САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ЭКОНОМИКИ

ФАКУЛЬТЕТ ЭКОНОМИКИ И ФИНАНСОВ

КАФЕДРА ФИНАНСЫ И КРЕДИТ

Контрольная работа по дисциплине:

«Финансовая среда предпринимательства и предпринимательские риски»

Выполнила:

Студентка

Санкт-Петербург

2009

#### Содержание:

1. Понятие и сущность внутренней предпринимательской среды

2. Риски упущенной выгоды

3. Задача

Список использованной литературы

**1. Понятие и сущность внутренней предпринимательской среды**

Предприниматели функционируют в определенных условиях, составляющих в совокупности предпринимательскую среду, которая предоставляет интегрированную совокупность различных (объективных и субъективных) факторов, позволяющих предпринимателям добиваться успехов в реализации поставленных целей, в осуществлении предпринимательских проектов и договоров, а также получения прибыли (дохода).

Под предпринимательской средой следует понимать сложившуюся в стране благоприятную социально-экономическую, политическую, гражданско-правовую ситуацию, обеспечивающую экономическую свободу дееспособным гражданам для занятия предпринимательской деятельностью, направленной на удовлетворение потребностей всех субъектов рыночной экономики.

Как интегрированная сложная система предпринимательская среда подразделяется на внешнюю, как правило, не зависящую от самих предпринимателей, и внутреннюю, которая формируется непосредственно самими предпринимателями.

Предпринимательская среда формируется на основе развития производительных сил, совершенствования производственных (экономических) отношений, создания благоприятного общественного и государственного менталитета, формирования рынка как среды существования (деятельности) предпринимателей и других важнейших условий.

Известные ученые, занимающиеся исследованиями формирования благоприятных условий развития предпринимательства, считают, что эффективная предпринимательская среда должна обеспечивать цивилизованным и законопослушным предпринимателям необходимую экономическую свободу как первое и определяющее условие развития предпринимательства, а вторым условием является развитие организационно-хозяйственного новаторства.

Предпринимательский успех зависит от многих факторов, среди которых важнейшим является внутренняя предпринимательская среда как определенная совокупность внутренних условий функционирования предпринимательской организации. В значительной мере внутренняя предпринимательская среда носит субъективный характер: она напрямую зависит от самого предпринимателя, его компетентности, силы воли, целеустремленности, уровня притязаний, умений и навыков в организации и ведении бизнеса. К внутренней предпринимательской среде следует отнести следующие подсистемы (факторы): наличие необходимого объема собственного капитала; правильный выбор организационно-правовой формы фирмы; выбор предмета деятельности; подбор команды партнеров; знание рынка и квалифицированное проведение маркетинговых исследований; подбор кадров и управление персоналом, его мотивированное материальное стимулирование; механизм сохранения предпринимательской тайны и др.

Особое значение для успешной предпринимательской деятельности имеют разработка обоснованного бизнес-плана, предвидение и расчет последствий наступления предполагаемых рисков, внедрение новых технологий, диверсификация деятельности, разработка и внедрение обоснованной стратегии развития фирмы. К факторам внутренней среды следует также отнести четкое соблюдение предпринимателями и наемными менеджерами законов и нормативных актов, регулирующих деятельность данного вида бизнеса или соответствующей организационно-правовой формы предпринимательской организации.

Как уже указывалось, добиваться успеха будут только те предприниматели, которые постоянно повышают свои знания, хорошо знают правовой механизм организации и ведения бизнеса, умеют совершать сделки, заключать предпринимательские договоры и получать причитающиеся по ним дивиденды. Только те предприниматели могут добиваться успеха, которые имеют долгосрочную обоснованную цель, которую должны знать и поддерживать все работники, в фирмах которых налажена железная дисциплина, которые сами много и плодотворно трудятся, советуются с подчиненными, а затем принимают обоснованные решения, которые нацелены не на сиюминутный успех, а на долгосрочную перспективу.

Внутренняя предпринимательская среда – это совокупность ситуационных факторов внутри самой фирмы. Она является в основном результатом управленческих решений. К ней относят: цели, структуру, задачи, технологию и людей.

#### Цели

Организация, по определению, это — группа людей с осознанными общими целями. Организацию можно рассматривать как средство достижения целей, которое позволяет людям выполнить коллективно то, чего они не могли бы выполнить индивидуально. Цели есть конкретные конечные состояния или желаемый результат, которого стремится добиться группа, работая вместе. В ходе процесса планирования руководство разрабатывает цели и сообщает их членам организации. Этот процесс представляет собой мощный механизм координирования, потому что он дает возможность членам организации знать, к чему они должны стремиться.

#### Структура

Структура организации — это логические взаимоотношения уровней управления и функциональных областей, построенные в такой форме, которая позволяет наиболее эффективно достигать целей организации.

