет собой объединение членов семьи и других граждан с родственными связями, имеющих общую имущественную собственность с целью личного осуществления производства, переработки, хранения, транспортировки и продажи продукции. При трех и более членах хозяйства на собрании избирается глава, который представляет его интересы в любых отношениях деятельности. Земельный участок предоставляется в собственность, пожизненное наследуемое владение или в аренду органами местной администрации. Бесплатное получение участка ограничено средней земельной долей, а за плату - сверх установленной доли в районе.

Преимущества индивидуального предпринимательства заключаются в простоте организации, свободе и оперативности действий, максимуме побудительских мотивов, низких организационных издержках, скорости перестройки производства.

Недостатки сводятся к минимуму финансовых ресурсов, неограниченной ответственности за долги, снижению издержек производства, низкой конкурентоспособности.

Индивидуальные собственники представляются личными подсобными хозяйствами. Организационной формой индивидуального предпринимательства в сельской местности является крестьянское хозяйство.

Члены крестьянского хозяйства на базе имеющегося имущества могут создать хозяйственное товарищество или производственный кооператив на основании принятого решения всеми членами предпринимательского коллектива.

3.2. Организационно-экономические основы кооперативов

Кооператив — это организация, созданная сельскохозяйственными товаропроизводителями на основе добровольного членства для совместной производственной или иной хозяйственной деятельности путем объединения их имущественных паевых взносов в целях удовлетворения материальных либо других потребностей членов кооператива.

Принципы создания и функционирования кооперативов следующие: добровольность членства в кооперативе; взаимопомощь и экономическая выгода от участия в производственной деятельности кооператива; распределение прибыли и убытков кооператива между его членами с учетом их личного трудового участия; ограничение участия в хозяйственной деятельности кооператива лиц, не являющихся его членами; ограничение дивидендов по дополнительным паям членов и паям ассоциированных членов кооператива; управление деятельностью кооператива на демократических началах; доступность информации о деятельности кооператива для всех его членов.

Формы кооперативов: *производственный кооператив*, под которым понимают организацию, созданную гражданами для совместной деятельности по производству, переработке и сбыту сельскохозяйственной продукции, основанной на личном трудовом участии членов кооператива.

Сельскохозяйственной или рыболовецкой артелью (колхозом) признается сельскохозяйственный кооператив, созданный гражданами на основе добровольного членства для совместной деятельности по производству, переработке и сбыту сельскохозяйственной продукции, путем добровольного объединения имущественных паевых взносов в виде денежных средств, земельных участков, земельных и имущественных долей и другого имущества граждан. Для членов артелей (колхозов) обязательно личное трудовое участие в их деятельности, при этом они являются товаропроизводителями независимо от выполняемых ими функций.

Новая для сельскохозяйственной кооперации форма — *коопхоз* — представляет собой сельскохозяйственный кооператив, созданный главами крестьянских (фермерских) хозяйств или гражданами, ведущими личные подсобные хозяйства, на основе добровольного членства для совместной деятельности по обработке земли, производства животноводческой продукции или для выполнения иной деятельности, связанной с производством сельскохозяйственной продукции и основанной на личном трудовом участии членов коопхоза и объединении их имущественных паевых взносов. При этом в паевой фонд не передаются земельные участки, которые остаются в собственности (владении, аренде) крестьянских (фермерских) или личных подсобных хозяйств.

Перечисленные формы производственных кооперативов являются коммерческими. Число их членов должно быть не менее пяти, а объем выполняемых ими работ в кооперативе — не менее 50%.

Предусмотрено образование и некоммерческих организаций в форме *потребительских кооперативов*, под которыми понимают сельскохозяйственные кооперативы, созданные сельскохозяйственными товаропроизводителями при условии их обязательного участия в хозяйственной деятельности этих кооперативов. Их подразделяют на перерабатывающие, сбытовые (торговые), обслуживающие, снабженческие, садоводческие, огороднические, животноводческие, кредитные, страховые.

Кооперативы самостоятельно или совместно с другими юридическими лицами — сельскохозяйственными товаропроизводителями могут по договору между собой создавать некоммерческие объединения в форме *союзов (ассоциаций) кооперативов* в целях координации деятельности, представления и защиты общих имущественных

интересов. При этом его члены сохраняют свою самостоятельность и несут субсидиарную (совместную) ответственность по обязательствам союза (ассоциации) в размере и порядке, предусмотренном учредительными документами.

Членство в кооперативе. Членами *производственного кооператива* могут быть граждане, достигшие 16 лет, признающие устав и принимающие личное трудовое участие в его деятельности, а *потребительского кооператива* — граждане или юридические лица, признающие устав и участвующие в его хозяйственной деятельности.

Допускается также ассоциированное членство. *Ассоциированными членами кооператива* могут быть внесшие паевой взнос юридические лица независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также граждане. Они так же, как члены кооператива, имеют право голоса, однако общее число голосов не должно превышать 20 % числа членов кооператива.

Органы управления кооперативом. Управление кооперативом осуществляют общее собрание (собрание уполномоченных), правление и наблюдательный совет.

Общее собрание является высшим органом управления. Если в кооперативе число членов превышает 300, то общее собрание может проводиться в форме *собрания уполномоченных*, которых избирают открытым или тайным голосованием на срок, установленный уставом.

Правление кооператива — это исполнительный орган, который осуществляет текущее руководство, избирается общим собранием на срок не более пяти лет и состоит из трех членов, если иное не предусмотрено уставом. Правление нанимает работников и организует их работу или в соответствии с решением общего собрания возлагает эти обязанности на *исполнительную дирекцию*. Вместо избрания правления могут быть предусмотрены избрание *председателя кооператива и его заместителя*, если число членов кооператива менее 25 человек.

Наблюдательный совет осуществляет контроль за деятельностью правления и состоит из трех членов кооператива, избираемых общим собранием. Они не имеют права совмещать членство в исполнительных органах. Наблюдательный совет обязан проверять бухгалтерский баланс, годовой отчет, давать заключения по предложениям о распределении годовых доходов и мерах по покрытию их дефицита, созывать при необходимости общее собрание.

Имущество кооператива, распределение прибыли, имущественная ответственность. *Источниками формирования имущества* могут быть как собственные, так и заемные средства. Законом установлено, что заемные средства не должны превышать 60 % общей суммы средств кооператива. Собственные средства включают паевые взносы, доходы от хозяйственной деятельности, размещения их в банках, от ценных бумаг и др.

Кооператив создает различные *фонды*, составляющие его имущество, в том числе неделимые фонды. При этом в обязательном порядке образуют резервный фонд, который является неделимым. Он составляет 10 % паевого фонда кооператива.

Имущество, находящееся в собственности кооператива, делится (кроме неделимых фондов) на паевые взносы в денежном выражении. *Паевой взнос (пай)* — имущественный взнос члена кооператива или ассоциированного члена в паевой фонд кооператива деньгами, земельными участками, либо иным имуществом, имеющими денежное выражение. Паевые взносы подразделяют на обязательные и дополнительные пай.

Обязательный пай — паевой взнос члена кооператива, вносимый в обязательном порядке и дающий право голоса и право на участие в его деятельности.

Дополнительный пай — паевой взнос члена кооператива, вносимый им по своему желанию сверх обязательного пая, по которому он получает дивиденды.

Член производственного кооператива должен внести к моменту государственной регистрации не менее 10 %, а потребительского кооператива — не менее 25 % обязательного пая, остальную часть — соответственно в течение года.

Прибыль кооператива направляют: на погашение просроченных платежей; в резервный фонд; для расчетов по обязательным платежам в бюджет; на выплату причитающихся по дополнительным паям дивидендов, общая сумма которых не должна превышать 30% прибыли кооператива; на кооперативные выплаты. Кооперативные выплаты распределяют в производственном кооперативе в соответствии с размерами оплаты труда, в потребительском кооперативе — в соответствии с долей участия его члена в хозяйственной деятельности.

Имущественная ответственность состоит в следующем. Кооператив отвечает по своим обязательствам всем принадлежащим ему имуществом, но не отвечает по обязательствам его членов. Члены производственного кооператива несут субсидиарную ответственность по его обязательствам в размере, установленном уставом, но не менее 5 % обязательного пая, а потребительского кооператива — в пределах не внесенной части дополнительного взноса каждого из его членов.

Кооператив и его члены могут при необходимости заключать договоры, обязывающие членов кооператива в течение периода, не превышающего 10 лет, продавать исключительно ему всю производимую сельскохозяйственную продукцию или ее часть.

Кооператив обязан правильно вести бухгалтерскую отчетность, протоколы общих собраний, заседаний правления и наблюдательного совета, несет установленную законодательством ответственность за достоверность информации.

Для осуществления своей деятельности кооператив может нанимать работников.

Кооператив прекращает свою деятельность в следующих случаях:

- по решению общего собрания в связи с истечением срока, на который он создан, или из-за допущенных при его организации нарушений законодательства;
- по решению суда, когда кооператив нарушает законодательство;
- в случае признания судом кооператива банкротом.

3.3. Организационно-экономические основы товариществ и обществ

Хозяйственные товарищества и общества — это коммерческие предприятия с разделенным на доли участников уставным (складочным) капиталом. Имущество, созданное за счет вкладов учредителей, а также произведенное и приобретенное ими в процессе деятельности, принадлежит им на праве собственности. Вкладом в имущество могут быть деньги, ценные бумаги, вещи, имущественные и другие права, имеющие денежную оценку.

Участники хозяйственных товариществ и обществ вправе участвовать в управлении делами, распределении прибыли, знакомиться с информацией об их деятельности, получать при ликвидации часть имущества (или его стоимость), оставшегося после расчетов с кредиторами.

Хозяйственные товарищества и общества могут быть учредителями других товариществ и обществ, преобразовываться из одной организационно-правовой формы в другую.

Полное товарищество. Полным признается товарищество, участники которого (полные товарищи) в соответствии с заключенным между ними договором занимаются предпринимательской деятельностью от имени товарищества и солидарно несут субсидиарную ответственность по его обязательствам своим имуществом. Управление его деятельностью осуществляется по их общему согласию. Каждый из них имеет один голос.

Участник полного товарищества обязан внести не менее половины своего вклада в его складочный капитал к моменту регистрации, а остальную часть — в сроки, установленные учредительным договором. При невыполнении этой обязанности он должен уплатить товариществу 10 % годовых с невнесенной части вклада и возместить причиненные убытки.

Прибыль и убытки полного товарищества распределяют между его участниками пропорционально долям в складочном капитале.

Участник товарищества может выйти из него, заявив об отказе от участия за 6 мес. до выхода. Ему при этом выплачивают стоимость части имущества товарищества, соответствующую доле в складочном капитале (или выдают в натуре).

Полное товарищество ликвидируется в порядке, установленном законом, а также в случае, когда в нем остается единственный участник.

Товарищество на вере (коммандитное товарищество) — это такое товарищество, в котором наряду с участниками, осуществляющими от его имени предпринимательскую деятельность и отвечающими по обязательствам своим имуществом (полными товарищами), имеется один или несколько участников — вкладчиков (коммандитистов), которые несут риск убытков, связанных с деятельностью товарищества, в пределах сумм внесенных ими вкладов и не принимают участия в этой деятельности.

Вкладчик обязан внести вклад в складочный капитал и имеет право получать часть прибыли товарищества, причитающуюся на его долю, знакомиться с годовыми отчетами и балансами, выйти из товарищества по окончании финансового года и получить свой вклад.

Товарищество на вере ликвидируется при выбытии всех участвовавших в нем вкладчиков, после чего оно может преобразоваться в полное товарищество. При ликвидации, в том числе при банкротстве и в других случаях, предусмотренных законодательством, вкладчики имеют преимущественное право перед полными товарищами на получение вкладов из имущества товарищества после удовлетворения требований кредиторов.

Общество с ограниченной или дополнительной ответственностью — это учрежденное одним или несколькими лицами общество, уставный капитал которого разделен на доли, определенные учредительными документами. Различие между ними состоит в том, что участники *общества с ограниченной ответственностью* не отвечают по его обязательствам и несут риск убытков, связанных с деятельностью общества, в пределах стоимости внесенных ими вкладов, а участники *общества с дополнительной ответственностью* солидарно несут субсидиарную ответственность по его обязательствам своим имуществом в одинаковом для всех размере, кратном стоимости их вкладов, а также в случае банкротства одного из участников его ответственность по обязательствам общества распределяется между остальными участниками пропорционально их вкладам.

Уставный капитал этих обществ составляется из стоимости вкладов участников и определяет минимальный размер их имущества, гарантирующий интересы кредиторов. Он должен быть оплачен участниками общества на момент регистрации не менее чем наполовину.

Если по окончании второго и каждого последующего финансового года стоимость чистых активов общества окажется меньше уставного капитала, оно должно объявить о его уменьшении и зарегистрировать в установленном порядке, а если стоимость указанных активов становится меньше определенного законом минимального размера уставного капитала, то общество подлежит ликвидации.

Высшим органом управления является общее собрание участников общества. Создается исполнительный орган (коллегиальный или единоличный), осуществляющий

текущее руководство и подотчетный общему собранию. Единоличный орган может быть избран также не из числа участников общества.

Для проверки и подтверждения правильности годовой финансовой отчетности общество имеет право привлекать профессионального аудитора, не связанного с ним или его участниками имущественными интересами. Аудиторская проверка может быть проведена по требованию любого из участников общества.

Общество может быть реорганизовано или ликвидировано добровольно по единогласному решению его участников. Оно вправе преобразовываться в акционерное общество или производственный кооператив.

Открытые и закрытые акционерные общества — это общества, уставный капитал которых разделен на определенное число акций; их участники (акционеры) не отвечают по обязательствам обществ и несут риск убытков, связанных с их деятельностью, в пределах стоимости принадлежащих им акций.

Участники *открытого акционерного общества* могут отчуждать свои акции без согласия других акционеров. Такое общество имеет право проводить открытую подписку на выпускаемые акции и их свободную продажу. В *закрытом акционерном обществе* акции распределяют только среди его учредителей или иного заранее определенного круга лиц без открытой подписки.

Учредители акционерного общества заключают между собой договор, определяющий порядок осуществления ими совместной деятельности по созданию общества, размер уставного капитала, категории выпускаемых акций и порядок их размещения, другие условия, предусмотренные законом. Учредительным документом является также устав акционерного общества, утвержденный его учредителями.

Акционерное общество может быть создано одним лицом или состоять из одного лица в случае приобретения им всех акций.

Уставный капитал акционерного общества составляет номинальную стоимость акций общества, приобретенных акционерами, и определяет минимальный размер его имущества, гарантирующего интересы кредиторов.

Акции подразделяют на *обыкновенные* и *привилегированные*. Различие между ними в том, что обыкновенные акции имеют право голоса, а привилегированные нет. Дивиденды на обыкновенные акции выплачивают с учетом результатов деятельности общества, их размеры непостоянные. На привилегированные акции устанавливают фиксированный дивиденд, при этом их доля в общей сумме уставного капитала не должна превышать 25 %.

Открытая подписка на акции не допускается до полной оплаты уставного капитала. При учреждении акционерного общества все его акции должны быть распределены среди учредителей.

Если по окончании второго и каждого последующего финансового года стоимость чистых активов общества окажется меньше уставного капитала, оно обязано объявить и зарегистрировать в установленном порядке уменьшение своего уставного капитала, а если стоимость этих активов становится меньше определенного законом размера уставного капитала, то общество подлежит ликвидации.

