ДИПЛОМНАЯ РАБОТА

на тему: «Организация и совершенствование стимулирование труда на предприятии»

# СОДЕРЖАНИЕ

[СОДЕРЖАНИЕ](#_Toc188017143)

[ВВЕДЕНИЕ](#_Toc188017144)

[1. Общая характеристика предприятия](#_Toc188017145)

[История, цели и задачи создания предприятия](#_Toc188017146)

[1.2. Организационная структура управления предприятием](#_Toc188017147)

[1.3. Основные виды деятельности предприятия](#_Toc188017148)

[1.4. Характеристика персонала предприятия.](#_Toc188017149)

[2. Анализ финансово - экономической деятельности предприятия](#_Toc188017150)

[2.1. Анализ основных технико-экономических показателей](#_Toc188017151)

[2.2. Анализ основных и оборотных средств предприятия.](#_Toc188017152)

[2.4.1. Основные фонды](#_Toc188017153)

[2.4.2. Оборотные средства](#_Toc188017154)

[2.3. Анализ финансового состояния предприятия](#_Toc188017155)

[2.4. Анализ финансового результата деятельности предприятия и пути его улучшения](#_Toc188017156)

[3. Анализ состояния и пути совершенствования стимулирования труда на предприятии](#_Toc188017157)

[3.1. Организация и виды стимулирования трудовой активности персонала](#_Toc188017158)

[3.1.1. Моральное стимулирование трудовой активности персонала.](#_Toc188017159)

[3.1.2. Материальное стимулирование трудовой активности персонала.](#_Toc188017160)

[3.2. Пути совершенствования стимулирования труда на предприятии.](#_Toc188017161)

[ЗАКЛЮЧЕНИЕ](#_Toc188017162)

[Список используемой литературы.](#_Toc188017163)

Приложения

# ВВЕДЕНИЕ

Основными целями дипломной работы являются:

* Систематизация, закрепление и расширение полученных теоретических и практических знаний по дисциплинам специальности и их применение при расширении конкретных научных и производственных, экономических и социальных задач;
* Развитие навыков ведения самостоятельной работы и овладение методами исследования и экспериментирования при решении разрабатываемых в курсовом проекте проблем и вопросов.

В соответствии с поставленными целями основные задачи практики можно выделить следующие:

* Обоснование актуальности выбранной темы, ее ценности и значения для совершенствования деятельности организации, изучение теоретических вопросов, нормативно-правовой документации, статистических материалов, справочной и научно-методической литературы;
* Изучение и анализ материально-технических и социально-экономических условий деятельности организации, оказывающих влияние на организационно-экономическую и управленческую ситуацию в организации;
* Сбор и анализ учетно-статистических данных для проведения экономического анализа деятельности организации;
* Аргументация выводов и разработка рекомендаций по повышению эффективности деятельности организации.

Среди прочих проблем особую роль играет проблема совершенствования стимулирования труда на предприятии. Задачей этой области является повышение эффективности производства за счет всестороннего развития и разумного применения творческих сил человека, повышение уровня его квалификации, компетентности, ответственности, инициативы. Ключевое место занимает определение способов повышения производительности, путей роста творческой инициативы, а так же стимулирование работников. Данная работа содержится анализ причин низкой эффективности труда, отражена концепция выбора того или иного метода стимулирования деятельности человека.

Управление предприятием в наше динамичное время представляет собой сложную работу, которую нельзя выполнять успешно, руководствуясь простыми сухими заученными формулами. Руководитель должен сочетать понимание общих истин и значимости многочисленных вариаций, благодаря которым ситуации отличаются одна от другой. Руководитель - это лицо, наделенное особыми полномочиями принятия решений и управления людьми. Он несет за это полную ответственность, как материальную, так и моральную. Руководителям приходится выполнять множество различных функций, решать разнообразные задачи.

Объект исследования - персонал предприятия (Федеральное государственное унитарное предприятие «Ижевский механический завод» и автотранспортный цех № 57 в его составе).

Предмет исследования является стимулирование труда работников на предприятии и их трудовая активность.

Целью данной дипломной работы является разработка предложений по повышению мотивации труда и оценки ее влияния на результат деятельности персонала предприятия.

Задачи дипломной работы:

* Дать характеристику исследуемого предприятия, его системе стимулирования труда, показать основные результаты его финансово – хозяйственной деятельности;
* Вскрыть проблемы стимулирования труда;
* Дать предложения по совершенствованию стимулирования труда на предприятии.

# 1. Общая характеристика предприятия

## История, цели и задачи создания предприятия

Летом 1941 года на восточной окраине Ижевска на территории 96 га были построены деревянные бараки, в которых разместили оборудование эвакуированных цехов Тульского оружейного и Подольского механического заводов.

По решению Государственного комитета обороны (ГКО) г. Ижевск был выбран центром производ­ства стрелкового оружия.

На базе эвакуированных цехов было начато изготовление писто­летов ТТ, револьверов «Наган», осветительных пистолетов (ракет­ниц), запальных трубок Норденфельда и шаровых установок для танкового пулемета, противотан­ковых ружей.

Решением ГКО от 20.07.42. № 2067 был создан завод № 622, получивший впоследствии название «Ижевский механический завод».

За годы войны заводом выпуще­но: 131 тыс. противотанковых ру­жей; 1 млн. 300 тыс. пистолетов и револьверов; 250 тыс. освети­тельных пистолетов и много др. техники.

Это огромное количество ору­жия было произведено в неимо­верно тяжелых условиях; работали без отпусков и выходных дней, продолжительность рабочего дня составляла 12 часов, большая часть оборудования состояла из малопроизводительных станков ус­таревшей конструкции; не хватало квалифицированных кадров; цеха не имели отопления и канализации. Однако, несмотря на перечис­ленные трудности, среди рабочих, ИТР и служащих завода был вы­сокий трудовой и творческий по­рыв: «Все для фронта, все для Победы!»

Суммарный путь движения де­талей за полугодие сократился с 2300 км до 750, осуществлен пе­ревод станков с общего на инди­видуальный привод, внедрены по­точная и конвейерная сборка уз­лов и изделий, широко применя­ применя­ется скоростное резание. С целью обеспечения централизованной доставки материалов и заготовок по территории завода была про­ложена узкоколейка.

Среди молодежных бригад воз­никло соревнование за право по­лучения звания «фронтовых бри­гад», которое присваивалось при выполнении сменных заданий не менее чем на 200 процентов. В ре­зультате комплекса организацион­но-технических мероприятий кол­лектив завода, начиная с января 1943 года и до конца войны, еже­месячно завоевывал мес­та в соревновании среди пред­приятий Наркомата вооружения, выполняя и перевыполняя плано­вые задания.

Уже со второй половины 1944 го­да на заводе создаются участки по выпуску товаров народного по­требления: лопат, вил, рычажного безмена, охотничьего капкана и т. д. Осваивается производство пнев­матического ружья и пистолета, ЗИП к мотоциклу и другая про­дукция. До 1949 года идут поиски про­дукции, которая бы определяла лицо завода, его профиль.

Начиная с 1949 года, на заводе создаются производства по вы­пуску: спортивно-охотничьего ору­жия (1949 г.), точного литья по выплавляемым моделям (1950 г.), горно-шахтного пневматического оборудования (1954 г.), мотоциклетного двигателя (1961 г.), узлов для автомобиля (1966 г.), различ­ных изделий оборонной продукции. В 70-х, 80-х годах организуется производство по выпуску элек­тронного оборудования и других видов изделий для народного хо­зяйства.

Завод перестраивает и свою производственную базу, ликви­дируются деревянные корпуса (последний в 1963 г.), на их ме­сте строятся новые промышлен­ные здания.

В 1966 году за успешное выпол­нение Государственных заданий коллектив награжден орденом Ле­нина. Заводу на вечное хранение вручено Красное знамя.

В 1987 г. коллектив получил почетное право создать собствен­ную экспозицию на ВДНХ и за­несен на Всесоюзную Доску По­чета. Сотни передовиков удосто­ены орденов, медалей и почетных званий; среди них 3 Героя Соци­алистического Труда, лауреаты Государственной премии, премии Совета Министров, премии комсо­мола Удмуртии, медалисты ВДНХ, новаторы, награжденные нату­ральными премиями: автомоби­лями «Москвич-412» и дипломами Всесоюзной выставки страны.

В 1987 году на базе завода соз­дается производственное объеди­нение «Ижевский механический завод», кроме 11 основных и вспо­могательных производств в состав объединения входят: специальное конструкторское бюро «Вектор», внешнеторговая фирма «Байкал»; вошли в состав объединения ком­бинат питания и среднее проф­техучилище.

В настоящее время предприятие выпускает самую разнообразную продукцию. В первую очередь, это спортивно-охотничье оружие, пос­тавляемое в более чем 30 стран мира. 80% всех поставок на экс­порт спортивно-охотничьего ору­жия в СНГ производится на пред­приятии. Высокое качество наших ружей получило международное признание. На международных вы­ставках в Париже, Загребе, Лейп­циге, Пловдиве, Брно и других городах наше оружие удостоено 12 золотых медалей и дипломов.

Растет выпуск комплектующих узлов к автомобилю, двигателей к мотоциклу, освоено производ­ство электрокардиостимуляторов и программаторов к ним, выпус­каются кухонные комбайны, техно­логические лазеры высокой мощ­ности, бытовые компьютеры и ла­зерные видеопроигрыватели.

На предприятии разработаны и внедрены в производство техно­логические процессы по выпуску гибридных микросборок на тол­стых и тонких пленках, полупро­водниковая технология по выпус­ку микросхем, разработаны высо­кочувствительные датчики, осно­ванные на новых физических прин­ципах.

Все это открывает новые пер­спективы, которые позволяют кол­лективу нормально работать в ус­ловиях рыночной экономики.

Комплексно-целевая программа предприятия предусматривает в 90-х годах дальнейшее совершен­ствование кадров, повышение их компетентности и ответственности, стабилизацию состава и числен­ности трудового коллектива за счет целенаправленного осуществ­ления социальной программы, дальнейшее расширение номен­клатуры и повышение качества продукции, совершенствование технологий и улучшение условий труда.

Так обстояли дела до начала 90-х, затем ситуация на заводе несколько ухудшилась в связи с экономическими трудностями в стране в целом. Но в последние годы, когда на заводе сменилось руководство, положение нормализуется, осваиваются новые виды продукции, предприятие выходит на внешний рынок и заключает контракты с зарубежными партнерами [1].

## 1.2. Организационная структура управления предприятием

ФГУП «ИМЗ» является государственных предприятием, возглавляемым генеральным директором. С 2006 года в этой должности находится В.Н.Захваткин.

Организационная структура управления предприятием показана в Приложении 1.

В ведении директора по закупкам находится структурное подразделение - автотранспортный цех № 57. Рассмотрим подробнее функции основных служб цеха 57.

Руководство цехом осуществляет начальник цеха Гаврилов А.А. Основные функции цеха:

* осуществление перевозок грузов и пассажиров,
* обеспечение технически исправного состояния подвижного состава,
* привлечение дополнительной прибыли для предприятия и цеха за счет оказания услуг по автотранспортным перевозкам работникам предприятия и сторонним лицам.

В числе основных служб цеха такие, как Бюро планирования и оплаты труда (БПОТ), Техбюро, Диспетчерская служба, Служба безопасности движения и охраны труда:

В обязанности **БПОТ** входит:

* разработка плана перевозок грузов и пассажиров, учет и анализ обеспеченности цеха заготовками, материалами;
* организация учета и движения основных фондов;
* организация погрузочно-разгрузочных и транспортно-складских работ;
* расчет основных трудовых показателей;
* расчет и анализ расходования ФОТ, анализ структуры заработной платы;
* организация функционирования систем оплаты труда в цехе;
* анализ производственно-хозяйственной деятельности.

Техбюро занимается:

* разработкой и внедрением предложений по техническому развитию цеха, разработка мероприятий по улучшению организации труда;
* разбором причин неисправности техники;
* разработка графиков техосмотра;
* разработка норм расхода вспомогательных материалов;
* организация и проведение занятий с рабочими цеха на курсах повышения квалификации;

Диспетчерская служба обеспечивает:

* заполнение, выдачу выездных документов;
* выделение транспорта;
* составление рапортов о работе и происшествиях за смену;
* организацию междугородних рейсов;
* проведение инструктажа водителей о погодных условиях и состоянии дорог.

В функции Службы БДОТ входит:

1. ведение учета ДТП;
2. анализ причин возникновения ДТП и проведение мероприятий по их предотвращению;
3. распространение опыта безаварийной работы водителей-передовиков;
4. проверка качества работы механиков гаража и водителей
5. проведение техминимумов среди водительского состава.

Можно также отметить, что исправную работу подвижного состава обеспечивают Участок по ремонту и Гаражная служба. Проблемы обеспечения запасными частями и материалами решает Группа снабжения.

## 1.3. Основные виды деятельности предприятия

К 2002 году запасы готовой продукции на складах значительно сократились, рентабельность составила 10,7%. Впервые за 10 лет завод погасил налоги по текущим обязательствам и выплатил часть ранее накопленных долгов. Средний уровень зарплаты был повышен на 17,4%, с 1998 года прекратились задержки в ее выплате. Была проведена работа по улучшению структуры персонала, оптимизации численности рабочих, делается ставка на омоложение коллектива. Создается «Центр стратегических разработок» с целью повышения конкурентоспособности продукции, также вводится система бюджетирования, чтобы увязать главные цели предприятия с интересами всех подразделений.

Имя завода традиционно связано со стрелковым оружием, но в данное время на предприятии осваивается выпуск мирной продукции. Среди выпускаемых товаров автоматы по промышленному розливу молока, служебные, спортивные, газовые и газобаллонные пистолеты, спортивно-охотничье оружие, компрессоры для а/м «КамАЗ», запасные части к автомобильному и мотоциклетному транспорту, электроинструменты (по его ассортименту завод занимает первое место по России – 30 модификаций освоено, выпускается и идет освоение новых). Также на предприятии производится стальное литье, а также оказываются услуги по ремонту и аренде автотранспорта (транспортный цех). Объемы производства с каждым годом растут, т.к. продукция востребована, в том числе и за рубежом.

ИМЗ обеспечивает 76% внутреннего рынка охотничье-спортивного оружия России, доля на рынке пневматического оружия – 90%. Ежегодно предприятие выводит на рынок 10-15 новых моделей оружия, т.к. на заводе действует школа ружейного мастерства им. Л. Васева.

