

Министерство образования Республики Беларусь
Учреждение образования «Витебский государственный
университет имени П.М. Машерова»
Институт повышения квалификации и переподготовки
кадров ВГУ имени П.М. Машерова

Е.М. ЯНКЕВИЧ

ЭКОНОМИКА ПРЕДПРИЯТИЯ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

*Методические рекомендации
для подготовки к государственному экзамену
по специальности переподготовки
«Экономика и управление
на предприятиях промышленности»*

В 2 ЧАСТЯХ

Часть 2

*Витебск
ВГУ имени П.М. Машерова
2015*

УДК 338.2:658(075.8)

ББК 65.291-21я73

Я62

Печатается по решению научно-методического совета учреждения образования «Витебский государственный университет имени П.М. Машерова». Протокол № 6 от 29.06.2015 г.

Автор: старший преподаватель кафедры социально-экономических и гуманитарных дисциплин ИПК и ПК ВГУ имени П.М. Машерова
Е.М. Янкевич

Р е ц е н з е н т ы :

доцент кафедры коммерческой деятельности УО «ВГТУ»,
кандидат экономических наук *В.В. Квасникова*;
заведующий кафедрой экономической теории
ВГУ имени П.М. Машерова,
кандидат экономических наук, доцент *Л.Ф. Трацевская*

Янкевич, Е.М.

Я62

Экономика предприятия промышленности : методические рекомендации для подготовки к государственному экзамену по специальности переподготовки «Экономика и управление на предприятии промышленности» : в 2 ч. / Е.М. Янкевич. – Витебск : ВГУ имени П.М. Машерова, 2015. – Ч. 2. – 52 с.

Методические рекомендации в двух частях предназначены для слушателей факультета переподготовки кадров по специальности «Экономика и управление на предприятии» и включают в себя примерный перечень вопросов и краткие ответы для подготовки к государственному экзамену по дисциплине «Экономика предприятия промышленности». Также содержится список рекомендуемой литературы.

Материалы методических рекомендаций составлены в соответствии с государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования по специальности «Экономика и управление на предприятии» и могут быть использованы при проведении практических занятий со слушателями института повышения квалификации и переподготовки кадров, а также для самостоятельной работы.

УДК 338.2:658(075.8)

ББК 65.291-21я73

© Янкевич Е.М., 2015

© ВГУ имени П.М. Машерова, 2015

СОДЕРЖАНИЕ

1. Примерный перечень вопросов к государственному экзамену по дисциплине «Экономика предприятия промышленности»	4
2. Краткий конспект ответов на вопросы (16–30)	5
3. Список рекомендуемой литературы	48

**ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«ЭКОНОМИКА ПРЕДПРИЯТИЯ ПРОМЫШЛЕННОСТИ»
ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ГОСУДАРСТВЕННОМУ
ЭКЗАМЕНУ**

1. Предприятие промышленности в экономике, его цели и задачи.
2. Функции предприятия.
3. Жизненный цикл предприятия и этапы его развития
4. Необходимость государственного регулирования деятельности организации.
5. Условия и предпосылки государственного вмешательства в деятельность организаций.
6. Внешняя среда и условия успешной деятельности предприятия.
7. Понятие состав и структура основных средств организации.
8. Показатели эффективности использования основных средств.
9. Понятие, состав и структура оборотных средств организации.
10. Показатели эффективности использования оборотных средств и пути ускорения их оборачиваемости.
11. Затраты, издержки, себестоимость продукции и их виды.
12. Классификация затрат на производство и реализацию продукции (экономические элементы).
13. Планирование себестоимости продукции в организации
14. Источники и факторы снижения себестоимости продукции (работ, услуг).
15. Производительность труда и ее влияние на экономику.
16. Персонал организации, классификация, структура, показатели движения.
17. Формы и системы организации оплаты труда.
18. Планирование фонда заработной платы.
19. Сущность, виды и функции заработной платы.
20. Инновационная деятельность: понятие, виды инноваций.
21. Сущность и виды инвестиционной деятельности предприятия.
22. Финансовые результаты работы предприятия.
23. Прибыль предприятия, эффективность ее формирования и распределения.
24. Рентабельность и конкурентоспособность предприятия.
25. Основные направления повышения прибыли и рентабельности.
26. Экономическая несостоятельность предприятия и пути ее преодоления.
27. Сущность и функции цены как экономической категории.
28. Ценовая политика организации.
29. Бизнес-планирование в организации. Структура и порядок разработки бизнес-плана.
30. Стратегическое планирование организации: структура и содержание плана.

КРАТКИЙ КОНСПЕКТ ОТВЕТОВ НА ВОПРОСЫ (16–30)

16. Персонал организации, классификация, структура, показатели движения

Процесс производства возможен только при наличии трех основных факторов:

- средств труда;
- предметов труда;
- живого труда.

Живой труд или трудовые ресурсы организаций играют первостепенное значение в производственной деятельности любого предприятия.

Персонал организации – это работники, прошедшие специальную подготовку, имеющие опыт и навыки в труде и занятые на предприятии.

По признаку участия в производственной деятельности персонал организации подразделяют на две основные категории:

1. Промышленно-производственный персонал (основной деятельности).
2. Персонал непромышленных организаций, состоящих на балансе предприятия (персонал неосновной деятельности).

В состав *персонала основной деятельности* (ПОД) входят работники, занятые в сфере производства: в цехах и отделах предприятий, научно-исследовательских и проектно-конструкторских организациях, лабораториях и т.д.

Персонал непромышленных организаций состоит из работников культурно-бытовых учреждений и предприятий (жилищно-коммунального хозяйства, детских яслей и садов, пионерских лагерей, заводских домов отдыха и санаториев, клубов и дворцов культуры и т. д.), а также работников, выполняющих капитальный ремонт зданий и сооружений, транспорта, обслуживающих ЖКХ и другие организации неосновной деятельности; складов материально-технического снабжения и работников, занятых на погрузочно-разгрузочных работах в складском и других хозяйствах, в торговле и общественном питании; подсобных сельскохозяйственных предприятий и т.п.

По характеру выполняемых функций персонал предприятий подразделяется на две категории:

1. Рабочие.
2. Служащие.

Из группы служащих выделяются следующие категории:

1. Руководители.
2. Специалисты.
3. Прочие служащие.

Наиболее многочисленной категорией работников предприятий, принимающих непосредственное участие в производственном процессе, являются *рабочие*. Они подразделяются на:

1. Производственных (основных) рабочих, которые непосредственно производят продукцию предприятия.

2. Вспомогательных рабочих, занимающихся изготовлением продукции вспомогательного назначения (инструмент, энергия, тара и т. п.) или обслуживающих производственный процесс (наладчики, ремонтники, уборщики, кладовщики, контролеры, транспортные рабочие и др.).

Деление рабочих на производственных (основных) и вспомогательных весьма условно, так как с ростом уровня автоматизации производства и развитием бригадных форм организации труда повышается роль рабочих, обслуживающих основное производство. При этом функции различных категорий рабочих – операторов, наладчиков, ремонтников и др. – совмещаются. В таких условиях понятие «вспомогательные» утрачивает свое прямое содержание.

К специалистам на предприятии относятся: бухгалтера, экономисты, техники, механики, психологи, социологи, художники, товароведы, технологи и др.

Прочие служащие выполняют работу по подготовке и оформлению документов, хозяйственному обслуживанию (делопроизводители, табельщики, учетчики, копировщики, секретари-машинистки и др.).

По уровню, занимаемому в общей системе управления национальной экономикой, все руководители подразделяются на: руководителей низового звена, среднего и высшего звена.

К руководителям низового звена принято относить мастеров, старших мастеров, прорабов, начальников небольших цехов, а также руководителей подразделений внутри функциональных отделов и служб.

Руководителями среднего звена считаются директора предприятий, генеральные директора всевозможных объединений и их заместители, начальники крупных цехов.

К руководящим работникам высшего звена обычно относятся руководители ФПГ, генеральные директора крупных объединений, руководители функциональных управлений министерств, ведомств и их заместители.

В зависимости от возглавляемых руководителями коллективов их принято подразделять на:

- 1) линейных;
- 2) функциональных.

К **линейным** относятся руководители, возглавляющие коллективы производственных подразделений, предприятий, объединений, и их заместители; к **функциональным** – руководители, возглавляющие коллективы функциональных служб (отделов, управлений), и их заместители.

По характеру и сложности выполняемых работ персонал делится по:

- 1) профессиям,
- 2) специальностям;

3) квалификации.

Профессия – это род трудовой деятельности человека, владеющего комплексом специальных знаний и практических навыков, позволяющих выполнять определенный вид работ.

Специальность характеризует комплекс приобретенных знаний, умений, необходимых для определенного вида деятельности в рамках той или иной профессии (например, слесарь-сборщик, слесарь-ремонтник и т. д.).

Квалификация характеризует степень и уровень профессиональной подготовленности к определенному виду работ. По квалификации различают: а) рабочих квалифицированных и неквалифицированных; б) руководителей и специалистов, имеющих среднее специальное или высшее образование (высокой квалификации), ученую степень или ученое звание (высшей квалификации).

В практике учета кадров различают:

- 1) явочный состав;
- 2) списочный состав;
- 3) среднесписочный состав.

Явочный состав — это фактически являющиеся на работу.

В *списочный состав* включаются все принятые на постоянную, сезонную или временную работу на срок до одного дня и более со дня зачисления, на работу (как работающие, так и отсутствующие на работе по каким-либо причинам). Не включаются в списочный состав работники: привлеченные для выполнения операций по трудовому соглашению; по совместительству; временно направленные на другое предприятие, если за ними не сохраняется заработная плата по месту основной работы; направленные предприятиями на учебу в высшие и средние специальные учебные заведения с отрывом от производства и получающие стипендию за счет средств этих предприятий и др. В связи с приемом и увольнением списочная численность постоянно меняется. Поэтому для целей анализа рассчитывается показатель среднесписочной численности работников.

Среднесписочная численность работников за месяц рассчитывается путем суммирования списочного состава занятых за все дни месяца и деления на число календарных дней в месяце (численность работников в выходные дни берется по предшествующему рабочему дню).

Соотношение работников по категориям характеризует **структуру персонала организации**.

Изменение структуры трудовых ресурсов оценивается на основании данных о структуре на начало и на конец периода, а также на основе соответствующих данных за ряд периодов.

Для анализа движения персонала предприятия рассчитываются следующие показатели:

1. Коэффициенты оборота рабочей силы:
– коэффициент оборота по принятым работникам

$$K_{об.пр.} = \frac{Ч_{пр.}}{Ч_{ср.чис.}}, \quad (16.1)$$

где $K_{об.пр.}$ – коэффициент оборота по принятым работникам;

$Ч_{пр.}$ – численность работников принятых на работы за соответствующий период времени, чел.;

$Ч_{ср.чис.}$ – среднесписочная численность работников предприятия за соответствующий период времени, чел.;

– коэффициент оборота по уволенным работникам:

$$K_{об.ув.} = \frac{Ч_{ув.}}{Ч_{ср.чис.}} \quad (16.2)$$

где $K_{об.ув.}$ – коэффициент оборота по уволенным работникам;

$Ч_{ув.}$ – численность работников, уволенных за соответствующий период времени, чел.;

При расчете коэффициента оборота по увольнению вычлняются так называемые необходимый и излишний оборот. Различия основываются на группировке причин увольнения.

К причинам, обуславливающим необходимый оборот, относят те, которые вызваны изменениями производства (внедрение трудосберегающей технологии, повышение технического уровня производства, изменения в объеме выпуска продукции в связи с неблагоприятно складывающейся рыночной ситуацией). Вторая группа причин обуславливает излишний оборот рабочей силы. К ним относятся такие причины увольнения, как нарушение трудовой дисциплины и производственной дисциплины, увольнения по собственному желанию и др. Эти причины, вызывающие излишний оборот называются еще причинами текучести кадров.

2. Коэффициент текучести кадров рассчитывается путем деления выбывших работников за определенный период по причинам нарушения трудовой дисциплины, по собственному желанию и т.п. на среднесписочную численность работников этого же периода.

3. Коэффициент устойчивости персонала:

$$K_{уст.} = \frac{Ч_{пост.}}{Ч_{ср.чис.}}, \quad (16.3)$$

где $K_{уст.}$ – коэффициент устойчивости персонала;

$Ч_{пост.}$ – численность работников, постоянно состоящих в списочном составе в течение года., чел.;

17. Формы и системы организации оплаты труда

Различают тарифную и бестарифную системы оплаты труда.

Тарифная система оплаты труда – совокупность нормативов, позволяющих регулировать и дифференцировать заработную плату рабочих и служащих в зависимости от квалификации, характера и условий труда, видов производства, отрасли народного хозяйства и регионов.

Тарифная система оплаты труда состоит из:

1. Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС).
2. Тарифных сеток.
3. Ставки первого разряда.

Тарифно-квалификационные справочники представляют собой сборники тарифно-квалификационных характеристик профессий и служат для определения квалификации рабочих (установления им того или иного разряда) и тарификации работ (отнесения их к соответствующему разряду тарифной сетки).