Разделение труда присутствует в любой организации. Характерной особенностью является специализированное разделение труда — закрепление данной работы за специалистами, т.е. теми, кто способен выполнить ее лучше всех с точки зрения организации как единого целого. Разделение управленческого труда между экспертами по маркетингу, финансам и производству является наглядным тому примером. Разделение работы по производству автомобиля на многочисленные малые операции, такие, например, как установка фар, также можно рассматривать как конкретную специализацию труда.

Число лиц, подчиненных одному руководителю, представляет собой сферу контроля. Сфера контроля — это важный аспект организационной структуры. Если одному руководителю подчиняется довольно большое количество людей, то мы говорим о широкой сфере контроля, которая дает в результате плоскую структуру управления. Если сфера контроля узкая, т.е. каждому руководителю подчиняется мало людей, можно говорить о многоуровневой структуре. В целом большие организации с плоской структурой имеют меньше уровней управления, чем организации сопоставимого размера с многоуровневой структурой.

Не существует идеальной сферы контроля. Многие переменные внутри самой организации и во внешней среде могут влиять на нее. Более того, ни сфера контроля, ни относительная «высота» структуры организации не являются функцией размера организации.

#### Задачи

Еще одним направлением разделения труда в организации является формулирование задач. Задача — это предписанная работа, серия работ или часть работы, которая должна быть выполнена заранее установленным способом в заранее оговоренные сроки. С технической точки зрения, задачи предписываются не работнику, а его должности. На основе решения руководства о структуре, каждая должность включает ряд задач, которые рассматриваются как необходимый вклад в достижение целей организации. Считается, что, если задача выполняется таким способом и в такие сроки, как это предписано, организация будет действовать успешно.

Задачи организации традиционно делятся на три категории. Это работа с людьми, предметами (машинами, сырьем, инструментами), информацией.

#### Технология

Технология — четвертая важная внутренняя переменная — имеет гораздо более широкое значение, чем традиционно считается. Большинство людей рассматривают технологию как нечто, связанное с изобретениями и машинами, например, полупроводниками и компьютерами. Однако социолог Чарльз Перроу, который много писал о влиянии технологии на организацию и общество, описывает технологию как средство преобразования сырья — будь то люди, информация или физические материалы — в искомые продукты и услуги. Люис Дейвис, писавший о проектировании работ, предлагает сходное широкое описание: «Технология — это сочетание квалификационных навыков, оборудования, инфраструктуры, инструментов и соответствующих технических знаний, необходимых для осуществления желаемых преобразований в материалах, информации или людях».

Задачи и технология тесно связаны между собой. Выполнение задачи включает использование конкретной технологии как средства преобразования материала, поступающего на входе, в форму, получаемую на выходе. По словам Виланда и Ульриха, «машины, оборудование и сырье, конечно, можно рассматривать как компоненты технологии, но наиболее значимым компонентом несомненно является процесс, с помощью которого исходные материалы (сырье) преобразуются в желаемый на выходе продукт. По сути своей технология представляет способ, который позволяет осуществить такое преобразование».

#### Люди

И организация, и руководители, и подчиненные ничто иное, как группы людей. Когда закрывается завод, принимает решение конкретный человек, а вовсе не абстрактное руководство. Когда выпускается продукция низкого качества, виноваты не «рабочие», а несколько конкретных людей, которые недостаточно мотивированы или не обучены. Если руководство — отдельные менеджеры — не признают, что каждый работник представляет собою личность с ее неповторимыми переживаниями и запросами, способность организации достичь намеченных целей будет поставлена под угрозу. Руководство, вообще говоря, достигает целей организации через других людей. Следовательно, люди являются центральным фактором в любой модели управления, включая и ситуационный подход.

Существует три основных аспекта человеческой переменной в ситуационном подходе к управлению: поведение отдельных людей, поведение людей в группах, характер поведения руководителя, функционирование менеджера в роли лидера и его влияние на поведение отдельных людей и групп. Понимание и успешное управление человеческой переменной очень сложно.

Несомненно, практический интерес для российских предпринимателей представляет опыт формирования внутренней предпринимательской среды японского предпринимателя К. Татеиси, о котором он рассказал в своей книге «Вечный дух предпринимательства». Суть эффективного, рационального менеджмента в компании «Омрон», позволяющего добиваться успехов по Татеиси, заключается в том, чтобы предоставить каждому работнику возможность достаточно заработать, чувствовать удовлетворение от своего труда и участвовать в управлении предприятием. В уважении личности проявляется высшая суть гуманизма менеджмента. По утверждению автора, между рационализмом и гуманизмом нет никаких противоречий. К примеру, если рациональной целью для вас является сокращение издержек производства, то успеха вы не добьетесь до тех пор, пока не создадите благоприятных условий для ваших работников, чтобы они могли сами решить данную проблему. Важное место в менеджменте компании «Омрон» занимают мотивация работников, создание такого производственного, управленческого климата, чтобы каждый работник смог в полной мере проявить свой талант. «В нашей компании занято около 15 тысяч человек, — пишет Татеиси. — Это означает, что мы имеем дело не просто с 15 тысячами людей, а с 15 тысячами различных подходов к жизни и работе, с 15 тысячами различных уровней образования и опыта, амбиций и характеров.