Акционерное общество имеет право по решению общего собрания акционеров увеличить уставный капитал путем повышения номинальной стоимости акций или их дополнительного выпуска. При этом увеличение уставного капитала допускается после его полной оплаты. Оно может также уменьшить уставный капитал путем уменьшения номинальной стоимости акций или покупки их в целях погашения и сокращения общего количества после уведомления об этом его кредиторов.

Акционерное общество не может объявлять и выплачивать дивиденды в двух случаях: до полной оплаты всего уставного капитала и если стоимость его чистых

активов меньше уставного капитала и резервного фонда или станет меньше их размера в результате выплаты дивидендов.

Высшим органом управления акционерным обществом является *общее собрание акционеров*. В обществе с числом акционеров более пятидесяти создается *совет директоров (наблюдательный совет)*. Исполнительный орган может быть коллегиальным (правление, дирекция) или единоличным (директор, генеральный директор). Он осуществляет текущее руководство деятельностью общества и подотчетен совету директоров и общему собранию акционеров.

По решению общего собрания полномочия исполнительного органа могут быть переданы по договору другому коммерческому предприятию или управляющему.

3.4. Организационно-экономические основы государственных и муниципальных унитарных предприятий

Унитарное предприятие представляет собой коммерческую организацию, не обладающую правом собственности на закрепленное за ним имущество, которое является неделимым и не может быть распределено по вкладам. В форме унитарного предприятия создают только государственные или муниципальные предприятия на праве хозяйственного ведения и оперативного управления.

Права собственника имущества государственного унитарного предприятия осуществляют органы государственной власти Российской Федерации или органы власти субъекта Российской Федерации, муниципального унитарного предприятия — органы местного самоуправления. Собственник имущества унитарного предприятия, основанного на праве хозяйственного ведения, не отвечает по обязательствам этого предприятия, за исключением случаев, когда несостоятельность (банкротство) наступила по вине собственника имущества. В этом случае на собственника при недостаточности имущества может быть возложена субсидиарная ответственность по его обязательствам. Собственник имущества унитарного предприятия, основанного на праве оперативного управления, во всех случаях несет субсидиарную ответственность по обязательствам при недостаточности имущества.

Унитарное предприятие, основанное на праве хозяйственного ведения, создает уставный фонд. Размер уставного фонда государственного предприятия должен составлять не менее 5 тыс. минимальных размеров оплаты труда, установленных федеральным законом, муниципального предприятия — не менее 1 тыс. минимальных размеров оплаты труда.

Уставный фонд должен быть полностью сформирован в течение 3 мес. с момента государственной регистрации предприятия. Если по окончании финансового года стоимость чистых активов окажется меньше размера уставного фонда и в течение 3 мес. не будет восстановлена, то уполномоченный орган должен принять решение о ликвидации или реорганизации такого предприятия.

Унитарное предприятие, основанное на праве оперативного управления, уставный фонд не формирует.

Унитарное предприятие, основанное на праве хозяйственного ведения, по согласованию с собственником его имущества может создавать филиалы и открывать представительства. При этом филиалы и представительства не являются юридическими лицами. Они осуществляют свою деятельность от имени создавшего их предприятия. Ответственность за их деятельность несет создавшее их унитарное предприятие.

Унитарное предприятие возглавляет руководитель, который назначается собственником имущества унитарного предприятия и является единоличным исполнительным органом.

Унитарное предприятие по решению собственника его имущества может быть реорганизовано или ликвидировано в порядке, предусмотренном законом. Реорганизация предприятия может быть осуществлена в форме слияния нескольких унитарных предприятий, присоединения предприятий, разделения унитарного предприятия, выделения из унитарного предприятия одного или нескольких унитарных предприятий, преобразование унитарного предприятия в юридическое лицо иной организационно-правовой формы.

Вопросы для самоконтроля

1. Каковы основные преимущества и недостатки личного подсобного хозяйства?
2. Что такое сельскохозяйственный потребительский и производственный кооперативы?
3. Что общего между полным товариществом и товариществом на вере и какие между ними различия?
4. Какова предельная численность участников общества с ограниченной ответственностью?
5. По каким признакам различаются открытые и закрытые акционерные общества?
6. Какое предприятие называется унитарным?
7. Кто является собственником имущества казенного предприятия?
8. На основе каких принципов происходит объединение юридических лиц?

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Основная

1. **Аврашков Л.Я.** Экономика предприятия. / Л.Я. Аврашков. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 2008. - 742 с.
2. **Волков О.И.** Экономика предприятия. / О.И. Волков. – М.: ИНФРА-М, 2007. - 416 с.
3. **Титов В.И.** Экономика предприятия. / В.И. Титов. - М.: Эксмо, 2007. - 416 с.
4. **Шакиров Ф.К.** Организация сельскохозяйственного производства / Ф.К. Шакиров – М. : КолосС, 2008. – 504 с.

Дополнительная

1. Справочник экономиста – М. : Колос, 1970. – 792 с.

ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ПРЕДПРИЯТИЙ

4.1. Понятие о производственном потенциале предприятия

Производственный потенциал - это система экономических отношений, возникающая между хозяйствующими субъектами на макро- и микроуровнях по поводу получения максимально возможного производственного результата, который может быть получен при наиболее эффективном использовании производственных ресурсов, при имеющемся уровне техники и технологий, передовых формах организации производства.

Производственный потенциал предприятия - это отношения, которые возникают на микроуровне между работниками самого предприятия по поводу получения максимально возможного производственного результата, который может быть получен при наиболее эффективном использовании производственных ресурсов, при имеющемся уровне техники и технологий, передовых формах организации производства, и вне зависимости от состояния внешней среды. Противоречивый характер этих отношений определяется внутренней средой самого предприятия, а производственный потенциал предприятия заключается в поиске и реализации внутренних источников саморазвития [3, с.22].

К производственным ресурсам, характеризующим производственный потенциал предприятия, следует отнести:

- основные фонды предприятия;
- оборотные средства предприятия (материальные ресурсы);
- трудовые ресурсы предприятия.

Другими словами, производственный потенциал предприятия - это потенциальный объем производства продукции, потенциальные возможности основных средств, потенциальные возможности использования сырья и материалов, потенциальные возможности профессиональных кадров [8, с.18].

Основные производственные фонды предприятия - это стоимостное выражение средств труда. Главным определяющим признаком основных фондов выступает способ перенесения стоимости на продукт - постепенно: в течение ряда производственных циклов; частями: по мере износа. После реализации продукции начисленный износ накапливается в особом амортизационном фонде, который предназначается для новых капитальных вложений. Таким образом, единовременно авансированная стоимость в уставный капитал (фонд) в части основного капитала совершает постоянный кругооборот, переходя из денежной формы в натуральную, в товарную и снова в денежную.

Материальные ресурсы предприятия - это предметы труда, подготовленные для запуска в производственный процесс. В их составе можно, в свою очередь, выделить следующие элементы: сырье, основные и вспомогательные материалы, топливо, горючее, покупные полуфабрикаты и комплектующие изделия, тара и тарные материалы, запасные части для текущего ремонта и т.д.

К трудовым ресурсам относится та часть населения, которая обладает необходимыми физическими данными, знаниями и навыками труда в соответствующей отрасли [1, с.25].

Основное значение производственного потенциала предприятия заключается в создании новых стоимостей, а его элементы должны целенаправленно адаптироваться к требованиям изготавливаемой продукции.

Роль и значение производственного потенциала предприятия в общественном производстве не остаются неизменными. Производственный потенциал предприятия является материальной предпосылкой ускорения научно-технического прогресса. Между ними существует взаимосвязь - чем выше технико-экономический уровень элементов потенциала и степень их использования, тем мощнее база (материально - техническая)

научно - технического прогресса, тем шире горизонты внедрения его достижений, больше возможностей для совершенствования и увеличения размеров элементов производственного потенциала промышленного предприятия. Они взаимно совершенствуют и развивают друг друга.

Таким образом, изучения производственного потенциала, направленное на поиск путей более эффективного его использования, становится все более актуальным, а сама эта проблема приобретает народнохозяйственную значимость.

4.2. Материально-технические ресурсы и их классификация

Термин «ресурсы» (от французского *ressource* - источник) означает вспомогательное средство в процессе производства. Под ресурсами в широком смысле слова понимают совокупность материально-вещественных благ, природных богатств, а также людей, которые могут участвовать в процессе производства и потребления.

Ресурсы в экономике - это запасы и реальные потоки всех видов используемых в общественном производстве технологических факторов. Если в понятие ресурсов включают и их потенциальные запасы, то речь идет о ресурсном потенциале. В более узком смысле понятия ресурсов охватывает лишь подлежащие последующему преобразованию материальные (вещественные и энергетические) потоки. Влияние научно-технического прогресса здесь учитывается главным образом как повышение качества этих ресурсов.

Все ресурсы классифицируются следующим образом (схема 1): по происхождению; по отношению к производству; по характеру использования; по способу воспроизводства. По происхождению ресурсы делятся на природные и экономические. Природные ресурсы представляют собой природные условия и окружающую среду. К ним относятся земельные, водные, лесные, минеральные, а также ресурсы животного мира, солнечная энергия, энергия приливов и отливов.

Экономические ресурсы - это основной элемент экономического потенциала. Экономический потенциал характеризует экономическую мощь страны и зависит от уровня развития масштабов производства всего народного хозяйства. Другими словами экономические ресурсы - это средства или источники, возможности процесса производства. Среди них важное место занимают объекты, производственные здания и сооружения, всякого рода оборудование, инструменты, машины, разнообразные средства связи и транспорта, бесчисленные виды труда, а также земля и всевозможные полезные ископаемые.

Экономические ресурсы в свою очередь подразделяются на материальные, трудовые и финансовые.

Материальные ресурсы - это совокупность средств труда и предметов труда, которыми располагает и пользуется общество в процессе расширенного воспроизводства. Они охватывают все вещественные элементы производства: природные материалы, сырье, орудия труда.

Финансовые ресурсы представляют денежные средства, находящиеся в распоряжении государства, предприятий, организаций и учреждений. Образование, распределение и использование финансовых ресурсов базируется на движении материальных и товарных ценностей и связано с распределением и перераспределением национального дохода.

Финансовые ресурсы предназначены для обеспечения расширенного воспроизводства, его интенсификации на основе широкого внедрения современной техники и технологии, удовлетворения материальных и социально-культурных потребностей общества. Основными источниками финансовых ресурсов является чистый доход, создаваемых в отраслях материального производства, фонд амортизации, используемый на

воспроизводство основных производственных фондов, а также средства государственного кредита и др.

По способу воспроизводства ресурсы подразделяются на воспроизводимые и невозпроизводимые. К воспроизводимым ресурсам относятся все созданные трудом человека вещественные материалы, которые могут быть использованы в производственном процессе. Невоспроизводимые ресурсы представлены ресурсами, созданными самой природой. Это, в первую очередь, полезные ископаемые, леса, водные ресурсы и др.

В экономической литературе существует также понятие "взаимодополняемые ресурсы". Это такие ресурсы, которые используются в процессе производства в определенной взаимосвязи или спрос на них предъявляется одновременно. Таким образом, увеличение количества одного вида ресурсов влечет за собой рост объема использования другого ресурса. Например, увеличение использования дизельного топлива в сельском хозяйстве ведет к росту потребления моторного масла, а также запасных частей для ремонта дизельных тракторов и автомобилей.

Общество стремится использовать свои редкие ресурсы эффективно. Оно желает получить максимальное количество полезных товаров и услуг, произведенных из его ограниченных ресурсов. Чтобы добиться этого общество должно обеспечить и полную занятость, и полный объем производства.

Под полной занятостью подразумевается использование всех пригодных для этого ресурсов. Общество должно обеспечить занятость всех трудовых ресурсов. При этом не должна простаивать техника и оборудование, бездействовать капитальные вложения и земельные ресурсы. В процессе производства должны использоваться все пригодные для этого ресурсы.

Все экономические ресурсы или факторы производства обладают одним общим важным свойством: они редки или имеются в ограниченном количестве. В природе существует ограниченное количество ресурсов, которые общество может использовать в производстве товаров и услуг. Это в первую очередь полезные ископаемые, земельные ресурсы, капитальное оборудование, рабочая сила, наличие которых ограничено определенным пределом. Вследствие редкости производственных ресурсов и предела, который их редкость ставит перед производственной деятельностью, сам объем производства по необходимости ограничен. Общество не способно произвести и потребить весь объем товаров и услуг, который оно хотело бы получить.

Ограниченность ресурсов, технологические, экологические и иные ограничения ставят проблему производства оптимального в экономическом плане количества товаров и услуг. Отсутствие совершенной взаимозаменяемости ресурсов влечет за собой увеличение расхода имеющихся ресурсов. В большинстве стран производственные мощности со временем увеличиваются, хотя и различными темпами. Энергетические и материальные ресурсы истощаются, хотя все открываются новые и новые их источники.

Экономико-технологическая взаимозаменяемость ресурсов позволяет выделить три варианта их использования:

- один ресурс - разные способы использования;
- разные ресурсы - одно целевое назначение;
- разная последовательность использования ресурсов.

Экономический подход к использованию ресурсов в производстве товаров и услуг, технологическая взаимозаменяемость ресурсов и вариантность технологических способов при производстве заданного конечного продукта являются основой формирования множества допустимых вариантов оптимального использования ограниченных ресурсов.

материальный технический ресурс агропромышленный

Для обеспечения рационального использования материальных, а также трудовых и финансовых ресурсов, сокращения потерь и полную их ликвидацию при получении

необходимого полезного эффекта предприятиями разрабатываются организационные, экономические и производственно-технические мероприятия, которые представляют собой систему ресурсосбережения.

4.3. Оценка совокупного ресурсного потенциала

Исследования величины и эффективности использования ресурсного потенциала важно как в теоретическом, так и в практическом плане, необходимых в процессе оптимизации народнохозяйственных и отраслевых пропорций развития; обоснования приоритетных направлений инвестиционной политики. Ресурсный потенциал может быть основой для прогнозирования объемов производства товаров и услуг по видам экономической деятельности. Показатели оценки ресурсного потенциала могут найти применение в системе налогообложения предприятий, в оценке и стимулировании материального производства.

В процессе воспроизводства предприятий важная роль отводится эффективности использования ресурсов. Термин "эффективность" в переводе с латинского означает действие или результат. Соответственно, эффективность какого либо явления означает результативность, которая достигается на основе целенаправленного использования факторов производства при определенных условиях [1].

Экономическая эффективность сельскохозяйственного производства может быть выражена через определенные критерии и показатели. Критерий - это признак, на базе, которого осуществляется оценка эффективности, а рассчитанные показатели отражают количественную характеристику эффективности. Критерий экономической эффективности общественного производства в общем виде может быть представлен, как полученный максимально возможный эффект на единицу затрат общественного производства. Эффективность использования ресурсного потенциала это отношение полученных результатов производства к использованным ресурсам, а критерием эффективности является максимум полученных результатов при минимуме затрат.

Для определения экономической эффективности использования ресурсного потенциала предприятий целесообразно применять систему показателей, характеризующих количественную и качественную стороны их использования. Для каждой группы производственных ресурсов в экономической литературе разработана система общих и индивидуальных, стоимостных и натуральных показателей.

В оценке эффективности использования основных фондов критерием является рост фондоотдачи, уменьшение фондоемкости и как следствие получение прибыли.