Тарифно-квалификационные характеристики, включенные в ЕТКС, состоят из трех разделов. В первом дается характеристика работ, которые должен выполнять рабочий данной квалификации, во втором – устанавливается, что должен знать рабочий для успешного выполнения работы данной квалификации, в третьем – приводятся наиболее типичные работы по каждой профессии и разряду.

Важным элементом тарифной системы оплаты труда является тарифная сетка. Она состоит из определенного количества разрядов, каждому из которых соответствует свой тарифный коэффициент.

Третьим элементом тарифной системы являются тарифные ставки первого разряда, которые определяют минимальную оплату за выполнение простейших работ, зная тарифную ставку 1-ого разряда и тарифные коэффициенты, можно определить тарифную ставку любого разряда:

$$T_{ст. n-ого} = T_{ст. 1-ого} \times K_{тар. n-ого} \quad (17.1)$$

На некоторых предприятиях стали применяться бестарифные системы оплаты труда, т.е. устанавливаются коэффициенты, показывающие соотношение оплаты i -го работника и минимального размера оплаты труда.

В целом бестарифная система напоминает обычную систему оплаты труда, только при ее применении вместо разряда по ЕТКС применяются заводские коэффициенты, а учет конкретных достижений (упущений) производится при помощи заранее разработанной балльной системы.

Бестарифная система оплаты труда является ключевым элементом системы внутрипроизводственного хозрасчета. Для применения этой системы необходим перевод на хозрасчет всех структурных подразделений организации, чтобы устранить внутренние противоречия в области оплаты труда.

Бестарифная система оплаты труда не отменяет нормирования труда на предприятии. Нормы используются при расчете внутренних цен, на основе которых рассчитываются валовой доход бригад, участков, цехов и, в конечном счете, их фонд оплаты труда.

При бестарифной системе заработная плата отдельного работника является его долей в общем фонде оплаты труда коллектива. Она зависит от квалификационного уровня работника, отработанного времени и коэффициента, учитывающего личный вклад работника в общие результаты работы подразделения.

Различают две основные формы оплаты труда:

- 1) сдельная;
- 2) повременная.

В свою очередь сдельная подразделяется на:

- 1) простую сдельную;
- 2) сдельно-премиальную;
- 3) косвенно-сдельную;
- 4) аккордную;
- 5) сдельно-прогрессивную,

а повременная – на:

- 1) простую повременную;
- 2) повременно-премиальную.

Сдельная оплата труда – это оплата труда за количество произведенной продукции (работ, услуг).

При сдельной форме оплаты труда заработок рабочего-сдельщика определяется по формуле:

$$ЗП = P_{сдi} \times ПП_{н.в.}, \quad (17.2)$$

где $P_{сдi}$ – сдельная расценка за единицу продукции рабочего I-того разряда;

$ПП_{н.в.}$ – объем произведенной продукции (выпуск продукции) в натуральном выражении.

Расценка может быть определена следующим образом:

$$P_{сдi} = \frac{СТ_{jччa.}}{H_{выр}} = \frac{СТ_{jччa.} \times H_{вр}}{T_{см}}, \quad (17.3)$$

где $СТ_{jччa.}$ – часовая тарифная ставка j-того разряда;

$T_{см}$ – продолжительность смены;

$H_{вр}$ – норма времени на выработку единицы изделия.

Чаще всего на предприятии применяется не простая сдельная оплата труда, а сдельно-премиальная.

Сдельно-премиальная – это такая система оплаты труда, когда рабочий получает не только сдельный заработок, но и премию. Премия обычно устанавливается за достижение определенных показателей: выполнение пла-

на производства продукции, заданий по качеству продукции или экономии в расходовании материальных и топливно-энергетических ресурсов и др. В данном случае заработок рабочего будет определен по формуле:

$$ЗП = P_{сдi} \times ПП_{н.в.} \times \left(1 + \frac{Пр \times K_{н.н.}}{100} \right), \quad (17.4)$$

где $Пр$ – процент премии за каждый процент перевыполнения норм;

$K_{н.н.}$ – процент перевыполнения норм.

Экономическая сущность премии заключается в том, что она является частью заработной платы, так как распределяется пропорционально непосредственно затраченному труду. Особенность ее состоит в том, что в отличие от прямого сдельного заработка она может быть, а может вообще не быть.

Как и всякая система, система премирования представляет собой совокупность взаимосвязанных элементов. Такими обязательными составляющими служат:

1. Показатели премирования.
2. Условия премирования.
3. Источники премирования.
4. Размер премии.
5. Круг премируемых.

Косвенно-сдельная оплата труда предполагает установление зависимости заработной платы вспомогательных рабочих, от сдельной оплаты труда сдельщиков, которых они обслуживают.

Суть ее состоит в том, что заработная плата рабочего зависит не от его личной выработки, а от результатов труда других рабочих. По этой системе оплачиваются вспомогательные рабочие, обслуживающие основных рабочих-сдельщиков и влияющие в значительной степени на их выработку. Общий заработок этих рабочих устанавливается двояко:

- путем произведения тарифных ставок вспомогательных рабочих на средний % выполнения норм рабочих-сдельщиков; обслуживаемых ими;
- путем произведения косвенно-сдельных расценок на выпуск обслуживаемой бригады.

Расценка при этой системе оплаты труда определяется по формуле:

$$P_{к.с.} = \frac{СТ_{час.всп.раб.} \times Нвр}{T_{см}} = \frac{СТ_{час.всп.раб.}}{Нвыр.}, \quad (17.5)$$

где $СТ_{час.всп.раб.}$ – часовая тарифная ставка вспомогательного рабочего;

$Нвр$ – норма выработки основных рабочих, обслуживаемых вспомогательными рабочими.

$$ЗП_{к.с.} = P_{к.с.} \times ПП_{н.в.} \quad (17.6)$$

Аккордная система оплаты труда – это разновидность сдельной оплаты труда, сущность которой заключается в том, что расценка устанавливается на весь объем подлежащих выполнению работ с указанием срока их выполнения.

На предприятии наиболее целесообразно применять аккордную оплату труда в следующих случаях:

- предприятие не укладывается в срок с выполнением какого-либо заказа, и при его невыполнении оно обязано будет заплатить значительные суммы штрафных санкций в связи с условиями договора;
- при чрезвычайных обстоятельствах (пожаре, обвале, выходе из строя основной технологической линии по серьезной причине), которые приведут к остановке производства;
- при острой производственной необходимости выполнения отдельных работ или внедрении нового оборудования на предприятии.

Сдельно-прогрессивная оплата труда предполагает увеличение расценок при определенном проценте перевыполнения норм.

Бригадная сдельная (коллективная) система оплаты труда.

В основе развития коллективной сдельной заработной платы за конечные результаты труда лежат изменения, которые происходят в технике, технологии, организации производства. Как показала практика, коллективно-сдельная оплата за конечные результаты труда весьма эффективна при определенных организационно-технических условиях производства:

Во-первых там, где производственный процесс представляет технологический комплекс последовательно выполняемых работ, где возможна равномерная загрузка всех рабочих в течение смены и где меньшие затраты труда и эффективное использование оборудования могут быть достигнуты только при широком развитии совмещения профессий и взаимозаменяемости;

Во-вторых – от каждого, выполняющего обособленные операции, требуется емкость и слаженность, одинаковая производительность, где каждый бесперебойно обеспечивает фронт работ другим, объем работы одного полностью зависит от успешного труда другого.

Преимуществами коллективной системы оплаты труда являются то, что с их помощью достигается взаимоувязка в работе отдельных звеньев и членов бригады, отпадает необходимость в узкой специализации на выполнение только одной операции, создается возможность совмещения профессий и уплотнения рабочего дня, сокращения потерь рабочего времени, улучшения использования оборудования, роста производительности труда, увеличения объема выпускаемой продукции.

При коллективных формах и системах оплаты высококвалифицированные специалисты заинтересованы в передаче своих методов и приемов

труда менее опытным, так как от производительности труда каждого члена бригады зависит заработок не только всей бригады, но и каждого его члена.

Различают коллективно-сдельную и индивидуально-бригадную системы оплаты труда. Общая черта этих разновидностей состоит в том, что заработная плата рабочим начисляется по результатам работы всей бригады – по количеству сданной на склад продукции и по суммарной сдельной расценке (коллективной расценке), установленной на каждый вид продукции. Отличие состоит в распределении заработной платы между членами бригады.

Коллективно-сдельная система применяется в тех случаях, когда для выполнения определенной работы требуется коллективный труд нескольких рабочих и невозможен раздельный учет индивидуальной выработки каждого из них.

В этом случае расчет заработной платы ведется в следующем порядке:

1. Определяется суммарный сдельный заработок бригады

$$З = \rho_{\text{сум}} \times B_{\text{факт}}, \quad (17.7)$$

где $\rho_{\text{сум}}$ – суммарная сдельная расценка;

$B_{\text{факт}}$ – фактически выпущенная продукция.

2. Определяется суммарный тарифный заработок бригады

$$З_{\text{тар.}} = \sum_{j=1}^m T_{\text{см}j} \times T_{\text{отр}j}, \quad (17.8)$$

где $T_{\text{см}j}$ – тарифная ставка j -ого рабочего;

$T_{\text{отр}j}$ – отработанное время j -ым рабочим;

m – количество рабочих.

3. Определяется коэффициент сдельного заработка

$$a = \frac{З}{З_{\text{тар.}}} \quad (17.9)$$

4. Определяется заработок каждого члена бригады

$$З_j = T_{\text{см}j} \times T_{\text{отр}j} \times a. \quad (17.10)$$

При индивидуально-бригадной системе заработок каждого члена бригады рассчитывается путем произведения индивидуальной расценки по выполняемой им операции на общий объем продукции, выпущенной бригадой.

Повременная оплата труда – это оплата труда за отработанное время, но не календарное, а нормативное, которое предусматривается тарифной системой.

Заработок при этой системе оплаты труда определяется путем умножения часовой тарифной ставки I -того разряда на отработанное время:

$$ЗП = СТ_{часj} \times T_{отраб.}, \quad (17.11)$$

где $T_{отраб.}$ – отработанное время работника.

Повременно-премиальная – это такая оплата труда, когда рабочий получает не только заработок за количество отработанного времени, но и определенный процент премии к этому заработку.

$$ЗП = СТ_{часj} \times T_{отраб.} \times \left(1 + \frac{K}{100}\right), \quad (17.12)$$

где K – процент премиальных доплат.

Целесообразность применения сдельной или повременной системы оплаты труда зависит от многих факторов, которые сложились на момент принятия решения.

Повременную систему оплаты труда наиболее выгодно применять, если:

- на предприятии функционируют поточные и конвейерные линии со строго заданным ритмом;
- функции рабочего сводятся к наблюдению и контролю за ходом технологического процесса;
- затраты на определение планового и учет произведенного количества продукции относительно велики;
- количественный результат труда не может быть измерен и не является определяющим;
- качество труда важнее его количества;
- работа является опасной;
- работа неоднородна по своему характеру и нерегулярна по нагрузке;
- на данный момент увеличение выпуска продукции (работ, услуг) на том или ином рабочем месте является нецелесообразным для предприятия;
- увеличение выпуска продукции может привести к браку или снижению ее качества.

Сдельную систему оплаты труда на предприятии наиболее целесообразно применять в следующих случаях:

- имеется возможность точного учета объемов выполняемых работ;
- имеются значительные заказы на производимую продукцию, а численность рабочих ограничена;
- одно из структурных подразделений предприятия (цех, участок, рабочее место) является «узким» местом, т.е. сдерживает выпуск продукции в других технологически взаимосвязанных подразделениях;
- применение этой системы отрицательно не отразится на качестве продукции;
- существует острая необходимость в увеличении выпуска продукции в целом по предприятию.

Сдельную оплату труда не рекомендуется использовать в том случае, если:

ухудшается качество продукции; нарушаются технологические режимы; ухудшается обслуживание оборудования; нарушаются требования техники безопасности; перерасходуются сырье и материалы.

Конкретные размеры ставок и окладов, а также соотношения в их размерах между категориями персонала и работниками различных профессионально-квалификационных групп определяются на предприятиях условиями коллективных договоров или приказами по предприятию. При этом целевой функцией любого предприятия (его собственников и наемных работников) является максимизация дохода, т.е. средств на оплату труда и чистой прибыли. Однако в росте каждого из указанных двух видов дохода собственники и наемные работники заинтересованы по-разному. Для собственников главное – увеличение чистой прибыли и выплачиваемых из нее дивидендов, для наемных работников – увеличение расходов на оплату труда.

Разрешение противоречий в интересах собственников и руководителей, с одной стороны, и наемных работников – с другой, происходит путем заключения коллективных договоров. В них определяются размеры и условия стимулирующих выплат и надбавок за отклонения от нормальных условий труда, за работу в ночное и сверхурочное время и др.

18. Планирование фонда заработной платы (ФЗП)

При разработке плана развития предприятия важно выдерживать соотношение заработной платы отдельных категорий работников в соответствии с количеством и качеством их труда при соблюдении подхода об эффективном использовании общего фонда заработной платы.