Что касается экспортного потенциала, то в данный момент на экспорт поставляется в основном электроинструменту и оружию (75% всего экспортируемого гражданского оружия – с маркой Baikal). Завод имеет несколько выгодных зарубежных партнеров: в 2004 году завод начал совместную работу с компанией Atlas Сорсо, производящей электроинструмент, а также с компанией Remington – известнейшей в мире компанией по производству спортивно-охотничьего оружия (в США оружие будет продаваться под совместным брендом Baikal-Remington, который решили назвать Spartan) [1].

Объем произведенной продукции (в данном случае объем выполненных работ) является одним из важнейших показателей результата работы предприятия. Объем продукции цеха за 2007 год снизился по сравнению с 2006, это произошло по причине сокращения подвижного состава техники. В связи с этим сократилось число основных и вспомогательных рабочих, а также специалистов.

## 1.4. Характеристика персонала предприятия.

Таблица 1

Анализ структуры промышленно-производственного персонала

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Категории ППП | 2006 | | 2007 | | отклонение | | темп роста, % |
|  | чел. | уд. вес | чел. | уд. вес | чел. | уд. вес,% |
| среднесписочная численность, всего: | 330 | 100% | 302 | 100% | -14 |  |  |
| в том числе: |  |  |  |  |  |  |  |
| 1. Рабочих | 289 | 87,6% | 267 | 88,4% | -22 | 0,8 | -7,6 |
| из них основных | 224 | 67,9% | 213 | 70,5% | -11 | 2,6 | -4,9 |
| вспомогательных | 65 | 19,7% | 54 | 17,9% | -11 | -1,8 | -9,1 |
| 2.Специалистов | 22 | 6,7% | 17 | 5,6% | -5 | -1,1 | -16,4 |
| 3. Служащих | 1 | 0,3% | 1 | 0,3% | 0 | 0 | 0 |
| 4. Руководители | 18 | 5,5% | 17 | 5,6% | -1 | -0,1 | 1,8 |

Из таблицы видно, что все категории персонала в 2007 году сократились в числе, на что повлияло в первую очередь снижение численности основных рабочих – водителей. Однако, в автотранспортном цехе происходит замена техники, поэтому численность, возможно, будет расти.

Таблица 2

Качественные характеристики персонала

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Группа работников | 2006 | | 2007 | | темп роста, % |
| чел. | уд. вес,% | чел. | уд. вес, % |
| **Всего по цеху** | **330** |  | **302** |  | -8,5 |
| По возрасту, лет |  |  |  |  |  |
| - до 20 | 13 | 3,9 | 12 | 4,0 | -7,7 |
| 20-30 | 68 | 20,6 | 71 | 23,5 | 4,4 |
| 30-40 | 74 | 22,4 | 68 | 22,5 | -8,1 |
| 40-50 | 99 | 30,0 | 85 | 28,1 | -14,1 |
| 50-60 | 66 | 20,0 | 59 | 19,5 | -10,6 |
| старше 60 | 10 | 3,0 | 7 | 2,3 | -30,0 |
| по образованию |  |  |  |  |  |
| высшее | 13 | 5,5 | 16 | 5,3 | 6,7 |
| среднее специальное | 48 | 14,5 | 46 | 15,2 | -4,2 |
| среднее общее | 185 | 54,5 | 165 | 54,6 | -8,3 |
| Продолжение таблицы 2 | | | | | |
| неполное среднее | 84 | 25,5 | 75 | 24,8 | -10,7 |
| по трудовому стажу, лет |  |  |  |  |  |
| до 1 | 9 | 2,7 | 9 | 3,0 | 0,0 |
| от 1 до 5 | 29 | 8,8 | 31 | 10,3 | 6,9 |
| от 5 до 10 | 32 | 9,7 | 32 | 10,6 | 0,0 |
| от 10 до 15 | 30 | 9,1 | 26 | 8,6 | -13,3 |
| от 15 до 20 | 46 | 13,9 | 39 | 12,9 | -15,2 |
| от 20 до 25 | 54 | 16,4 | 47 | 15,6 | -13,0 |
| от 25 до 30 | 39 | 11,8 | 30 | 9,9 | -23,1 |
| свыше 30 | 91 | 27,6 | 88 | 29,1 | -3,3 |

Делая вывод, можно сказать, что состав работников цеха несколько помолодел, увеличилось число сотрудников от 20 до 30 лет. В то же время увеличилось число работников с высшим образованием, значительно сократилось количество работников со средним и неполным средним образованием (как правило это люди старше 50 лет, которые имеют большой стаж, но низкую квалификацию). Распределение сотрудников по стажу также говорит об обновлении коллектива. Предприятие создает условия для обучения, повышения квалификации, поэтому определенную часть молодых работников составляют студенты вузов, а также выпускники Механического лицея, которые проходят здесь практику, а потом устраиваются на работу.

Таблица 3

Данные для анализа движения персонала

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| показатель | 2006 | 2007 | темп роста, % |
| среднесписочная численность работников | 330 | 302 | -8,5 |
| Принято в течение года новых работников | 25 | 63 | 152 |
| выбыло работников | 53 | 49 | -7,5 |
| уход на пенсию, на учебу, в армию | 5 | 7 | 40 |
| по собственному желанию | 32 | 28 | -12,5 |
| за нарушение дисциплины | 8 | 5 | -37,5 |
| оборот по приему, % | 7,58 | 20,86 |  |
| оборот по выбытию, % | 16,06 | 16,23 |  |
| общий оборот, % | 23,6 | 37,09 |  |
| текучесть кадров, % | 12,12 | 1,09 |  |
| коэффициент постоянства кадров, % | 83,94 | 83,77 |  |

В таблице показаны данные по движению персонала в цехе за 2 года. По сравнению с 2006 годом численность принятых 2007 году в 2,5 раза больше, это связано с заменой техники в цехе, появлением новых транспортных средств. Можно сделать вывод, что хотя в 2007 году численность работников цеха сократилась, также сократились и случаи увольнения по собственному желанию и за нарушения. В процентном выражении снижение случаев увольнений превышают темп снижения численности, поэтому можно предположить, что выросла привлекательность работы в цехе, повысилась заработная плата; а также укрепилась дисциплина

Как видно, количество принятых в 2007 году значительно превышает в процентном отношении число принятых в 2006 году, что связано с выше названной причиной.

Текучесть кадров в 2007 году снизилась по сравнению с 2006, это можно рассматривать как положительное явление, т.к. в 2006 году большинство уволившихся объясняло свое решение недостаточно высокой заработной платой.

Таблица 4

Заработная плата

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № строки | Наименование показателей | 2006  тыс.руб. | 2007  тыс.руб. |
| 01 | Фонд начисленной заработной платы работникам списочного состава | 11605,09 | 13357,52 |
| 02 | Из него персонала основной деятельности | 8202,56 | 9335,16 |
| 03 | Рабочих | 1483,78 | 1874,03 |
| 04 | Служащих | 29,28 | 33,64 |
| 05 | В том числе:  Руководителей | 1028,84 | 1180,19 |
| 06 | Специалистов | 860,99 | 934,5 |
| 07 | Начислено по тарифным ставкам, окладам работников списочного состава | 11605,09 | 13357,52 |
| 08 | Контрольная сумма | 11605,09 | 13357,52 |
| 09 | Среднесписочная численность работников | 330 | 302 |

**Вывод:** Из таблицы видно что, фонд начисленной заработной платы в 2007 году увеличился на 1752,43 тысячи рублей. В процентном соотношении это составляет 1,15%. Среднемесячная заработная плата в 2007 году выросла на 15%, но за анализируемый период было уволено 28 человек, следовательно разница в фонде начисленной заработной платы – незначительна.

Таблица 5

Движение работников и наличие вакансий на 2007 г.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № строки | Наименование показателей | Всего | В т.ч. персонал основной группы | Категории персонала | | | |
| Руководители | Специалисты | Др.  служащие | Рабочие |
| 1 | Среднесписочная численность работников (без совместителей) | 302 | 214 | 17 | 17 | 1 | 53 |
| 2 | Численность работников списочного состава на конец периода | 302 | 214 | 17 | 17 | 1 | 53 |
| 3 | Из них:  Рабочие 1-3 разряда | Х | Х | Х | Х | Х | 3 |
| 4 | Рабочие 4-6 разряда | Х | Х | Х | Х | Х | 17 |
| 5 | Рабочие 7 разряда |  |  | Х | Х | Х | 33 |
| 6 | Женщины |  |  | Х | Х | Х |  |
| 7 | Молодежь до 29 лет |  |  | Х | Х | Х |  |
| 8 | В т.ч. до 18 лет |  |  | Х | Х | Х |  |
| 9 | Лица пенсионного возраста |  |  | Х | Х | Х |  |
| 10 | Принято работников всего | 63 | 27 | - | - | - | 36 |
| 11 | Из них:  Женщины | - | - | - | - | - | - |
| 12 | Молодежь до 29 лет | 62 | 26 | - | - | - | 36 |
| 13 | Лица пенсионного возраста | 1 | 1 | - | - | - | - |
| 14 | Выпускники учебных заведений | 15 | 3 | - | - | - | 12 |
| 15 | Выбыло работников, всего | 49 | 22 | - | - | - | 27 |
| 16 | Их них:  Уволены за прогулы  Нарушения дисциплины | 4  1 | -  - | -  - | -  - | -  - | 4  1 |
| 17 | Уволены по собственному желанию | 28 | 14 | - | - | - | 14 |
| 18 | Высвобождены в связи с сокращением численности | - | - | - | - | - | - |
| 19 | Из строки 53:  женщины |  |  | Х | Х | Х |  |
| 20 | Молодежь до 29 лет |  |  | Х | Х | Х |  |
| 21 | Лица пенсионного возраста |  |  | Х | Х | Х |  |
| 22 | Число вакантных рабочих мест (требуемых работников) на конец отчетного периода | 6 | 4 | - | - | - | 2 |

**Вывод:** Можно сказать, что среднесписочная численность работников (без совместителей) составляет 302 человека. Из них к категории руководителей относится 17 человек, при чем один из руководителей – это женщина, специалистов – 17 человек, служащие – 1 человек (женщина), а к категории рабочие относится 267 человек. Состав работников цеха несколько помолодел, увеличивается число сотрудников до 29 лет. В автотранспортном цехе на конец отчетного периода число вакантных мест составило 6 – рабочие.

Таблица 6

Подготовка и повышение квалификации

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № строки | Наименование показателя | Всего | Из них: | | | |
| Рабочие | Руководители | Специалисты | Служащие |
| 1 | Кол-во работников закончивших проф. обучение | 302 | 267 | 17 | 17 | 1 |
| 2 | Из них работают на вновь созданных рабочих местах | 179 | 179 | - | - | - |
| 3 | Прошли первоначальное обучение | 294 | Х | Х | Х |  |
| 4 | Прошли переподготовку | - | - | - | - | - |
| 5 | Освоили вторые (смежные) профессии, специальности | 6 | Х | Х | Х | 6 |
| 6 | Повысили квалификацию | 3 | 3 | - | - | - |
| 7 | Сумма средств, затраченных на проф.обучение и повышение квалификации работников, тыс.руб. | 98 | 32 | - | - | 66 |
| 8 | Из них средств организации | 98 | 32 | - | - | 32 |

**Вывод:** Из таблицы «Подготовка и повышении квалификации» видно, что не все работники автотранспортного цеха получили профессиональное образование. На вновь созданных рабочих местах работают всего 179 человек. Это вызвано тем, что автотранспортный цех был основан в 60 гг. и многие за это время уволились. Причины разные: на пенсию, на другое место работы и т.д. В то время как молодеет состав работников цеха (увеличивается число сотрудников до 29 лет). В то же время увеличилось число работников с высшим образованием, сокращается число работников со средним и неполным среднем образованием (как правило это люди старше 50 лет, которые имеют большой стаж, но низкую квалификацию). Предприятие создает условия для обучения, повышения квалификации коллектива, поэтому определенную часть молодых работников составляют студенты вузов, а также выпускники Механического лицея, которые проходят здесь практику, а потом устаиваются на работу.

За отчетный период в автотранспортном цехе 57 не произошло ни одного несчастного случая. Это связано с тем, что раз в месяц инженер по охране труда проводит инструктаж по технике безопасности и безопасности движения. Раз в год водители сдают техминимум и техосмотр. По утром механик гаража проверяет каждую машину, выходящую на линию или в командировку, на наличие повреждений и по обнаружении не выпускает машину до тех пор пока не будет устранены неполадки.

# 2. Анализ финансово - экономической деятельности предприятия

## 

## 2.1. Анализ основных технико-экономических показателей

Основными экономическими показателями для ФГУП «ИМЗ» будут следующие характеристики [13]:

1. Объем реализованной продукции, работ, услуг (тыс. руб)

2. Себестоимость реализованной продукции (тыс. руб)

3. Уровень затрат на 1 рубль реализованной продукции, услуг:

, где

z – уровень затрат на 1 рубль реализованной продукции, услуг

СС – себестоимость реализованной продукции

ВР – выручка от реализации

1. Валовая прибыль (тыс. руб.) – разность между выручкой и прямыми производственными затратами по реализованной продукции:

ВП = ВР – СС, где

ВП – валовая прибыль

5. Прибыль от продаж (тыс. руб).

ЧП = ВП – КР, где

ЧП – прибыль от продаж

КР – коммерческие расходы

1. Выручка от продажи товаров на экспорт (тыс. руб)
2. Доля выручки от экспорта товаров, работ, услуг в общем объеме продаж
3. Рентабельность продаж (%):

Рпр = , где

Рпр – рентабельность продаж

ВП – валовая прибыль

1. Рентабельность производства показывает результативность использования активов предприятия(%)

, где

Rпр – рентабельность производства

ВБ – валюта баланса

1. Рентабельность продукции показывает долю прибыли, полученной с единицы средств, вложенных в себестоимость продукции(%)

, где

Rпрод – рентабельность продукции

1. Среднесписочная численность ППР (чел)

13. Среднемесячная заработная плата (руб)

14. Производительность труда (тыс. руб./чел):

, где

ПТ – производительность труда

ССЧ – среднесписочная численность

15. Фондоотдача

16. Оборачиваемость оборотных средств и длительность оборота оборотных средств (дни)

Для анализа выбраны сопоставимые периоды (9 месяцев каждого года). Объем производства не приведен в таблице 7, т.к. доход от реализации продукции незначителен по сравнению с выручкой от оказания услуг.

Таблица 7

Динамика основных экономических показателей ФГУП «ИМЗ».