К основным показателям относят: валовую продукцию, валовой доход, чистый доход и прибыль от реализации продукции на 100 руб. основных фондов; коэффициент рентабельности всего имеющегося капитала. При оценке использования материальных ресурсов основным критерием выступает снижение материалоемкости или увеличение материалотдачи. К основным показателям относят: производство валовой продукции в расчете на 100 руб. материальных затрат; коэффициент оборачиваемости оборотных средств; продолжительность одного оборота оборотных средств [2]. Все предложенные показатели частичны, следовательно: могут изменяться в динамике, в пространстве под влиянием микроэкономических организационных факторов, касающихся масштабов предприятия, его структуры, вертикального и горизонтального разделения труда.

Изучая проблемы определения эффективности ресурсного потенциала, следует рассмотреть один из принципиальных вопросов, который имеет важное теоретико-методологическое значение и заключается в раскрытии соотношений между понятиями "эффективность производства" и "эффективность ресурсного потенциала".

Судя по количеству напечатанного научного материала его можно отнести к числу дискуссионных. Одна из точек зрения сводится к тому, что эффективность ресурсного

потенциала отличается от эффективности производства, другая, что нет никаких оснований для противопоставления этих двух понятий. Мы исходим из того, что действующий, функционирующий потенциал и есть реальное производство, и поэтому поддерживаем последнюю точку зрения. Вместе с тем, некоторые экономисты считают, что эффективность производства можно рассчитать совершенно точно лишь с помощью ресурсных показателей, другие с помощью расходных [3, с.211; 4, с.207].

Эффективность всегда отражает соотношение. Методической основой оценки потенциала является соотношение результата и той массы ресурса, использованного для его достижения. При этом ресурсные показатели ресурсного потенциала должны предоставлять возможность для сравнительной оценки как эффективности использования различных элементов потенциала одного предприятия, так и различных производственных систем.

Анализ научных трудов дают основания для выделения трех подходов к определению величины ресурсного потенциала, которые имеют самостоятельное значение, и являются основой для дальнейших поисков.

Во-первых, определение его величины на основе стоимостной оценки, путем сложения стоимости производственных ресурсов с последующим их делением на общую площадь сельскохозяйственных угодий. В советской экономической литературе идея денежной оценки ресурсов впервые была разработана С. Струмилиным, который предложил оценивать народное богатство, как сумму производительных сил. Он также предложил методику и осуществил оценку трудовых и природных ресурсов [7]. Для денежной оценки совокупных затрат общественного труда он предложил осуществлять переоценку средств в показателях рабочего времени. Их перерасчет осуществляется на основе денежного эквивалента рабочего дня, который должен соответствовать народнохозяйственной производительности труда.

Недостатком такого подхода есть чисто формальное добавление ресурсов, которые позволяют анализировать только величину и частично структуру ресурсов, однако возможности предприятия остаются за пределами такого расчета. Более того добавление всей массы ресурсов было бы правомерным, если бы их увеличение или уменьшение в равной степени влияло на результаты деятельности предприятия. Сложности в применении этого метода есть и в определении стоимостной оценки трудовых и земельных ресурсов.

Во-вторых, расчет относительной величины ресурсного потенциала на основе индексного анализа, основанный на определении потенциала через индивидуальные и совокупные индексы ресурсообеспеченности. Индексы обеспеченности предприятия основными производственными фондами, материальными оборотными средствами и трудовыми ресурсами определяются как отношение величины соответствующих ресурсов в расчете на 100 га сельскохозяйственных угодий и среднего значения показателя в целом по изучаемой совокупности. Совокупный индекс определяется путем деления суммы индивидуальных индексов на их количество. Таким образом, данный подход дает попытку определить потенциал по вертикали, то есть обеспеченность ресурсами на 100 га сельскохозяйственных угодий. Недостатком такого подхода является тот факт, что индексы рассчитываются по отношению к средним показателям совокупности (к показателю 100 %-й обеспеченности ресурсами соответствующего вида), тогда как на практике такое правило не соответствует действительности. Определение совокупного индекса как среднеарифметической величины приводит к тому, что ресурсы признаются равнозначными. И.М. Сурков, осуществляя анализ методов оценки ресурсного потенциала, пришел к выводу, что ликвидировать данный недостаток можно с помощью умножения каждой составляющей ресурсного потенциала на коэффициенты эластичности, полученные из уравнения регрессии, которая выражает зависимость

производства валовой продукции от качества земли, обеспеченности основными фондами и материальными оборотными средствами [8].

В-третьих, теоретическое определение эффективности анализируемого объекта методами экономико-математической статистики, которая отражает связь между ресурсами и результатами производства. Полученный уровень результативного показателя рассматривается в качестве обобщающей оценки ресурсных возможностей предприятия и применяется для сравнения с полученными объемами производства. Данный подход получил широкое применение в 1960 - 1970 годах прошлого века.

Рассчитанное уравнение регрессии позволяет определить структуру каждого вида ресурсов, а именно его удельный вес. По мнению Б.И. Смагина, этот факт не соответствует действительности, потому что сами коэффициенты между собой не сравниваются и соответственно величина удельного веса в структуре не означает большее или меньшее влияние на результаты деятельности предприятия [5]. Учитывая выше сказанное, ученый внес следующие коррективы в методику многофакторного регрессионного анализа оценки ресурсного потенциала.

1. Используя методы кластерного анализа всю совокупность предприятий разделяют на однородные группы (за основу берется показатель ресурсообеспеченности в расчете на единицу площади и абсолютные размеры ресурсов).

2. Для каждого кластера строят производственную функцию, которая отражает зависимость между объемами валовой продукции и затраченных ресурсов, а именно: площади сельскохозяйственных угодий, га; среднегодовой численности работников, чел.; среднегодовой стоимости основных производственных фондов, тыс. руб., размера оборотных средств, тыс. руб. Такую зависимость будет отражать производственная функция Кобба - Дугласа. Следует заметить, что такая функция будет иметь место, если увеличение затрат ресурсов будет отмечаться увеличением объемов производимой продукции.

Вопросы для самоконтроля

1. Дать определение производственного потенциала предприятия.
2. Какова классификация производственного потенциала?
3. С помощью, каких показателей оценивается ресурсный потенциал?

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Основная

1. **Аврашков Л.Я.** Экономика предприятия. / Л.Я. Аврашков. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 2008. - 742 с.
2. **Волков О.И.** Экономика предприятия. / О.И. Волков. – М.: ИНФРА-М, 2007. - 416 с.
3. **Титов В.И.** Экономика предприятия. / В.И. Титов. - М.: Эксмо, 2007. - 416 с.
4. **Шакиров Ф.К.** Организация сельскохозяйственного производства / Ф.К. Шакиров – М. : КолосС, 2008. – 504 с.

Дополнительная

1. Справочник экономиста – М. : Колос, 1970. – 792 с.

ОСНОВНЫЕ ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ И ОБОРОТНЫЕ ФОНДЫ

5.1. Основные и оборотные фонды производства

Наряду с трудовыми ресурсами важную роль в деятельности предприятий играют их основные и оборотные средства.

Основные средства представляют собой совокупность материально-вещественных ценностей предприятий и подразделяются на производственные основные средства основной деятельности, производственные основные средства других отраслей и непроизводственные основные средства.

Производственные основные средства (фонды) основной деятельности и производственные основные средства (фонды) других отраслей — это средства труда со сроком полезного использования свыше 1 года, которые переносят свою стоимость на продукцию частями, по мере износа, сохраняя при этом натуральную форму.

Производственные основные средства (фонды) основной деятельности включают здания, сооружения, машины и оборудование, транспортные средства, производственный и хозяйственный инвентарь, многолетние насаждения.

Структура этих средств (фондов) во многом зависит от специализации хозяйств.

Каждую группу основных средств (фондов) отличают свои признаки. Так, для зданий и сооружений характерен более длительный срок использования, для силовых, рабочих машин и транспорта — мобильность. Многолетние насаждения имеют две специфические особенности. Первая состоит в том, что они постоянно прикреплены к процессу производства, в котором функционируют, вторая — в том, что сроки вступления в плодоношение, долговечность, потребительские качества и экономическая эффективность получаемой от них продукции зависят от породно-сортового состава насаждений, их подвоя и биологических свойств.

Важное место в составе производственных основных средств (фондов) основной деятельности занимают энергетические мощности. Это двигатели тракторов, автомобилей, электроустановки. Они играют решающую роль в механизации и электрификации трудоемких процессов. Поэтому их суммарная мощность на предприятиях должна постоянно увеличиваться, а структура изменяться в сторону повышения удельного веса электродвигателей и электроустановок.

К *производственным основным средствам (фондам) других отраслей* относят средства промышленно-производственные, строительства, лесного хозяйства. Они не участвуют непосредственно в получении продукции, но косвенно способствуют ее увеличению и удешевлению.

Непроизводственные основные средства (фонды) используются более 1 года для удовлетворения культурно-бытовых потребностей населения и переносят свою стоимость на оказываемые услуги частями, по мере износа, сохраняя при этом натуральную форму. Эти средства не участвуют непосредственно или косвенно в процессе производства лекарственной продукции, но способствуют созданию благоприятных условий для работников предприятия. Они включают средства торговли и общественного питания, жилищного и коммунального хозяйства, бытового обслуживания населения, организаций народного образования, культуры, искусства, здравоохранения, физкультуры и социального обеспечения.

К основным средствам не относят: материальные ценности, которые служат менее 1 года независимо от их стоимости; предметы стоимостью ниже лимита, устанавливаемого Министерством финансов РФ за единицу независимо от срока их службы; многолетние

насаждения, выращиваемые в питомниках в качестве посадочного материала и другие объекты.

Основные средства оценивают по первоначальной, восстановительной и остаточной стоимости. *Первоначальная стоимость* — это сумма всех затрат на возведение или приобретение, доставку на предприятие и установку основных средств; *восстановительная стоимость* — их оценка на определенную дату по специальным сборникам и ценникам; *остаточная стоимость* — разность между первоначальной или восстановительной стоимостью и суммой износа. Восстановительную стоимость необходимо знать для достижения единства в денежном выражении качественно однородных объектов с учетом их износа на разных предприятиях и в отраслях. Поэтому ее периодически уточняют.

Оборотные средства функционируют в форме производственных оборотных фондов и фондов обращения.

Производственные оборотные фонды представляют собой предметы труда со сроком полезного использования менее 1 года, которые полностью переносят свою стоимость на продукцию, утрачивая при этом натуральную форму. Они включают производственные запасы, незавершенное производство и расходы будущих периодов.

Производственные запасы — это семена и посадочный материал, минеральные удобрения, ядохимикаты, биопрепараты и медикаменты, запасные части и материалы для ремонтов, нефтепродукты и твердое топливо, сырье для переработки, малоценные и быстроизнашивающиеся предметы стоимостью ниже лимита, устанавливаемого Министерством финансов РФ за единицу, тара, упаковочные и другие материалы.

Незавершенное производство включает оборотные средства, находящиеся на стадии производства. К ним относят затраты под будущий урожай лекарственных растений, незавершенное производство в подсобных промышленных производствах.

В расходы будущих периодов входят затраты на строительство и оборудование аптечных пунктов.

Фонды обращения — это средства, находящиеся в сфере обращения. Они включают запасы готовой товарной продукции на складах (для продажи государству и другим организациям, на рынке и в счет оплаты труда), средства в расчетах (отгруженная заготовительным организациям продукция, а также дебиторская задолженность) и денежные средства (в кассе, на счетах в банке, ценные бумаги).

Основные и оборотные средства между собой взаимосвязаны. Так, использование тракторов требует расхода определенного количества нефтепродуктов; эксплуатация сооружений защищенного грунта — соответствующих запасов семян овощных культур, минеральных удобрений, ядохимикатов, тары; полная загрузка перерабатывающих производств — наличия необходимых объемов сырья. Поэтому чтобы основные и оборотные средства нормально функционировали, между ними устанавливают рациональные соотношения с учетом специализации и уровня развития предприятий, сочетания отраслей, технологии возделывания культур и других условий. В среднем на сельскохозяйственных предприятиях на долю основных средств приходится 70—80 %, оборотных — 20—30 % общей их стоимости.

5.2. Источники формирования основных средств

Воспроизводство основных средств (фондов) осуществляется как в натуральной форме, так и по стоимости путем своевременной их замены, расширения и улучшения. Для этого используют несколько источников: амортизационный фонд; суммы, поступающие от реализации, выбраковки и ликвидации основных средств; отчисления от прибыли предприятия; банковский кредит; бюджетные ассигнования.

Важнейшим из названных источников является *амортизационный фонд*. Он образуется при амортизации основных средств, под которой понимают процесс перенесения их стоимости по мере износа на производимую продукцию и накопление денежных ресурсов для воспроизводства потребленных средств. Различают физический и моральный износ.

Физический износ заключается в материальном снашивании основных средств, которое бывает двоякого рода: одно происходит в результате их функционирования пропорционально интенсивности и продолжительности использования, а другое — из-за бездействия, когда при неудовлетворительном хранении металлические части подвергаются коррозии, резиновые, пластмассовые и другие детали стареют.

Моральный износ — это постепенное обесценивание основных средств независимо от их материального снашивания. Оно происходит в двух формах: первая — уменьшение стоимости изготовления одних и тех же машин, оборудования благодаря росту производительности труда, вторая — внедрение новых, более совершенных и экономичных средств такого же назначения в результате развития научно-технического прогресса.

Для возмещения износа основных средств фармацевтические предприятия производят *амортизационные отчисления*, которые представляют собой денежную форму перенесенной на продукцию и услуги стоимости основных средств. Их включают в себестоимость данной продукции. После ее реализации часть выручки, равная амортизационным отчислениям, поступает в амортизационный фонд, который должен использоваться по усмотрению хозяйств на полное восстановление выбывших основных средств.

Амортизационные отчисления определяют по нормам, обеспечивающим возмещение стоимости основных средств в сроки более короткие, чем период их физического износа. При этом учитывают и возможный моральный износ. Норма амортизационных отчислений — это отношение их годовой суммы к балансовой стоимости основных средств в процентах. Последняя включает восстановительную стоимость этих средств по данным переоценки и первоначальную стоимость тех из них, которые не переоценивались или были введены позднее.

Нормы амортизационных отчислений определяют фармацевтические предприятия в соответствии с Классификацией основных средств, включаемых в амортизационные группы. Согласно этому документу основные средства подразделяют на 10 групп, по каждой из которых указан срок их полезного использования. По первой группе этот срок минимальный — от 1 до 2 лет включительно, по десятой группе максимальный — свыше 30 лет.

Для определения нормы амортизационных отчислений балансовую стоимость основных средств принимают за 100 % и делят на срок полезного использования. Так, по тракторам и комбайнам они составляют от 10,0 (100 % : 10 лет) до 14,3 % (100 % : 7 лет).

После достижения нормативного срока использования основных средств амортизационные отчисления не производят. *Источники формирования оборотных средств* делятся на собственные, заемные и привлеченные средства.

Собственные оборотные средства формируют в размерах, необходимых для обеспечения бесперебойного процесса производства и реализации продукции. Они предназначены для покрытия всех затрат, которые не возмещаются в планируемом году выручкой от реализации продукции (незавершенное производство), минимальной потребности в производственных запасах (семена, удобрения) и в запасах готовой продукции в соответствии с планом деятельности предприятия. Собственные оборотные средства создают за счет части готовой продукции. Для их пополнения используют прибыль.

Заемные оборотные средства образуются за счет краткосрочных кредитов и некоторых других источников. Они необходимы для покрытия сезонных расходов,

которые полностью возмещаются в планируемом году выручкой от реализации продукции. Это затраты на уход за культурами, уборку урожая и другие цели.