Для меня идеальным местом работы представляется то, где царит хорошее настроение, где кипит работа. Рабочее место должно излучать радость и покой и для самого работника, и для посетителя. Это ведет и к росту продуктивности, и к улучшению самочувствия людей, занятых работой. Пристального внимания заслуживает талант каждого служащего. В конечном счете, успех любой работы зависит от способностей человека и от умения применить эти способности. Для нас главное — талант как таковой, независимо от сферы его проявления».

Важными в механизме совершенствования управления компанией являются такие факторы, как внедрение гибкой структуры предприятия, реорганизация органов управления, внедрение принципа децентрализации управления, создание малых фирм, наделение их новыми правами и ответственностью. Так, на руководителя низовых подразделений компании были возложены «обязанности, весьма сходные с обязанностями президента компании средней руки», в результате низовое подразделение приобрело статус как бы независимой компании среднего размера со всеми обязанностями, правилами и мотивацией, что приносит положительные результаты.

Большую роль в совершенствовании менеджмента компании «Омрон» сыграло внедрение в практику управления понятия «предприятие — слуга общества» в виде девиза компании: Работать во имя Лучшей жизни, Лучшего мира для всех.

Следование этому девизу позволяло руководству компании внедрить рациональный менеджмент, расширять деловую активность всех подразделений компании, совершенствовать организацию производства, обновлять выпускаемую продукцию, увеличивать объемы продаж и получать больше прибыли, а на этой основе совершенствовать материальное стимулирование всех работников. В компании проведена корпоративная реконструкция, в основе которой лежали две главные идеи: приблизить администрацию к реальным условиям работы и создать в разумном объеме несколько предприятий, которым предоставлена полная самостоятельность и которые действуют в рамках компании как определенные небольшие фирмы. Эта реконструкция позволяет развивать предпринимательское управление, чему в немалой степени способствовало провозглашение трех лозунгов: «Продает каждый!», «Реагировать немедленно!», «Действовать молниеносно!». По этому поводу К. Татеиси пишет: «Каждое утро вместо того, чтобы по обычаю приветствовать друг друга, все наши работники должны были повторять эти лозунги, чтобы перед работой зафиксировать в своем сознании эти заповеди».

Задачей менеджмента в сфере производства является совершенствование управления всеми процессами производства продуктов, но менеджеру необходимо овладеть механизмом прогнозирования, планирования процесса производства. По мнению К. Татеиси, предприниматель должен взять себе за правило прогнозировать будущее и соответственно регулировать деятельность своей компании, используя обратные связи.

Для того чтобы вывести компанию на дорогу успеха, необходимы, по мнению К. Татеиси, следующие условия (факторы):

1) выработка четкого кредо компании;

2) соотношение целей компании с естественным поведением людей (человеческий фактор);

3) распределение доходов;

4) характерный дух (и совместная собственность);

5) понятие всеобщей заинтересованности (сопричастность);

6) перспективный рынок сбыта (новые товары);

7) оригинальная технология;

8) эффективное руководство.

**2. Риск упущенной выгоды**

Риски, связанные с вложение капитала (инвестиционные риски), подразделяются на:

- риск упущенной выгоды;

- риск снижения доходности;

- риск прямых финансовых потерь.

Риск упущенной выгоды — это риск наступления косвенного финансового ущерба (неполученная прибыль) в результате неосуществления какого-либо мероприятия (например, страхование, инвестирование и т.д.).

Риск снижения доходности может возникнуть в результате уменьшения процента и дивидендов по портфельным инвестициям, по вкладам и кредитам. Портфельные инвестиции связаны с формированием инвестиционного портфеля посредством приобретения ценных бумаг и других активов. Риск снижения доходности включает процентные и кредитные риски.

К процентным рискам относятся опасность потерь коммерческими банками, кредитными учреждениями, инвестиционными институтами, лизинговыми компаниями в результате превышения процентных ставок, выплачиваемых ими по привлеченным средствам, над ставками по предоставленным кредитам. К процентным рискам относятся также риски потерь, которые могут понести инвесторы в связи с изменением дивидендов по акциям, процентных ставок на рынке по облигациям, сертификатам и другим ценным бумагам. Рост рыночной ставки процента ведет к понижению курсовой стоимости ценных бумаг, особенно облигаций с фиксированным процентом. Суть процентного риска состоит в непредвиденном изменении процентной ставки на финансовом рынке.