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателя | ед. изм. | 3кв.2004 | 3 кв. 2005 | | 3 кв. 2006 | | |
| абс. знач | абс. знач | % к 2004 | абс. знач | % к 2004 | % к 2005 |
| Выручка | тыс. руб. | 261222 | 393396 | 150,6 | 479013 | 183,37 | 121,76 |
| Себестоимость проданных товаров, работ, услуг | тыс. руб. | 231357 | 315511 | 136,37 | 417132 | 180,3 | 132,21 |
| Уровень затрат на 1 рубль реализованной продукции |  | 0,89 | 0,8 | 89,89 | 0,87 | 97,75 | 108,75 |
| Прибыль от продаж | тыс. руб. | 28065 | 75154 | 267,79 | 58962 | 210,09 | 78,45 |
| Выручка от продажи товаров, работ, услуг на экспорт | тыс. руб. | 8080 | 33628 | 416,19 | 101979 | 1262,12 | 303,26 |
| Доля выручки от экспорта товаров, работ, услуг в общем объеме продаж | % | 8 | 8,5 | 0,5 | 21 | 13 | 12,5 |
| Рентабельность продаж | % | 10,74 | 19,10 | 8,36 | 12,31 | 1,57 | -6,79 |
| Рентабельность производства | % | 3,45 | 8,13 | 4,68 | 6,13 | 2,68 | -2 |
| Рентабельность продукции | % | 12,91 | 24,69 | 11,78 | 14,83 | 1,92 | -9,86 |
| Среднесписочная численность работников | чел | 933 | 940 | 100,75 | 940 | 100,75 | 100 |
| Среднемесячная заработная плата | руб | 7 154 | 8 741 | 122,18 | 10 372 | 144,98 | 118,66 |
| Производительность труда | тыс. руб/ чел | 282,4 | 419 | 148,37 | 509,6 | 180,45 | 121,62 |
| Фондоотдача |  | 0,57 | 0,5 | 87,72 | 0,7 | 122,46 | 139,6 |
| Оборачиваемость оборотных средств |  | 0,97 | 1,32 | 136,08 | 1,36 | 140,21 | 103,03 |
| Длительность оборота оборотных активов | дни | 278,35 | 204,87 | 73,6 | 198,16 | 71,19 | 96,72 |

Данные таблицы позволяют сделать следующие выводы:

1. Выручка имеет стойкую тенденцию к росту, однако в 2006 году темп роста несколько снизился (на 28,84 процентных пункта). По сравнению с 2004 годом объем реализации вырос на 83,37%, т.е. за 2 года увеличился, грубо говоря, почти вдвое. Такие темпы роста связаны с увеличением роли оказания услуг для предприятия (производственного характера, консультационных и др.).

2. Цепные темпы роста себестоимости снижаются, но если в 2005 г. выручка росла опережающими темпами, то в 2006 г. ситуация изменилась, что говорит о снижении прибыли и недостатках в управлении затратами.

3. В 2005 г. на рубль реализованной продукции было затрачено 80 коп., по сравнению с 2004 г. этот показатель снизился на 9 коп, в 2006 г. уровень затрат вырос, при условии опережения темпов роста выручки это привело к увеличению затрат, приходящихся на 1 рубль реализованной продукции и услуг.

4. Ускоряющиеся темпы роста доли выручки от экспорта в общем объеме продаж являются положительной тенденцией для ФГУП «ИМЗ». Т.к. выручка в целом растет медленней экспортной, можно говорить о более медленном росте реализации на внутреннем рынке. На данный момент доля экспортной выручки составляет 21%, в планах руководства довести этот показатель до 25-30%

5. По результатам деятельности предприятия за 9 месяцев 2006 г. рентабельность продаж составила 12,31%, т.е. с рубля проданной продукции, услуг ФГУП «ИМЗ» получает 12,31 коп. прибыли. По сравнению с 2005 годом, когда рентабельность продаж составляла 19,1%, показатель снизился на 6,79 процентных пунктов, что стало результатом снижения уровня прибыли.

6. Рентабельность производства на конец 3 кв. 2006 г. составила 6,13%, что на 2 процентных пункта меньше, чем на аналогичную дату 2005 г. В 2004 г. показатель составлял 3,45%, его динамика связана с тенденцией изменения валовой прибыли. Низкое значение рентабельности (получение 6 копеек прибыли с рубля, вложенного в основные и оборотные средства) говорит во первых, о снижении прибыли, а также о замедлении оборачиваемости активов, снижении их мобильности.

7. Рентабельность продукции достигала пика в 2005 г.: 24,69%, затем показатель вновь стал снижаться, что свидетельствует об опережающем росте себестоимости по сравнению с прибылью. Такая ситуация может быть вызвана нерациональным управлением затратами.

8. Средняя заработная плата растет с замедляющимися темпами, составившими в 2006 г. 18,66%, в 2005 г. этот показатель был равен 22,18%. Для правильной оценки этих показателей нужно сравнить их с темпами роста производительности труда.

9. Темпы роста производительности труда в идеале должны превышать темпы роста средней заработной платы. Как видно из таблицы, на предприятии такое соотношение соблюдается и в 2005, и в 2006 гг. Поэтому несмотря на замедление темпов роста производительности, можно сделать вывод об эффективности использования трудовых ресурсов.

10. Фондоотдача показывает объем выручки, приходящейся на рубль среднегодовой стоимости ОС, в данном случае она изменялась с 0,57 в 2004 г. до 0,5 и 0,7 в 2005 и 2006 гг. соответственно, т.е. если в 2005 г. рубль среднегодовой стоимости ОС производил 50 коп. прибыли, то в 2006 г. – уже 70 коп. Такие низкие показатели фондоотдачи связаны с тем, что головное предприятие передало почти все производственные функции дочерним обществам, а основные средства оставило в своей собственности, сдавая их в наем; поэтому показатели выручки низки и не превышают стоимости ОС. Несмотря на это, фондоотдача все же имеет тенденцию к росту.

11. Оборачиваемость всех оборотных активов выросла до 1,36 (оборота за период), т.е. длительность одного оборота составила 198,16 дней по сравнению с 204,87 днями в 2005 г. Таким образом, наблюдается постепенное снижение длительности оборота активов течение 2 лет, что благоприятно сказывается на деловой активности предприятия и финансовом состоянии в целом [13].

## 2.2. Анализ основных и оборотных средств предприятия.

### 

### 2.2.1. Основные фонды

Одним из важнейших факторов увеличения объема производства продукции на промышленном предприятии является обеспеченность их основными средствами (ОС) в необходимом количестве и ассортименте и более полное и эффективное их использование. **Основные средства** – часть имущества предприятия, которая многократно участвует в производственном процессе и переносит свою стоимость на готовый продукт по частям по мере снашивания. В состав основного капитала включается стоимость зданий и сооружений, рабочих машин и оборудования, измерительных и регулирующих приборов, вычислительной техники и др. [17].

Задачами анализа использования ОС являются:

- установление причины изменения их уровня;

- оценка влияния использования ОС на объем производства продукции и другие показатели.

Источниками данных явились: форма № 1 «Баланс предприятия» (Приложения 2 и 3), форма № 5 «Приложение к балансу предприятия», размещенные в ежеквартальных отчетах ФГУП «ИМЗ».

Таблица 8

Наличие и движение основных средств предприятия, тыс. руб.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Групп активов | Наличие на начало отчетного года | | Поступило | | Выбыло | | Наличие на конец отчетного года | |
| 2004 г. | 2005 г. | 2004 г. | 2005 г. | 2004 г. | 2005 г. | 2004 г. | 2005 г. |
| Здания | 454583 | 452650 | 2312 | 2621 | 4245 | 10423 | 452650 | 444848 |
| Сооружения и передаточные устройства | 22195 | 24601 | 2649 | 8203 | 243 | - | 24601 | 32804 |
| машины и оборудование | 224175 | 269510 | 48943 | 31285 | 3608 | 18075 | 269510 | 282720 |
| Транспортные средства | 6205 | 10753 | 6094 | 3999 | 1546 | 1151 | 10753 | 13601 |
| Производственный и хозяйственный инвентарь | 10089 | 10311 | 921 | 201 | 699 | 486 | 10311 | 10026 |
| Другие виды основных средств | 72 | 54 | 61 | - | 79 | - | 54 | 54 |
| **итого** | 717319 | 767879 | 60980 | 46309 | 10420 | 30135 | 767879 | 784053 |

На основе данных этой таблицы далее рассчитаны показатели движения и технического состояния ОС, а также показатели для таблицы 9, характеризующей структуру и динамику основных средств:

Таблица 9

Структура и динамика основных средств

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Группа активов | доля группы ОС предприятия, % | | | изменение стоимости ОС | | | |
| нач. 2004 | нач. 2005 | нач. 2006 | Абсолютное, тыс.руб. | | Относительное, % | |
| за 2004 | за 2005 | за 2004 | за 2005 |
| Здания | 63,37% | 58,95% | 56,74% | -1933 | -7802 | -0,43% | -1,72% |
| Сооружения и передаточные устройства | 3,09% | 3,20% | 4,18% | 2406 | 8203 | 10,84% | 33,34% |
| **машины и оборудование** | 31,25% | 35,10% | 36,06% | 45335 | 13210 | 20,22% | 4,90% |
| Продолжение таблицы 9 | | | | | | | |
| Транспортные средства | 0,87% | 1,40% | 1,73% | 4548 | 2848 | 73,30% | 26,49% |
| Производственный и хозяйственный инвентарь | 1,41% | 1,34% | 1,28% | 222 | -285 | 2,20% | -2,76% |
| Другие виды основных средств | 0,01% | 0,01% | 0,01% | -18 | 0 | -25,00% | 0,00% |
| **итого** | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 50560 | 16174 | 7,05% | 2,11% |

Как видно из таблицы, наблюдается рост стоимости ОС в течение этих 2 лет: в 2004 абсолютный и относительный прирост составили соответственно 50560 тыс. руб. и 7,05%; в 2005 году эти показатели составили 16174 тыс. руб. и 2,11%. Наибольший прирост основных средств наблюдается по группе машины и оборудование (45335 и 13210 тыс. руб.), доля этой группы ОС также росла в течение 2 лет, что характеризует увеличение удельного веса активной части основных фондов с 31,25% в начале 2004 г. до 36,06 в начале 2006 г. Это положительно отражается на показателях фондоотдачи, а также и на финансовом состоянии общества. Снижение стоимости и удельного веса таких групп активов, как здания и производственный и хозяйственный инвентарь произошло вследствие введения в действие нового оборудования. Для расчета показателей состояния и использования ОС в таблице 10 приведем данные по амортизационным отчислениям по основным группам ОС на предприятии за 2004 и 2005:

Таблица 10

Амортизационные отчисления за 2004 и 2005 гг.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Группа активов | Начисленная амортизация, тыс. руб. | |
| **2004 г.** | **2005 г.** |
| Здания и сооружения | 112692 | 118251 |
| Машины, оборудование, транспортные средства | 188657 | 188593 |
| другие | 7943 | 7981 |
| **всего** | **309292** | **314825** |

В таблице 11 приведена методика расчета основных показателей использования и состояния основного капитала:

Таблица 11

Методика расчета основных показателей использования и состояния ОС

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Показатель** | **Методика расчета** | | |
| Коэффициент обновления | Кобн = стоимость поступивших ОС / стоимость ОС на конец периода | | |
| Коэффициент выбытия | Квыб = стоимость выбывших ОС / стоимость ОС на начало периода | | |
| Коэффициент износа | Ки = сумма износа ОС / первоначальная стоимость ОС на соответствующую дату | | |
| Коэффициент годности | Кг = остаточная стоимость ОС / первоначальная стоимость ОС = 1 - Ки | | |
| Фондоотдача | Ко = выручка от реализации / среднегодовая стоимость ОС | | |
| Фондоемкость | Ке = 1 / Ко | | |
| Капиталовооруженность, тыс. руб/ чел | Кво = среднегодовая стоимость ОС / численность ППР | | |
| **Вспомогательные данные** | **Методика расчета** | **2004 г.** | **2005 г.** |
| Среднегодовая стоимость ОС, тыс. руб. | Сср = (стоимость ОС на начало года + стоимость на конец года) / 2 | 742 599 | 775 966 |
| Выручка от реализации, тыс. руб. | ВР = ∑ (Цена i  Объем реализации i ) | 371 531 | 541 424 |

Сср2004 = 742 599 (тыс. руб.)

Сср2005 = 775 966 (тыс. руб.)

Рассчитаем вышеуказанные коэффициенты состояния и использования ОС и представим их значения в таблице 12:

Таблица 12

Показатели состояния и использования ОС за 2004-2005 гг.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Коэффициент | Условное обозначение | Значение на 1.01.05 | Значение на 1.01.06 | Изменение |
| Коэффициент обновления | Кобн | 0,079 | 0,059 | -0,02 |
| Коэффициент выбытия | Квыб | 0,015 | 0,039 | 0,025 |
| Коэффициент износа | Ки | 0,403 | 0,402 | -0,001 |
| Коэффициент годности | Кг | 0,597 | 0,598 | 0,001 |
| Фондоотдача | Ко | 0,5 | 0,698 | 0,197 |
| Фондоемкость | Ке | 1,999 | 1,433 | -0,566 |

*Коэффициент обновления* характеризует долю поступивших в этом году основных средств в общей их стоимости на конец года. Значение этого показателя снизилось, как абсолютное (снижение поступления ОС на 14 671 тыс. руб., или на 24,06%), так и относительное – соответствующий коэффициент снизился до 0,059, или на 0,02 пункта. Уже упомянутые объекты инвестирования, введенные в эксплуатацию, позволили выполнять планы производства за счет более интенсивного использования нового оборудования, экономящего трудовые и технические ресурсы. Обновление состава ОС влечет более масштабный их вывод из эксплуатации. *Коэффициент выбытия* показывает долю выбывших ОС в их общей стоимости на начало периода. В 2005 г. выбыло на 19 715 тыс. руб. (на 189,2%) больше ОС, чем в 2004 г., и показатель выбытия вырос до 3,9% от общей стоимости ОС на начало периода.

Показатель *интенсивности обновления* – отношение коэффициента обновления к коэффициенту выбытия – снизился с 5,47 (0,079 / 0,015) до 1,51 (0,059 / 0,039). Значения показателя в обоих периодах больше 1, это говорит о том, что ОС вводятся не только для замены выбывающих, но также и обеспечивают прирост основных фондов, т.е. для наращивания производственного потенциала. Однако резкое снижение этого показателя является тревожным фактом для предприятия.

*Коэффициент износа* показывает степень физического износа оборудования, *коэффициент годности* – степень годности ОС. Рассчитанные показатели износа основных фондов свидетельствуют о незначительном снижении доли изношенного оборудования с 40,3% до 40,2%, на соответствующую величину вырос коэффициент годности. Индикаторы изношенности оборудования достаточно высоки, поэтому значительная часть основных фондов завода требует замены или ремонта.