Привлеченные средства — это кредиторская задолженность и средства целевого финансирования до их использования по прямому назначению.

5.3. Оснащенность предприятий основными средствами производства

Уровень оснащенности фармацевтических предприятий основными фондами характеризуют следующие показатели:

фондовооруженность труда — стоимость основных производственных фондов фармацевтического назначения, приходящаяся на одного работника, занятого в производстве лекарственных средств.

В совокупности основных фондов особое место занимают энергетические мощности предприятия (машины, имеющие механические двигатели; электромоторы). Сведения о них дают возможность рассчитать и использовать в исследованиях еще два показателя:

обеспеченность производства энергоресурсами — количество энергетических мощностей на единицу площади;

энерговооруженность труда — количество энергетических мощностей на одного работника.

Надо отметить, что два последних показателя, хотя и не учитывают все основные средства, имеют преимущества, так как они более устойчивы и не подвержены изменениям, которые происходят с показателями, рассчитанными на денежной основе.

Использование основных средств производства характеризуют следующие показатели.

Фондоотдача — стоимость валовой лекарственной продукции в сопоставимых ценах в расчете на единицу стоимости основных производственных средств фармацевтического назначения.

Фондоёмкость — стоимость основных производственных средств фармацевтического назначения в расчете на единицу стоимости произведенной продукции. Это показатель, обратный фондоотдаче.

Уровень рентабельности использования основных средств исчисляется как отношение прибыли от реализации лекарственной продукции к стоимости основных средств, выраженное в процентах.

Чтобы повысить уровень и эффективность использования основных средств, необходимо не только улучшать их состав, но и повышать эффективность всех отраслей производства.

Вопросы для самоконтроля

- 1) Дайте определение производственным основным средствам.
- 2) Чем отличается физический износ от морального?
- 3) Что такое амортизация?
- 4) Перечислите показатели, характеризующие оснащенность предприятия основными средствами.
- 5) Как рассчитывается показатель фондовооруженность?

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Основная

1. **Багирова В.Л.** Управление и экономика фармации / В.Л. Багирова.— М. : КолосС, 2006. — 445 с.
2. **Шакиров Ф.К.** Организация сельскохозяйственного производства / Ф.К. Шакиров — М. : КолосС, 2004. — 504 с.

Дополнительная

1. Справочник экономиста — М. : Колос, 1970. — 792 с.

ПЛАНИРОВАНИЕ ПРОИЗВОДСТВА

6.1. Система, методы и принципы планирования на предприятиях

В дореформенный период централизованное планирование выполняло задачи установления определенных пропорций между развитием сельскохозяйственных и других отраслей народного хозяйства. При этом требовалось выполнять единый план продажи натуральной сельхозпродукции, финансово-экономических и других показателей. Доводились также планы материально-технического обеспечения и капиталовложений республикам, областям, районам и сельскохозяйственным предприятиям. Закон о предприятиях и уставы предприятий содержали характеристику системы планов, нормативные показатели для их разработки.

Централизованная директивная система планирования имела недостатки и негативно отражалась на темпах развития сельского хозяйства. Во-первых, самостоятельность предприятий ограничивалась по основным показателям планов. Во-вторых, в реальной плановой действительности не соблюдались пропорции развития отраслей АПК и отдельных предприятий. Наличие основных видов техники не соответствовало размерам посевных площадей и других сельскохозяйственных угодий. Отсутствовала обоснованная система машин для отраслей в разрезе зональных особенностей сельскохозяйственного производства. Животноводство не обеспечивалось необходимой кормовой базой. Сложившиеся системы ведения земледелия и животноводства не обеспечивали постоянное повышение уровней урожайности сельхозкультур, продуктивности скота и птицы.

Тем не менее, многолетний опыт дореформенного периода выработал в нашей стране систему планирования сельскохозяйственного производства, которая должна адаптироваться к современным условиям создания рыночных отношений. Цель сельскохозяйственного производства направлена на удовлетворение спроса и получение максимума прибыли от реализации товарной продукции (работ, услуг). С учетом цели и задач сложилась и система планирования сельскохозяйственного производства. Эта система включает следующие взаимосвязанные виды планов организационно-правовых форм предприятий (организаций):

1. Перспективные планы:

- а) план организационно-хозяйственного устройства, наряду с которым по существу может быть бизнес-план;
- б) пятилетний план экономического и социального развития;

2. Годовые планы как составные части перспективного плана:

- а) производственно-финансовый план хозяйства;
- б) производственный план отделения, участка, фермы;
- в) хозрасчетное производственное задание бригадам, фермам;

3. Оперативные планы:

- а) рабочие планы на периоды сельскохозяйственных работ, на кварталы, месяцы;
- б) планы-наряды бригадам, звеньям, индивидуальным исполнителям на выполнение отдельных работ.

Агробизнес диктует необходимость предварительной комплексной оценки производственно-финансовой деятельности предприятия (организации), прогнозирования и планирования. На этой основе анализируются проблемы и определяются способы их преодоления, и осуществляется разработка бизнес-плана с обоснованием концепции параметров предпринимательской деятельности.

Планирование производственно-финансовой деятельности сельскохозяйственного предприятия охватывает: разработку производственной программы в разрезе отраслей растениеводства и животноводства; экономическое обоснование производственной программы; расчеты затрат ресурсов в натуральном объеме и денежном выражении; проведение планового контроля (анализ и корректировка показателей).

В планировании широко используется балансовый метод расчетов. На различных уровнях плановой работы составляются три вида балансов: материальные (натуральные), стоимостные и трудовых ресурсов. Под балансом понимается система взаимосвязанных расчетов и показателей. В нем сопоставляются плановые потребности с источниками их покрытия. Сводные балансы составляются после разработки частных балансов, к одному из которых относится баланс производства и распределения сельскохозяйственной продукции. Здесь определяется наличие, поступление и распределение видов продуктов в календарном году. Стоимостной баланс отражает доходы и расходы, движение основных средств в денежном выражении. По структуре таких балансов выявляются взаимосвязи между отдельными отраслями и производственными подразделениями сельскохозяйственных предприятий. С позиций организации на этапах планирования имеются три группы балансов: провизорные, плановые и исполнительные. Первые разрабатывают на стадии предварительных плановых расчетов для обоснования возможных резервов; вторые (плановые) рассчитывают на конечной стадии составления планов; третьи (исполнительные) определяются в процессе контроля за выполнением планов.

Принципы планирования диктуют определенные требования к выполнению самых разнообразных и сложных расчетов, с учетом действующих внутренних и внешних факторов рыночной среды. К основным относятся пять принципов.

1. Научная обоснованность планов и сбалансированность взаимосвязанных расчетов. Плановые показатели должны быть объективными и реально выполнимыми на всех уровнях организации и управления производством. На предприятиях сбалансированность должна достигаться между следующими элементами планирования воспроизводственных процессов:

2. Непрерывность и всесторонняя взаимозависимость в соответствующих видах планов предусматривают обеспечение взаимоувязки и согласованности перспективных, текущих (годовых) и оперативных расчетов. Годовые показатели развития производства и экономического состояния по разделам перспективного плана переходят в разработку соответствующего годового (текущего) плана. В свою очередь объемные показатели годового плана лежат в основе составления рабочих планов на периоды весенних полевых работ, уборки урожая и заготовки кормов, сезонных способов содержания и кормления животных, а также квартальных и месячных заданий.

3. Эластичность предполагает необходимость учета в планах особенностей сельскохозяйственного производства относительно сезонного характера процессов, постоянных колебаний погодно-климатических условий, особенно в зонах рискованного земледелия. Эластичность планов позволяет приспосабливаться к изменениям факторов сельскохозяйственной рыночной среды. Тем не менее, сельскохозяйственное производство в силу своих специфических особенностей менее эластично по отношению к гибкости рыночного поведения.

4. Индикативность (рекомендательность) становится преобладающей в переходе к рыночной аграрной экономике и планированию предпринимательской деятельности. Это объясняется тем, что исходная информация от вышестоящих экономических, социальных, хозяйствующих и государственных структур носит рекомендательный характер. Все организационные формы предприятий выполняют объемы поставок сельскохозяйственной продукции в федеральный и региональный фонды с учетом складывающихся условий аграрного продуктового рынка. Остальная часть продукции

самостоятельно распределяется по другим каналам сбыта. Денежные доходы используются по своему усмотрению.

5. Индивидуальность, простота и точность плановых расчетов создают максимальное удобство в контроле за ходом выполнения плановых показателей использования ресурсов и продвижения товарной продукции на рынке.

6.2. Перспективное планирование и бизнес-план

Перспективное планирование развития сельскохозяйственного производства обусловлено ограниченностью возможности надежного предвидения результатов производства в условиях изменения естественных и рыночных факторов. Однако, необходимость перспективного планирования неизбежна, потому что реализация большинства технологических и организационно-экономических мероприятий занимает длительное время. Внедрение севооборотов, создание полноценной кормовой базы, обновление породного состава скота, мелиорация сельскохозяйственных земель и другие вопросы требуют обоснований в рамках долгосрочных и среднесрочных периодов.

Долгосрочный план ранее разрабатывали на генеральную 10 – 15 летнюю перспективу (оргхозплан). В переходный период новые организационные формы предприятий перешли от традиционных перспективных планов к составлению бизнес-планов, в которых учитываются реальные правовые, хозяйственные, экономические и социальные рыночные условия. По своему назначению бизнес-план содержит обоснование создания нового предприятия, а при необходимости реорганизации производства требуется составление бизнес-плана на действующем предприятии с обоснованием возможных направлений вложений средств и установлением правил игры поведения на рынке. В зависимости от специфики хозяйства бизнес-план, рекомендованный Минсельхозом РФ в качестве типового, имеет мало общего с таковым в мировой практике. Вместо ранее распространенного плана организационно-хозяйственного устройства на 5 – 10 – 15 – летние периоды, разрабатывают в настоящее время бизнес-план, в котором обосновываются концепция, параметры агробизнеса, анализируются проблемы и определяются способы их преодоления в рыночной среде.

В аннотации дают краткое описание цели и основных положений бизнес-плана (0,5—2 страницы). Она предназначена для высшего руководства, письменных обращений, рекламных объявлений.

В оглавлении дают перечень того, что будет включено в бизнес-план. Это позволит быстро найти необходимую информацию. Оглавление должно содержать номера страниц соответствующих разделов.

Во введении указывают задачи составления бизнес-плана и круг лиц, которым он адресован. Целесообразно отметить, почему возникла необходимость в данном проекте.

Резюме. Хотя бизнес-план начинается с этого раздела, пишут его в последнюю очередь, когда разработаны все разделы плана. Концепция бизнес-плана (резюме) — это сжатый обзор информации о намечаемом бизнесе и целях, которые ставит перед собой предприятие либо предприниматель, начиная собственное дело или развивая имеющееся. Концепция представляет собой предельно сокращенную версию бизнес-плана. Она может иметь и самостоятельное значение как рекламный документ, использоваться при предоставлении заявки потенциальному инвестору на начальное или дополнительное финансирование. Порядок изложения в резюме достаточно свободный. Необходимо, чтобы резюме было запоминающимся, в нем можно поместить рисунок или фотографию продукции. Объем раздела не должен превышать 3—4 страницы.

Общая характеристика предприятия. В разделе целесообразно осветить основное направление деятельности предприятия (специализацию), структуру товарной продукции, указать характер деятельности (производство и сбыт сельскохозяйственной продукции).

Если предприятие действующее, необходимо привести информацию о его производственно-финансовой деятельности.

Характеристика товаров и услуг. Основное содержание — характеристика продукции: ее название и назначение, основные характеристики и параметры, область применения, отличительные черты, преимущества, особенности упаковки и дизайна, способствующие конкурентоспособности. При необходимости можно приложить фотографии, другие наглядные изображения готовой продукции. Следует сообщить о зарегистрированных патентах, авторских правах или лицензиях на предлагаемую продукцию, других стартовых преимуществах, способных помочь предприятию занять выгодное положение на рынке.

Рынки сбыта товара. Отечественный и зарубежный опыт показывает, что слабое знание рынков сбыта — одна из главных причин несостоятельности многих проектов. Необходимы анализ спроса на продукцию, которую предполагается выпускать, определение цены, по которой этот товар купят. Определив спрос на товар, устанавливают максимальный объем продаж, который предприниматель может осуществлять с учетом своих возможностей (производственно-экономического потенциала). В данном разделе бизнес-плана надо ответить на вопросы: 1) какой была динамика продаж в последние три года; 2) какие ожидаются темпы прироста в отрасли; 3) сколько новых предприятий будет заниматься производством аналогичной продукции; 4) какие новые виды аналогичной сельскохозяйственной продукции появились в последние годы. Источниками информации могут быть издания государственных органов (статистические сборники), периодические издания и книги. Для оценки рынка используют также информацию, полученную по результатам продаж предприятия, за последние три—пять лет.

Конкуренция и другие внешние факторы. В этом разделе плана необходимо определить конкурентов — производителей аналогичной продукции, как можно точнее оценить объемы и динамику их продаж, доходы, перспективы освоения новых товаров, их основные потребительские характеристики, уровень качества. Желательно охарактеризовать уровень цен, ценовую политику конкурентов, показать их сильные и слабые стороны. Необходимо подробно описать преимущества предпринимателя перед конкурентами.

План маркетинга. В этом разделе определяют мероприятия по активному воздействию на потребительский спрос в целях завоевания рынка и расширения сбыта сельскохозяйственных товаров. При этом должны соблюдаться следующие принципы маркетинга.

1. Учет запросов потребителей и динамики рыночной конъюнктуры.
2. Борьба за потребителя (качество товара, реклама, сервис).
3. Максимальная приспособленность сельскохозяйственного производства к требованиям рынка.

Одно из наиболее важных направлений экономической стратегии предприятия — политика ценообразования. Самый простой и удобный способ установления цены — на основе средних издержек производства плюс средняя прибыль. Это заключается в установлении определенной наценки на себестоимость продукции, для чего может быть применена формула, руб.,

$$Ц = C + Pp + Пср,$$

где Ц — цена единицы продукции; С — средняя себестоимость производства единицы продукции; Pp — расходы по реализации единицы продукции; Пср — средняя прибыль от реализации единицы продукции на данном рынке.

Иногда используют метод ценообразования с ориентацией на ценностную значимость товара, ощущаемую потребителем, за которую он готов заплатить определенную сумму. Фирме для определения цены на свой товар необходимо выявить, какие ценностные

представления имеются у покупателей о товарах-конкурентах. Это можно сделать на основе опроса покупателей или экспертов-специалистов.

Другой подход предусматривает определение сложившегося соотношения между ценами и потребительскими свойствами по аналогичным имеющимся на рынке товарам. На основе полученных соотношений назначается цена товара. Цена реализации определяется в данном случае по формуле:

$$Цп = Цбаз * (Бп / Ббаз),$$

где Цп, Цбаз — соответственно цена продукции предприятия и базового продукта, выбранного в качестве объекта сравнения, руб.; Бп, Ббаз — оценка качественных параметров соответственно продукции предприятия и базовой продукции в баллах.

Балльную оценку качественных параметров продукции лучше определять с учетом коэффициентов и их весомости с точки зрения потребителя. В данном методе затратные ориентиры отходят на второй план, уступая место восприятию покупателем товара.