В процессе планирования фонда оплаты труда необходимо решить следующие задачи:

- выбрать формы и системы заработной платы, в наибольшей мере соответствующие установкам стратегического и тактического плана;
- выбрать методы определения планового фонда оплаты труда;
- рассчитать величину планового фонда оплаты труда

Для установления планового фонда оплаты труда (фонда заработной платы) на практике используют следующие методы:

- по достигнутому уровню базового фонда оплаты труда;
- на основе средней заработной платы;
- нормативный;
- прямого счета (поэлементный).

Методика планирования заработной платы

Одним из разделов плана экономического и социального развития предприятия является план по труду, в котором планируются такие показате-

тели, как фонд оплаты труда, уровень средней заработной платы, уровень производительности труда.

Фонд заработной платы может планироваться разными способами.

Можно запланировать **методом прямого счета**. При этом фонд заработной платы в планируемом году определяется суммированием месячных тарифных ставок, месячных должностных окладов, доплат, надбавок, рассчитанных по каждой должности и специальности. Сумма этих выплат умножается на процент премиального фонда и на 12 месяцев. Такой процесс планирования очень трудоемок и оправдан в предприятиях с небольшим штатом.

Другой метод основывается **на средних показателях**, назовем его методом укрупненного расчета. При этом размер ФОТ(ФЗП) планируется по формуле

$$\text{ФОТ}_{\text{пл}} = P_{\text{пл}} * Z_{\text{пл}} * t, \quad (3.7)$$

где $P_{\text{пл}}$ – среднесписочная численность работников в планируемом периоде, чел;

$Z_{\text{пл}}$ – средняя месячная заработная плата одного работника в планируемом периоде, руб.;

t – количество месяцев в планируемом периоде.

Среднюю заработную плату можно запланировать исходя из достигнутого ее уровня в текущем году и прогнозируемого темпа роста в планируемом году. Средняя заработная плата показывает размер месячного заработка, приходящийся в среднем на одного работника. В текущем году ее определяют делением суммы ФОТ(ФЗП) на среднесписочную численность работников.

Недостаток этого метода в том, что он основывается на достигнутом уровне заработка и не увязывается с ростом объемов производства и производительности труда. Более того, чем больше численность персонала, тем больше фонд оплаты труда.

Для увязки заработной платы с конечными результатами работы предприятия применяется **нормативный метод** формирования ФЗП. Именно данный метод использует большинство компаний в странах с рыночной экономикой. В практике нормативный метод используется в двух модификациях. В первом случае плановый ФЗП определяется на основе норматива расхода заработной платы на рубль продукции (выручки от реализации продукции) и планового объема выручки.

Пример 3.1 Запланировать ФЗП предприятия связи на планируемый год, если плановый объем выручки от реализации продукции составляет 500 млн. руб., а норматив расхода заработной платы на рубль выручки – 0,3 руб.

Тогда плановый ФЗП определяется умножением объема выручки на норматив расхода заработной платы:

$$\text{ФЗП}_{\text{пл}} = 500 * 0,3 = 150 \text{ млн. руб.}$$

Норматив расхода заработной платы на рубль продукции рассчитывается по формуле

$$H = \frac{\Phi_{OT6}}{B6} * \frac{100 + \Delta_{ЗП}}{100 + \Delta_{ПТ}}, \quad (3.8)$$

где H – норматив расхода фонда оплаты труда на рубль продукции;

Φ_{OT6} – фонд оплаты труда в базисном периоде, руб.;

B6 – объем продукции предприятия, выручка в базисном периоде, руб.;

$\Delta_{ЗП}$ – плановый прирост средней заработной платы, %;

$\Delta_{ПТ}$ – плановый прирост производительности труда, %.

При этом плановый прирост средней заработной платы рассчитывается по формуле

$$\Delta_{ЗП} = C * \Delta_{ПТ}, \quad (3.9)$$

где C – норматив прироста средней заработной платы на один процент прироста производительности труда, %;

$\Delta_{ПТ}$ – плановый прирост производительности труда, %.

(3.8):

Пример 3.2 Фонд заработной платы в отчетном году составил 800 млн. руб., а объем выручки предприятия от реализации продукции – 2600 млн. руб. Норматив прироста средней заработной платы на один процент прироста производительности труда – 0,5, а плановый прирост производительности труда – 10%. Плановая сумма выручки – 3900 млн. руб. Рассчитать ФЗП на планируемый год.

Решение: 1) определяем плановый прирост средней зарплаты по формуле (3.9):

$$0,5 * 10 = 5\%$$

2) определяем норматив расхода заработной платы на рубль продукции по формуле

$$H = \frac{800}{2600} * \frac{100 + 5}{100 + 10} = 0,294$$

3) определяем ФЗП в планируемом году умножением норматива расхода заработной платы на плановую выручку от реализации продукции:

$$\Phi_{ЗПпл} = 0,294 * 3900 = 1147 \text{ млн. руб.}$$

При использовании второй модификации нормативного метода плановый ФЗП состоит из двух частей: первая – ФЗП в базисном году, вторая – прирост ФЗП по стабильному нормативу за каждый процент прироста объема производства.

Пример 3.3. В текущем году ФЗП составил 500 млн. руб. Планируется увеличить объем выручки в планируемом году на 10%. Стабильный прирост ФЗП на каждый процент прироста выручки – 0,3. Тогда плановый ФЗП составит:

$$\text{ФЗП}_{\text{пл}} = 500 + 500 * 0,3 * 10 / 100 = 515 \text{ млн. руб.}$$

При планировании показателей по труду очень важно соблюдать превышение темпов роста производительности труда над темпами роста заработной платы.

Если при использовании метода укрупненного расчета предприятие исходит из желаемого уровня средней заработной платы, не увязывая его с ростом производительности труда, то при нормативном методе, наоборот, размер плановой средней заработной платы будет определяться как отношение планового ФЗП, увязанного с ростом производительности труда, к плановой среднесписочной численности работников. И это – именно рыночный метод планирования ФЗП.

19. Сущность, виды и функции заработной платы

Политика в области оплаты труда является составной частью управления организацией, и от нее в значительной мере зависит эффективность ее работы, так как заработная плата является одним из важнейших стимулов в рациональном использовании рабочей силы.

В литературе отсутствует общепринятая трактовка заработной платы. Приведем некоторые из них.

Заработная плата – это выраженная в денежной форме часть национального дохода, которая распределяется по количеству и качеству труда, затраченного каждым работником, поступает в его личное потребление.

Заработная плата – это вознаграждение за труд. **Оплата труда работников** – это цена трудовых ресурсов, задействованных в производственном процессе.

Можно сказать и так, что **заработная плата** – это часть издержек на производство и реализацию продукции, идущая на оплату труда работников предприятия.

Заработная плата представляет собой цену рабочей силы, соответствующей стоимости предметов потребления и услуг, которые обеспечивают воспроизводство рабочей силы, удовлетворяя физические и духовные потребности самого работника и членов его семьи. Вместе с тем ЗП не является единственным источником средств на воспроизводство рабочей силы. Наряду с ЗП работники получают выплаты в случае болезни, оплату очередных отпусков и времени на переквалификацию, оплату вынужденных перерывов в работе и т.д. Тем не менее именно заработная плата определяет цену рабочей силы.

В рыночной экономике заработная плата выражает главный и непосредственный интерес наемных работников, работодателей и государства в целом.

В основе организации заработной платы лежит много принципов, основные из которых следующие:

1. Распределение по количеству и качеству труда.
2. Материальная заинтересованность в высоких конечных результатах труда.
3. Сочетание индивидуальных интересов с коллективными на основе развития коллективных форм организации труда.
4. Постоянное повышение реальной заработной платы рабочих и служащих.
5. Опережающие темпы роста производительности труда по сравнению с увеличением его оплаты.
6. Сочетание централизованного регулирования заработной платы с самостоятельностью предприятий.
7. Неограниченность заработной платы.
8. Усиление социальной защищенности работников.

В экономике заработная плата выполняет следующие **функции**:

1. Основной источник повышения благосостояния.
2. Главный стимул развития производства.
3. Общие(свойственные и другим видам личных доходов): обеспечивают работникам и членам их семей необходимые жизненные блага для воспроизводства рабочей силы и всестороннего гармоничного развития личности; средство распределения жизненных благ средство формирования платежеспособного спроса населения; средство поддержания материального благосостояния.
4. Специфическая: материальное стимулирование.
5. Экономическая.
6. Социальная.

Различают номинальную и реальную заработную плату.

Номинальная заработная плата – это начисленная и полученная работником заработная плата за его труд за определенный период.

Реальная заработная плата – это количество товаров и услуг, которые можно приобрести за номинальную заработную плату; реальная заработная плата – это «покупательная способность» номинальной заработной платы.

20. Инновационная деятельность: понятие, виды инноваций

Научно-технические достижения распространяются в производстве в форме инноваций (нововведений).

Под инновациями понимают вновь созданный материал, продук-

ция или технология, впервые внедряемые в производство. В это же понятие укладывается и организация или создание рынка для нового, впервые произведенного продукта.

Инновации – качественные изменения в производстве – могут относиться как к технике и технологии, так и к формам организации производства и управления. Те и другие тесно взаимосвязаны и являются качественными ступенями в развитии производительных сил, повышения эффективности производства.

Инновационная деятельность как одна из форм инвестиций осуществляется с целью внедрения НТП в производство и социальную сферу. Она включает выпуск и распространение принципиально новых видов техники и технологий. Реализацию долгосрочных научно-технических программ, финансирование фундаментальных исследований. Характерными чертами инноваций, отличающих их от небольших, чисто количественных изменений в техническом базисе производства являются:

Качественный скачок в уровне техники в результате реализации изобретений (критерий новизны);

Значительный экономический, социальный или другой эффект в результате инновации (критерий эффективности)

Крупнейшие (базисные) инновации реализуют крупнейшие изобретения и становятся переворотом в технике, формирование новых ее направлений, создание новых видов экономической деятельности.

Крупные инновации (на базе аналогичного ранга изобретений) формируют новые поколения техники в рамках данного направления. Они реализуются в более короткий срок с меньшими затратами, чем базисные, но скачок в техническом уровне и эффективности сравнительно меньше.

Средние инновации реализуют такого же уровня изобретения и служат базой для создания новых моделей и модификаций данного поколения техники, заменяющих устаревшие модели более эффективными, либо расширяющих применение этого поколения.

Мелкие инновации улучшают отрицательные производственные или потребительские параметры выпускаемых моделей техники на основе использования мелких изобретений, что способствует либо более эффективному производству этих моделей, либо повышению эффективности их использования.

Практика современного развития показывает, что невозможно, опираясь только на рыночные механизмы, добиться эффективного функционирования экономики и ускорения НТП. Необходимо мощное государственное регулирование – финансовая и кредитно-денежная политика, налоги, субсидии, амортизационная политика, внешнеэкономические мероприятия, принятие законодательных мер в сфере экономики.

21. Сущность и виды инвестиционной деятельности предприятия

Инвестиции – это все виды имущественных и интеллектуальных ценностей, вкладываемых в объекты предпринимательства и другие виды деятельности, в результате которых образуется доход (прибыль) или достигается социальный эффект. Все инвестиции можно классифицировать по 4-м признакам:

- 1) по вещественному или натуральному содержанию;
- 2) по реализации различных видов ценностей;
- 3) по субъектам инвестиционной деятельности.
- 4) по объектам инвестиционной деятельности.