Эффективность использования ОС оценивается с помощью показателей фондоотдачи, фондоемкости и капиталовооруженности. *Фондоотдача* показывает объем выручки, приходящейся на рубль среднегодовой стоимости ОС, в данном случае она увеличилась с 0,5 до 0,698, т.е. если в 2004 г. рубль среднегодовой стоимости ОС производил 50 коп. выручки, то в 2005 г. – уже 69,8 коп. Такие низкие показатели фондоотдачи связаны с тем, что головное предприятие передало почти все производственные функции дочерним обществам, а основные средства оставило в своей собственности, сдавая их в наем; поэтому показатели выручки низки и не превышают стоимости ОС. По этим же причинам фондоемкость предприятия больше 1 в обоих периодах, но снизилась до 1,433.

Исходя из сделанных выводов, можно выявить следующие проблемы предприятия, возникающие в области использования основных фондов и управления ими:

1. Ухудшение показателей обновления и выбытия ОС, с одной стороны, оно объясняется постепенным переходом на более продуктивное оборудование, но с другой, уменьшение средств, которые расходуются на приобретение и обновление основных фондов.

2. Также снизился показатель интенсивности обновления, дальнейшее снижение может обернуться для предприятия ростом среднего возраста оборудования, его изношенности, снижением фондоотдачи.

3. Достаточно высок показатель изношенности основных фондов.

4. Для повышения показателей эффективности использования ОС можно воздействовать на следующие факторы: повышение производительности оборудования, внедрение новой, более эффективной техники, использование прогрессивной технологии, улучшение организации и управления производством, модернизация действующего оборудования.

### 2.2.2. Оборотные средства

**Оборотные средства** включают в себя имущество предприятия, которое однократно участвует в производственном процессе и переносит свою стоимость на готовый продукт за 1 производственный цикл. Оборотные активы – это наиболее мобильная часть капитала, от состояния и рационального использования которого во многом зависят результаты хозяйственной деятельности и финансовое состояние предприятия. Основной целью анализа является своевременное выявление и устранение недостатков управления оборотным капиталом и нахождение резервов повышения интенсивности и эффективности его использования [19].

Проведем анализ структуры и динамики оборотных активов и представим полученные данные в таблице 13:

Таблица 13

Динамика и структура оборотных активов

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| вид оборотных активов | код статьи баланса | наличие средств, тыс. руб. | | | | структура средств, % | | |
| на 30.09.  2005 | на 30.09.  2006 | изменение | | на 30.09.  2005 | на 30.09.  2006 | изменение |
| Абсол. | Относ.% |
| Запасы, в т.ч. | 210 | 67 891 | 119 167 | 51 276 | 75,53 | **23,04** | **30,92** | 7,88 |
| сырье, материалы и другие аналогичные ценности | *211* | 44 017 | 67 883 | 23 866 | 54,22 | 14,94 | 17,62 | 2,68 |
| затраты в незавершенном производстве | *213* | 17 526 | 29 135 | 11 609 | 66,24 | 5,95 | 7,56 | 1,61 |
| готовая продукция и товары для перепродажи | *214* | 102 | 8 050 | 7 948 | 7792,16 | 0,03 | 2,09 | 2,05 |
| товары отгруженные | *215* | 1 222 | 358 | -864 | -70,70 | 0,41 | 0,09 | -0,32 |
| расходы будущих периодов | *216* | 5 024 | 13 741 | 8 717 | 173,51 | 1,70 | 3,57 | 1,86 |
| Налог на добавленную стоимость по приобретенным | 220 | 17 967 | 24 580 | 6 613 | 36,81 | 6,10 | 6,38 | 0,28 |
| Дебиторская задолженность (платежи по которой ожидаются более чем через 12 месяцев после отчетной даты) | 230 | 63 064 | 5 150 | -57 914 | -91,83 | 21,40 | 1,34 | -20,06 |
| Дебиторская задолженность (платежи по которой ожидаются в течение 12 месяцев после отчетной даты) | 240 | 127 941 | 198 417 | 70 476 | 55,08 | **43,41** | **51,49** | 8,08 |
| Краткосрочные финансовые вложения | 250 | 16 738 | 37 060 | 20 322 | 121,41 | 5,68 | 9,62 | 3,94 |
| Денежные средства | 260 | 389 | 259 | -130 | -33,42 | 0,13 | 0,07 | -0,06 |
| Прочие оборотные активы | 270 | 723 | 728 | 5 | 0,69 | 0,25 | 0,19 | -0,06 |
| **всего оборотных средств** | 290 | 294 713 | 385 361 | 90 648 | 30,76 | 100,00 | 100,0 | 0,00 |
| **Валюта баланса** | 300 | 957 837 | 1009525 | 51 688 |  |  |  |  |

Стоимость II раздела баланса завода увеличилась по сравнению с 3 кварталом 2005 г. на 90648 тыс. руб., или на 30,76%, этот рост произошел, прежде всего, за счет увеличения объема запасов (на 51 276 тыс. руб., или 75,53%) и дебиторской задолженности. Дебиторская задолженность в совокупности выросла на 12 562 тыс. руб, однако если краткосрочная задолженность увеличилась на 55,08%, то долгосрочная сократилась на 91,83%. Такая ситуация, по-видимому, произошла вследствие сокращения периода погашения задолженностей, а также из-за спада деловой активности организации.

Из таблицы видно, что наибольший удельный вес в оборотных активах предприятия занимает дебиторская задолженность, составляющая в совокупности 64,81% и 52,83% от объема оборотных средств в соответствующих периодах. При этом доля задолженности покупателей и заказчиков невелика. Такой высокий уровень дебиторской задолженности свидетельствует о сокращении мобильности оборотных средств и отрицательно влияет на финансовое состояние предприятия.

Наибольшую долю в оборотных активах после дебиторской задолженности занимают запасы, размер их доли вырос на 7,88 процентных пунктов до 30,92%. Увеличение удельного веса может свидетельствовать:

- о расширении масштабов деятельности предприятия;

- неэффективном управлении запасами, вследствие чего значительная часть капитала замораживается на длительное время в запасах, замедляется его оборачиваемость. Снижается ликвидность, увеличивается порча сырья и материалов, растут складские расходы, что отрицательно сказывается на конечных результатах деятельности, это свидетельствует о спаде деловой активности предприятия. Темп прироста запасов составил 75,53%, в то время как выручка выросла только на 21,76%, что еще раз подтверждает неэффективность управления запасами.

В составе запасов наибольший удельный вес составляет сырье, материалы и другие аналогичные ценности и затраты в незавершенном производстве (17,62% и 7,56% на 1.10.2006 г. соответственно), причем их доля по сравнению с 2005 годом выросла. Связано это, прежде всего, с замедлением оборачиваемости капитала. Резкий рост объемов готовой продукции и товаров для перепродажи также свидетельствует о замораживании оборотного капитала, отсутствии денежной наличности, росте кредиторской задолженности.

Величина остатков денежных средств снизилась на 130 тыс. руб., или на 33,42%. Денежная наличность – это страховой запас, предназначенный для покрытия кратковременной несбалансированности денежных потоков, она должна быть такой, чтобы ее хватало для производства всех первоочередных платежей. Учитывая рост кредиторской задолженности, можно сделать вывод о недостатке наличных денежных средств. Часть наиболее ликвидных активов потрачена на произведение краткосрочных финансовых вложений (в первую очередь, на покупку ценных бумаг других организаций), которые имеют низкую доходность. Их величина выросла на 20 322 тыс. руб (на 121,41%).

Для оценки интенсивности использования капитала, вложенного в оборотные активы, рассчитаем показатели их оборачиваемости. Исходные данные для расчетов представлены в таблице 14:

Таблица 14

Исходные данные для расчета показателей интенсивности использования оборотных средств

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | Ед. измер. | Усл. обозн. | за 3 кв. 2005 г | за 3 кв. 2006 г. |
| Выручка | Тыс. руб. | ВР | 393 396 | 479 013 |
| Средний остаток оборотных активов | Тыс. руб. | ОВср | 298 501 | 351 558 |
| Средний остаток запасов | Тыс. руб. | ЗАПср | 67 060 | 128 301 |
| Средний остаток дебиторской задолженности | Тыс. руб. | Дср | 190 861 | 176 336 |
| Средний остаток денежных средств | Тыс. руб. | ДСср | 5370 | 6657,5 |
| Длительность периода в днях | дни | ДП | 270 | 270 |

В Таблице 15 приведены результаты расчетов показателей и методика их расчета:

Таблица 15

Показатели интенсивности использования оборотных средств

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Показатели оборачиваемости** | **Расчетная формула** | **3 кв. 2005 г.** | **3 кв.**  **2006 г.** | **Прирост, %** |
| Оборачиваемость всех запасов | Выручка / СО запасов | 5,87 | 3,73 | -36,46 |
| Длительность оборота запасов, дни | Длительность периода в днях / оборачиваемость запасов | 46,03 | 72,32 | 57,11 |
| Оборачиваемость дебиторской задолженности | Выручка / СО дебиторской задолженности | 2,06 | 2,72 | 32,04 |
| Длительность оборота дебзадолженности, дни | Длительность периода в днях / Оборачиваемость дебзадолженности | 130,99 | 99,39 | -24,12 |
| Оборачиваемость денежных средств | Выручка / СО денежных средств | 73,26 | 71,95 | -1,79 |
| Длительность оборота денежных средств, дни | Длительность периода в днях / Оборачиваемость денежных средств | 3,69 | 3,75 | 1,63 |
| Оборачиваемость всех оборотных активов | Выручка / СО оборотных активов | 1,32 | 1,36 | 3,03 |
| Длительность оборота оборотных активов, дни | Длительность периода в днях / Оборачиваемость всех оборотных активов | 204,87 | 198,16 | -3,28 |
| Коэффициент загрузки оборотных средств | СО оборотных средств / Выручка = 1/ оборачиваемость оборотных средств | 0,76 | 0,74 | -0,026 |

Показатели оборачиваемости показывают количество оборотов, совершаемых группой активов за рассматриваемый период. Снижение оборачиваемости наблюдается для запасов и денежных средств, соответственно продолжительность оборота по этим позициям выросла. Запасы совершали один оборот за 72,32 дня (в течение 3 кварталов 2006 г.), в 2005 г. – за 46,03 дня. Период оборачиваемости производственных запасов равен времени хранения их на складе от момента поступления до передачи в производство. Можно сделать вывод об увеличении производственно-коммерческого цикла. Снижение оборачиваемости позволяет сделать вывод о нерациональном использовании запасов, их излишнем уровне. Несколько выросла продолжительность оборота денежных средств, что характеризует существование излишка наличности, однако сложно однозначно оценить эффективность использования, т.к. остатки денежных средств на разные даты внутри периода весьма различаются (от 13 056 тыс. руб. на начало периода до 259 тыс. руб. на конец).

За рассматриваемый период показатели интенсивности использования активов улучшились для дебиторской задолженности и оборотных средств в целом. Продолжительность оборота дебиторской задолженности снизилась на 24,12%, что говорит о сокращении периода ее погашения, так как период оборачиваемости задолженности равен времени между отгрузкой товаров и получением за них наличных денег от покупателей. Оборачиваемость всех оборотных активов выросла до 1,36 (оборота за период), т.е. длительность одного оборота составила 198,16 дней по сравнению с 204,87 днями в 2005 г. В 2006 г. 74 копейки средств, вложенных в оборотные активы, давали рубль выручки, а в базовом году на получение той же суммы выручки требовалось затратить 76 копеек, поэтому можно говорить об улучшении использования оборотных средств в целом.

В качестве основных проблем, возникающих в процессе использования оборотных средств можно выделить следующие:

1. Наибольший удельный вес в оборотных активах предприятия занимает дебиторская задолженность, что свидетельствует о сокращении мобильности оборотных средств и отрицательно влияет на финансовое состояние организации. Основными дебиторами являются дочерние общества.

2. Резкий рост доли запасов в валюте баланса, что может говорить о неэффективном управлении ими, вследствие чего значительная часть капитала замораживается на длительное время, замедляется его оборачиваемость. Темп роста запасов не обеспечивает соизмеримого роста выручки. Снижение оборачиваемости запасов позволяет сделать вывод о нерациональном использовании запасов, их излишнем уровне.

3. Рост объемов готовой продукции и товаров для перепродажи свидетельствует о замораживании оборотного капитала, отсутствии денежной наличности, росте кредиторской задолженности.

Таким образом, при несовершенстве структуры оборотных средств, их использование в целом улучшилось, что говорит о повышении деловой активности организации. Повышение эффективности использования оборотных средств наблюдается по этой группе активов в целом, однако сделать однозначно позитивный вывод это не позволяет, так как необходимо учитывать несовершенство использования отдельных групп оборотных средств, таких, как запасы и денежные средства.

Для снижения продолжительности прохождения оборотными средствами отдельных стадий производства и обращения, необходимо воздействовать на такие факторы, как: технические, внедрение новой прогрессивной технологии, механизация и автоматизация производственных процессов, совершенствование применяемой техники и технологии, организационные факторы, специализация, кооперирование, совершенствование материально-технического обеспечения, внедрение передовых форм организации, замена сырья, материалов и пр., изменение транспортно-заготовительных расходов.

## 2.3. Анализ финансового состояния предприятия

Одно из важнейших условий успешного управления финансами предприятия – проведение анализа его финансового состояния. Финансовое состояние характеризуется совокупностью показателей, отражающих процесс формирования и использования его финансовых средств. В рыночной экономике финансовое состояние организации по сути дела отражает конечные результаты ее деятельности. Именно конечные результаты деятельности интересуют собственников предприятия, его деловых партнеров, инвесторов, налоговые органы. Все это предопределяет важность проведения анализа финансового состояния хозяйствующего субъекта и повышает его роль в экономическом процессе [16].

Целью организации финансового анализа является оценка и идентификация внутренних проблем предприятия для подготовки, обоснования и принятия различных управленческих решений, в т.ч. в области развития, выхода из кризиса, покупки-продажи бизнеса или пакета акций, привлечения инвестиций. В рамках этой цели проведение анализа должно решить следующие задачи:

- выявление изменений показателей финансового состояния промышленного предприятия;

- определение факторов, влияющих на его финансовое состояние и др. [15].