Производственный план. Его разработка начинается с программы развития растениеводства и животноводства. Для обеспечения системного подхода к решению этой проблемы целесообразно использовать методы экономико-математического моделирования. При разработке плана по растениеводству важное значение имеет организация земельной территории и возможная трансформация угодий. В плане отражают севообороты, систему семеноводства, внесение удобрений, обработку почвы, уход за растениями, борьбу с сорняками и др. При необходимости разрабатывают мероприятия по улучшению и повышению продуктивности природных кормовых угодий. Разработка производственной программы растениеводства завершается планированием урожайности сельскохозяйственных культур и продуктивности естественных угодий, объема производства валовой и товарной продукции.

Планирование производственной программы по отраслям животноводства предполагает обоснование численности поголовья скота и птицы, продуктивности животных, показателей воспроизводства стада, объема производства валовой и товарной продукции. Вся необходимая расчетная информация по обоснованию производственных программ растениеводства и животноводства приводится в приложениях (нормативы затрат, технологические карты). В бизнес-плане должна найти отражение организация не только сельскохозяйственных отраслей, но и промышленных, подсобных, обслуживающих производств (автопарк, МТМ и др.). Здесь же раскрываются схема внешних и внутренних производственных потоков, то есть поставки материально-технических ресурсов, комбикормов, молодняка животных, производственные связи между подразделениями. Завершается раздел оценкой возможных издержек сельскохозяйственного производства (по статьям) и их динамики на перспективу.

Организационный план содержит информацию о лицах, отвечающих за разработку концепции проекта и управление сельскохозяйственным предприятием. Для крупных сельскохозяйственных предприятий важно определить общую численность работников. В разделе отражают обязанности специалистов, определяют персональную координацию, и контроль деятельности всех служб. Организационная схема предприятия должна обеспечивать наиболее эффективное выполнение поставленных задач.

Юридический план имеет наибольшее значение для вновь создаваемого предприятия с обоснованием выбора его организационно-правовой формы. Для действующего предприятия указываются законодательные и нормативные акты, регулирующие его деятельность.

Оценка рисков. Инвесторы и кредиторы придают большое значение оценке рисков, поэтому при разработке бизнес-плана целесообразно назвать возможные риски и потери, которые могут возникнуть, определить, по каким видам рисков, и на какую сумму следует

застраховать имущество предприятия. В разделе указываются организации, по заключению договоров на страхование и суммы страховки.

Финансовый план. Стоимостные расчеты обобщают результаты принятых решений по предыдущим разделам бизнес-плана. В данном разделе предоставляется вся необходимая информация по ожидаемым финансовым результатам сельскохозяйственного предприятия. Финансовые плановые показатели должны дать ответы на главные вопросы деятельности предпринимателя и юридических лиц, которым адресуется бизнес-план. Именно по данным финансового плана инвесторы узнают, на какую прибыль они могут рассчитывать, а кредиторы оценивают способности потенциального заемщика обслуживать долг. Финансовый план включает две расчетные части: финансово-экономические результаты деятельности предприятия и планирование основных финансовых показателей.

Анализ финансово-экономического состояния предприятия выполняется на основе технико-экономических и финансовых показателей его деятельности за последние три года. В анализе определяют уровень экономического роста, финансовую устойчивость, вероятность банкротства. Завершается анализ определением комплексной рейтинговой оценки динамики финансово-экономического состояния предприятия.

Коммерческая эффективность (финансовое обоснование) проекта определяется соотношением финансовых затрат и результатов, обеспечивающих норму доходности. Оценка экономической деятельности предприятия может проводиться простым и дисконтированным методами. Простой экспресс-метод позволяет достаточно быстро на основании расчетов выполнить оценку, информация, которой может характеризовать низкий уровень разработки проекта и подтвердить его неприемлемость по сложным расчетам. Простым методом определяют показатели:

- капитальные вложения в создание единицы производственной мощности или в единицу продукции;
- норма прибыли проекта как отношение чистой прибыли к общему объему инвестиций или к инвестируемому акционерному капиталу, %;
- срок окупаемости или период возврата инвестиций, как отношение общего объема инвестиций к сумме чистой прибыли и амортизационных отчислений.

Указанные показатели не учитывают неравномерность одинаковых сумм поступлений или платежей по разным периодам времени, что приводит к необходимости использования более сложных показателей.

Метод дисконтирования. Оценка эффективности инвестиций основывается на ряде принципов.

1-й принцип — расчеты базируются на показателях денежного потока от производственной и инвестиционной деятельности.

2-й принцип — обязательное приведение показателей к текущей (дисконтированной) стоимости. Дисконтированием денежных потоков называют приведение разновременных значений к значениям их ценности на определенный момент времени, который называется моментом приведения.

3-й принцип — учет фактора инфляции. Для обеспечения сравнимости результатов, полученных при различных уровнях инфляции, перед дисконтированием корректируют либо прогнозный денежный поток путем пересчета в цены, очищенные от инфляции, или коэффициент дисконтирования.

4-й принцип – вариация форм используемой ставки дисконтирования в зависимости от целей оценки.

Результаты определения коммерческой эффективности проекта существенно зависят от нормы дисконта. Выбор ставки дисконтирования должен быть обоснованным. Формировать ставку дисконта в бизнес-плане желательно поэлементно. Она рассчитывается как сумма, каждое слагаемое которой учитывает составляющие дисконта,

%; безрисковая ставка; инфляционная премия; премия за риск; премия за низкую ликвидность и др.

С учетом изложенных выше принципов методика оценки эффективности инвестиций основана на следующих показателях:

- чистый дисконтированный доход (NPW);
- индекс доходности (PC);
- срок окупаемости (PP);
- внутренняя норма доходности (рентабельности) (IRR).

Важный показатель, используемый для оценки и прогнозирования эффективности инвестиций - индекс доходности (PC), основанный на дисконтировании денежных поступлений, характеризует доход на единицу затрат. Если $PC < 1$ или равен ему, проект должен быть отвергнут — он не принесет дохода инвестору. К реализации могут быть приняты инвестиционные проекты только со значением показателя $PC > 1$. В отличие от чистого дисконтированного дохода данный показатель относительный, поэтому его удобно использовать при выборе варианта проекта из числа альтернативных. Простым сроком окупаемости (PP) называют продолжительность периода от начального момента до момента окупаемости. Начальный момент указывают в задании на проектирование (обычно это начало операционной деятельности). Моментом окупаемости называют тот наиболее ранний момент времени в расчетном периоде, после которого текущий чистый доход становится и в дальнейшем остается неотрицательным. Внутренняя норма доходности (IRR) — значение ставки дисконтирования, при котором величина NPW проекта равна нулю. Внутренняя норма доходности представляет собой ту норму дисконта, при которой величина приведенных эффектов равна приведенным инвестиционным затратам. Внутренняя норма доходности определяет максимально приемлемую процентную ставку, при которой можно инвестировать средства без каких-либо потерь.

6.3. Годовой производственно-финансовый план

Годовые производственно-финансовые планы и производственные задания разрабатывают на основе долгосрочных и среднесрочных планов (бизнес-план) развития предприятия. В расчетах уточняется и детализируется система показателей и меры по развитию производства в плановом году. Главным ориентиром обоснований служит вероятный спрос продуктов на рынке. Поэтому до составления плана предшествует глубокий анализ конъюнктуры рынка и 2-3-летних результатов работы предприятия для выявления резервов.

Производственную программу разрабатывают специалисты. Разработку производственно-финансового плана начинают с определения объемов производства сельскохозяйственной продукции. Предварительный расчет объемов различных видов продукции позволяет определить направления развития предприятия в плановый период и масштабы производства. При определении объемов производства продукции учитывают, прежде всего, потребность рынка, то есть возможность максимальной продажи продукции по внешним и внутренним каналам. При этом в процессе обоснования объема и ассортимента продаж исследуют конъюнктуру рынка, оценивают конкурентоспособность продукции, уровень цен и другие вопросы. Обоснованные объемы продукции включают обязательства предприятия на ее продажу по заключенным договорам в счет формирования федерального, региональных, местных продовольственных, фуражных, страховых и резервных фондов. Внутрихозяйственные потребности определяют вспомогательными расчетами в соответствии с нормами и действующими положениями, с учетом возможностей предприятия по увеличению производства продукции. Объемы и порядок продажи продукции своим работникам рассчитывают на основе анализа отчетных данных за последние годы, состояния экономики предприятия, тенденций развития

общественного и личного животноводства, других условий и утверждают на общем собрании трудового коллектива. Потребность общественного питания в отдельных видах продукции определяется, исходя из среднегодового числа людей, питающихся в столовых, школах, детских садах, домах престарелых и инвалидов, других пунктах питания по нормам потребления продуктов.

После определения плановых объемов производства продукции приступают к разработке производственной программы отраслей и в целом предприятия.

Наряду с планированием развития отраслей, осуществляют расчеты показателей работы подсобных предприятий, промыслов и вспомогательных цехов. К вспомогательным цехам относят ремонтные мастерские автотранспорта, электроснабжения и т. д. Работу этих цехов планируют обычно в необходимых размерах, для удовлетворения потребностей предприятия. Плановые расчеты проводятся на базе программ развития основных отраслей сельскохозяйственного производства. Кроме вспомогательных (обслуживающих) производств могут быть подсобные цеха промышленного типа (мельницы, маслобойка, цех консервирования, производство стройматериалов). Организация обусловлена целесообразностью подработки или переработки продукции основных отраслей, дополнительного привлечения местных ресурсов, необходимостью сглаживания (смягчения) сезонности сельскохозяйственного производства и других причин. Продукция подсобных цехов предназначена для удовлетворения внутрихозяйственных потребностей и реализации излишков.

При составлении производственно-финансового плана одновременно определяют объем продукции (услуг) и затраты вспомогательных и подсобных цехов исчисляют себестоимость их производства.

Успешное выполнение производственных программ годового плана зависит от уровня функционирования материально-технической базы предприятия, основной частью которой является наличие сельскохозяйственной техники, оборудования и транспортных средств. Поэтому в планах предусматривается обновление машин и оборудования для обеспечения высокой их производительности. В специальном расчете показываются наличие основных средств на начало и конец года с учетом их поступления, списания и затраты на эти цели.

Для организации материального стимулирования планируют общий фонд заработной платы, включающий следующие выплаты:

- начисление заработной платы за отработанное время (выполненную работу), по тарифным ставкам, окладам или сдельным расценкам;
- стоимость выдаваемой продукции, в порядке натуральной оплаты труда;
- выплаты премий за производственные результаты, надбавки к тарифным ставкам и окладам за выслугу лет, трудовой стаж, вознаграждения по итогам работы за год;
- выплаты компенсационного характера, связанные с режимом работы и условиями труда и др.

Предприятиям предоставлено право самостоятельно устанавливать систему и размер оплаты труда, а также другие виды их доходов. При этом должны соблюдаться гарантированные законом минимальный размер оплаты труда и меры социальной защиты работников.

В производстве сельскохозяйственной продукции (работ, услуг) потребляются производственные ресурсы. Затраты на плановый объем продукции группируют по элементам и статьям, формируют по месту возникновения, объектам учета для калькуляции себестоимости. В соответствующих таблицах плана рассчитаны объемы производства и себестоимость продукции отраслей предприятия. При планировании себестоимости продукции (работ, услуг) учитывается возможное влияние основных технологических и технико-экономических факторов экономии ресурсов:

- рост технического уровня, комплексной механизации и автоматизации производства;
- внедрение прогрессивных технологий;
- проведение мероприятий по повышению плодородия земель;
- внедрение высокопродуктивных сортов и гибридов сельскохозяйственных культур и пород животных;
- оптимизацию использования материальных, трудовых и финансовых ресурсов;
- применение прогрессивных форм организации и оплаты труда.

Перспективную плановую себестоимость всей продукции определяют в технологических картах, а также рассчитывают себестоимость единицы производства путем деления общей суммы затрат на объем соответствующего вида продукции.

Таким образом, при составлении плана производства и реализации продукции проводится балансовая увязка показателей производственно-финансового плана и определяется ряд важнейших показателей экономической эффективности производства предприятия.

6.4. Оперативное планирование

Организация оперативного (рабочего) планирования в сельхозпредприятиях связана с необходимостью последовательного и полного выполнения работ напряженных периодов в оптимальные сроки. Оперативное планирование осуществляется на основе годовых планов и производственных заданий. Такие расчеты представляют собой конкретные программы рабочего плана на сезоны, кварталы, месяцы. На плановые объемы работ (объемы продукции) определяется необходимое количество работников, число машин и агрегатов с учетом их производительности, объем других материальных ресурсов. К оперативным планам относятся:

- рабочие планы на периоды сельскохозяйственных работ в растениеводстве (весенний сев, уход за посевами и заготовка кормов, уборка урожая основных культур, осенние полевые работы);
- квартальные и месячные планы на животноводческих фермах, в цехах и подсобных производствах;
- планы-наряды и оперативные задания бригадам, звеньям, агрегатам и отдельным исполнителям на 10 дней, неделю, сутки.

При составлении рабочих планов корректируются показатели годовых планов с учетом сложившихся условий, а также определяются формы организации работ. В соответствии с технологическими картами возделывания сельскохозяйственных культур и содержания видов и групп скота устанавливается календарная последовательность работ, обслуживания поголовья, графики работы тракторных агрегатов, комбайнов, транспортных средств, стационарных установок и оборудования, правильная расстановка исполнителей по рабочим местам, оптимальные маршруты передвижения техники и транспорта.

Рабочие планы в животноводстве составляют на зимний стойловый и летний пастбищный периоды. В расчетах предусматривается разбивка поголовья по половозрастным группам и летним лагерям содержания. В производственных помещениях и летних лагерях планируется обеспечение кормами, водой, механизацией процессов и проведение зооветмероприятий, необходимой рабочей силой, транспортом и устанавливается распорядок рабочего дня. К сезонным планам прилагаются квартальные и месячные задания.

Организация повседневной практической деятельности обуславливается проведением планов-нарядов и контролем за их выполнением. Наряды оформляются в письменной

форме и служат первичным отчетным документом. Вместе с этим широко применяются устные наряды, распоряжения и прямое руководство ходом выполнения работ. Научная организация планирования является важнейшим элементом рационального хозяйствования в рыночных условиях.

Вопросы для самоконтроля

1. Перечислите методы планирования.
2. Назовите основные принципы планирования на предприятиях.
3. В чем сущность перспективного планирования на предприятии?
4. Назовите разделы бизнес плана и порядок его разработки.
5. Каковы разделы и порядок разработки годового плана производственно-финансовой деятельности сельскохозяйственного предприятия?

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Основная

1. **Бабук И.М.** Экономика предприятия: учебное пособие / И.М. Бабук. – Минск: Информационно-вычислительный центр Министерства финансов, 2008. – 326 с.
2. **Зайцев Н.Л.** Экономика, организация и управление предприятием: учебное пособие / Н.Л. Зайцев. – Москва: Инфра–М, 2009. – 453 с.
3. **Иванов И.Н.** Экономика промышленного предприятия: учебник / И.Н. Иванов. – Москва: Инфра–М, 2011. – 393 с.

Дополнительная

1. **Грибов, В.Д.** Экономика организации (предприятия): учебное пособие / В.Д. Грибов, В.П. Грузинов, В.А. Кузьменко. – Москва: КноРус, 2008. – 407 с.
 2. **Грибов, В.Д.** Экономика предприятия: учебник / В.Д. Грибов, В.П. Грузинов. – Москва: Финансы и статистика, 2008. – 334 с.
- Лобан, Л.А.** Экономика предприятия: учебный комплекс / Л.А. Лобан, В.Т. Пыко. – Минск: Современная школа, 2010 – 429 с.

НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

7.1. Сущность и значение нормирования труда

Нормирование труда является составной частью управления производством и заключается в определении необходимых затрат труда на выполнение работ (изготовление продукции) как отдельными работниками, так и коллективами работников и установление на этой основе норм труда.

Нормы труда составляют основу системы планирования работы предприятия и его подразделений, организации оплаты труда персонала, учета затрат на продукцию, установление заданий по повышению производительности труда, определению потребности в кадрах, управление трудовыми отношениями на предприятии.

Целью нормирования труда в современных условиях хозяйствования является совершенствование организации производства и труда, улучшение его условий и сокращение затрат на выпуск продукции, что, в свою очередь, повысит производительность труда и поспособствует расширению производства и росту реальных доходов работников.

Задачами нормирования труда являются:

- установление норматива времени на единицу продукции;
- разработка наиболее рациональной структуры производственного процесса;
- проведение анализа выполнения норм труда для вскрытия резервов производства и производительности труда;
- внедрение наиболее рационального режима использования оборудования, машин и механизмов;
- пересмотр норм труда в связи с изменением условий труда и проведения организационно технических мероприятий;
- внедрение эффективной организации труда рабочего на рабочем месте.

Нормирование труда в организации выполняет важные функции, поскольку является основой организации заработной платы, так как нормы затрат рабочего времени одновременно становятся и степенью вознаграждения за труд, имея тесную связь с тарифной системой. Установление норм труда преследует цель гарантировать обществу определенную производительность труда, а работнику определенный уровень заработной платы. За выполнение норм труда оценивается трудовая деятельность каждого работника и оплачивается его труд.

Одной из важнейших особенностей работы по нормированию труда является необходимость учета в нормах комплекса технических, экономических, психофизиологических и социальных факторов. Хотя решающая роль принадлежит техническому обоснованию, что связано с важностью правильного установления режимов работы оборудования и определения длительности технологического воздействия на предмет труда, этим далеко не исчерпывается его содержание. Принципиальное значение имеет экономическое обоснование норм. На основе экономических факторов выбирается наиболее эффективная форма организации производственного процесса, обеспечивающая оптимизацию загрузки оборудования и работников в течение смены, оптимизацию затрат времени на изготовление продукции или выполнение операции (работы).

С физиологической стороны, труд - это функции человеческого организма, затраты энергии человеческого мозга, нервов, мускулов, органов чувств и т.д. Это выдвигает требование учесть при установлении норм оптимальную степень расходования рабочей

силы и нервной энергии. Учет этих факторов позволяет создать условия, при которых трудовая деятельность человека, являясь наиболее производительной, сохранит высокую работоспособность человека в течение длительного времени и быстрое ее восстановление.

Социальное обоснование норм позволяет обеспечить высокий уровень содержательности труда, снижение его монотонности и расширение возможностей для самостоятельного творчества в процессе выполнения работы.

Важнейшей является функция нормирования как основы внутрипроизводственного текущего планирования. С помощью норм производятся расчеты производственных программ цехов, участков, плановых заданий для отдельных рабочих мест, определяется количество оборудования и плановое использование производственной мощности участков, цехов и предприятия в целом. Исходя из норм, определяется плановая трудоемкость изготовления деталей и изделия в целом, а на этой основе - необходимая численность работников, исчисляются фонд заработной платы, себестоимость продукции, календарно-плановые нормативы (размеры партий, длительность производственных циклов, объемы незавершенного производства).

7.2. Методы нормирования труда

Существует несколько основных методов нормирования труда. Хронометраж — метод изучения трудовых операций путем наблюдения и измерения затрат на выполнение отдельных элементов, повторяющихся при изготовлении каждой единицы продукции. Наблюдения и замеры затрат труда заносятся в специальную карту. Число наблюдений может быть от 6 до 80, что повышает объективность исследования. Фотография рабочего времени — метод изучения затрат рабочего времени путем наблюдения и измерения всех без исключения затрат труда на протяжении полного рабочего дня или определенной его части. Может проводиться самим работником (самофотография) или нормировщиком. Различают фотографии:

1. индивидуальную, т. е. одного работника;
2. маршрутную, когда ведется наблюдение за группой работников, занятых на разных участках;
3. бригадную;
4. групповую;
5. многостаночников.

Наблюдения и замеры, сделанные во время фотографии рабочего времени, заносятся на фотокарту текстом, с помощью индексов или путем построения линий на графике. Метод моментных наблюдений — статический способ получения средних данных о фактической загруженности рабочих и оборудования. Наблюдения осуществляются нормировщиком, который обходит работников по определенному маршруту и фиксирует на бумаге, что в момент обхода делает рабочий. Эффективность метода зависит от числа наблюдений.

В современных условиях нормирование труда ведется с применением специальной аппаратуры, в частности киноаппаратуры, и ЭВМ. Это позволяет более тщательно проводить микроэлементное нормирование, которое нацелено на установление норм труда на простейшие действия и движения работника. Эталонном нормальном темпе выполнения действий (движений) считается движение рук и ног человека средних физических данных, идущего без нагрузки по прямой ровной местности со скоростью 4,8 км/ч (в некоторых странах — 3,5—4,2 км/ч). Рыночные преобразования в России закономерно ведут к повышению интенсивности труда наемных работников. Этому способствует то, что вопросы нормирования труда становятся прерогативой самих предприятий. В этой связи могли бы оказаться полезными меры государственного

характера, например обоснование нормативов труда, рекомендуемых для применения на предприятиях разных форм собственности, а также разработка законодательных мер ответственности работодателей за превышение нормальных темпов работы. В настоящее время вопросы нормирования труда в стране регламентируются условиями коллективного договора. Поэтому важной мерой контроля за интенсивностью труда является позиция профсоюзной организации при заключении коллективного договора или иных отраслевых трудовых соглашений. В договорах трудового найма можно было бы предусматривать возможность изменения норм труда лишь при соответствующих изменениях организационно-технических условий работы и запрещение их ужесточения без соответствующих мер улучшения условий труда. Кроме того, актуальным в настоящее время является установление минимального уровня выполнения норм труда и темпа работы.

7.3. Разработка норм труда

Нормы затрат труда могут быть установлены двумя методами: на основе детального анализа, осуществляемого на предприятии (в учреждении, организации), и проектирования оптимального трудового процесса (аналитический метод); или на основе статистических отчетов о выработке, затратах времени на выполнение работы за предшествующий период или экспертных оценок (суммарный метод).

Аналитический метод позволяет определять обоснованные нормы, внедрение которых способствует повышению производительности труда и в целом эффективности производства.

Суммарный же метод только фиксирует фактические затраты труда и применяется в исключительных случаях при нормировании аварийных или опытных работ.

Нормы, разрабатываемые на основе аналитического метода, являются обоснованными, а нормы, установленные суммарным методом, — опытно-статистическими.

Разработка обоснованных нормативных материалов осуществляется одним из способов аналитического метода: аналитически-исследовательским или аналитически-расчетным.

Для разработки норм труда организуются и проводятся следующие мероприятия:

1. Подготовительные и организационно-методические работы.

В ходе работ определяются цели и задачи разработки нормативных материалов для нормирования труда, уточняются виды норм, составляется техническое задание.

Техническое задание разрабатывается организацией-исполнителем нормативно-исследовательской работы и утверждается организацией-заказчиком.

Изучаются действующая технология, инструкции, положения, организационно-технические условия и методы выполнения работы на рабочих местах, подбираются паспорта оборудования, характеристики применяемых инструментов, приспособлений, сырья, материалов, режимов работы оборудования, содержание технологических и трудовых процессов; устанавливается возможность разработки нормативных материалов с применением нормативов времени, в том числе микроэлементных, использования электронно-вычислительных машин для проектирования рациональных трудовых процессов и расчета норм труда.

Разрабатывается методическая программа проведения работ по разработке нормативного документа, отражающая следующие вопросы:

- выбор предприятий (учреждений, организаций), их структурных подразделений, на основе организации производства и труда которых будут разрабатываться прогрессивные технологические (трудовые) процессы и рациональные организационно-технические условия их выполнения, предусматриваемые при проектировании норм затрат труда;
- использование действующих нормативных материалов для нормирования труда, в том числе и микроэлементных нормативов;

- определение факторов, влияющих на затраты времени при выполнении отдельных работ и обеспечивающих наибольшую точность нормативов и норм при наименьшей сложности и трудоемкости их разработки;
- инструктаж работников, осуществляющих наблюдения и анализ затрат рабочего времени и проектирование норм и нормативов, использование для этой работы приборов, видеотехники, компьютерной техники, данных статистической, оперативной и другой отчетности;
- проверку проекта нормативных материалов в производственных условиях;
- оформление сборника нормативных материалов в целом.

2. Изучение затрат рабочего времени на рабочих местах.

Указанные работы включают:

- подготовку к наблюдениям: выбираются исполнители, за работой которых будут вестись наблюдения, уточняется соответствие технологии, организации рабочего места и его обслуживания проектируемым;
- проведение непосредственных замеров рабочего времени (хронометраж, фотографии рабочего времени, видеосъемка трудовых процессов и т.д.) или моментных наблюдений; при этом максимально используются материалы, связанные с установлением норм затрат труда на выбранных предприятиях;
- проведение технических расчетов, экспериментальных и других исследовательских работ, обработка собранных материалов.

3. Обработка собранных материалов.

Данные работы включают:

- анализ и обобщение результатов изучения затрат рабочего времени, разработку нормативов (норм) затрат труда;
- уточнение основных факторов, влияющих на величину затрат труда; вывод эмпирических (основанных на опыте) формул зависимостей между значениями влияющих факторов и величинами затрат труда;
- подготовку проекта нормативного документа в первой редакции, а также инструктивных указаний о порядке проведения его проверки непосредственно на предприятии;
- определение конкретных предприятий (учреждений, организаций), их структурных подразделений для проведения на них проверки нормативных материалов;
- направление проекта нормативного документа с инструктивными указаниями о порядке проведения его проверки на выбранные предприятия (учреждения, организации), в их структурные подразделения.

4. Проверка нормативных материалов в производственных условиях.

Целью проверки является выявление характера уточнений и дополнений, подлежащих внесению в проект.

5. Подготовка окончательной редакции нормативных материалов.

Проводится анализ и изучение результатов проверки проекта нормативного документа в производственных условиях, обобщение полученных отзывов, замечаний и предложений.

Установленные нормы труда согласно ст. 160 ТК РФ могут пересматриваться по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

Следует обратить внимание, что не может являться основанием для пересмотра ранее установленных норм достижение высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест (то есть передовых методов и форм организации труда).

Замена и пересмотр единых и типовых норм осуществляется органами, их утвердившими.

7.4. Внедрение научно-обоснованных норм труда

Нормы труда на производство продукции разрабатываются одновременно с технологическими процессами в соответствии с запроектированными при этом организационно-техническими условиями производства. Новые нормы, включая измененные и пересмотренные, вводятся по согласованию с профсоюзными комитетами.

О введении новых норм труда рабочие и служащие извещаются заблаговременно, но не позднее, чем за месяц. Этому должно предшествовать приведение организационно-технических условий производства в соответствие с запроектированными в нормах. При запуске в производство новой продукции разрабатывают график достижения ее проектной трудоемкости с учетом освоения проектных мощностей и других технико-экономических показателей. В этот период к технически обоснованным нормам устанавливается дополнительное нормированное время. Срок его действия определяется в каждом конкретном случае в зависимости от сложности осваиваемого производства, изделия, технологического процесса, порядка подготовки производства и т.д. По мере освоения производства или приведения организационно-технических условий в соответствие с запроектированными дополнительное нормированное время уменьшается и в конечном итоге отменяется.

Применение рабочим, бригадой по собственной инициативе новых приемов и методов труда, совершенствование своими силами рабочих мест, повышение профессионального мастерства и достижение на этой основе высокого уровня выработки в период между аттестациями рабочих мест не являются основанием для пересмотра норм труда по решению администрации. В этих случаях пересмотр норм может производиться только по инициативе коллективов или отдельных рабочих.

Вопросы для самоконтроля

1. Дайте определение нормирования труда.
2. Перечислите основные методы нормирования труда.
3. Как осуществляется разработка норм труда?
4. В каких случаях действующие нормы труда заменяют новыми?

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Основная

1. **Гавриков М.С., Родионова И.А.** Экономика пищевой промышленности. / М.С. Гавриков, И.А. Родионова. – Саратов.: СГАУ им. Н.И. Вавилова, 2007. - 142 с.
2. **Волков О.И.** Экономика предприятия. / О.И. Волков. – М.: ИНФРА-М, 2007. - 416 с.

Дополнительная

1. Справочник экономиста – М. : Колос, 1970. – 792 с.

ОРГАНИЗАЦИЯ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ

8.1. Сущность и принципы материального стимулирования

Материальное стимулирование – это сознательно организуемая предприятием система поощрений и взысканий, обеспечивающая зависимость получаемых работником жизненных благ от его личного трудового вклада и капитала.

Оклад – размер фиксированной заработной платы за определенный период времени, как правило, за месяц.

Основными формами заработной платы являются повременная и сдельная.

При *повременной оплате* мерой труда является отработанное время, а заработок начисляется в соответствии с окладом за фактически отработанное время.

При *сдельной форме* мерой труда является выработанная рабочим продукция. Наибольшее распространение в современных условиях получили повременная и повременно-премиальная системы заработной платы.

Простая повременная система оплаты труда - заработок рабочего определяется окладом и количеством отработанного времени. Если для рабочего-повременщика установлен твердый месячный оклад, то ему необходимо отработать полное количество часов по графику выходов в месяц. Если рабочий отработал неполный месяц, то заработная плата начисляется исходя из среднечасового или среднедневного оклада и фактически отработанного времени.

Повременно-премиальная система - рабочий сверх оплаты в соответствии с отработанным временем и окладом получает премию за обеспечение определенных количественных и качественных показателей. По каждому показателю в отдельности устанавливается размер премии в зависимости от его назначения.

Системы сдельной заработной платы:

Различают прямую индивидуальную, косвенно-сдельную, сдельно-прогрессивную, аккордно-сдельную и сдельно-премиальную системы оплаты труда.

Прямая индивидуальная система - заработок рабочего непосредственно зависит от его выработки. Заработная плата начисляется в соответствии с количеством произведенной продукции по постоянным сдельным расценкам, что повышает заинтересованность работников в увеличении индивидуальной производительности труда. Заработок определяется путем умножения количества изготовленной продукции на сдельную расценку за единицу этой продукции.

Косвенно-сдельная система - заработная плата рабочего находится в прямой зависимости от выработки тех рабочих, которых он обслуживает. Данная система применяется для оплаты труда вспомогательных рабочих, от которых в значительной степени зависят темп работы и выработка основных рабочих.

Сдельно-прогрессивная система - выработка рабочего в пределах установленной нормы оплачивается по действующим на данной работе прямым сдельным расценкам, а вся дополнительная выработка, полученная сверх этой нормы, - по повышенным расценкам. В этом случае заработок рабочего растет быстрее, чем выработка, поэтому данная система вводится обычно временно (на 3-6 месяцев) на решающих участках основного производства, где сложилась неблагоприятная ситуация с выполнением плана производства продукции.