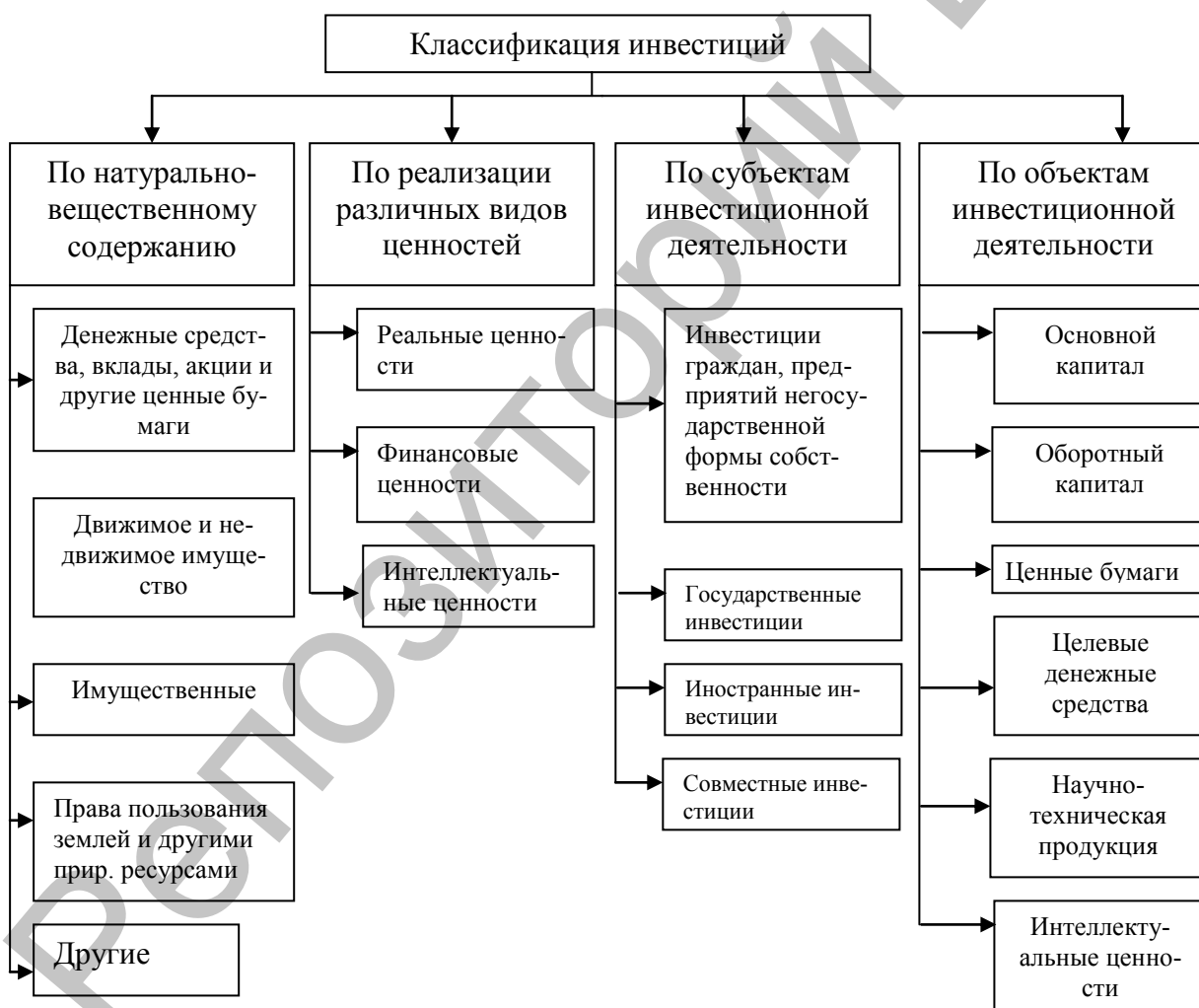


Рисунок 3 – Классификация инвестиций

Инвестиции в воспроизводство основных средств осуществляются в форме капитальных вложений. Капитальные вложения состоят из трех групп затрат:

1. На строительно-монтажные работы связанные с возведением зданий, выполнением работ по освоению, подготовке и планировке территориальной застройки, а также монтажом оборудования.

2. На приобретение оборудования, машин и механизмов, аппаратов и приборов, электронно-вычислительной техники;

3. Прочие капитальные затраты, к которым относят расходы на проектно-изыскательские работы, содержание дирекции строящегося объекта технического надзора на подготовку кадров для вновь строящегося объекта и прочее.

Т. о. Капитальные вложения отражают объем производственной деятельности строительно-монтажных организаций, предприятий машиностроения, проектных организаций и застройщиков по созданию, расширению и воспроизводству основных средств.

Соотношение между основными группами затрат, входящими в капиталовложения характеризуют их технологическую структуру. Ее прогрессивность определяется увеличением в составе капитальных вложений удельного веса затрат на оборудование, машины, аппараты, т.е. увеличением активной части средств.

Инвестирование является процессом пополнения, добавления или нового ввода капитальных вложений, т.е. притока нового капитала. Предприятия осуществляют инвестиции в зависимости от того как новый капитал позволяет ему увеличивать свою прибыль. При инвестировании предприятие должно сделать оценку и определить будет ли увеличение прибыли от вкладываемых инвестиций за определенное время больше издержек производства. Альтернативной стоимостью инвестирования является рыночный процент суммы средств, необходимых для приобретения нового капитала.

22. Финансовые результаты работы предприятия

Прибыль предприятия является важнейшей экономической категорией и основной целью деятельности любой коммерческой организации. Как экономическая категория прибыль отражает чистый доход, созданный в сфере материального производства, и выполняет ряд функций:

Прибыль характеризует экономический эффект, полученный в результате деятельности предприятия. Получение прибыли на предприятии означает, что полученные доходы превышают все расходы, связанные с его деятельностью.

Прибыль обладает стимулирующей функцией. Это связано с тем, что прибыль является одновременно не только финансовым результатом, но и основным элементом финансовых ресурсов предприятия. Поэтому предприятие заинтересовано в получении максимальной прибыли, так как это является основой для расширения производственной деятельности, науч-

но-технического и социального развития предприятия, материального поощрения работников.

Прибыль является одним из важнейших источников формирования бюджетов разных уровней.

В условиях трансформации экономики различают бухгалтерскую, экономическую и нормальную прибыль.

Под бухгалтерской прибылью понимают разность между валовым доходом и бухгалтерскими (явными) издержками предприятия

$$БПр = ВД - БИ, \quad (22.1)$$

где $БПр$ – бухгалтерская прибыль, руб.;

$ВД$ – валовый доход, руб.;

$БИ$ – бухгалтерские (явные) издержки, тыс. руб.

Чистый доход предприятия, остающийся после вычитания из валового дохода величины экономических издержек, представляет собой экономическую прибыль. Её расчет осуществляется по формуле

$$ЭПр = ВД - БИ - НИ, \quad (22.2)$$

где $ЭПр$ – экономическая, руб.;

$НИ$ – неявные издержки, руб.

Таким образом, предприятие получает экономическую прибыль, когда его валовой доход превышает сумму явным бухгалтерских и неявных издержек, т.е. $ВД > (БИ + НИ)$.

Если валовой доход равен экономическим издержкам ($ВД = ЭИ$), т.е. экономическая прибыль равна нулю, то предприятие получает нормальную прибыль. Это неявные издержки, обусловленные использованием собственных средств предприятия, т.е. прибыль, которую владельцы могли бы получить, вложив свои ресурсы в лучшие из всех прочих худших альтернативных предприятий.

Прибыль организации может быть получена за счет различных видов деятельности.

С 1 января 2012 года в соответствии с постановлением Министерства финансов Республики Беларусь от 31.10.2011 г. № 111 различают следующие виды прибыли:

1. Валовая прибыль.
2. Прибыль (убыток) от реализации продукции, товаров, работ, услуг.
3. Прибыль (убыток) от текущей деятельности.
4. Прибыль (убыток) от инвестиционной, финансовой и иной деятельности.
5. Прибыль (убыток) до налогообложения.
6. Чистая прибыль.
7. Совокупная прибыль.

Рассмотрим порядок образования этих видов прибыли. Валовая прибыль представляет собой разницу между выручкой от реализации продукции, товаров, работ, услуг за вычетом скидок (премий, бонусов), предоставляемых покупателю (заказчику) к цене (стоимости), указанной в договоре, стоимости возвращенной продукции, товаров, а также налогов и сборов, исчисляемых по выручке от реализации продукции, товаров, работ, услуг и себестоимостью реализованной продукции без сумм управленческих расходов и расходов на реализацию.

$$П_{вал} = РП - НДС - А - с/с, \quad (22.3)$$

где $П_{вал}$ – валовая прибыль;

$РП$ – объем реализованной продукции с налогами;

$НДС$ – налог на добавленную стоимость;

$А$ – акциз;

$с/с$ – себестоимость реализованной продукции без управленческих расходов и расходов на реализацию.

Величина налога на добавленную стоимость определяется следующим образом:

$$НДС = \frac{РП \times ст.НДС}{100 + ст.НДС}, \quad (22.4)$$

где $ст.НДС$ – ставка налога;

$РП$ – объем реализованной продукции.

Ставка НДС составляет: на основные виды товаров – 20 %, на социально-значимые – 10 % и 0 % – на продукцию, реализуемую за пределы Республики Беларусь.

Ставки акцизов устанавливаются по подакцизным товарам в абсолютной величине, которая периодически изменяется. Так, например, ставка акциза с 01.01.2012 г по 31.03.2012 на бензин автомобильный с октановым числом «95» и выше – ставка акциза установлена в размере 932 990 рублей за 1 тонну, а с октановым числом от «92» до «95» – 1 169 720 рублей за тонну.

Прибыль (убыток) от реализации продукции, работ, товаров, услуг представляет собой разницу между валовой прибылью и управленческими расходами и расходами на реализацию.

Прибыль (убыток) от текущей деятельности определяется следующим образом:

$$П_{тек.деят.} = П_{реал.} + Д_{тек.деят.} - Р_{тек.деят.}, \quad (22.5)$$

где $П_{реал.}$ – прибыль от реализации продукции, товаров;

$Д_{тек.деят.}$ – прочие доходы по текущей деятельности;

$Р_{тек.деят.}$ – прочие расходы по текущей деятельности.

В состав прочих доходов и расходов по текущей деятельности включаются:

- доходы и расходы, связанные с реализацией и прочим выбытием запасов (за исключением продукции, товаров) и денежных средств;
- суммы излишков запасов, денежных средств, выявленных в результате инвентаризации;
- стоимость запасов, денежных средств, выполненных работ, оказанных услуг, полученных и переданных безвозмездно;
- доходы, связанные с государственной поддержкой, направленной на приобретение запасов, оплату выполненных работ, оказанных услуг, финансирование текущих расходов;
- доходы и расходы от уступки права требования;
- суммы недостач и потерь от порчи запасов, денежных средств;
- суммы создаваемых резервов под снижение стоимости запасов и восстанавливаемые суммы этих резервов;
- суммы создаваемых резервов по сомнительным долгам;
- расходы по аннулированным производственным запасам;
- расходы обслуживающих производств и хозяйств;
- материальная помощь работникам организации, вознаграждения по итогам работ за год;
- не компенсируемые виновниками потери от простоев по внешним причинам;
- штрафы, пени по платежам в бюджет, по расчетам по социальному страхованию и обеспечению;
- неустойки, штрафы, пени, предъявляемые и признанные (или признанные) за нарушение условий договоров, полученные или признанные к получению;
- расходы, связанные с рассмотрением дел в судах;
- прибыль (убыток) прошлых лет по текущей деятельности, выявленная в отчетном периоде;
- другие доходы и расходы по текущей деятельности.

Прибыль (убыток) от инвестиционной, финансовой и иной деятельности включает в себя доходы и расходы по инвестиционной деятельности, доходы и расходы по финансовой деятельности и иные доходы и расходы.

В состав доходов и расходов по инвестиционной деятельности включаются:

- доходы и расходы, связанные с реализацией и прочим выбытием инвестиционных активов, реализацией (погашением) финансовых вложений;
- суммы излишков инвестиционных активов, выявленных в результате инвентаризации;
- суммы недостач и потерь от порчи инвестиционных активов;
- доходы и расходы, связанные с участием в уставных фондах других организаций;

- доходы и расходы по договорам о совместной деятельности;
- доходы и расходы по финансовым вложениям в долговые ценные бумаги других организаций;
- суммы создаваемых резервов под обесценение краткосрочных финансовых вложений и восстанавливаемые суммы этих резервов;
- суммы изменения стоимости инвестиционных активов в результате переоценки, обесценения, признаваемые доходами (расходами) в соответствии с законодательством;
- доходы, связанные с государственной поддержкой, направленной на приобретение инвестиционных активов;
- стоимость инвестиционных активов, полученных или переданных безвозмездно;
- доходы и расходы, связанные с предоставлением во временное пользование инвестиционной недвижимости;
- проценты, причитающиеся к получению;
- прибыль (убыток) прошлых лет по инвестиционной деятельности, выявленная в отчетном периоде;
- прочие доходы и расходы по инвестиционной деятельности.

В состав доходов и расходов по финансовой деятельности включаются:

- проценты, подлежащие к уплате за пользование организацией кредитами, займами (за исключением процентов по кредитам, займам, которые относятся на стоимость инвестиционных активов в соответствии с законодательством);
- разницы между фактическими затратами на выкуп акций и их номинальной стоимостью (при аннулировании выкупленных акций) или стоимостью, по которой указанные акции реализованы третьим лицам;
- расходы, связанные с получением во временное пользование имущества по договору финансовой аренды (лизинга);
- доходы и расходы, связанные с выпуском, размещением, обращением и погашением долговых ценных бумаг собственного выпуска;
- курсовые разницы, возникающие от пересчета активов и обязательств, выраженных в иностранной валюте;
- прибыль (убыток) прошлых лет по финансовой деятельности, выявленная в отчетном периоде;
- прочие доходы и расходы по финансовой деятельности.

В состав иных доходов и расходов включаются доходы и расходы, связанные с чрезвычайными ситуациями, прочие доходы и расходы, не связанные с текущей, инвестиционной и финансовой деятельностью.

Прибыль (убыток) до налогообложения включает в себя прибыль (убыток) от текущей деятельности и прибыль (убыток) от инвестиционной, финансовой и иной деятельности.

Чистая прибыль представляет собой разницу между прибылью (убытком) до налогообложения и налогом на прибыль и прочими налогами

и сборами, исчисляемыми из прибыли (дохода). Ставка налога на прибыль с 01.01.2012 составляет 18 %.