Для того, чтобы правильно толковать значение и причины изменения показателей финансового состояния, необходимо выяснить структуру активов и пассивов баланса, а также ее изменение во времени. В таблице 16 представлены данные по основным статьям бухгалтерского баланса по состоянию на 1.10.2005 и 1.10.2006 г.:

Таблица 16

Динамика баланса (по состоянию на 1.10.2005 и 2006 гг.), тыс. руб.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | на 1.10.2005 | на 1.10.2006 | изменение | | структура средств, % | | |
| тыс. руб. | % | на 1.10.2005 | на 1.10.2006 | рост |
| **I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ, в т.ч.** | **663 124** | **624 164** | **-38 960** | **-5,88** | **69,23%** | **61,83%** | **-7,40** |
| Основные средства | 458 749 | 469 630 | 10 881 | 2,37 | 47,89% | 46,52% | -1,37 |
| Незавершенное строительство | 160 849 | 132 912 | -27 937 | -17,37 | 16,79% | 13,17% | -3,63 |
| Долгосрочные финансовые вложения | 41 715 | 20 199 | -21 516 | -51,58 | 4,36% | 2,00% | -2,35 |
| **II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ** | **294 713** | **385 361** | **90 648** | **30,76** | **30,77%** | **38,17%** | **7,40** |
| Запасы | 67 891 | 119 167 | 51 276 | 75,53 | 7,09% | 11,80% | 4,72 |
| Дебиторская задолженность | 191 005 | 203 567 | **12 562** | 6,58 | 19,94% | 20,16% | 0,22 |
| Краткосрочные финансовые вложения | 16 738 | 37 060 | 20 322 | 121,41 | 1,75% | 3,67% | 1,92 |
| Денежные средства | 389 | 259 | -130 | -33,42 | 0,04% | 0,03% | -0,01 |
| **III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ** | **622 961** | **512 007** | **-110 954** | **-17,81** | **65,04%** | **50,72%** | **-14,32** |
| Уставный капитал | 271 010 | 271 010 | 0 | 0,00 | 28,29% | 26,85% | -1,45 |
| Добавочный капитал | 209 534 | 209 534 | 0 | 0,00 | 21,88% | 20,76% | -1,12 |
| Резервный капитал | 49 205 | 56 589 | 7 384 | 15,01 | 5,14% | 5,61% | 0,47 |
| Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток) | 93 212 | -25 126 | (-118 338) | -126,96 | 9,73% | -2,49% | -12,22 |
| **IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА** | **7 679** | **14 936** | **7 257** | **94,50** | **0,80%** | **1,48%** | **0,68** |
| **V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА** | **327 197** | **482 582** | **155 385** | **47,49** | **34,16%** | **47,80%** | **13,64** |
| Займы и кредиты | 83 276 | 214 147 | 130 871 | 157,15 | 8,69% | 21,21% | 12,52 |
| Кредиторская задолженность | 180 393 | 221 748 | 41 355 | 22,92 | 18,83% | 21,97% | 3,13 |
| Доходы будущих периодов | 59865 | 46346 | -13 519 | -22,58 | 6,25% | 4,59% | -1,66 |
| **БАЛАНС** | **957 837** | **1009525** | **51 688** | **5,40** | **100,00%** | **100,00%** |  |

Согласно данным таблицы, активы и пассивы баланса составляют на последнюю дату 1 009 525 тыс. руб, что на 51 688 тыс. руб., или 5,4% больше, чем год назад.

Оценка структуры и динамики активов предприятия:

Внеоборотные активы, или основной капитал (нематериальные активы, основные фонды, незавершенное строительство, долгосрочные финансовые вложения) составляют наибольшую долю в структуре активов – 61,83%, такой большой показатель может свидетельствовать о неполной загрузке производственных мощностей, но утверждать этого нельзя, т.к. только малая часть из них используется непосредственно на ФГУП «ИМЗ». Доля внеоборотных средств в активах снизилась по сравнению с 2005 г. на 7,4 процентных пункта. Среди внеоборотных активов наибольший удельный вес имеют основные средства (46,52% от валюты баланса, что превышает стоимость и удельный вес оборотных средств). Также велика величина средств, вложенных в незавершенное строительство – 132 912 тыс. руб. против 160 849 тыс. руб. в 2005 г. По всем статься I раздела баланса наблюдается тенденция к снижению удельного веса в активах предприятия.

Анализ структуры и динамики оборотных средств был приведен в пункте 2.4.2. «Оборотные средства». Стоимость этой группы активов выросла на 90 648 тыс. руб., или на 30,76%. Также значительно вырос их удельный вес в структуре активов, на 1.10.2006 г. он составил 38,17%, поэтому можно сделать вывод о росте их оборачиваемости, рациональности их использования. Однако структура оборотных активов неоднородна: наибольший рост наблюдается по группе запасов и краткосрочных финансовых вложений. Несовершенство структуры оборотных средств отрицательно сказывается на показателях их оборачиваемости.

Основные направления анализа финансового состояния промышленного предприятия в общем виде представлены следующими видами анализа [18]:

* анализ имущественного положения;
* анализ ликвидности и платежеспособности;
* анализ финансовой устойчивости;
* оценка рыночной устойчивости;
* оценка деловой активности.

Таблица 17

Методика расчета показателей финансового состояния предприятия

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Показатель | Формула | Методика расчета |
| Оценка имущественного положения | Коэффициент реальной стоимости имущества |  | Нефинансовые активы (ф.1 ст. 110+120+211+213) / валюта баланса |
| Коэффициент износа ОС (накопления амортизации) |  | Амортизация ОС (ф.5. ст.140 гр.4) / первоначальная стоимость ОС на конец периода (ф.5 гр.6) |
| Коэффициент обновления ОС |  | Первоначальная стоимость поступивших за период ОС (ф.5 гр.4) / первоначальная стоимость ОС на конец периода (ф.5 гр.6) |
| Коэффициент выбытия |  | Первоначальная стоимость выбывших за период ОС (ф.5 гр.5) / первоначальная стоимость ОС на начало отчетного периода (ф.5 гр.3) |
| Коэффициент накопления всего амортизируемого имущества |  | Сумма амортизации нематериальных активов и ОС (ф.5 ст. 050 гр.4 + 140 гр.4) / первоначальная стоимость нематериальных активов (ф.5 гр.6) и ОС (ф.5 гр.6) |
| Оценка платежеспособности п/п и ликвидности его баланса | Коэффициент текущей ликвидности |  | Сумма оборотных средств в виде запасов и затрат за вычетом расходов будущих периода, денежных средств, дебиторской задолженности и прочих краткосрочных активов (ф.1 ст.290 - 216) / Сумма срочных обязательств в виде краткосрочных кредитов банка, кредиторской задолженности и прочих краткосрочных пассивов (ф.1 ст. 6 |
| Коэффициент критической ликвидности |  | Сумма денежных средств, расчеты и прочие активы (ф.1 ст.230+240+250+260) / Сумма срочных обязательств в виде краткосрочных кредитов банка, кредиторской задолженности и прочих краткосрочных пассивов (ф.1 ст. 690) |
| Коэффициент абсолютной ликвидности |  | Сумма денежных средств и краткосрочных финансовых вложение (ф.1 ст. 250+260) / Сумма срочных обязательств в виде краткосрочных кредитов банка, кредиторской задолженности и прочих краткосрочных пассивов (ф.1 ст. 690) |
| Коэффициент соотношения дебиторской и кредиторской задолженности |  | Сумма дебиторской задолженности (ф. 1 ст. 230+240) / Сумма кредиторской задолженности (ф.1 ст.620) |
| Финансовая устойчивость предприятия | Излишек или недостаток суммы собственных оборотных средств |  | Сумма собственных оборотных средств п/п (ф.1 ст. 490-190) – запасы и затраты (ф.1 ст. 210) |
| Излишек или недостаток суммы собственных и приравненных к ним долгосрочных заемных средств |  | Сумма собственных и приравненных к ним долгосрочных заемных средств (ф.1 ст. 490-190+590) - запасы и затраты (ф.1 ст. 210) |
| Излишек или недостаток величины основных источников формирования запасов и затрат |  | Сумма собственных долгосрочных и краткосрочных заемных средств (ф.1 ст. 490-190+590+610) - запасы и затраты (ф.1 ст. 210) |
| Коэффициент обеспеченности запасов и затрат собственными источниками финансирования |  | Сумма собственных оборотных средств п/п (ф.1 ст. 490-190) / запасы и затраты (ф.1 ст. 210) |
| Коэффициент обеспеченности запасов и затрат собственными и приравненными к ним долгосрочными заемными средствами |  | Сумма собственных и приравненных к ним долгосрочных заемных средств (ф.1 ст. 490-190+590) - запасы и затраты (ф.1 ст. 210) |
| Коэффициент финансовой устойчивости |  | Сумма источников собственных средств + долгосрочный заемный капитал (ф.1 ст.590) / валюта баланса |
| Коэффициент способности самофинансирования |  | (Чистая прибыль (ф.2 ст. 190) + амортизация ОС) / выручка от реализации (ф.2 ст. 010) |
| Оценка рыночной устойчивости | Индекс постоянного актива |  | Сумма ОС и внеоборотных активов / Сумма источников собственных средств |
| Коэффициент автономии (финансовой независимости) |  | Сумма источников собственных средств / валюта баланса |
| Коэффициент соотношения собственных и заемных средств |  | Сумма всех обязательств п/п (ф.1. ст. 590+690) / Сумма источников собственных средств |
|  |  |  |
| Продолжение таблицы 17 | | |
| Коэффициент маневренности |  | (Сумма источников собственных средств - Сумма ОС и внеоборотных активов) / Сумма источников собственных средств |
| Оценка деловой активности | Отдача всех активов п/п |  | Выручка от реализации продукции (ф.2 ст. 010) / сумма средней величины валюты баланса (ф.1 ст. 300 ) |
| Оборачиваемость оборотных средств |  | Выручка от реализации продукции (ф.2 ст. 010)/ Сумма средней величины оборотных средств (ф.1 ст.290 ) |
| Отдача собственного капитала |  | Выручка от реализации продукции (ф.2 ст. 010)/ сумма средней величины источников собственных средств (ф.1 ст. 490 ) |
| Расходование прибыли на потребление и накопление |  | Сумма или доля прибыли, расходуемая на потребление / сумма или доля прибыли, расходуемая на накопление |

Согласно указанной в четвертой колонке таблицы 16 методике расчета в таблице 18 рассчитаны и систематизированы исходные данные по состоянию на конец 3 квартала 2004-2006 гг. Источниками информации явились форма №1 «Бухгалтерский баланс» на соответствующие даты:

Таблица 18

Исходные данные, их динамика

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | Ед. измер. | Усл. обозн. | На 1.10.2004 | На 1.10.2005 | На 1.10.2006 |
| Нефинансовые активы | Тыс. руб. | НФА | 486 329 | 520 365 | 566 793 |
| Валюта баланса | Тыс. руб. | ВБ | 866 835 | 957 837 | 1 009 525 |
| Сумма оборотных средств в виде запасов и затрат | Тыс. руб. | ОС | 247 468 | 289 689 | 371 620 |
| Сумма срочных обязательств п/п | Тыс. руб. | ОП | 270 351 | 327 197 | 482 582 |
| Сумма денежных средств, расчеты и прочие активы | Тыс. руб. | ДСА | 194 337 | 208 132 | 240 886 |
| Сумма денежных средств и краткосрочных финансовых вложений | Тыс. руб. | ДСФ | 12 686 | 17 127 | 37 319 |
| Сумма дебиторской задолженности | Тыс. руб. | ΣД | 181 651 | 191 005 | 203 567 |
| Сумма кредиторской задолженности | Тыс. руб. | ΣК | 129 334 | 180 393 | 221 748 |
| Сумма собственных оборотных средств п/п | Тыс. руб. | СОС | -26 466 | -40 163 | -112 157 |
| Сумма собственных и приравненных к ним долгосрочных заемных средств | Тыс. руб. | СОСдз | -19 284 | -32 484 | -97 221 |
| Сумма собственных долгосрочных и краткосрочных заемных средств | Тыс. руб. | СОСдзк | 50 482 | 50 792 | 116 926 |
| Запасы и затраты | Тыс. руб. | ЗЗ | 35 368 | 67 891 | 119 167 |
| Сумма источников собственных средств | Тыс. руб. | Исос | 589 302 | 622 961 | 512 007 |
| Долгосрочный заемный капитал | Тыс. руб. | ДЗ | 7 182 | 7 679 | 14 936 |
| Чистая прибыль | Тыс. руб. | ПЧ | 18 747 | 64 731 | -42 470 |
| Выручка от реализации | Тыс. руб. | ВР | 261 222 | 393 396 | 479 013 |
| амортизация | Тыс. руб. | А | 196589 | 309069 | 314202 |
| Сумма ОС и внеоборотных активов | Тыс. руб. | ОСВ | 615 768 | 663 124 | 624 164 |
| Сумма всех обязательств п/п | Тыс. руб. | ОВ | 277 533 | 334 876 | 497 518 |
| Прибыль до налогообложения | Тыс. руб. | ПД | 28 473 | 81 125 | -29 334 |
| Валовая прибыль | Тыс. руб. | ВП | 29 865 | 77 885 | 61 881 |
| Себестоимость продукции, работ, услуг | Тыс. руб. | З | 231 357 | 315 511 | 417 132 |
| Сумма средней величины валюты баланса | Тыс. руб. | ВБср | 850955 | 949705 | 947809,5 |
| Сумма средней величины оборотных средств | Тыс. руб. | Оср | 269695 | 298501 | 351557,5 |
| Сумма средней величины источников собственных средств | Тыс. руб. | Исос ср | 579222 | 596019 | 535170 |

На основании приведенных данных рассчитаем показатели финансового состояния предприятия (показатели К2, К3, К4, К5 в таблице не рассчитаны, т.к. были приведены в подразделе пункте 2.4.1. «Основные фонды» и считались на основе данных 2004 и 2005 г., поэтому они не являются сопоставимыми с остальными показателями таблицы 19). В седьмом столбце таблицы приведены критерии, которым должны удовлетворять финансовые показатели, чтобы финансовое состояние объекта считалось нормальным.