Аккордно-сдельная система - размер оплаты труда устанавливается за весь объем работы. Аккордная оплата вводится для отдельных групп рабочих в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении производительности труда и сокращения

сроков выполнения работы. Премирование вводится за сокращение сроков выполнения аккордного задания при качественном выполнении работ. Эта система является, как правило, бригадной формой оплаты труда.

Сдельно-премиальная система - рабочему предусматривается выплата в дополнение к сдельному заработку, начисленному по расценкам, премии за достижение установленных индивидуальных или коллективных (количественных или качественных) показателей.

Основные принципы организации оплаты труда следующие:

- соответствие уровня заработной платы конъюнктуре рынка, учет соотношения спроса и предложения на рабочую силу на рынке труда;
- установление минимального уровня оплаты, ниже которого она не может быть;
- отсутствие верхних пределов заработной платы, что позволяет стимулировать работника к высокой производительности труда;
- формирование средств на оплату труда по остаточному принципу;
- стимулирование через систему вознаграждения роста доходов предприятия и его подразделений;
- осуществление оплаты труда в соответствии с индивидуальным трудовым вкладом каждого работника в экономические результаты деятельности подразделения и предприятия в целом;
- простота и ясность построения системы оплаты, доступность ее для понимания каждым рабочим.

При разработке системы материального стимулирования исходят из следующих положений:

- система не является застывшей, она должна находиться в постоянном развитии;
- содержание системы, ее элементы формируются с учетом используемых форм собственности, характера трудовых отношений, общей экономической ситуации в коллективе;
- система должна учитывать разнообразие условий и стимулировать функционирование производственных структур.

8.2. Материальное стимулирование на предприятиях разных организационно-правовых форм

На предприятиях с государственной формой собственности стимулирование труда должно строиться на принципе равных возможностей для всех трудовых коллективов при обязательной дифференциации заработка в зависимости от конкретных результатов работы. Наиболее эффективной системой оплаты труда будет такая, при которой сумма средств, направляемая на его оплату, формируется по остаточному принципу.

В кооперативах и предприятиях с совместной и совместно-долевой формой собственности на средства производства система материального стимулирования работников имеет особенности. Заработок работника складывается из оплаты по труду и оплаты (в виде дивидендов) по имущественному вкладу, включая земельную долю. Денежные средства, предназначенные на выплату дивидендов, определяются после окончательного расчета предприятия со своими кредиторами, уплаты налогов и формирования уставных фондов. При этом разрабатывается шкала, в которой на каждый процент повышения уровня рентабельности предусматривается определенное увеличение отчислений. Сумма денежных средств на выплату дивидендов не должна превышать 30% прибыли. Остальная ее часть распределяется между членами коллектива, в качестве материального поощрения.

Система материального стимулирования работников акционерных обществ и товариществ не имеет значительных отличий от систем, рассмотренных выше. Основная

особенность состоит в том, что дивиденды начисляются и выплачиваются их членам в соответствии с числом акций у держателя.

8.3. Оплата труда работников

На с\х предприятиях для оплаты труда работников основного производства применяется *аккордно-премиальная* или *сдельно-премиальная система оплаты по конечным результатам работы*.

При *оплате по конечным результатам* заранее устанавливают расценки за единицу продукции, по которым в конце года или определенного периода хозяйство производит с членами бригады окончательный расчет. Для исчисления расценок определяют аккордный фонд оплаты и норму производства продукции. Аккордный фонд включает в себя фонд оплаты труда и сумму доплат за продукцию.

Фонд оплаты труда определяют:

в растениеводстве – в соответствии с технологическими картами, включая работы по незавершенному производству, действующих в хозяйстве норм выработки и окладов;

в животноводстве – исходя из нормативной численности работников, рассчитанной по технически обоснованным нормам обслуживания, и соответствующих окладов. *Доплата за продукцию* составляет до 50% фонда оплаты труда.

Расценки за продукцию могут рассчитываться, исходя из всего аккордного фонда или только одной доплаты за продукцию.

Вместо стабильных аккордных расценок можно применять прогрессивно возрастающие. В этом случае аккордный фонд наряду с фондом оплаты труда и доплатой за продукцию включают дополнительную оплату за качество и сроки выполнения работ.

До окончательного расчета за конечные результаты работы членам трудовых коллективов выдают аванс. Формы выплаты аванса могут быть различными. Решение о выборе конкретного варианта авансирования коллектив принимает самостоятельно. При этом размер авансовых выплат не должен превышать сумму расчетного размера средств, направляемых коллективом на оплату по итогам сельскохозяйственного года.

После завершения производственного цикла с членами коллектива производится *окончательный расчет за фактически полученную продукцию*. Фонд оплаты труда за продукцию определяют умножением аккордной расценки на объем фактически произведенной коллективом продукции. По конечным результатам может осуществляться *премирование* за экономию прямых затрат; повышение урожайности культур, продуктивности скота; улучшение качества продукции.

Вопросы для самоконтроля

1. Что такое оклад?
2. Назовите принципы материального стимулирования.
3. Каковы различия в материальном стимулировании на предприятиях различных организационно-правовых форм?

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Основная

1. **Чалдаева Л.А.** Экономика предприятия: учебник / Л.А. Чалдаева. – Москва: Юрайт, 2011. – 347 с.
2. **Шепеленко Г.И.** Экономика, организация и планирование производства на предприятии: учебное пособие / Г.И. Шепеленко. – Ростов-на-Дону: МарТ, 2010. – 600 с.

Дополнительная

1. Экономика фирмы: учебник для вузов / В.Я. Горфинкель [и др.]. – Москва: ИД Юрайт, 2011. – 678 с.
2. Экономика фирмы: учебник для экономических специальностей / В.А. Максимов [и др.]. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2009. – 571 с.

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

9.1. Основные принципы управления персоналом

Эффективное управление персоналом — это основа управления проектом. Обычно инвесторы рассматривают персонал *управления проектом* как главный фактор успеха реализации *проекта*.

Система управления персоналом проекта включает методы, процедуры, программы управления процессами, связанными с человеческими ресурсами, и обеспечивает их постоянное совершенствование. Взятые в своем единстве, эти методы, процедуры, программы представляют собой **систему управления персоналом проекта**, которая характеризуется следующими параметрами:

- ✓ соответствие персонала целям и миссии проекта (уровень образования, квалификация, понимание миссии, отношение к работе);
- ✓ эффективность системы работы с персоналом — соотношение затрат и результатов, потребность в инвестициях, выбор критериев оценки результатов работы с персоналом;
- ✓ избыточность или недостаточность персонала, расчет потребности, планирование количества и качества;
- ✓ сбалансированность персонала по определенным группам профессиональной деятельности и социально-психологических характеристик;
- ✓ структура интересов и ценностей, господствующих в группах персонала управления, их влияние на отношение к труду и его результаты;
- ✓ ритмичность и напряженность деятельности, определяющие психологическое состояние и качество работы;
- ✓ интеллектуальный и творческий потенциал персонала управления, отражающий подбор и использование персонала, организацию системы его развития.

Эффективность управления персоналом определяется степенью реализации общих целей проекта. Эффективность использования каждого отдельного члена команды зависит от его способности выполнять требуемые функции и мотивации, с которой эти функции выполняются.

Организация эффективной деятельности персонала является основной заботой управления персоналом проекта и, соответственно, менеджера по персоналу в составе команды проекта.

Специфика человеческих ресурсов состоит в следующем:

- в управлении человеческими ресурсами приоритет отдается психологическим факторам, мотивации и стимулированию человеческой деятельности;
- люди наделены сознанием, мышлением и интеллектом, поэтому их реакция на управление активная и эмоционально-осмысленная, а не пассивно-механическая;
- человеческие ресурсы способны к постоянному развитию;
- процесс взаимодействия между организацией и человеческим ресурсом является двусторонним;
- деятельность человеческого ресурса отличается осознанностью, целеполаганием, требованиями мотивации и самореализации;
- эффективность применения человеческого ресурса при неправильном использовании падает быстрее, чем в случае с другими видами ресурсов;
- вложения (материальные и духовные) в человеческий ресурс дают больший эффект, чем в другие виды ресурсов.

Кадровое планирование основывается на знании ответов на следующие вопросы:

- ✓ сколько специалистов, какой квалификации, когда и где потребуется;
- ✓ каким образом можно привлечь нужный и сократить или оптимизировать использование излишнего персонала;
- ✓ как лучше использовать персонал в соответствии с его способностями, умениями и внутренней мотивацией;
- ✓ каким образом обеспечить условия для развития персонала;
- ✓ каких затрат требуют запланированные мероприятия.

Персонал— один из важнейших компонентов команды проекта, поэтому как бы хорошо ни была спроектирована ее структура, в отсутствие людей, обладающих необходимым профессионализмом, совместными ценностями, определенными социальными нормами и установками поведения, она не способна обеспечить эффективную деятельность по реализации намеченных целей проекта. В связи с этим *подбор и оценка персонала* представляют одну из значимых управленческих функций управления персоналом проекта.

При подборе персонала могут быть использованы как внутренние, так и внешние источники — перемещение персонала, наем новых работников, а также лизинг персонала. Каждый из источников набора имеет свои положительные и отрицательные стороны.

Основные *цели оценки персонала* можно подразделить следующим образом: административная; информационная; мотивационная.

Оценка, проводящаяся в *административных целях*, необходима для принятия административных решений при планировании кадрового резерва или персональных перемещений (повышение, понижение в должности, увольнение, перевод).

Оценка, проводящаяся в *информационных целях* служит для того, чтобы люди знали об уровне собственной работы и могли взглянуть на себя со стороны.

Мотивационные цели оценки персонала состоят в том, чтобы правильно определить возможные методы мотивации (материальной, моральной, властной, принудительной) поведения работников.

Важнейшую роль при работе над проектом играет подготовка и переподготовка руководителей и специалистов команды проекта. Ее проведение может осуществляться двумя путями.

1. *Повышение общего профессионально-квалификационного уровня персонала.* Система повышения квалификации включает: краткосрочные (от 2—3 дней до недели), среднесрочные (от недели до 2—3 месяцев) и полные (до года) курсы переподготовки, осуществляемые вузами, бизнес-школами, в том числе зарубежными, институтами повышения квалификации, и т. п. По большинству учебных планов существуют федеральные и мировые стандарты (маркетинг, финансовый менеджмент, управление проектами, управление персоналом и др.). Рынок этих услуг достаточно развит, и качество их постепенно растет. За рубежом наиболее очевидными тенденциями в области технической подготовки кадров признано широкое применение методов дистанционного обучения, повышения квалификации, самоподготовки (вплоть до самостоятельной разработки проектов) с помощью средств вычислительной техники.

2. *Обеспечение активности, заинтересованности и профессионализма персонала в реализации проекта.* В рамках этой проблемы возникают следующие задачи развития персонала, в первую очередь, управленческого:

- ✓ умение определить свое место и роль в процессе управления проектом, понимание целей и стратегии проекта в целом и функций в рамках команды проекта;
- ✓ умение четко сформулировать ключевые проблемы и задачи, которые должны решаться его подразделением и персонально;
- ✓ получение знаний по современным подходам и методам решения задач управления проектами;

- ✓ приобретение навыков выбора и использования этих подходов и методов для эффективного решения конкретных задач на своем рабочем месте;
- ✓ освоение технологии групповой работы в процессе решения проблем;
- ✓ освоение методов и навыков эффективной работы подчиненных и, прежде всего, мотивации их работы на требуемые результаты.

Рекомендуемые формы обучения:

- общеобразовательные курсы, проводимые для специалистов команды проекта преподавателями вузов и консалтинговых фирм;
- тематические семинары, проводимые консультантами с привлечением пилотных (обладающих соответствующим опытом) предприятий;
- стажировки руководителей и отдельных специалистов в организациях, реализующих проекты, с участием консультантов;
- «штабные игры» — целевое обучение, проводимое, в основном, консультантами с участием руководителей и специалистов по решению конкретных задач;
- обучение преподавателей и консультантов, передача технологий обучения и управления проектами.

9.2. Психологические аспекты управления персоналом

Идеология команды формируется из совокупности идей и взглядов, отражающих конечные цели выполнения трудовой функции.

Психология команды выражается в совокупности социально-психологических особенностей, проявляющихся в ходе ее создания и развития, на основе взаимодействия членов команды, форм, и способов взаимного удовлетворения потребностей. В процессе работы участники должны спланировать общую деятельность, организовать обмен информацией, наладить взаимопонимание, выработать формы совместных действий. Это подразумевает формирование морально-психологического климата, совместного опыта, общественного мнения, а также решение вопросов лидерства, понимания природы внутригрупповых конфликтов и т. п. Большое значение при этом имеют личные качества каждого индивидуума, проявляющиеся в индивидуально-психологических качествах личности, которые совместно с социально-психологическими качествами, определяют поведение человека в организации.

К *индивидуально-психологическим качествам личности* относятся: темперамент, умственные способности, воля, эмоциональность, характер, память, воображение и др.

Команда — это организация. Ей, как и всем организациям, присущи такие черты, как разделение функций между сотрудниками, порядок подчиненности и т. д. Активность команды может развиваться одновременно в нескольких направлениях, что требует специальных усилий по сохранению целенаправленности групповых усилий в рамках поставленной цели, воздействия на сознание членов команды для объединения индивидуальной активности каждого в единое целое.

Социальная власть в команде реализуется через феномены лидерства и руководства.

Указанные феномены представляют собой проявление процесса влияния, но имеют разную природу.

Лидерство — это спонтанно возникающий в группе процесс психологического влияния одного члена группы, на других. Лидера могут породить не только личные качества, но и структура взаимоотношений в группе. Межличностные связи складываются и определяются в зависимости от целей группы, норм и ценностей, установленных в ней. На основе сложившихся норм и целей выдвигается лидер, олицетворяющий предпочитаемые группой нормы и ценности, неотделимый от них, сплачивающий вокруг себя, своего видения задачи сподвижников, приверженцев и своим личным примером придающий своеобразие данной группе. Установки лидера становятся эталоном для всех или

большинства членов группы, за ним признается право вести за собой, мобилизовывать на решение соответствующих задач, быть последней инстанцией в оценке различных групповых ситуаций. Лидер— это человек, обладающий определенной властью, имеющий авторитет и право на оценку и влияние.

Руководство представляет другую форму реализации социальной власти. *Руководство* — это процесс управления, который осуществляется руководителем, исполняющим роль посредника социального контроля и власти, на основе правовых полномочий и норм более широкой социальной общности, в которую входит данная группа.

Важным фактором психологического воздействия руководителя на группу является его авторитет. *Авторитет* формируется с учетом личностных особенностей руководителя, его организаторского и мотивационного потенциала (способности быть лидером-организатором и лидером— мотиватором), стиля руководства и т. п.

Стиль руководства — это управленческая категория, позволяющая комплексно оценивать поведение руководителя в коллективе, используемые им методы подготовки и принятия решений, способы их осуществления и формы контроля за деятельностью подчиненных.

Выделяют три *стиля руководства*: авторитарный; демократический; либеральный.

Авторитарный (директивный) стиль основан на высокой централизации руководства, единоначалии в принятии решений, жестком единоличном контроле над деятельностью подчиненных. Подчиненным отводится роль исполнителей приказов руководителя, который указывает им на ближайшие цели деятельности, но не сообщает о дальнейших планах и задачах группы. Среди методов руководства преобладают приказы, распоряжения, выговоры, лишение льгот.