Несмотря на то, что прибыль является важнейшим экономическим показателем работы организации, она не характеризует эффективность его работы. Для определения эффективности работы организации необходимо сопоставить результаты (в данном случае прибыль) с затратами или ресурсами, которые обеспечили эти результаты.

Одним из важнейших показателей эффективности работы организации является рентабельность.

23. Прибыль предприятия, эффективность ее формирования и распределения

Прибыль характеризует экономический эффект, полученный в результате деятельности предприятия. Получение прибыли на предприятии означает, что полученные доходы превышают все расходы, связанные с его деятельностью.

Эффективность политики управления прибылью предприятия определяется результатами ее формирования и характером распределения.

Источником образования прибыли предприятий является общий доход, который представляет собой сумму денежных средств, получаемых предприятием от всех видов его деятельности. Прибыль, прежде всего, зависит от объема реализованной продукции, ее конкурентоспособности, маркетинговой, инновационной и инвестиционной деятельности.

Первоочередными платежами из выручки, полученной от реализации продукции (работ, услуг) при формировании прибыли являются налог на добавленную стоимость и себестоимость продукции (работ, услуг).

Распределение прибыли представляет собой процесс формирования направлений ее предстоящего использования в соответствии с целями и задачами развития предприятия.

Распределение прибыли производится в соответствии с законом о налогах и сборах, взимаемых в бюджет, инструктивными и методическими указаниями министерства финансов, уставом предприятия. Предприятия должны обеспечивать выполнение обязательств перед бюджетом, банками, поставщиками и потребителями, вышестоящими и другими организациями, финансирование затрат на развитие науки и техники, техническое перевооружение, реконструкцию и расширение действующих производств; социальное развитие и материальное стимулирование за счет заработанных средств.

В процессе распределения прибыли предприятия обеспечивается ее использование по различным направлениям. Характер распределения прибыли определяет многие существенные аспекты деятельности предприятия, оказывая влияние на ее результативность.

24. Рентабельность и конкурентоспособность предприятия

Организация, осуществляющая производственно-хозяйственную деятельность, заинтересовано не только в наибольшей массе прибыли, но и в эффективности использования вложенных в производство средств. Эффективность характеризуется размером прибыли, получаемой организацией на 1 рубль капитала, на 1 рубль оборота (реализованной продукции) и на 1 рубль инвестиций. Эти показатели получили название рентабельности и могут выражаться как в абсолютных, так и в относительных величинах. Расчет показателя рентабельности осуществляется по следующим формулам:

$$P_a = \frac{\Pi_p}{A_i}, \quad P_o = \frac{\Pi_p}{A_i} \times 100, \quad (24.1)$$

где P_a – рентабельность выраженная в абсолютных значениях, коп./руб.;
 P_o – рентабельность выраженная в относительных значениях, %;
 Π_p – прибыль организации, руб.;
 A_i – количество средств (i -го вида);
 i – вид вложенных средств (капитал, текущие затраты и др.).

Рентабельность характеризует целесообразность затраченных ресурсов в отношении к вновь приобретённым ресурсам, то есть прибыли. Существует множество показателей рентабельности (доходности) в зависимости от того, с какой целью и с чьей позиции определяется эффективность деятельности организации.

Различают три подхода к определению показателей рентабельности:

- 1) затратный;
- 2) доходный;
- 3) ресурсный.

Показатели, базирующиеся на **затратном подходе**, характеризуют эффективность использования средств, потреблённых в процессе производства и определяются отношением прибыли к затратам. В эту группу включаются показатели рентабельности продукции, рентабельности по текущей деятельности, рентабельность обычной деятельности, рентабельность инвестиционной деятельности, рентабельность отдельных инвестиционных проектов.

Вторая группа показателей рентабельности – это показатели, характеризующие прибыльность продаж (рентабельность оборота). Показатели рентабельности продаж могут рассчитываться как по всей реализованной продукции в целом, так и по отдельным её видам. Они характеризуют удельный вес **прибыли в доходе** организации от реализации продукции на товарном рынке по отпускным ценам организации. Расчёт выполняется по следующей формуле:

$$R_{\text{продаж}} = \frac{\Pi_{\text{реал.}}}{РП} \times 100(\%), \quad (24.2)$$

где $R_{\text{продаж}}$ – рентабельность продаж, %;

$\Pi_{\text{реал.}}$ – прибыль от реализации продукции, млн. руб.;

$РП$ – объём реализованной продукции (сумма оборота), млн. руб.

Показатели рентабельности, основанные на **ресурсном подходе**, характеризуют возможность организации зарабатывать прибыль на вложенный капитал, то есть эффективность использования ресурсов и определяются отношением прибыли к величине ресурсов (капитала). К ним относятся рентабельность совокупных активов или общая рентабельность, рентабельность операционного капитала, рентабельность основного капитала, рентабельность оборотного капитала, рентабельность собственного капитала и т.д.

Конкурентоспособность организации, предприятия, фирмы – это:

- совокупность свойств, отличающих ее от других хозяйствующих субъектов более высокой степенью удовлетворения своими товарами (работами, услугами) потребностей населения, эффективностью деятельности, возможностью и динамикой адаптации к условиям рыночной конъюнктуры, способностью к экономическому развитию на основе разработки и реализации стратегий конкурентоспособности:

- способность фирмы, компании конкурировать на рынках с производителями и продавцами аналогичных товаров посредством обеспечения более высокого качества, доступных цен. создания удобства для покупателей, потребителей;

- способность фирмы выпускать конкурентоспособную продукцию, преимущество фирмы по отношению к другим фирмам данной отрасли внутри страны и за ее пределами;

- превосходство организации своими товарами и услугами аналогов в конкретных сегментах рынка в определенный период времени и по потенциалу разработать, производить и продавать конкурентоспособные товары (услуги) в будущем, достигнутое без ущерба финансовому состоянию организации;

Конкурентоспособность предприятия как характеристика оценки конечных результатов деятельности предприятия на рынке является показателем относительным, где базой для сравнения выступают аналогичные показатели, используемые для оценки конкурентоспособности предприятий-конкурентов.

Конкурентоспособность предприятия является категорией динамической. Ее изменение во времени обусловлено как внешними, так и внутренними факторами, значительная часть которых может рассматриваться в качестве управляемых параметров.

Конкурентоспособность предприятия отражает эффективность использования экономического потенциала предприятия.

Факторы конкурентоспособности организации подразделяются на внешние, проявление которых в малой степени зависит от организации, и внутренние, почти целиком определяемые руководством организации.

Внешние факторы:

- государственная политика в отношении экспорта и импорта;
- уровень экономического развития страны;
- государственная экономическая политика в странах-экспортерах и импортерах товаров;
- эффективность функционирования рынков капитала и качество финансовых услуг;
- уровень развития инфраструктуры в стране;
- развитие научно-технологического потенциала;
- наличие и уровень квалификации трудовых ресурсов;
- амортизационная налоговая и финансово-кредитная политика, включая различные государственные и межгосударственные дотации и субсидии;
- таможенная политика и связанные с ней импортные пошлины, квоты;
- система государственного страхования;
- участие в международном разделении труда, разработке финансирования национальных программ по обеспечению конкурентоспособности предприятия;
- государственная система стандартизации и сертификации продукции и систем ее создания;
- государственный надзор и контроль за соблюдением: обязательных требований стандартов, правил обязательной сертификации продукции и систем, метрологический контроль;
- правовая защита интересов потребителя;
- основные характеристики рынка: его тип и емкость; наличие и возможности конкурентов;
- деятельность общественных и негосударственных институтов.

Внутренние факторы:

- производственная и организационная структура предприятия;
- технологии;
- учет и регулирование производственных процессов;
- уровень квалификации персонала;
- качество менеджмента;
- информационная и нормативно-методическая база управления;
- оборудование;
- функционирование системы менеджмента качества;
- уровень стратегического управления;
- масштабы применения аутсорсинга;
- развитость сбытовой (дилерской) сети;
- степень защищенности конфиденциальной информации (безопасность системы информационного обеспечения);
- масштабы применения современных информационных технологий;

- использование сети Интернет для продажи продукции;
- ориентация на экономику, основанную на использовании знаний (экономика знаний);
- регулярность привлечения инвестиций в развитие производства;
- размеры сформированной постоянной и лояльной клиентской базы;
- масштабы использования достижений НТП;
- репутация (гудвилл) предприятия;
- мотивация персонала на повышение качества товара;
- наиболее существенные стратегические конкурентные преимущества;
- эффективная конкурентная стратегия;
- своевременность проведения реструктуризации (слияние, поглощение, разделение);
- стоимость предприятия (бизнеса), отражающая его инвестиционную привлекательность.

25. Основные направления повышения прибыли и рентабельности

Прибыль от текущей деятельности зависит от внутренних и внешних факторов. К внутренним факторам относятся: ускорение НТП, уровень хозяйствования, компетентность руководства и менеджеров, конкурентоспособность продукции, уровень организации производства и труда и т.д.

К внешним факторам, которые не зависят от деятельности предприятия (организации) относятся: конъюнктура рынка, уровень цен на потребляемые материально-технические ресурсы, нормы амортизации, система налогообложения и др.

Внутренние факторы действуют на прибыль через увеличение объема выпуска и реализации продукции, улучшение качества продукции, повышение отпускных цен и снижение издержек производства и реализации продукции.

Факторы, влияющие на прибыль и рентабельность, могут быть объединены в группы по признакам образования прибыли. Различают три основных условия образования прибыли: инициатива предприятия (организации); благоприятные обстоятельства; признание деятельности предприятия (организации) полезной для общества.

Подобная классификация достаточно условна. В ряде случаев возникновение прибыли является результатом совпадения двух или всех трёх условий. Однако она позволяет определить группы факторов, в наибольшей мере влияющих на образование прибыли.

Факторы, влияющие на размер прибыли, созданной на основе инициативы предприятий, следующие: инновационная деятельность предприятия; отсутствие страха перед риском; использование экономии на мас-

штабах производства; дальновидная заемная политика предприятия.

Инновационная деятельность предприятия заключается в разработке и внедрении в производство нововведений. Нововведения, обеспечивающие прибыль, включают в себя: разработки и внедрение нового товара, или товара более высокого качества по сравнению с выпускаемыми; освоение нового рынка; внедрение новых, прогрессивных технологических методов производства продукции и освоение новых видов сырья и материалов; внедрение мероприятий по совершенствованию организации и управлению производством.

При внедрении в производство новых товаров или улучшении качества традиционных изделий возрастные массы прибыли и повышение уровня рентабельности обеспечивается за счет увеличения объема продаж и повышения уровня цен на новые и более качественные изделия. Установление цены на новый товар является важным элементом стратегии предприятия. Хотя, выпуская на рынок новое изделие, предприятие не стремится установить на него максимальную цену, чтобы не привлечь конкурентов, однако норма прибыли новых продуктов, как правило, выше снимаемых с производства изделий.

Внедрение новых видов товаров или повышение качества выпускаемых изделий тесно связано с таким фактором роста прибыли, как завоевание новых рынков. Это может проявиться в проникновении предприятия на нетрадиционные рынки или новые сегменты традиционного рынка. При этом уровень рентабельности продукции может не только не увеличиваться, но даже несколько уменьшаться за счет снижения среднего размера дохода. Но снижение удельного дохода компенсируется ростом объема продаж, в результате этого масса прибыли не только не уменьшается, а наоборот возрастает.

На каждом предприятии должны предусматриваться плановые мероприятия по увеличению прибыли. В общем плане эти мероприятия могут быть следующего характера:

- увеличение выпуска продукции;
- улучшение качества продукции;
- продажа излишнего оборудования и другого имущества или сдача его в аренду;
- снижение себестоимости продукции за счет более рационального использования материальных ресурсов, производственных мощностей и площадей, рабочей силы и рабочего времени;
- диверсификация производства;
- расширение рынка продаж и др.

Из этого перечня мероприятий вытекает, что они тесно связаны с другими мероприятиями на предприятии направленными на снижение издержек производства, улучшение качества продукции и использование факторов производства.

26. Экономическая несостоятельность предприятия и пути ее преодоления

Несостоятельность, или банкротство, – неспособность должника в полном объеме удовлетворить требования кредиторов по денежным обязательствам по уплате обязательных платежей в бюджеты всех уровней и во внебюджетные фонды.

В соответствии со статьей Гражданского кодекса Республики Беларусь: юридическое лицо, являющееся коммерческой организацией, за исключением казенного предприятия, а также юридическое лицо, действующее в форме потребительского кооператива либо благотворительного или иного фонда, в судебном порядке может быть признано экономически несостоятельным (банкротом), если оно не в состоянии удовлетворить требования кредиторов.

Признание юридического лица экономически несостоятельным (банкротом) влечет его санацию, а при невозможности или отсутствии оснований продолжения деятельности – ликвидацию.