Таблица 19

Сводные показатели (финансовые коэффициенты)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Показатель | Усл. Обозн | На 1.10.2004 | На 1.10.2005 | На 1.10.2006 | Нормативное значение |
| Оценка имущественного положения | Коэффициент реальной стоимости имущества | К1 | 0,561 | 0,543 | 0,561 | ≥0,5 |
| Коэффициент износа ОС (накопления амортизации) | К2 |  |  |  |  |
| Коэффициент обновления ОС | К3 |  |  |  |  |
| Коэффициент выбытия | К4 |  |  |  |  |
| Коэффициент накопления всего амортизируемого имущества | К5 |  |  |  | ≥ 0,25 |
| Оценка платежеспособности п/п и ликвидности его баланса | Коэффициент текущей ликвидности | К6 | 0,915 | 0,885 | 0,77 | 1≤К6≤2 |
| Коэффициент критической ликвидности | К7 | 0,719 | 0,636 | 0,499 | ≥0,8 |
| Коэффициент абсолютной ликвидности | К8 | 0,047 | 0,052 | 0,077 | ≥0,2 |
| Коэффициент соотношения дебиторской и кредиторской  задолженности | К9 | 1,405 | 1,059 | 0,918 |  |
| Финансовая устойчивость предприятия | Излишек или недостаток суммы собственных оборотных средств | К10 | -61834 | -108054 | -231324 |  |
| Излишек или недостаток суммы собственных и приравненных к ним долгосрочных заемных средств | К11 | -54652 | -100375 | -216388 |  |
| Излишек или недостаток величины основных источников формирования запасов и затрат | К12 | 15114 | -17099 | -2241 |  |
| Продолжение таблицы 19 | | | | | |
| Коэффициент обеспеченности запасов и затрат собственными источниками финансирования | К13 | (-0,748) | (-0,591) | (-0,941) | ≥0,6 |
| Коэффициент обеспеченности запасов и затрат собственными и приравненными к ним долгосрочными заемными средствами | К14 | (-0,545) | (-0,478) | (-0,816) | ≥1 |
| Коэффициент финансовой устойчивости | К15 | 0,688 | 0,658 | 0,522 | ≥0,75[[1]](#footnote-1) |
| Коэффициент способности самофинансирования | К16 | 0,824 | 0,95 | 0,567 |  |
| Оценка рыночной устойчивости | Индекс постоянного актива | К17 | 1,045 | 1,064 | 1,219 | ≤1 |
| Коэффициент автономии (финансовой независимости) | К18 | 0,68 | 0,65 | 0,507 | ≥0,5 |
| Коэффициент соотношения собственных и заемных средств | К19 | 0,471 | 0,538 | 0,972 | ≤1 |
| Коэффициент маневренности | К20 | -0,045 | -0,064 | -0,219 | ≥0,33 |
| Оценка деловой активности | Отдача всех активов п/п | К25 | 0,307 | 0,414 | 0,505 | ≥1 |
| Оборачиваемость оборотных средств | К26 | 0,969 | 1,318 | 1,363 | ≥3 в год |
| Отдача собственного капитала | К27 | 0,451 | 0,66 | 0,895 | ≥1 |

*Оценка имущественного положения предприятия*

**Коэффициент реальной стоимости имущества** определяет, какую долю в стоимости имущества составляют средства производства, т.е. уровень производственного потенциала [14]. В 3 выбранных точках значения коэффициента больше 0,5, т.е. удовлетворяют нормативу. Значения показателя достаточно стабильны, средства производства составляют в стоимости имущества 54,3-56,1%, соответственно финансовые активы предприятия занимают меньше половины стоимости всего имущества.

*Оценка платежеспособности предприятия и ликвидности его баланса*

**Коэффициент текущей ликвидности** показывает, в какой степени все краткосрочные обязательства обеспечены оборотными средствами, т.е. характеризует общую обеспеченность предприятия оборотными средствами для ведения хозяйственной деятельности и своевременного погашения обязательств [14]. Этот показатель интересен для инвесторов. В данном случае на все 3 выбранные даты краткосрочные обязательства не были обеспечены оборотными средствами, динамика показателя отрицательная, в перспективе на 2-3 месяца вперед предприятие в состоянии погасить около 77% кредиторской задолженности.

**Коэффициент критической ликвидности** указывает прогнозируемые платежные возможности предприятия при условии своевременного проведения расчетов с дебиторами, показывает способность предприятия расплатиться по краткосрочным обязательствам, не прибегая к продаже товарно-материальных запасов [14]. Имеет существенное значение для кредиторов организации. На 1.10.2006 г. предприятие было в состоянии погасить в течение ближайших 1-2 месяцев 49,91% краткосрочных обязательств. Критическая ликвидность по состоянию на 1.10.2004 и 1.10.2005 гг. находилась несколько выше, но не обеспечивала покрытие 80% задолженности, ее критического значения.

**Коэффициент абсолютной ликвидности** характеризует, какую часть краткосрочных обязательств можно погасить немедленно. Этот показатель представляет интерес, в первую очередь, для поставщиков [13]. Предприятие можно считать неликвидным, т.к. в течение месяца оно не может исполнить обязательства перед кредиторами даже в размере 20%. Однако динамика показателя абсолютной ликвидности положительная: с 0,047 в 2004 г. до 0,077 в 2006 г. Такая тенденция может быть вызвана ростом вложений в краткосрочные финансовые вложения.

Оборотные средства предприятия не покрывают его краткосрочных обязательств, оно не имеет «запаса прочности», что может быть вызвано ростом капитальных вложений предпрятия, которые требуют дополнительных заемных средств.

**Коэффициент соотношения дебиторской и кредиторской задолженности.** Динамика его значения отрицательная, он снижался от 1,405 в 2004 г. до 1,055 и 0,918 в 2005 и 2006 гг. соответственно. Это значит, что если бы предприятие погасило свою дебиторскую задолженность, то в конце 2006 г. эта сумма не обеспечила бы полное покрытие краткосрочных обязательств, хотя ранее – могла. Из этого можно сделать вывод о снижении оборачиваемости дебиторской задолженности, потребности в привлечении заемных средств для обеспечения текущей деятельности.

*Оценка финансовой устойчивости предприятия*

Абсолютные показатели финансовой устойчивости характеризуют обеспеченность запасов и затрат источниками их формирования и позволяют классифицировать финансовые ситуации по степени устойчивости.

**Излишек или недостаток суммы собственных оборотных средств для формирования запасов и затрат.** На все даты существует значительный недостаток собственных оборотных средств, причем недостаток растущий.

**Излишек или недостаток суммы собственных и приравненных к ним долгосрочных заемных средств.** Запасы и затраты не обеспечиваются собственными и приравненными к ним долгосрочными заемными средствами.

**Излишек или недостаток величины основных источников формирования запасов и затрат.** В 2004 г. запасы и затраты обеспечивались основными источниками их формирования, год спустя наблюдался значительный недостаток основных источников (собственных и заемных средств), в 2006 г. он снизился.

Из вышеизложенного можно сделать вывод о том, что с 2005 г. предприятие находится в кризисном финансовом состоянии, хотя в 2004 г. было в неустойчивом положении, вызывающем нарушения платежеспособности, при котором еще сохранялась возможность восстановления равновесия. Руководству следует задуматься о таком ухудшении положения, причинами которому могли стать: резкий рост объема заемных средств, переход части активов в менее ликвидные формы (капитальное строительство), ухудшение показателей использования некоторых групп оборотных средств.

**Коэффициент обеспеченности запасов и затрат собственными источниками финансирования и коэффициент обеспеченности запасов и затрат собственными и приравненными к ним долгосрочными заемными средствами.** Для рассматриваемых дат эти коэффициенты отрицательные, что подтверждает выводы, сделанные ранее.

**Коэффициент финансовой устойчивости** показывает удельный вес всех источников финансирования, которые могут быть использованы длительное время. Все 3 рассчитанные значения показателя ниже нормативного (0,75), причем в динамике коэффициент снижается, что явилось результатом сокращения объема собственных оборотных средств. На 1.10.2007 г. устойчивые источники финансирования на предприятии составляют 52,2% всего капитала.

**Коэффициент способности самофинансирования** характеризует возможности предприятия для погашения своих долговых обязательств. Самое высокое значение показателя наблюдалось в 2005 г. (0,95).

*Оценка рыночной устойчивости предприятия*

**Индекс постоянного актива** показывает степень финансирования оборотных средств за счет заемных. В 2006 г. он равнялся 1,219. С каждым годом значение показателя увеличивается и составляет величину, большую 1, что означает финансирование оборотных средств предприятия полностью за счет заемных. Такая ситуация ставит общество в зависимое положение от заемных средств при осуществлении текущей деятельности.

**Коэффициент автономии (финансовой независимости)** характеризует способность предприятия погасить все обязательства за счет собственных средств. На рассматриваемые даты показатель удовлетворял нормативному значению (≥0,5), что говорит о покрытии всех обязательств предприятия за счет собственных средств, но тревожным фактом может стать снижение значения коэффициента до 0,507.

**Коэффициент соотношения заемных и собственных средств** показывает, какая величина заемных средств приходится на 1 рубль собственного капитала. В данном случае, хотя показатель имеет тенденцию к повышению, в целом его значения удовлетворяют норме, в 2006 г. на рубль собственного капитала приходилось 97,2 коп. заемных средств. Увеличение коэффициента означает опережающий рост заемных средств по отношению к росту собственного капитала компании (зарабатываемой прибыли). Ускорение темпов привлечения заемных средств может быть связано с недостаточным ростом собственных средств (главным образом, прибыли), либо со значительным увеличением вложений в активы.

**Коэффициент маневренности** показывает, какая часть собственных средств предприятия находится в мобильной форме. Так как значения показателя отрицательные, можно сделать вывод о немобильности капитала.

Согласно рассчитанным коэффициентам, рыночная устойчивость ФГУП «ИМЗ» находится в ухудшающемся состоянии.

*Оценка деловой активности*

**Отдача всех активов предприятия** показывает, сколько раз за период совершается полный цикл производства и обращения, приносящий прибыль, и в какой степени зависит от особенностей технологического процесса. Наблюдается рост показателя, но его значения на все рассматриваемые даты меньше 1. Такие низкие значения являются непоказательными, т.к. деятельность непосредственно головного предприятия несоизмерима с величиной его активов, что вызвано учетом на его балансе основных средств всего холдинга [21].

**Оборачиваемость оборотных средств** показывает, сколько оборотов за данный отчетный период совершают оборотные активы предприятия. Оборачиваемость всех оборотных активов выросла до 1,36 (оборота за период), т.е. длительность одного оборота составила 198,16 дней по сравнению с 204,87 днями в 2005 г. Таким образом, наблюдается постепенное снижение длительности оборота активов течение 2 лет, что благоприятно сказывается на деловой активности предприятия и финансовом состоянии в целом. Однако рассчитанные показатели не удовлетворяют нормативному требованию о совершении оборотными средствами не менее 3 оборотов в год (даже учитывая тот факт, что рассматривается период в 9 месяцев, значения коэффициентов низки) [22].

**Отдача собственного капитала** показывает, скорость оборота вложенного собственного капитала или активность денежных средств, которыми рискуют акционеры. В динамике показатель имеет тенденцию к стабильному росту, но даже на последнюю рассматриваемую дату средства, вложенные в собственный капитал, не обеспечили получение выручки за период.

Рассчитанные коэффициенты позволяют говорить о недостатке деловой активности организации, но в перспективе возможно улучшение ситуации в этой области [20].

## 2.4. Анализ финансового результата деятельности предприятия и пути его улучшения

Состояние и развитие предприятия ФГУП «ИМЗ» было рассмотрено в нескольких основных ракурсах. Частично были рассмотрены проблемы, возникающие у завода в ходе использования ресурсов, управления ими, деятельности на внутреннем и внешних рынках.

На ФГУП «ИМЗ» выявлены следующие проблемы:

1. - Ухудшение показателей обновления и выбытия ОС;

- Снижение показателей интенсивности обновления;

- Достаточно высок показатель изношенности основных фондов;

- Сложность оценки эффективности использования основных средств.

Пути решения: повышение производительности оборудования, внедрение новой, более эффективной техники, улучшение организации и управления производством, модернизация действующего оборудования.

1. - Сокращение мобильности оборотных средств

- Неэффективное управление запасами, вследствие чего значительная часть капитала замораживается на длительное время

- Рост объемов готовой продукции и товаров для перепродажи свидетельствует о замораживании оборотного капитала, отсутствии денежной наличности, росте кредиторской задолженности.

Пути решения: внедрение новой прогрессивной технологии, механизация и автоматизация производственных процессов, совершенствование применяемой техники и технологии, специализация, кооперирование, совершенствование материально-технического обеспечения, внедрение передовых форм организации, изменение транспортно-заготовительных расходов.

Как показал проведенный ранее анализ, проблемы финансового состояния предприятия частично вызваны нерациональной структурой его активов: рост запасов не обеспечивает соизмеримого роста выручки и прибыли, увеличение остатков готовой продукции на складах, сокращение ее оборачиваемости говорит о проблемах сбыта, резкий рост доли дебиторской задолженности вызывает удлинение срока, проходящего от поставки товара до его оплаты, рост безнадежных долгов; большой удельный вес основных средств при фактическом неиспользовании его части приводит к неадекватности сделанных оценок.

# 3. Анализ состояния и пути совершенствования стимулирования труда на предприятии

## Организация и виды стимулирования трудовой активности персонала

**Стимулирование труда** — это метод воздействия на трудовое поведение работника через мотивацию. Понятие «стимулиро­вание труда» в социальных науках означает целенаправленное воздействие на социальный объект, обеспечивающее поддер­жание его определенного состояния. Исходя из данного опре­деления, *стимулирование труда —* это целенаправленное или нецеленаправленное воздействие на человека или группу людей с целью поддержания определенных характеристик их трудо­вого поведения, прежде всего меры трудовой активности. При стимулировании побуждение к труду происходит через удовле­творение различных потребностей личности, что является воз­награждением за трудовые усилия. Стимулирование труда есть способ управления поведением социальных систем различного иерархического уровня, является одним из методов мотивации трудового поведения объектов управления [2].

Стимулирование — это ориентация практики управления на факти­ческую структуру ценностных ориентации и интересов работника, на более полную реализацию его трудового потенциала [3].

Как управленческое воздействие на работника стимулирование предполагает наличие определенного набора благ (стимулов), получить которые работник может только при условии выполнения определен­ных действий.

Стимулирование — это внешнее побуждение к активности, эф­фективность которого зависит от соответствия предлагаемых благ (стимулов) потребностям работника. Механизм стимулирования предполагает воздействие и имеющуюся систему мотивов, актуали­зируя и усиливая их, не меняя при этом структуру мотивации. Мо­тивирование — более сложный механизм, предполагающий измене­ние ценностей и, соответственно, иерархии мотивов. Как метод уп­равления, мотивирование применяется в тех случаях, когда структура мотивации работника не соответствует требованиям, предъявляемым к нему его должностью (рабочим местом). Мотивирование принципиально отличается от стимулирования. Суть этого отличия состоит в том, что стимулирование — это одно из средств, с помощью которого осуществляется мотивирование. При этом, чем выше уровень корпоративной культуры в организа­ции, тем реже в качестве средств управления людьми применяется стимулирование [7].

Стимулирование труда предполагает создание условий (хозяйствен­ного механизма), при которых активная трудовая деятельность, даю­щая определенные, заранее зафиксированные результаты, становится необходимым и достаточным условием удовлетворения значимых, со­циально-обусловленных потребностей работника, формирования у него мотивов труда.