Причиной возникновения процентных рисков могут быть изменение конъюнктуры финансового рынка, рост или снижение предложения свободных денежных ресурсов и другие факторы. Отрицательные финансовые последствия процентного риска проявляются в эмиссионной деятельности предприятия, в его дивидендной политике, краткосрочных финансовых инвестициях и некоторых других финансовых операциях.

Финансовые риски разрешаются с помощью различных средств и способов.

Средствами разрешения финансовых рисков являются избежание их, удержание, передача, снижение степени. Избежание риска означает простое уклонение от мероприятия, связанного с риском. Однако избежание риска для инвестора зачастую означает отказ от прибыли. Удержание риска — оставление риска за инвестором, т. е. на его ответственности. Так, инвестор, вкладывая венчурный капитал, заранее уверен, что он может за счет собственных средств покрыть возможную потерю венчурного капитала. Передача риска говорит о том, что инвестор передает ответственность за финансовый риск кому-то другому, например страховому обществу. В данном случае передача риска произошла путем страхования финансового риска. Снижение степени риска означает сокращение вероятности и объема потерь.

При выборе конкретного средства разрешения финансового риска инвестор должен исходить из следующих принципов.

1. Нельзя рисковать больше, чем это может позволить собственный капитал.

2. Надо думать о последствиях риска.

3. Нельзя рисковать многим ради малого.

Реализация первого принципа означает, что прежде чем вкладывать капитал, инвестор должен:

- определить максимально возможный объем убытка по данному риску;

- сопоставить его с объемом вкладываемого капитала;

- сопоставить его со всеми собственными финансовыми ресурсами и определить, не приведет ли потеря этого капитала к банкротству инвестора.

Объем убытка от вложения капитала может быть равен объему данного капитала, быть меньше или больше его. При прямых инвестициях объем убытка, как правило, равен объему венчурного капитала.

При портфельных инвестициях, т.е. при покупке ценных бумаг, которые можно продать на вторичном рынке, объем убытка обычно меньше суммы затраченного капитала.

Реализация второго принципа требует, чтобы инвестор, зная максимально возможную величину убытка, определил бы, к чему она может привести, какова вероятность риска, и принял бы решение об отказе от риска (т.е. от мероприятия), о принятии риска на свою ответственность или о передаче риска на ответственность другому лицу.

Действие третьего принципа особенно ярко проявляется при передаче финансового риска. В этом случае он означает, что инвестор должен определить приемлемое для него соотношение между страховым взносом и страховой суммой. Страховой взнос (или страховая премия) — это плата за страховой риск страхователя страховщику, согласно договору страхования или в силу закона. Страховая сумма — это денежная сумма, на которую застрахованы материальные ценности (или гражданская ответственность, жизнь и здоровье страхователя).

Риск не должен быть удержан, т.е. инвестор не должен принимать на себя риск, если размер убытка относительно велик по сравнению с экономией на страховом взносе.

Для снижения степени финансового риска применяются различные способы:

- диверсификация;

- приобретение дополнительной информации о выборе и результатах;

- лимитирование;

- страхование (в том числе хеджирование) и др.

**3. Задача**

Кредит в размере 10 000 у.е. получен под 12% годовых. Долг должен быть погашен ежемесячными выплатами в течение года. Найти размер погасительных платежей при равномерной выплате процентов.

**Решение:**

Одной из распространенных форм кредитования является потребительский кредит. Это краткосрочные суммы, выдаваемые на покупку товаров личного потребления. Для потребительских кредитов выплаты осуществляются в виде последовательных периодических платежей. В большинстве случаев, проценты начисляются на всю сумму кредита, и присоединяются к основному долгу. Погашение долга с процентами осуществляется частями на протяжении всего срока кредитования.

К концу некоторого периода в n лет, сумма вырастет следующим образом:

Pn = P(1 + nr)

Величина погасительного платежа:

R = Pn/ nm

n - количество лет, m - количество погашений в год.

П = 10000\*0,12 = 1200у.е.

П – проценты по кредиту

n = 1

m = 12

P1 = 11200у.е.

R = 11200/12 = 933,3у.е.

Ответ: Размер погасительных платежей при равномерной выплате процентов равен 933,3 у.е.

**Список использованной литературы**

1. Абчук В.А. Курс предпринимательства. — СПб.: Издательство «Альфа», 2001.

2. Основы менеджмента. Майкл Мескон, Майкл Альберт, Франклин Хедоури – Москва: Издательство «ДЕЛО», 1997

3. Финансовая среда предпринимательства и предпринимательские риски. Учебное пособие для вузов. Минат В.Н. – 2006.

4. www.business-topic.ru – "Предпринимательство. Предпринимательская деятельность"

5. www.director-seminars.ru - «Русская Школа Управления»