Финансовая несостоятельность возникает из-за превышения обязательств над ликвидными активами, т.е. из-за неудовлетворительной структуры баланса предприятия. Она выражается в проявлении просроченной задолженности перед бюджетом, банками, поставщиками и другими контрагентами. Несостоятельность, или банкротство, предприятия является результатом неудовлетворительной работы по финансированию и кредитованию. Банкротство – неотъемлемый элемент конкурентной рыночной среды. Без банкротства нет конкуренции. Возможность банкротства заставляет предприятие принимать меры по обеспечению финансовой устойчивости, повышать эффективность и производительность труда.

Официально предприятие может считаться банкротом только при наличии решения хозяйственного суда. Законодательство о банкротстве не ограничивается лишь ликвидационными процедурами. Значительное место в нем отводится процедурам организационным, включая внешнее управление и санацию (оздоровление). Все эти варианты направлены на продолжение деятельности предприятия, оказание ему финансовой помощи с целью обеспечения его нормального дальнейшего функционирования.

Таким образом, государство принимает на себя функции регулирования экономических отношений в случаях банкротства хозяйствующих субъектов, отдавая приоритет интересам кредиторов. Кредитор должен иметь гарантии получения средств, которые он вложил в обанкротившееся предприятие. Вместе с тем задача состоит в том, чтобы добиваться сохранения бизнеса с использованием самых различных методов: диверсификации, реструктурирования капитала предприятия – должника, выделения отдельных подразделений в самостоятельные производственные структуры.

Экономическая несостоятельность – это неплатежеспособность, имеющая или приобретающая устойчивый характер, признанная решением

хозяйственного суда об экономической несостоятельности с санацией должника. (**Закон РБ Об Экономической Несостоятельности (Банкротстве) 415-З от 13.07.2012 г.**)

Банкротство – это неплатежеспособность, имеющая или приобретающая устойчивый характер, признанная решением хозяйственного суда о банкротстве с ликвидацией должника – юридического лица, прекращением деятельности должника – индивидуального предпринимателя.

Все субъекты хозяйствования несут полную имущественную ответственность по своим обязательствам.

Финансово–имущественная ответственность распространяется на имущество на правах собственности либо на правах владения, пользования, распоряжения в пределах установленных собственников или законодательства Республики Беларусь.

Имущество субъектов хозяйствования состоит из материальных, финансовых и невещественных активов.

Внешним признаком несостоятельности предприятия является приостановление его текущих платежей и неспособность обеспечить выполнение требований кредиторов в течение шести месяцев со дня наступления сроков их исполнения.

Банкротом предприятие может быть объявлено по решению хозяйственного суда или добровольно. От действительного банкротства следует отличать преднамеренное или фиктивное банкротство.

Преднамеренное банкротство – возникает по вине учредителей (участников) должника и иных лиц, в том числе руководителя, которые имеют право давать обязательные для должника указания либо имеют возможность иным образом определять его действия.

Фиктивное банкротство – представляет собой тот случай, когда у должника при подаче заявления в хозяйственный суд имеется возможность удовлетворить требования кредиторов в полном объеме. Это делается, как правило, с целью получения от кредиторов отсрочки (рассрочки) платежей или скидки с долгов.

В процессе банкротства предприятие проходит несколько стадий:

- скрытую (начальную);
- финансовой нестабильности;
- неплатежеспособности (реального банкротства);
- юридического признания банкротства.

На каждой из этих стадий принимаются меры по сохранению жизнеспособности предприятия. На первых двух стадиях антикризисное управление рассматривается как внутренняя задача собственников предприятия и его менеджеров.

На третьей и, в особенности на четвертой стадиях используются рычаги внешнего воздействия, включая и судебные процедуры банкротства.

Наращение финансовых проблем приводит к тому, что предприятие не в состоянии расширять и развивать производство, привлекать дополни-

тельные средства, не может занять прочное место на рынке. Из-за отсутствия средств предприятие вынуждено делать закупки сырья и материалов, товаров у импортеров мелкими партиями, что сопряжено с дополнительными затратами.

Эти и другие аналогичные признаки характерны для первых двух стадий по пути к юридически признанному банкротству. Чтобы избежать банкротства, важно вовремя заметить его первые признаки и принять необходимые защитные меры.

Таковыми мерами могут быть:

- изменение структуры и состава органов управления юридических лиц и иных организаций;
- взыскание дебиторской задолженности;
- выделение бюджетных средств для погашения задолженности перед кредиторами, заключение кредитных договоров, погашение кредиторской задолженности за счет иных источников;
- привлечение инвестиций, в том числе иностранных;
- достижение соглашений с кредиторами о реструктуризации кредиторской задолженности, в том числе путем предоставления необходимых гарантий;
- реструктуризация задолженности по обязательным платежам и платежам за потребленные энергоресурсы;
- изменение сроков уплаты налогов, сборов (пошлин), штрафов (пени) и иных обязательных платежей путем отсрочки с единовременной уплатой сумм перечисленных платежей, рассрочки с поэтапной уплатой этих платежей, а также налогового кредита с единовременной либо поэтапной уплатой сумм налогов в период действия такого кредита;
- предоставления кредитов, бюджетных ссуд, субсидий, иных видов финансовой помощи в установленном законодательством порядке;
- реорганизация юридических лиц и принятия иных мер, не противоречащих законодательству.

Приведенный перечень мер по финансовому оздоровлению предприятий достаточно широк и дает им реальную возможность выхода из временного экономического кризиса.

Хозяйственный суд по ходатайству должника, органов, принявших решение о проведении досудебного оздоровления, с момента принятия заявления о банкротстве должника в целях проверки наличия оснований для возбуждения конкурсного производства и обеспечения сохранности имущества должника устанавливает защитный период, продолжительность которого не может превышать трех месяцев. При введении защитного периода должен быть назначен временный управляющий.

Должник – юридическое лицо в процессе защитного периода не вправе принимать решения о:

- реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) или ликвидации должника;

– создании организаций, вхождении в организации, выходе из организаций, приостановлении своего членства в организациях, принятии (непринятии) в связи с участием в организациях мер, которые могут ухудшить финансовое состояние должника;

- создании филиалов и представительств;
- выплате дивидендов;
- выпуске (выдаче, размещении) ценных бумаг;
- выходе из состава участников должника – юридического лица;
- приобретении у акционеров ранее выпущенных акций (приобретении у участника должника доли (пая) в имуществе должника или ее части).

Правом на подачу в хозяйственный суд заявления о банкротстве должника в связи с неисполнением денежных обязательств обладают должник, кредитор (в том числе представитель работников должника – по обязательствам, вытекающим из трудовых и связанных с ними отношений), прокурор, орган государственного управления по делам о банкротстве, иные уполномоченные на то государственные органы, а также юридические и физические лица в случаях и порядке, предусмотренных законодательством (далее – уполномоченный орган).

Правом на подачу в хозяйственный суд заявления о банкротстве должника в связи с неисполнением обязанности по уплате обязательных платежей обладают должник, прокурор, орган государственного управления по делам о банкротстве, налоговые и иные уполномоченные органы.

Процедура банкротства предприятия проводится лишь в крайних случаях, когда достоверно обоснована невозможность или нецелесообразность проведения досудебного оздоровления. Для признания должника банкротом кредитор должен подать в хозяйственный суд заявление, предусматривающее наличие для этого в совокупности трех оснований.

Согласно этой инструкции, установлены следующие критерии оценки структуры бухгалтерского баланса:

- коэффициент текущей ликвидности;
- коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами.

Коэффициент текущей ликвидности характеризует общую обеспеченность организации собственными оборотными средствами для ведения хозяйственной деятельности и своевременного погашения срочных обязательств организации.

Коэффициент текущей ликвидности определяется как отношение фактической стоимости находящихся в наличии у организации оборотных активов в виде запасов и затрат, налогов по приобретенным товарам, работам, услугам, дебиторской задолженности, расчетов с учредителями, денежных средств, финансовых вложений и прочих оборотных активов к краткосрочным обязательствам организации за исключением резервов предстоящих расходов.

Коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами характеризует наличие у организации собственных оборотных средств, необходимых для ее финансовой устойчивости.

Коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами определяется как отношение разности капитала и резервов, включая резервы предстоящих расходов, и фактической стоимости внеоборотных активов к фактической стоимости находящихся в наличии у организации оборотных активов в виде запасов и затрат, налогов по приобретенным товарам, работам, услугам, дебиторской задолженности, расчетов с учредителями, денежных средств, финансовых вложений и прочих оборотных активов.

Если коэффициенты текущей ликвидности и обеспеченности собственными оборотными средствами или один из них на конец отчетного периода имеют значение ниже установленного норматива, это является основанием для признания предприятия неплатежеспособным.

Основанием для отнесения неплатежеспособности организации к неплатежеспособности, приобретающей устойчивый характер, служит неплатежеспособность организации в течение четырех кварталов, предшествующих составлению последнего бухгалтерского баланса.

Организация считается устойчиво неплатежеспособной в том случае, когда имеется неудовлетворительная структура бухгалтерского баланса в течение четырех кварталов, предшествующих составлению последнего бухгалтерского баланса, а также наличие на дату составления последнего бухгалтерского баланса значения коэффициента обеспеченности финансовых обязательств активами (КЗ), превышающего 0,85.

Коэффициент обеспеченности финансовых обязательств активами характеризует способность организации рассчитаться по своим финансовым обязательствам после реализации активов.

Коэффициент обеспеченности финансовых обязательств активами определяется как отношение всех (долгосрочных и краткосрочных) обязательств организации, за исключением резервов предстоящих расходов, к общей стоимости активов.

Если неплатежеспособность приобрела устойчивый характер, используются дополнительные показатели: коэффициент обеспеченности финансовых обязательств активами; коэффициент обеспеченности просроченных финансовых обязательств активами.

Превышение нормативных значений данных коэффициентов свидетельствует о критической ситуации и создает угрозу ликвидации предприятия посредством процедур банкротства.

Оказавшись в столь тяжелой ситуации, предприятие проводит работу по изысканию внутренних резервов, сокращению затрат, принимает иные меры по улучшению финансового состояния. Обычно составляется бизнес-план, обосновывающий возможные пути выхода из кризиса и требуемый объем инвестиций.

27. Сущность и функции цены как экономической категории

Цена – денежное выражение стоимости единицы товара.

Цена – это сумма денег, за которую покупатель готов купить товар, а производитель – продать.

В условиях рыночных отношений резко возрастает роль цены для любой коммерческой организации. Это обстоятельство обусловливается многими причинами.

От уровня цены зависят:

- 1) величина прибыли коммерческой организации;
- 2) конкурентоспособность организации и ее продукции;
- 3) финансовая устойчивость предприятия.

Выбор правильной ценовой политики является достаточно непростым делом и требует создания маркетинговых служб.

Цена как экономическая категория выполняет ряд важнейших функций:

Учетная функция цены отражает затраты труда на выпуск и реализацию той или иной продукции. Цена определяет, сколько затрачено труда, сырья, материалов, комплектующих изделий на изготовление товара. В конечном счете цена отражает не только величину совокупных издержек производства и обращения товаров, но и размер прибыли.

В учетной функции цена служит средством исчисления всех стоимостных показателей. К ним относятся как количественные показатели – валовой внутренний продукт (ВВП), национальный доход, объем капитальных вложений, объем товарооборота, объем продукции фирм, предприятий и отраслей, так и качественные – рентабельность, производительность труда, фондоотдача и др.

Т. о., цена используется для определения эффективности производства, служит ориентиром принятия хозяйственных решений, важнейшим инструментом внутрифирменного планирования.

Распределительная функция цены состоит в том, что государство через ценообразование осуществляет перераспределение национального дохода между отраслями экономики, государственными и другими ее секторами, регионами, фондами накопления и потребления, социальными группами населения.

Эта функция реализуется через включение в себестоимость отдельных налогов, которые затем являются источником накопления Фонда социального страхования, инновационного фонда, а также через включение в цену косвенных налогов (НДС и акцизов).

Функция сбалансирования спроса и предложения выражается в том, что через цены осуществляется связь между производством и потреблением, предложением и спросом. Цена сигнализирует о диспропорциях в сферах производства и обращения и требует принятия мер по их преодо-

лению. Она служит гибким инструментом для достижения соответствия спроса и предложения.

Функция цены как средства рационального размещения производства проявляется наиболее полно в условиях рыночной экономики. С помощью механизма цен происходит перелив капиталов в секторы экономики производства с более высокой нормой прибыли.

Стимулирующая функция цены проявляется в том, что цена при определенных условиях может стимулировать ускорение НТП, улучшение качества продукции, увеличение выпуска продукции и спроса на нее. Это связано с тем, что цены дифференцированы в зависимости от технического уровня и качества продукции. По этим же причинам цены могут оказывать и дестимулирующее воздействие на производство.

28. Ценовая политика организации

В условиях рыночной экономики цена является одним из наиболее важных показателей, существенно влияющих на финансовое положение предприятия.

Уровень устанавливаемой предприятием цены на продукцию во многом определяется тем, какие цели ставит предприятие в ближайшее время и на перспективу. Как показывает практика, в условиях рыночной экономики наиболее распространенными являются следующие ценовые стратегии предприятия:

- 1) сохранение стабильного положения на рынке при уменьшении рентабельности;
- 2) получение сверхприбыли путем «снятия сливок» с рынка;
- 3) вытеснение конкурентов;
- 4) обеспечение выживаемости в условиях рынка и предотвращение банкротства;
- 5) внедрение на рынке новой продукции;
- 6) завоевание лидерства по показателям качества.