Демократический (коллегиальный) стиль основан на хорошем взаимопонимании руководителя с подчиненными, выражающемся в открытом, взаимном обмене информацией, совместном принятии решений на основе обсуждения проблемы, распределении полномочий и ответственности между руководителем и подчиненными. При этом руководитель требователен, но справедлив. Он всемерно поощряет и стимулирует инициативу со стороны подчиненных, общается с ними доброжелательно и вежливо. Такой стиль характеризуется низкой конфликтностью и легкой управляемостью возникших конфликтов в связи с благоприятным психологическим климатом в группе.

Либеральный (попустительский) стиль отличается тем, что руководитель принимает минимальное участие в управлении, перекладывая свои функции и ответственность на других. Стиль нерезультативен. Применение его возможно лишь в творческих, научных группах, где каждому члену присуща самостоятельность и творческая индивидуальность, или при наличии в группе человека, осуществляющего фактическое руководство.

Рассмотренные стили руководства не всегда в практической деятельности присутствуют в чистом виде.

9.3. Мотивация

Мотивация — это процесс, по стимулированию человека или группы людей к активизации деятельности по достижению целей организации. Современные теории мотивации базируются на данных психологических исследований. Они делают упор на выявление перечня и структуры потребностей людей.

Потребности — это осознание недостатка чего-либо, вызывающее побуждение к действию. Потребности можно подразделить на первичные и вторичные.

Первичные потребности закладываются на генном уровне и имеют физиологическую природу.

Вторичные потребности возникают по мере приобретения жизненного опыта. Удовлетворить потребности можно вознаграждениями.

Вознаграждение — это все то, что человек считает для себя ценным. При этом необходимо учитывать индивидуальность человека, его личное понятие ценности. Различают внешнее и внутреннее вознаграждение.

Внешнее вознаграждение дается организацией (зарплата и прочие выплаты, оплаченное питание, личное медицинское страхование, социальные льготы, низкопроцентные кредиты, продвижения по службе и т. п.).

Внутреннее вознаграждение дает непосредственно сама работа (чувство успеха при достижении цели, чувство собственной значимости и т. п.).

Разработка системы мотиваторов применительно к специфике коллектива и сфере деятельности — один из главных резервов повышения эффективности управления.

Позитивным подходом к мотивации проектной команды является:

- установление набора индивидуальных факторов мотивации, в наибольшей степени влияющих на поведение работника;
- положительный климат в команде;
- возможность полной реализации сил, раскрытия творческого потенциала, профессионального роста каждого;
- ясное определение целей в работе;
- четкие критерии для определения успеха;
- вознаграждение эффективного трудового вклада в общие результаты работы;
- одинаковые возможности при приеме на работу и служебном продвижении, зависящие от профессионализма сотрудников, результатов их деятельности, компетенции, опыта;
- условия для удовлетворения потребностей в контактах.

9.4. Конфликты

Формирование атмосферы сотрудничества и взаимодействия в команде не исключает возможности *конфликтов*. Проект-менеджер должен понимать, что без конфликтов, без противоречий, являющихся источником развития, не может быть продвижения вперед.

Поэтому он должен уметь распознать категорию конфликта и выбрать стратегию управления, позволяющую не только разрешить конфликт, но и обеспечить целесообразную реализацию проекта.

Выделяют следующие *типы конфликтов*: внутриличностный; межличностный; между личностью и группой; между группами.

Причины конфликтов. В основном, конфликты вызывают три группы причин, обусловленных: трудовым процессом; психологическими особенностями взаимоотношений людей (симпатии, антипатии и т. д.); личностными особенностями членов группы (коммуникабельность, агрессивность, грубость и т. д.).

Структура конфликтной ситуации. В конфликтной ситуации присутствует *объект конфликта*, являющийся его причиной, и участники конфликта, которые могут являться как отдельными людьми, так и группами людей. Участники конфликта могут иметь внутреннюю и внешнюю позицию в конфликте. *Внешняя* позиция представляет собой ту мотивировку участия в конфликте, которую открыто предъявляет каждая из сторон своим оппонентам. *Внутренняя* позиция — это совокупность истинных интересов, мотивов и ценностей, которые принуждают человека или группу включаться в конфликт. Внутренняя позиция может совпадать или не совпадать с внешней. Часто внутренняя позиция скрыта не только от оппонентов, но и от самого человека так как не осознается им.

Динамика конфликта включает в себя четыре основные стадии:

- ✓ возникновение объективной конфликтной ситуации;
- ✓ осознание конфликта;
- ✓ конфликтные действия;

✓ снятие или разрешение конфликта.

Две промежуточные стадии могут быть исключены, если конфликт, объективно возникнув, так и остался неосознанным вплоть до исчезновения конфликтной ситуации, или конфликт может найти разрешение на стадии осознания, без перехода к действиям. Однако, большинство конфликтов проходят все стадии протекания.

В связи с этим следует выделить две *функции конфликта*: конструктивная; деструктивная.

Руководитель должен прогнозировать конфликтогенное влияние всех производимых изменений, анализировать всю систему связи людей данной группы, уметь управлять конфликтами и находить способы делать их конструктивными.

Считают, что конструктивное разрешение конфликта возможно, если:

- конфликт воспринимается сторонами адекватно, то есть оценка поступков и намерений как своих собственных, так и оппонента не искажена личными пристрастиями;
- участники готовы к открытому и эффективному общению, всестороннему обсуждению проблемы, откровенному высказыванию своих взглядов на происходящее и поиску путей выхода из конфликта;
- создана атмосфера сотрудничества и взаимного доверия.

Методы управления конфликтной ситуацией можно подразделить на две группы: структурные и межличностные.

Преодолению конфликта способствуют следующие *структурные методы*:

- разъяснение требований к работе;
- использование координационных и интеграционных механизмов, которые взаимоувязывают действия различных людей и подразделений, процедуры принятия решений и обмен информацией;
- установление общеорганизационных комплексных целей;
- применение системы вознаграждений.

Межличностные методы управления конфликтной ситуацией базируются на пяти основных стилях поведения: сглаживание; компромисс; сотрудничество; игнорирование; противодействие.

Стиль сглаживания реализуется в действиях, направленных на сглаживание и создание нормальной рабочей атмосферы. Применение данного стиля оправдано, если главным является восстановление спокойствия и стабильности, а не разрешение конфликта, а также если предмет разногласия важен для другой стороны, и не особенно важен для лица, использующего этот стиль.

Стиль компромисса. В рамках данного стиля стороны стараются урегулировать разногласия путем определенных взаимных уступок. Цели достигаются не полностью ради условного равенства. Умение использовать компромисс позволяет разрешить конфликт достаточно быстро, но это не всегда способствует достижению оптимального решения.

Стиль сотрудничества характеризуется тем, что стороны расходятся во мнениях, но готовы выслушать друг друга, чтобы изложить свои позиции, понять причины конфликта и разработать долгосрочное взаимовыгодное решение. Такой стиль труден, так как требует умения сдерживать эмоции, ясно излагать свои желания, внимательно выслушивать оппонентов.

Стиль игнорирования означает, что человек не отстаивает свою точку зрения, ни с кем не сотрудничает для выработки решения, а просто уходит от контакта, избегая разногласий и не желая решать проблему. В этом случае конфликт не происходит, но проблема в ряде случаев остается не решенной. Этот стиль можно использовать для отсрочки решения проблемы с целью выигрыша времени для сбора дополнительной информации, изучения ситуации.

Стиль противодействия означает ориентацию исключительно на собственное мнение без учета мнения других. Обычно используется людьми, обладающими большим авторитетом, властью, сильной волей. Этот стиль может быть применен в случае, если руководитель ведет открытую борьбу за свои интересы, считая, что предлагаемое им решение наилучшее, или если необходимо принять непопулярное решение. Данный стиль подавляет инициативу подчиненных, препятствует свободному обмену мнениями и может привести к новым конфликтам.

Вопросы для самоконтроля

- 1) Перечислите параметры системы управления персоналом проекта.
- 2) В чем заключается кадровое планирование?
- 3) Назовите методики оценки персонала.
- 4) Как осуществляется подготовка команды проекта?
- 5) В чем выражается психология команды?
- 6) Охарактеризуйте стили руководства.
- 7) Дайте определение мотивации.
- 8) Какие типы конфликтов существуют?

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Основная

1. **Мазур И.И., Шапиро В.Д. и др.** Управление проектами. М.: "Высшая школа", 2001 - 880 с.
2. **Занковский А.Н.** Организационная психология. М.: изд-во "Флинта" МПСИ, 2000, 648 с.
3. **Андреева Г.М.** Социальная психология. М.: "Аспект-пресс", 2001, 384 с.

Дополнительная

1. Управление проектами. Основы профессиональных знаний. Национальные требования к компетенции специалистов. – М.: Изд-во «Консалтинговое Агентство «КУБС Групп – Кооперация, Бизнес-Сервис», 2001.
1. **Терещенко В.И.** Курс для высшего управленческого персонала. М.: "Экономика" 1970 - 808 с.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. **Бабук, И.М.** Экономика предприятия: учебное пособие / И.М. Бабук. – Минск: Информационно-вычислительный центр Министерства финансов, 2008. – 326 с.
2. **Гавриков, М.С.** Экономика пищевой промышленности: учебное пособие / М.С. Гавриков, И.А. Родионова. – Саратов.: СГАУ им. Н.И. Вавилова, 2007. - 142 с.
3. **Грибов, В.Д.** Экономика организации (предприятия): учебное пособие / В.Д. Грибов, В.П. Грузинов, В.А. Кузьменко. – Москва: КноРус, 2008. – 407 с.
4. **Грибов, В.Д.** Экономика предприятия: учебник / В.Д. Грибов, В.П. Грузинов. – Москва: Финансы и статистика, 2008. – 334 с.
5. **Зайцев, Н.Л.** Экономика, организация и управление предприятием: учебное пособие / Н.Л. Зайцев. – Москва: Инфра–М, 2009. – 453 с.
6. **Иванов, И.Н.** Экономика промышленного предприятия: учебник / И.Н. Иванов. – Москва: Инфра–М, 2011. – 393 с.
7. **Лобан, Л.А.** Экономика предприятия: учебный комплекс / Л.А. Лобан, В.Т. Пыко. – Минск: Современная школа, 2010 – 429 с.
8. **Нечитайло, А.И.** Экономика предприятий (организаций): учебник / А.И. Нечитайло, А.Е. Карлик. – Москва: Проспект: Кнорус, 2010. – 304 с.
9. **Сергеев, И.В.** Экономика организации (предприятия): учебное пособие / И.В. Сергеев. – Москва: Финансы и статистика, 2008. – 573 с.
10. **Скляренко, В.К.** Экономика предприятия: учебник / В.К. Скляренко, В.М. Прудников. – Москва: Инфра–М, 2009. – 527 с.
11. **Титов, В. И.** Экономика предприятия: учебник / В.И. Титов. – Москва: Эксмо, 2008. – 411 с.
12. **Филатов, О.К.** Экономика предприятий (организаций): учебник / О.К. Филатов, Т.Ф. Рябова, Е.В. Минаева. – Москва: Финансы и статистика, 2008. – 509 с.
13. **Чалдаева, Л.А.** Экономика предприятия: учебник / Л.А. Чалдаева. – Москва: Юрайт, 2011. – 347 с.
14. **Чечевицына, Л.Н.** Экономика предприятия: учебное пособие / Л.Н. Чечевицына, Е.В. Чечевицына. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2008. – 378 с.
15. **Чуев, И.Н.** Экономика предприятия: учебник / И.Н. Чуев, Л.Н. Чуева. – Москва: Дашков и К, 2008. – 414 с.
16. **Шепеленко, Г.И.** Экономика, организация и планирование производства на предприятии: учебное пособие / Г.И. Шепеленко. – Ростов-на-Дону: МарТ, 2010. – 600 с.
17. Экономика организации (предприятия): учебник / Е.В. Арсенова [и др.]. – Москва: Экономистъ, 2009. – 617 с.
18. Экономика организации (предприятия, фирмы): учебник / О.В. Антонова [и др.]. – Москва: Вузовский учебник, 2008. – 534 с.
19. Экономика предприятия (организации): учебник / Н.Б. Акуленко [и др.]. – Москва: Инфра–М, 2011. – 638 с.
20. Экономика предприятия (фирмы): учебник по экономическим специальностям / О.И. Волков [и др.]. – Москва: Инфра-М, 2009. – 602 с.
21. Экономика предприятия: учебник / А.Е. Карлик [и др.]. – Санкт-Петербург: Питер Пресс, 2009. – 461 с.
22. Экономика предприятия: учебник / А.Н. Романов [и др.]. – Москва: ЮНИТИ–ДАНА, 2008. – 767 с.
23. Экономика предприятия: учебник / А.Н. Романов [и др.]. – Москва: ЮНИТИ–ДАНА, 2009. – 767 с.
24. Экономика предприятия: учебник / А.П. Аксенов [и др.]. – Москва: КноРус, 2011. – 346 с.
25. Экономика предприятия: учебник / В.М. Семенов [и др.]. – Санкт-Петербург: Питер, 2010. – 416 с.
26. Экономика промышленного предприятия: учебник / Е.Л. Кантор [и др.]. – Москва: МарТ, 2009 – 859 с.
27. Экономика фирмы: учебник / А.С. Арзамов [и др.]. – Москва: Инфра-М: Национальный фонд подготовки кадров, 2010. – 526 с.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	3
Лекция 1. Принципы организации производства.....	4
1.1. Понятие об организации производства.....	4
1.2. Закономерности организации производства.....	5
1.3. Принципы организации и особенности производства.....	7
Лекция 2. Предмет, задачи и методы науки организация производства.....	9
2.1. Предмет науки.....	9
2.2. Задачи науки.....	9
2.3. Методы науки.....	10
Лекция 3. Классификация и сущность организационно-правовых форм предприятий.....	13
3.1. Организационно-экономические основы ИП.....	13
3.2. Организационно-экономические основы кооперативов.....	14
3.3. Организационно-экономические основы товариществ и обществ.....	16
3.4. Организационно-экономические основы государственных и муниципальных унитарных предприятий.....	19
Лекция 4. Производственный потенциал предприятий.....	21
4.1. Понятие о производственном потенциале предприятия.....	21
4.2. Материально-технические ресурсы и их классификация.....	22
4.3. Оценка совокупного ресурсного потенциала.....	24
Лекция 5. Основные производственные и оборотные фонды.....	27
5.1. Основные и оборотные фонды производства.....	27
5.2. Источники формирования основных средств.....	28
5.3. Оснащенность предприятий основными средствами производства.....	30
Лекция 6. Планирование производства.....	31
6.1. Система, принципы и методы планирования на предприятиях.....	31
6.2. Перспективное планирование и бизнес-план.....	33
6.3. Годовой производственно-финансовый план.....	37
6.4. Оперативное планирование.....	39
Лекция 7. Нормирование труда.....	41
7.1. Сущность и значение нормирования труда.....	41
7.2. Методы нормирования труда.....	42
7.3. Разработка норм труда.....	43
7.4. Внедрение научно-обоснованных норм труда.....	45
Лекция 8. Организация материального стимулирования работников.....	46
8.1. Сущность и принципы материального стимулирования.....	46
8.2. Материальное стимулирование на предприятиях разных организационно-правовых форм.....	47
8.3. Оплата труда работников.....	48
Лекция 9. Управление персоналом.....	49
9.1. Основные принципы управления персоналом.....	49
9.2. Психологические аспекты управления персоналом.....	51
9.3. Мотивация.....	52
9.4. Конфликты.....	53
Библиографический список.....	56
Содержание.....	57