Система мотивов и стимулов должна опираться на определенную базу — нормативный уровень трудовой деятельности. Сам факт вступления работника в трудовые отношения предполагает, что он за ранее оговоренное вознаграждение должен выполнить некоторый круг обязанностей. В этой ситуации для стимулирования еще нет места. Здесь сфера контролируемой деятельности, и работают моти­вы избежания, связанные со страхом наказания за невыполнение предъявляемых требований. Таких наказаний, связанных с потерей материальных благ, может быть как минимум два:

1. частичная вып­лата обусловленного вознаграждения;
2. разрыв трудовых отноше­ний.

Работник должен знать: какие требования к нему предъявляют­ся, какое вознаграждение он получит при их неукоснительном со­блюдении и какие санкции последуют в случае их нарушения. Дис­циплина всегда несет в себе элементы принуждения, ограничивая свободу выбора вариантов поведения. Однако грань между контро­лируемым и мотивированным поведением условна и подвижна, так как работник с сильной мотивацией труда обладает самодисципли­ной, привычкой добросовестно выполнять требования и относиться к ним, как к собственным нормам поведения.

Система стимулирования труда как бы вырастает из администра­тивно-правовыхметодов управления**,** но не заменяет их**.** Стимулирова­ние труда эффективно только в том случае, когда органы управле­ния умеют добиваться и поддерживать тот уровень работы, за кото­рый платят. Цель стимулирования — не вообще побудить человека работать, а побудить его делать лучше (больше) того, что обусловле­но трудовыми отношениями. Когда речь идет о стимулировании трудовой, социальной по своей природе деятельности, то стимули­рование представляется как социальная проблема [6].

Управленческое воздействие на трудовое поведение работников, а через него на трудовую мотивацию, может осуществляться через систему мер организационного, экономического и нравственно-психологического воздействия по следующим направлениям:

• путем установления обязательных для выполнения норм требо­ваний, регламентирующих трудовую деятельность. Нарушение этих требований, оговоренных как в коллективном, так и в инди­видуальном контракте, должно с непреложной необходимостью применять определенные санкции вплоть до прекращения тру­довых отношений;

• воздействие на трудовое поведение осуществляется через стиму­лирование поведения, направленного на реализацию целей орга­нов управления;

• воздействие на поведение должно идти путем воспроизводства в массовом сознании определенных ценностей, норм и правил трудовой этики, формировании определенного эталона личнос­ти, адекватного рыночному характеру экономики, следование, которое получает общественное признание. Первое направление осуществляется в основном организацион­ными, административными методами, второе — через стимулирова­ние и третье — на основе мотивирования работников. Соотношение отдельных направлений воздействия на трудовое поведение зависит от того, в какой ситуации и с какой целью они применяются и в ка­кой степени цели органов управления соответствуют интересам ра­ботников.

Стимулирование в широком смысле слова— это совокупность требований и соответствующая им система поощрений и наказаний. Оно предполагает наличие у органов управления набора благ, спо­собных удовлетворить значимые сегодня (сейчас) потребности ра­ботника и использовать их в качестве вознаграждения за успешную реализацию трудовых функций. Стимулирование — это канал, по­средством которого органы управления могут управлять трудовым поведением работника путем влияния на условия его жизнедеятель­ности, используя мотивы, движущие этой деятельностью. Органы управления при этом могут не только усиливать или снижать трудо­вую активность, но и воздействовать на саму мотивацию, преобра­зовывать ее.

Невостребованные и, соответственно, не получающие положи­тельного подкрепления формы поведения постепенно теряют свою значимость в качестве средств, ведущих к удовлетворению актуа­лизированных потребностей. Именно так произошло с инноваци­онным и инициативным поведением. И наоборот, формы поведе­ния, систематически получающие положительное подкрепление, закрепляются у работника. Так, тесная взаимосвязь поощритель­ных систем со стажем работника в данной организации является одной из причин возникновения профессиональной и социальной мобильности [4].

На трудовую мотивацию влияют различные стимулы: система экономических нормативов и льгот; уровень заработной платы и справедливость распределения доходов; условия и содержательность труда; отношения в семье, коллективе; признание со стороны окружающих; карьерные соображения; творческих порыв и интересная работа; желание самоутвердиться и постоянный риск; жесткие внешние команды и внутренняя культура и т.п.

Важнейшим видом стимулирования является материальное, призванным играть ведущую роль в повышении трудовой активности работников. Этот вид состоит из материально-денежного и материально-неденежного стимулирования, последнее содержит часть социальных стимулов.

Вторым немаловажным является духовное стимулирование, которое содержит в себе социальные, моральные, эстетические, социально-политические и информационные стимулы. В психологическом подходе моральное стимулирование является самой развитой и широко применяющейся подсистемой духовного стимулирования труда.

Согласно одной из расширенной трактовки моральные стимулы отождествляются со всей совокупностью этических, нравственных мотивов поведения человека. Однако к области морального стимулирования относится только часть этических категорий, а именно те, которые отражают оценку человека и его поведения окружающими и им самим [5].

Рассмотрим существующую классификацию видов стимулирования «Рис.1»:

Виды стимулирования

Материальные

Духовные

Материально-денежные

Социальные

Моральные

Рис. 1. Классификация видов стимулирования

### Моральное стимулирование трудовой активности персонала.

Моральное стимулирование является самой развитой и широко применяющейся подсистемой духовного стимулирования труда и основывается на специфических духовных ценностях человека.

Моральные стимулы – это такие стимулы, действие которые основывается на потребности человека в общественном признании.

Сущностью морального стимулирования является передача информации о заслугах человека, результатах его деятельности в социальной среде. Оно имеет информационную природу, являясь информационным процессом, в котором источником информации о заслугах работников выступает субъект управления; приемником – объект стимулирования, работник и коллектив, каналом связи – средства передачи информации. Поэтому, чем точнее передается такая информация, тем лучше система выполняет свою функцию.

Моральные стимулы представляют собой такие средства привлечения людей к труду, которые основаны на отношении к труду как высшей ценности, на признание трудовых заслуг как главных. Они не сводятся только к поощрениям и наградам, применение их предусматривает создание такой атмосферы, такого общественного мнения, морально-психологического климата, при которых в трудовом коллективе хорошо знают, кто и как работает, и каждому воздается по заслугам. Такой подход требует обеспечения уверенности в том, что добросовестный труд и примерное поведение всегда получает признание и положительную оценку, принесут уважение и благодарность. И наоборот, плохая работа, бездеятельность, безответственность должны неотвратимым образом сказываться не только на уменьшении материального вознаграждения, но и на служебном положении и моральном авторитете работника [8].

Разработанное на предприятии моральное стимулирование работников должны отвечать следующим требованиям:

- предусматривать поощрения за конкретные показатели, на которые работники оказывают непосредственное воздействие и которое наиболее полно характеризует участие каждого работника в решении задач, стоящих перед ним;

- устанавливать меры поощрения за успехи в труде так, чтобы за более высокие достижения применять более значимые меры поощрения;

- обеспечивать уверенность в том, что при условии выполнения принятых повышенных обязательств участники будут поощрены в соответствии с достигнутыми результатами;

- усиливать заинтересованность каждого работника в постоянном улучшении его производственных показателей;

- быть простым, доходчивым и понятным для работников;

- учитывать возрастающее общественно-политическую активность и профессионально-техническое мастерство, устойчивость высоких результатов в труде;

- недопущение обесценивания моральных стимулов.

Для эффективного применения моральных стимулов необходимо:

- наличие положения о статусах морального поощрения и знание их работниками;

- шире использовать разнообразные формы морального поощрения в интересах развития творческой инициативы и активности;

- моральное поощрение подкреплять мерами материального стимулирования, обеспечить правильное взаимодействие материальных и моральных стимулов, непрерывно их совершенствовать в соответствии с новыми задачами, изменением в содержании, организации и условиях труда;

- о каждом моральном поощрении работника широко информировать трудовой коллектив;

- вручать награды и объявлять благодарности в торжественной обстановке;

- поощрять работников своевременно – сразу после достижения определенных успехов в труде;

- развивать новые формы поощрения и устанавливать строгую моральную ответственность каждого работника за порученное дело;

- анализировать действенность стимулирования;

- точно соблюдать установленный порядок внесения записей о поощрении в трудовые книжки работников.

Одним из основных условий высокой эффективности морального стимулирования является обеспечение социальной справедливости, то есть точного учета и объективной оценки трудового вклада каждого работника. Убежденность в обоснованности, справедливости признания трудовых заслуг работника, в правильности его поощрения поднимает моральный авторитет труда, возвышает личность, формирует активную жизненную позицию.

Особое значение имеет принцип гласности морального поощрения, то есть широкой информированности всего коллектива. Всесторонняя информация о результатах, достигнутых работниками и торжественная обстановка при вручении наград. Для этого необходимо каждого работника информировать не только устно, но и выдать брошюру с моральными стимулами за качественную работу. И на видном месте, на предприятии, вывесить плакат – таблицу с занесением фамилии и баллов каждого работника, и доску почета с отличившимися.

При организации морального стимулирования важно обеспечить сочетание мер поощрения с усилением ответственности за результаты труда. Что повлечет за собой рост ответственности в коллективе.

Эффективным методом укрепления дисциплины труда является поощрение за добросовестный труд.

Между формальным и неформальным статусом необходим минимальный разрыв. Формальный статус – это санкционированное положение морального стимула среди других моральных стимулов, его официальный авторитет, значимость. Неформальный – это фактическое положение стимула в иерархии стимулов в среде работников.

Чрезвычайно важный фактор, влияющий на эффективность морального стимулирования является частота его применения. Так чем более выдающиеся результаты показывает человек, тем реже должен встречаться причитающийся ему стимул. Чем ближе к средним показатель, тем более распространен.

Количество примененных поощрений еще не обеспечивает высокого авторитета и действенности. Поэтому необходимо обращать внимание на качественный отбор кандидатов на поощрение. Поощряться должны в строгом соответствии с положением о стимулах, лучшие люди коллектива. Моральные стимулы действенны в той степени, в какой их распределение оценивается работниками как справедливое. Справедливость зависит от того, с какой достоверностью они отражают уровень результатов работы.

Многочисленные социологические исследования показали, что мотивы трудовой деятельности, влияния моральных стимулов на работников во многом зависит от возраста, пола, квалификации, образования, стажа работы на предприятии, уровня сознательности. Необходимо учитывать это, осуществляя разработку условий поощрения [9].

### Материальное стимулирование трудовой активности персонала.

Материально - денежное стимулирование – это поощрение работников денежными выплатами по результатам трудовой деятельности. Применение материально-денежных стимулов позволяет регулировать поведение объектов управления на основе использования различных денежных выплат и санкций.

Основной частью дохода работника является заработная плата, которая по своей структуре неоднородна. Она состоит из двух частей: постоянной и переменной. Иногда этим частям присваивают статус мощного стимула. Однако по оценкам психологов, эффект увеличения заработка позитивно действует в течении трех месяцев. Затем человек начинает работать в том же, привычном для него расслабленном режиме. Тарифный разряд должен реально отражать квалификацию работника, что будет способствовать росту не только по вертикали, но и по горизонтали. Превращение тарифа в инструмент стимулирования не только потенциальных, но и реальных результатов труда, есть компромисс между потребностью в более гибкой и энергичной дифференциации оплаты труда через основную заработную плату.

Доплатам свойственны черты поощрительных форм материального стимулирования, доплата является формой вознаграждения за дополнительные результаты труда, за эффект полученный на конкретном участке. Доплаты же получают лишь те, кто участвует в достижении дополнительных результатов труда, дополнительного экономического эффекта. Доплаты в отличие от тарифа не являются обязательным и постоянным элементом заработной платы. Увеличение размера доплат зависит главным образом от роста индивидуальной эффективности труда конкретного работника и его вклада в коллективные результаты. При снижении показателей работы доплаты могут быть не только уменьшены в размере, но и полностью отменены. Доплаты рассматриваются как самостоятельный элемент заработной платы и занимает промежуточное положение между тарифной ставкой и премиальными выплатами.

Необходимо отметить, что одна группа доплат по своей экономической сущности более близка к тарифной части, другая - к премиальной. Доплаты первой группы установлены в законодательном порядке, они распространяются на всех работников и их размер не зависит от результатов работы, они являются мерой оплаты основных факторов трудового вклада. В этом случае доплаты призваны стимулировать труд в сверхурочное время, в праздничные дни, в ночное время, и за условия труда. Второй группе доплат в большей степени свойственны черты поощрительных форм материальным денежным стимулированием, так как эти доплаты, как и премия, являются формой вознаграждения за дополнительные результаты труда. К таким доплатам относятся надбавки к тарифным ставкам за совмещение профессий, увеличение объема выполняемых работ, профессиональное мастерство и высокие достижения в труде. Среди этих прогрессивных форм стимулирования наиболее распространенная – надбавка работника за совмещение профессий и должностей.

Надбавка к заработной плате – денежные выплаты сверх зарплаты, которые стимулируют работника к повышению квалификации, профессионального мастерства и длительному выполнению совмещения трудовых обязанностей.

В целом же следует отметить, что система доплат к тарифным ставкам позволяет учесть и поощрить ряд дополнительных количественный и качественных характеристик труда, не охваченных тарифной системой. Эта система создает стимулы относительно длительного действия. Но для ее эффективного функционирования необходимо на предприятии иметь четкую систему аттестации работников всех категорий с выделением определенных признаков или даже критериев для установления того или иного вида доплат и с широким участием в этой работе трудового коллектива.

Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей.

Важнейшим направлением материально денежного стимулирования является премирование. Премия стимулирует особые повышенные результаты труда и ее источником является фонд материального поощрения. Она представляет одну из важнейших составных частей заработной платы. Цель премирования – улучшение прежде всего конечных результатов деятельности, выраженных в определенных показателях. Главная характеристика премии как экономической категории – это форма распределения по результату труда, является личным трудовым доходом. Показатель премирования – центральный, стержневой элемент системы, определяющий те трудовые достижения, которые подлежат специальному поощрению и должны быть отражены в особой части заработной платы – премии. В качестве показателей премирования должны быть такие показатели производства, которые способствуют достижению высоких конечных результатов. Центральное место в поощрительной системе занимает размер премии. Он определяет связь результатов труда с увеличением размера поощрения. Эффективность применяемой системы премирования работник видит в величине денежной суммы, полученной в виде премии. Устанавливаться размер премии может в процентах к окладу, к экономическому эффекту или же в твердой ставке. То есть в относительном и абсолютном выражении. Источником выплаты премии служит фонд материального поощрения, который образовывается за счет прибыли предприятия в размере четырех процентов от фонда заработной платы.

Необходимо определиться, кто конкретно включен в круг премирования. Дело в том, что премированием охватываются только те работники, труд которых необходимо дополнительно поощрить. Эта необходимость обуславливается задачами и конкретными условиями труда и производства. При определении круга премируемых необходимо исходить из адресного и целевого направления. Это премии за сверхплановые, сверхнормативные достижения в труде, выполнение важных заданий, проявленную инициативу давшую конкретный результат. В силу своей целенаправленности такие поощрения обладают большей стимулирующей силой и поэтому эффективней могут воздействовать на повышение трудовой активности [11].