Выбор политики цен основан на оценке приоритетов деятельности предприятия.

Процесс ценообразования на предприятии можно представить следующими основными этапами:

- 1) постановка цели (задачи) ценообразования;
- 2) определения уровня спроса на данный товар;
- 3) оценка издержек производства и степени регулирования цен на продукцию;
- 4) анализ цен и товаров конкурентов;
- 5) выбор метода ценообразования;
- 6) расчет исходной цены;
- 7) учет влияния на цену изделия дополнительных факторов;
- 8) установление окончательной цены.

Для эффективной реализации стратегии ценообразования и обоснования цен на товары необходимо определить рынки, на которых предприятие будет работать. Это позволит сопоставить возможности различных рынков и возможности предприятия в удовлетворении рыночного спроса.

На практике в зависимости от конкретных условий и целей предприятия используются различные методы расчета цены на товар. Все эти методы объединяются в две группы:

- 1) методы, основанные на затратном подходе;
- 2) методы, основанные на «целевом ценообразовании».

Первая группа методов, отличается простой расчетов. Основной принцип этих расчетов заключается в прибавлении к издержкам на производство товара определенной суммы прибыли, которую планирует получить фирма.

В «целевом ценообразовании» издержки производства также являются исходным элементом расчетов. Но в отличие от затратного метода прибыль устанавливается не в процентном отношении к издержкам производства, а является индивидуальной величиной каждого конкретного товара. Данная методика основывается на анализе безубыточности производства. Это достигается путем сопоставления издержек с ожидаемыми поступлениями при различных уровнях объема продаж.

На основе одного из выше рассмотренных методов предприятие определяет исходную цену на свою продукцию.

Окончательная цена изделия может корректироваться с учетом, например, каких-либо его уникальных, редких свойств, а также уровня обслуживания, особых гарантий покупателям.

29. Бизнес-планирование в организации. Структура и порядок разработки бизнес-плана

Бизнес-планом называется документ, содержащий экономическое обоснование развития предприятия, выпуска новой продукции или реализации других коммерческих идей. Бизнес-план сочетает в себе черты стратегических и текущих планов. Он составляется при создании предприятия или в переломные моменты его существования, например, при расширении масштабов деятельности, привлечении потенциальных инвесторов, эмиссии ценных бумаг и т.д. Горизонт планирования – от 1 года до 5 лет, как правило, бизнес-план разрабатывается с разбивкой по годам. (Рекомендации по разработке бизнес-планов развития на год и прогнозов развития на 5 лет Постановление Министерства экономики Республики Беларусь № 186 от 30 октября 2006 г. (с изменениями и дополнениями)).

Анализ экономической ситуации и выбор рациональных и выгодных для предприятия вариантов решения хозяйственных задач характеризует процесс составления бизнес-плана. Конечной его целью является форми-

рование комплексной системы развития производства, за счет вложения капитала в деятельность, способную приносить максимальную прибыль.

Разработка бизнес-плана позволяет прогнозировать различные варианты развития бизнеса и выявить проблемы, с которыми может столкнуться предприятие.

Бизнес-планы можно классифицировать по объектам бизнеса: бизнес-план предприятия, бизнес-план инвестиционных проектов, бизнес-план нового предприятия, бизнес-план действующего предприятия, бизнес-план новых технологий, бизнес-план новых видов продукции, бизнес-план финансового оздоровления, бизнес-план развития.

Бизнес-планы согласно приведенной типологии разрабатываются в различных модификациях в зависимости от назначения: бизнес – план предприятия, бизнес – план инвестиционного проекта по выпуску новых видов продукции (работ, услуг, технического решения).

Бизнес–план предприятия – это программа эффективного управления предприятием, направленная на обеспечение конкурентоспособности предприятия и устойчивого финансового положения предприятия. Существуют различия между бизнес-планом создаваемого предприятия и действующего. В первом случае, предприятие опирается на прогнозные и оценочные данные, которые позволяют разрабатывать производственную, маркетинговую и организационную структуру предприятия, заинтересовывать потенциальных инвесторов в будущей перспективности и прибыльности своего предприятия. Во втором случае, бизнес-план опирается на результаты и опыт функционирования предприятия, позволяет определить возможности его развития, предопределить изменения, которые предстоит осуществить, перераспределять инвестиции в те области, которые принесут в будущем высокий доход.

Бизнес–план инвестиционного проекта – это технико-экономическое обоснование внедрения инноваций. Он предполагает сравнительный анализ эффективности предлагаемых мероприятий, оценку необходимых для их реализации инвестиций и решение проблем, связанных с осуществлением проекта. (Правила по разработке бизнес-планов инвестиционных проектов Постановлением Министерства экономики Республики Беларусь № 158 от 31.08.2005)

Бизнес-планирование по своей природе является уникальным процессом, что объясняется неповторимостью каждого инвестиционного проекта и предприятия. Вместе с тем при разработке любого из них используются базовые принципы, являющиеся общими, независимо от отрасли, в которой реализуется проект, и организационно-правовых особенностей предприятия, его осуществляющего. К ним относятся определение целей бизнес-планирования и требований к его разработке, а также выбор типовой структуры бизнес-плана.

Наиболее общая цель бизнес-плана – прогноз хозяйственной деятельности предприятия-инициатора проекта на определенный период вре-

мени в соответствии с потребностями рынка и возможностями получения необходимых финансовых ресурсов, в том числе в форме иностранного кредита. В связи с этим бизнес-план помогает решить следующие основные задачи:

- определить конкретные направления деятельности предприятия, его целевые рынки;
- сформулировать, долговременные и краткосрочные цели компании, стратегию и тактику их достижения;
- выбрать состав и определить характеристики производимых товаров и услуг, проанализировать производственные и торговые издержки;
- определить перечень маркетинговых мероприятий фирмы;
- оценить материальные, кадровые и финансовые возможности предприятия, их соответствие поставленным целям.

В мировой практике бизнес-план разрабатывается на основе стандартных **требований к его оформлению**:

1. Простота и четкость изложения плана;
2. Достаточность, надежность и достоверность информации;
3. Обоснованность и объективность;
4. Достижимость поставленных целей;
5. Комплектность;
6. Перспективность;
7. Гибкость и оптимальность;
8. Контроль (составление графиков работ, сроков, показателей).

Содержание конкретного бизнес-плана зависит от следующих **факторов**:

- отраслевой принадлежности предприятия;
- размера предприятия;
- стратегии предприятия (расширение, создание);
- условий финансирования.

Бизнес-план решает следующие **задачи**:

- определение конкретных количественных показателей и сроков достижения целей предприятия;
- разработка взаимоувязанных планов производства, маркетинга, финансов;
- определение необходимых ресурсов и поиска их источников;
- выявление проблем, с которыми возможно придется сталкиваться;
- организация системы контроля за ходом осуществления плана;
- подготовка основательного обоснования, с целью привлечения инвесторов. Первые пять направлений необходимы предприятию для своего развития даже в тех случаях, когда нет надобности в привлечении сторонних инвестиций.

В экономической и научной литературе встречается разнообразная структуризация бизнес-планов, предлагается деление на 7 разделов, 9, 14 и так далее. На наш взгляд, важным здесь является не многообразие

различных разделов, а учет всех требований, предъявляемых к разработке бизнес-плана.

Бизнес-план в общем виде состоит из следующих разделов:

- общие сведения (резюме);
- анализ текущей деятельности (разрабатывается для действующего предприятия);
- описание вида деятельности, продукции, их характеристика;
- оценка рынка сбыта;
- стратегия маркетинга;
- план мероприятий по усовершенствованию продукции с целью обеспечения ее конкурентоспособности;
- план производства;
- организационный план;
- оценка риска и страхование;
- финансовый план;
- оценка хозрасчетной экономической эффективности предприятия;
- информация о разработчиках бизнес-плана.

Объем и содержание разделов бизнес-плана зависит от целей его разработки и от размеров предприятия.

30. Стратегическое планирование организации: структура и содержание плана

Стратегическое планирование осуществляется на долгосрочную перспективу и подразумевает формулирование целей, задач, масштабов и сферы деятельности предприятия на качественном уровне или в виде, весьма общих, количественных ориентиров.

Стратегическое планирование – это, прежде всего планирование достижения целей. В рамках стратегического планирования целевые установки могут упорядочиваться различными способами, однако как минимум выделяется четыре типа целей:

- рыночные (какой сегмент рынка товаров и услуг планируется охватить, каковы приоритеты в основной производственно-коммерческой деятельности компании);
- производственные (какие структура производства и технология обеспечат выпуск продукции необходимого объема и качества);
- финансово-экономические (каковы основные источники финансирования и прогнозируемые финансовые результаты выбираемой стратегии);
- социальные (в какой мере деятельность компании обеспечит удовлетворение определенных социальных потребностей общества в целом или отдельных его слоев).

Стратегическое планирование включает в себя планирование программы и потенциала (планирование численности и структуры персонала, видов, объемов и структуры средств производства, организационной и территориальной структуры предприятия). Стратегическое планирование называют также планированием стратегий полей бизнеса, стратегий функциональных сфер деятельности и региональных стратегий.

Предметом стратегического планирования является планирование выражаемого потенциалом размера предприятия, определение целеориентированной структуры потенциала, так как размер предприятия ограничен возможностями внешнего финансирования, то планирование структуры капитала (соотношение собственного и заемного капитала) также относят к стратегическому планированию.

Стратегическое планирование связано с планированием развития предприятия и инновационным планированием. Оно носит долгосрочный характер и характеризуется следующими признаками:

- основополагающие решения должны приниматься с учетом философии и политики предприятия;
- они имеют особое значение для развития материальной базы и (или) финансовых показателей предприятия;
- действуют в долгосрочной перспективе и принимаются относительно редко;
- требуют при принятии особой ответственности за предприятие в целом и учета всех взаимосвязей.

Стратегический план может иметь следующую структуру:

Раздел 1. Содержание и целевые установки деятельности компании.

Излагаются предназначение и стратегическая цель деятельности компании, масштабы и сфера деятельности, тактические цели и задачи.

Раздел 2. Прогнозы и ориентиры. Приводятся прогноз экономической ситуации на рынках капиталов, продукции и труда, намеченные перспективные ориентиры по основным показателям.

Раздел 3. Специализированные планы и прогнозы:

- Производство;
- Маркетинг;
- Финансы (финансовый план);
- Кадровая политика;
- Инновационная политика (научно-исследовательские и конструкторские разработки);
- Новая продукция и рынки сбыта.

Отсутствие стратегического подхода в управлении предприятием часто является главной причиной поражения в рыночной борьбе. Взаимосвязь стратегического и текущего планирования показана на рисунке 4.

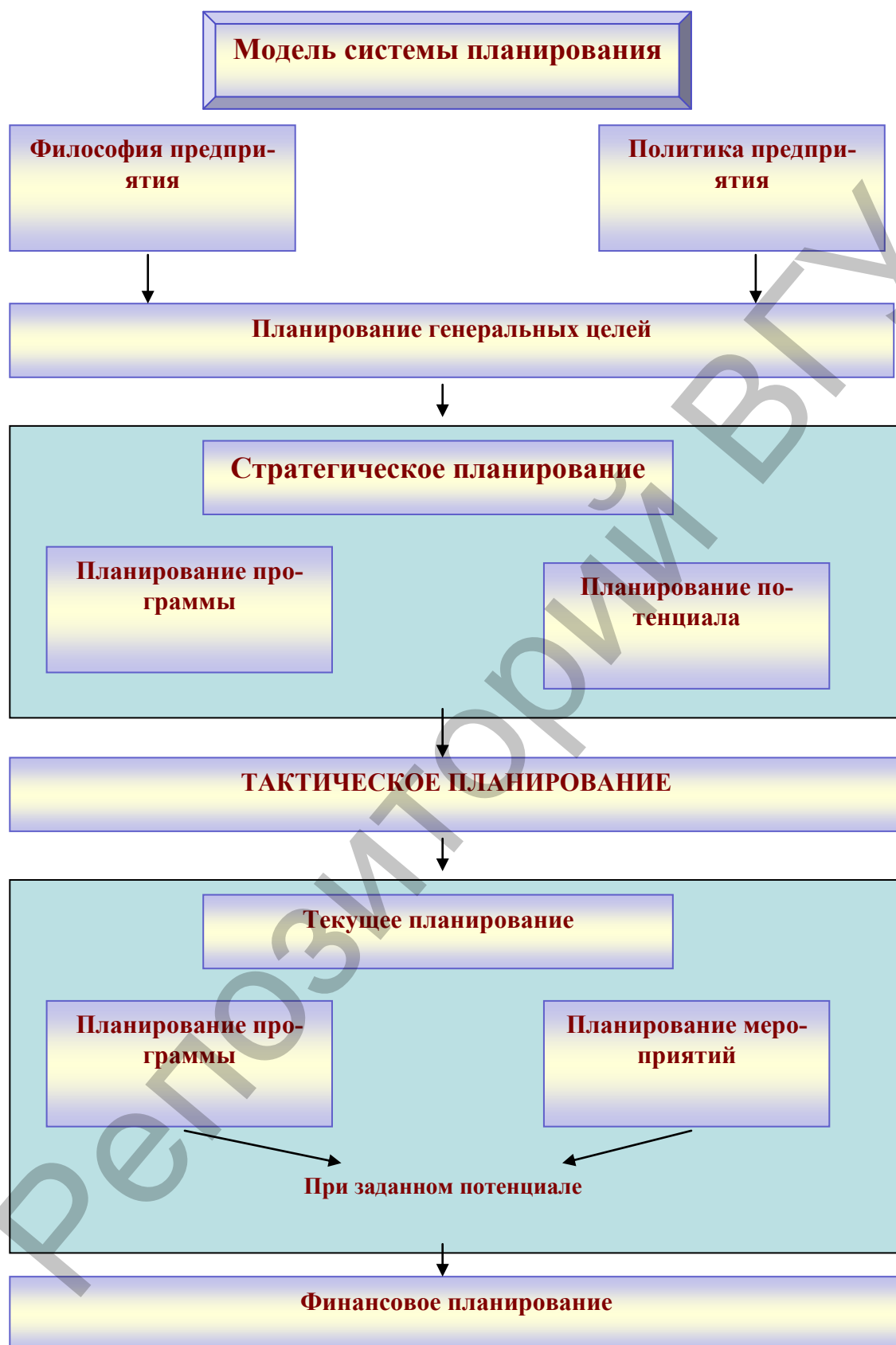


Рисунок 4 – Взаимосвязь плановых комплексов

Текущее планирование осуществляется путем детальной разработки (обычно на один год) краткосрочных и оперативных планов для предприятия в целом и ее отдельных подразделений. Оперативный план – это план действий, направленных на решение проблем, стоящих перед предприятием.

Годовой (текущий) план предприятия состоит из планирования функциональных сфер деятельности:

- план сбыта;
 - план производства;
 - план научно – технического развития, совершенствования производства и управления;
 - план материально – технического снабжения;
 - план персонала;
 - финансовый план;
 - социальное развитие коллектива;
- охрана окружающей среды и рациональное использование природных ресурсов.

Для того чтобы получить ясную оценку сил предприятия и ситуации на рынке, существует SWOT-анализ. SWOT-анализ – это определение сильных и слабых сторон предприятия, а также возможностей и угроз, исходящих из его ближайшего окружения (внешней среды). SWOT анализ состоит из:

- Сильные стороны (Strengths) – преимущества организации;
- Слабости (Weaknesses) – недостатки организации;
- Возможности (Opportunities) – факторы внешней среды, использование которых создаст преимущества организации на рынке;
- Угрозы (Threats) - факторы, которые могут потенциально ухудшить положение организации на рынке.

Сильные стороны предприятия – то, в чем оно преуспело или какая-то особенность, предоставляющая дополнительные возможности. Сила может заключаться в имеющемся у компании опыте, доступе к уникальным ресурсам, наличии передовой технологии и современного оборудования, высокой квалификации персонала, высоком качестве выпускаемой продукции, известности торговой марки и т.п.

Слабые стороны предприятия – это отсутствие чего-то важного для функционирования предприятия или то, что компании пока не удастся по сравнению с другими и ставит предприятие в неблагоприятное положение. В качестве примера слабых сторон можно привести слишком узкий ассортимент выпускаемых товаров, плохую репутацию компании на рынке, недостаток финансирования, низкий уровень сервиса и т.п.

Возможности - это благоприятные обстоятельства, которые предприятие может использовать для получения преимущества. В качестве примера рыночных возможностей можно привести ухудшение позиций конку-

рентов, резкий рост спроса, появление новых технологий производства продукции, рост уровня доходов населения и т.п.

Угрозы - события, наступление которых может оказать неблагоприятное воздействие на предприятие. Примеры рыночных угроз: выход на рынок новых конкурентов, рост налогов, изменение вкусов покупателей, снижение рождаемости и т.п.

Применение SWOT-анализа позволяет систематизировать всю имеющуюся информацию и, видя ясную картину, принимать взвешенные решения, касающиеся развития предприятия. Таблица SWOT-анализа и выявленные альтернативные стратегические задачи необходимы для дальнейшего анализа, выбора стратегии развития предприятия и выбора предпочтительной маркетинговой стратегии. SWOT - анализ подчеркивает, что стратегия должна как можно лучше сочетать внутренние возможности предприятия и внешнюю ситуацию.

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бабук, И. М. Экономика предприятия: учебное пособие для студентов технических спец. вузов / И. М. Бабук. – Мн.: ИВЦ Минфина, 2006. – 327с.
2. Бабаджанов, С.Г. Экономика предприятий швейной промышленности: Учебник / С.Г. Бабаджанов, Ю.А. Доможиров. – М.: Академия, 2003. – 320 с.
3. Волков, О. И. Экономика предприятия: курс лекций / О. И. Волков, В. К. Скляренко. – М.: ИНФРА-М, 2004. – 280с.
4. Головачев, А. С. Экономика предприятия: учебное пособие для студентов учреждений, обеспечивающих получение высшего образования по экономическим спец. : в 2-х ч. Ч. 1 / А. С. Головачев. – Мн.: Выш. шк., 2008. – 447с.
5. Жиделева, В. В. Экономика предприятия: уч. пособие для студентов высших учебных заведений / В. В. Жиделева, Ю. Н. Каптейн. - 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Инфра-М, 2008. - 133с.
6. Зайцев, Н.Л. Экономика промышленного предприятия: Учебник / Н. Л. Зайцев. - 3-е изд., перераб.и доп. - М.: ИНФРА-М, 2000. – 358 с.
7. Ильин, А. И. Экономика предприятия: краткий курс / А. И. Ильин. – М.: Новое знание, 2007. - 236с.
8. Калинка, А.А. Экономика предприятия: Учеб. пособие для учащихся ср. спец. учеб. завед. / А.А. Калинка. – Мн.: Ураджай, 2001. – 250 с.
9. Карпей, Т.В. Экономика, организация и планирование промышленного производства: учеб. пособие для учащихся сред. спец. учеб. заведений / Т. В. Карпей. - 4-е изд., испр. и доп. - Мн.: Дизайн ПРО, 2004. – 328 с.
10. Кейлер, В.А. Экономика предприятия: Курс лекций / В. А. Кейлер. - М.: ИНФРА-М, Новосибирск.: НГАЭиУ, 1999. - 132с.
11. Крум, Э. В. Экономика предприятия: учебно-методическое пособие для повышения квалификации и переподготовки преподавателей и специалистов системы образования / Э. В. Крум; РИВШ. – Мн.: РИВШ, 2005. - 152с.
12. Милгром, П. Экономика, организация и менеджмент: В 2 т. Т.2 / П. Милгром, Д. Робертс. - СПб.: Экономическая школа, 1999. – 422 с.
13. Сенько, А. Н. Экономика предприятия. Практикум: учебное пособие / А. Н. Сенько, Э. В. Крум. – Мн.: Выш. шк., 2002. – 224с.
14. Сергеев, И.В. Экономика предприятия: учеб. пособие для экон. спец. вузов / И. В. Сергеев. - 2-е изд., перераб.и доп. – М.: Финансы и статистика, 2000. – 304 с.
15. Суша, Г. З. Экономика предприятия: учебное пособие / Г. З. Суша. - 2-е изд., испр. и доп. – М.: Новое знание, 2005. – 470 с.

16. Шепеленко, Г. И. Экономика, организация и планирование производства на предприятии: учебное пособие для студентов вузов / Г. И. Шепеленко. - 3-е изд., доп. и перераб. – Ростов на/Д: МарТ, 2002. – 544 с.

17. Экономика отрасли: Рабочая тетрадь для выполнения лабораторных работ для студентов специальности 1-36 08 01 «Машины и аппараты легкой, текстильной промышленности и бытового обслуживания» дневной формы обучения / сост.: ст. преп. М.В. Жук, доц. Н.И. Горюшкина.- Витебск: УО «ВГТУ», 2011. – 30 с.

18. Экономика отрасли: методические указания для проведения практических занятий для студентов специальностей 1-50 01 01 «Технология пряжи, тканей, трикотажа и нетканых материалов», 1-50 01 02 «Конструирование и технология швейных изделий», 1-50 01 01 «Конструирование и технология изделий из кожи» дневной формы обучения / Сост.: доц. А.А. Кахро, ст. преп. Ж.А. Коваленко, асс. Е.А. Дадеркина. – Витебск: Министерство образования Республики Беларусь, УО «ВГТУ», 2004. – 80с.

19. Экономика предприятия / Под ред. В.Я. Хрипача. - Мн.: Экономпресс, 2000. – 464 с.

20. Экономика предприятия и отрасли промышленности: Учеб. пособие для экон. спец. вузов / Под ред. А.С. Пелиха. - 4-е изд., доп. и перераб. - Ростов н/Д.: Феникс, 2001. – 544 с.

21. Экономика предприятия. Практикум: уч. пособие для студентов технич. спец. / И.М. Бабук, С.Н. Матвеева, Н.В. Комина; под ред. проф. И.М. Бабука. – Мн.: ИВЦ Минфина, 2006. – 158с.

22. Экономика предприятия: Курс лекций. Ч.1 / УО «ВГТУ»; Сост.: А.А. Кахро, Л.В. Демко. - Витебск: УО «ВГТУ», 2003. – 45 с.

23. Экономика предприятия: Курс лекций. Ч.2 / УО «ВГТУ»; Сост.: А.А. Кахро, Л.В. Демко. - Витебск: УО «ВГТУ», 2003. – 67 .

24. Экономика предприятия: Практикум: учебное пособие для студентов экономических спец. вузов / Л. Н. Нехорошева, Л. А. Лобан, Н. Ф. Загрянная и др.; под общ. ред. Л. Н. Нехорошевой, Л. А. Лобан. – Мн.: БГЭУ, 2004. – 368 с.

25. Экономика предприятия: Учеб. для экон. спец. вузов / Л. Я. Аврашков, В. В. Адамчук, О. В. Антонова и др.; Под ред. В.Я. Горфинкеля, В.А. Швандара . - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Банки и биржи: ЮНИТИ, 2000. – 742 с.

26. Экономика предприятия: учеб. пособие / В. П. Волков, А. И. Ильин, В. И. Станкевич и др.; под общ. ред. А.И. Ильина. - 2-е изд., испр. - М.: Новое знание, 2004. – 672 с.

27. Экономика предприятия: Учеб. пособие / В. Я. Хрипач, А. С. Головачев, И. В. Головачева и др.; Под ред. В.Я. Хрипача. - Мн.: НПЖ «Финансы, учет, аудит», 1997. – 448 с.

28. Экономика предприятия: Учебник для вузов: Пер.с нем. / Под ред. Ф.К. Беа и др. - М.: ИНФРА-М, 2001. – 928 с.

29. Экономика предприятия: учебник для экономических вузов / Под общ. ред. А.И. Руденко. - 2-е изд., перераб. и доп. - Мн.: Выш. шк., 1995. – 470 с.

30. Экономика предприятия: учебно-методич. комплекс / сост. и общ. ред. Л.Н. Галушковой. – Новополоцк: ПГУ, 2007. – 240 с.

31. Экономика предприятия: учебное пособие для студентов вузов / А. И. Ильин, В. И. Станкевич, Л. А. Лобан и др.; под общ. ред. А. И. Ильина. - 4-е изд., стер. – М.: Новое знание, 2006. – 698 с.

32. Экономика предприятия: учебное пособие для студентов вузов / Под ред. А. С. Пелиха. – Ростов на/Д: Феникс, 2002. – 416 с.

33. Экономика предприятия: учебное пособие для учащихся средних специальных учебных заведений экон. спец. / под общ. ред. Л. Н. Нехорошевой. - 3-е изд. – Мн.: Выш. шк., 2005. – 383 с.

Учебное издание

ЯНКЕВИЧ Елена Михайловна

ЭКОНОМИКА ПРЕДПРИЯТИЯ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Методические рекомендации
для подготовки к государственному экзамену
по специальности переподготовки
«Экономика и управление
на предприятии промышленности»

В 2 частях

Часть 2

Технический редактор

Г.В. Разбоева

Компьютерный дизайн

Т.Е. Сафранкова

Подписано в печать .2015. Формат 60х84 ¹/₁₆. Бумага офсетная.

Усл. печ. л. 2,96. Уч.-изд. л. 2,48. Тираж 50 экз. Заказ .

Издатель и полиграфическое исполнение – учреждение образования
«Витебский государственный университет имени П.М. Машерова».

Свидетельство о государственной регистрации в качестве издателя,
изготовителя, распространителя печатных изданий

№ 1/255 от 31.03.2014 г.

Отпечатано на ризографе учреждения образования
«Витебский государственный университет имени П.М. Машерова».
210038, г. Витебск, Московский проспект, 33.