Вторым немаловажным видом стимулирования является социальное, представляется как материальное - неденежное. Главной направленностью выступают отношения между людьми, выраженное в признательности руководства заслуг работника.

Данный вид стимулирования обладает целым рядом особенностей:

1. Ни один из материально - неденежных стимулов не обладает такой универсальностью, как стимул материально-денежный;
2. Многие материально - неденежные стимулы имеют характер разового действия. Цикл воспроизводства потребности в большинстве продолжителен. Так, имеются материально -неденежные блага, потребность в которых практически ненасыщаема, так как воспроизводится сразу же после акта предыдущего удовлетворения. Потребность в ряде других благ воспроизводится периодически не более чем один раз в год. Третьи блага удовлетворяют потребности, которые воспроизводятся в течении ряда лет. Активность работника получившего конкретный материально неденежный стимул в дальнейшем может быть поддержана лишь с помощью других стимулов. В противном случае она снижается;
3. Материально - неденежные стимулы не обладают важным свойством денег – делимостью. В то же время их и в своей совокупности трудно упорядочить в единой функции стимулирования в силу их естественной разнокачественности. Качественное разнообразие удовлетворяемых с их помощью потребностей затрудняет их сравнение между собой и иерархизацию. Теоретически возможно лишь некоторое косвенное, весьма приблизительное упорядочение с помощью других, более универсальных ценностей, такие как деньги, престиж, время.
4. Материально - неденежные стимулы, по видимому, больше чем денежные приспособлены в основной массе для использования в подкрепляющей форме организации стимулирования. Их невозможно традиционно связать с определенными видами деятельности, так как каждый из них имеет неодинаковую ценность для разных людей и эта вариация слишком велика, тем более что ценность многих благ не поддается точному измерению и однозначной оценке.

Материально - неденежные блага могут быть использованы в качестве стимулов потому, что получение любого из них можно связать с результатами трудовой деятельности и социальной активности работников. Оно обладают свойством выделять поощряемого из среды, привлекает внимание всех и является предметом оценок и обсуждения работников.

При этом общая тенденция такова, что чем реже предмет (материальный предмет, услуга, преимущество, льгота), выполняющий функцию стимула, распространен в среде, тем выше при прочих равных условиях его престижная составляющая.

Большинство материально - неденежных благ имеют свою денежную составляющую авторитета, то есть может быть измерена в рублях. С другой стороны, рассматриваемая группа стимулов универсальна в том смысле, что человеку всегда что-нибудь из материальных - неденежных благ необходимо. В целом соответствующие потребности в благах материального -неденежного характера насыщаемы, настоятельны и действенны. Проблема состоит в умелом их использовании как базы для стимулирования трудовой и социальной активности.

Особенности материально - денежных стимулов стребуют специфическую форму организации данного вида стимулирования. Прежде всего необходимо знание со стороны субъекта управления актуальных потребностей работников. Управленческим идеалом было бы ежегодное представление руководству предприятия обзоров спроса на товары и услуги.

Другим непременным требованием развития стимулирования труда является проявление инициативы и предприимчивости руководителей, каждого работника в выявлении потребностей последнего и построение на их основе индивидуальной логики его стимулирования. Эффективное использование огромного побудительного потенциала материальных неденежных благ буквально немыслимо без индивидуального подхода.

Использование ряда материальных - неденежных благ в качестве стимулов трудовой деятельности требует серьезного нравственного обоснования и в дальнейшем – большой работы по перестройке сознания. В интересах руководителя создать такую обстановку, при которой человеку во

всех смыслах выгодно работать хорошо и невыгодно работать плохо. Такой порядок удовлетворения потребностей вполне соответствующий принципу распределения по труду, представляется более справедливым, чем порядок простой очередности.

Необходимо сразу установить временной интервал после которого работник может поощряться. Он должен быть не менее двух месяцев работы. Исключения могут составлять особо активные и предприимчивые вновь прибывшие работники, которые могут предложить иные возможности, дающие не только повышение качества труда, но и эффективность всего производства. Они в первые же дни раскрывают и претворяют в действие свой потенциал, а их квалификация позволяет грамотно изложить свои наработки [12].

## Пути совершенствования стимулирования труда на предприятии.

Все виды стимулирования труда, существующие на ФГУП «ИМЗ» в автотранспортном цехе 57 показаны в таблице 20:

Таблица 20

Перечень существующих стимулирующих систем труда в цехе 57

|  |  |
| --- | --- |
| Форма стимулирования | Основное содержание |
| Заработная плата (номинальная) | Оплата труда работника, включая основную (сдельную, повременную, окладную) и дополнительную (премии, надбавки за профмастерство, доплата за условия труда, совместительство, подросткам, кормящим матерям, за работу в праздничные дни, за сверхурочную работу, за руководство бригадой, оплата или компенсация за отпуск и т.д.) заработную плату. |
| Заработная плата (реальная) | Обеспечение реальной заработной платы путем: повышения тарифных ставок в соответствии с установленным государством минимумом, введение компенсационных выплат, индексации заработной платы в соответствии с инфляцией. |
| Стимулирование регулирующее поведение работника на основе выражения общественного признания | Вручение грамот. |
| Оплата транспортных расходов или обслуживание собственным транспортом | Выделение средств на: оплату транспортных расходов; приобретение транспорта: - с полным обслуживанием (транспорт с водителем) – с частичным обслуживанием лиц, связанных с частыми разъездами. |
| Организация питания | Выделение средств на организацию питания на фирме; выплата субсидий на питание |
| Стипендиальные программы | Выделение средств на образование (покрытие расходов на образование на стороне). |
| Программы обучения персонала | Покрытие расходов на организацию обучения (переобучения). Оплата получения дополнительного образования, организация обучения. |
| Программы медицинского обслуживания | Выделение средств на эти цели |
| Программы, связанные с воспитанием и обучением детей | Выделение средств на организацию дошкольного и школьного воспитания детей, внуков сотрудников предприятия |
| Страхование жизни | Страхование жизни работника за счет средств предприятия и, за символическое отчисление членов его семьи. За счет средств, удерживаемых из доходов работника, при несчастном случае выплачивается сумма равная годовому доходу работника; при несчастном случае, связанном со смертельным исходом, выплачиваемая сумма удваивается. |
| Продолжение таблицы 20 | |
| Программа выплат по временной нетрудоспособности | За счет средств удерживаемых из доходов работника, при несчастном случае выплачиваемая сумма , равная годовому доходу работника. |
| Медицинское страхование | Как самих работников, так и членов их семей |
| Отчисления в пенсионный фонд такой | Альтернативный государственному фонд дополнительного пенсионного обеспечения может быть как на самом предприятии, так и по договору с каким-либо фондом на стороне. |

Для более качественной и эффективной работы в цехе, для большего стимулирования труда работников необходимо ввести следующие стимулы, представленные в таблице 21:

Таблица 21

Перечень необходимых стимулирующих систем

|  |  |
| --- | --- |
| Ассоциации получения кредитов | Льготные кредиты на строительство жилья, приобретение товаров, услуг и т.д. |
| Бонусы | Разовые выплаты из прибыли предприятия (вознаграждения премии): за отсутствие прогулов, экспортный, за заслуги, за выслугу лет, целевой. |
| Участия в прибылях | Выплаты через участие в прибылях – это не разовый бонус. Устанавливается доля прибыли, из которой формируется поощрительный фонд. Распространяется на категории персонала, способные реально воздействовать на прибыль (чаще всего это управленческие кадры). Доля этой части прибыли коррелируется с рангом руководителя в иерархии и определяется в процентах к его доходу (базовой зарплате). |
| Трудовое или организационное стимулирование | Регулирует поведение работника на основе измерения чувства его удовлетворенности работой и предполагает наличие творческих элементов в его труде, возможность участия в управлении, продвижение по службе в пределах одной и той же должности, творческие командировки. |
| Стимулирование регулирующее поведение работника на основе выражения общественного признания | Вручение не только грамот, но и значков, размещение фотографий на доске почета, объявление благодарностей. |
| Продажа товаров, выпускаемых организацией или получаемых по бартеру | Выделение средств на скидку при продаже этих товаров. |
| Программы жилищного строительства | Выделение средств на собственное строительство жилья. В год намечается выделять беспроцентный кредит в размере 12.685 тыс. руб. |
| Стимулирование свободным временем | Регулирование времени занятости: путем предоставления работнику за активную и творческую работу дополнительных выходных, отпуска, возможности выбора времени отпуска и т.п.; путем организации гибкого графика работы; путем сокращения длительности рабочего дня за счет высокой производительности труда. |

# ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Стимулирование труда основывается главным образом на материальных средствах вознаграждения, поощрения и сан­кций, в качестве которых выступает заработная плата. Оплата труда связана прежде всего с трудовым и экономическим по­ведением, а не с конфликтным, отклоняющимся от норм.

В социально-экономической системе, основанной на товарно-денежных отношениях, значимость заработной платы для работника нормальна и бесспорна. Однако это не означает, что любая оплата труда является одновременно и его стимулированием. Наблюдения и исследования специалистов позволяют утверждать, что существует немало ситуаций, в которых оплата труда по объективным и субъективным причинам не оказывает стиму­лирующего воздействия на саму трудовую деятельность людей [4].

В системе стимулирования заработная плата занимает ведущее место.

При организации заработной платы на предприятии необходимо руководствоваться рядом принципов:

1)заработная плата должна начисляться в соответствии с результатами выполненной работы, ее эффективностью и качеством;

2)у работника должна быть материальная заинтересованность в высоких конечных результатах выполненной работы;

3)заработная плата не должна ограничиваться;

4)необходима индексация заработной платы в соответствии с инфляцией;

5)темпы роста производительности труда должны опережать рост заработной платы;

6)система определения заработной платы должна быть простой и наглядной для сотрудников.

Подводя итоги проделанной работы необходимо сказать, что стимулирование работников обеспечивается путем увеличения прибыли за счет повышения эффективности и качества работы [5].

"Эффективность труда" и "качество труда" являются ключевыми факторами в повышении прибыли предприятия в долгосрочном периоде.

На стимулирование работников влияет проводимая  предприятием социальная политика.

Социальные льготы являются формой участия работников в экономическом успехе предприятия [11].

Целесообразно исходить из следующих принципов построения системы социальных льгот для сотрудников:

1)необходимо выявить материальные и нематериальные потребности сотрудников;

2)необходимо в полном объеме информировать сотрудников о предоставляемых им социальных льготах, а также об их дополнительном, сверх государственных льгот, характере;

3)предоставляемые социальные льготы должны быть экономически оправданы и применяться только с учетом бюджета предприятия;

4)социальные льготы, которые уже предоставлены работникам государством, не должны применяться на предприятии;

5)система социальных льгот должна быть понятной сотрудникам и каждый сотрудник должен знать за что, за какие заслуги ему положена или не положена та или иная льгота.

Руководитель должен учитывать некоторые психологические тенденции, которые проявляются при стимулировании. Во-первых, вероятность эффективного поведения работника тем выше, чем выше ценность и регулярность вознаграждения, получаемого в результате такого поведения; во-вторых, при запоздалом вознаграждении ниже, чем при его немедленном; в третьих, эффективное трудовое поведение которое заслуженно не вознаграждается, постепенно ослабевает, теряет черты эффективности [12].

# Список используемой литературы.

1. Васильев А.П. Стрела на щите (Летопись Государственного предприятия «Ижевский механический завод» 1942-1992) – Ижевск: УРИО «Алфавит». Ижевская типография Госкомиздата Удмуртской Республики, 1992. – 144 с.
2. Кибанова А.Я. Экономика и социология труда. Учебник – М.: ИНФРА-М, 2003. – 584 с.
3. Ромашов О.В. Социология труда. – М, 1999. – 320 с.
4. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. – М.: Норма-М, 2007. – 448 с.
5. Горелов Н.А. Вознаграждение работникам (Компенсационный менеджмент). Учебное пособие – С-Пб.: Информационно-издательское агентство ЛИК-С-Пб, 2007. – 816 с.
6. Горелов Н.А. Экономика и социология труда. Ижевск: Удм. ун-та, 622 с.
7. Кулинцев И.И. Экономика и социология труда. – М.: Экзамен-М.,2002. – 308 с.
8. Завельский М.Г. Экономика и социология труда. – М.: Палеотип, Логос – М, 2001. – 208 с.
9. Волгин Н.А. Экономика труда социально – трудовых отношений. – М.: Экзамен – М., 2004. – 730 с.
10. Волгин Н.А. Экономика труда социально – трудовых отношений. – М.: Экзамен – М., 2002. – 680 с.
11. Блинов А.О. Искусство управления персоналом. – Учебное пособие для экономических колледжей и вузов. – М: Гелан-М, 2001. – 411 с.
12. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия. Учебное пособие. – М.: Инфра-М.; НГАЭ иУ- Новосибирск, 1999. – 312 с.
13. Бадаш X. 3. Организация производства на предприятии. - Ижевск: изд. УдГУ, 2004.
14. Бадаш X. 3. Экономика предприятия. - Ижевск: изд. УдГУ, 2002.
15. Чечевицина Л.Н., Чуев И.Н. Анализ финансово - хозяйственной дея­ тельности. - М: Издательско - книготорговый центр «Маркетинг», 2002.-352с.
16. Вдовенко Л.А. "Системно-информационный подход к оценке экономичес­кой деятельности промышленных предприятий" - М, 1996г.
17. Волков О. И. Экономика предприятия. - М.: ИНФРА-М, 2000.
18. Зилин Н.Е. Анализ и диагностика финансового состояния предприятий. М.: ИКФ «ЭКМОС», 2002. - 240с.
19. Ковалев В.В., Волкова О.Н. Анализ хозяйственной деятельности пред­приятия. - М: Проспект, 2000. - 318с.
20. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности: Учебное пособие. (Серия «Вопрос - ответ»). - М: ИНФРА - М, 2002.- 256с.
21. Табурчак П.П., Викуленко А.Е., Овчинникова Л.А. и др. Анализ и ди­агностика финансово - хозяйственной деятельности предприятия. - Ростов н/Д: Феникс, 2002. - 240с.
22. Богдановская Л.А., Виноградов Г.Г., Минуг О.Ф. Анализ хозяйственной деятельности в промышленности: Учебник под ред. Стражева В.И..-2-е изд., стереотип.-М: Высшая школа, 1996. -363 с.

1. Матвеева В.С. Организация и методика финансового анализа на промышленном предприятии / Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук, Пермь, 2005 [↑](#footnote-ref-1)