Государственный комитет

по высшей школе РФ

Саратовский ордена Трудового Красного Знамени государственный университет имени Н.Г.Чернышевского

Кафедра экономики и управления

Предприятие как основное звено экономики

Контрольная работа по экономике

студентки 4 курса 1 группы

исторического факультета

заочного отделения

Рыбкиной Н.А.

Саратов 1998

Содержание

Введение 3

Глава I. Предприятие в условиях рынка

§ 1. Виды, типы, формы, цели и функции предприятия 6

§ 2. Экономические показатели результатов деятельности предприятия 12

Глава II. Кадры предприятия

§ 1. Подбор, структура кадров 16

§ 2. Управление кадрами предприятия 17

Заключение 20

Список использованной литературы 21

Введение

Постепенный переход России от централизованно-плановой системы хозяйствования к рыночной по-новому ставит вопрос о методах ведения экономики предприятия. В условиях рыночных отношений центр экономической деятельности перемещается к основному звену всей экономики - предприятию. Именно на этом уровне создается нужная обществу продукция, оказываются необходимые услуги. На предприятии сосредоточены наиболее квалифицированные кадры. Традиционные структуры и уклады меняются. В этих условиях руководители предприятий, изучая и формируя то, что называется цивилизованными формами рыночных отношений, становятся своеобразными “архитекторами” развития новых хозяйственных связей и методов ведения экономики предприятия.

В своей работе я попытаюсь рассмотреть деятельность предприятия в условиях рыночной экономики, его виды, типы, формы, его цели и функции. Отдельная глава работы посвещена проблеме отбора, обучения персонала на предприятии и управления им.

Одной из важнейших проблем на современной этапе развития экономики является проблема в области работы с кадрами. В пособии В.В.Травина и В.А.Дятлова сделана попытка обобщения отечественного опыта работы с кадрами и использования зарубежной практики. При подготовке пособия были использованы монографии и разработки ряда отечственных авторов, а также материалы зарубежных центров.

К.С.Ремизов в своей работе рассматривает понятия: рынок рабочей силы, рынок труда, трудовой прцесс, нормироване труда. Он по-новому определяет понимание кадрового состава предприятия и методов управления.

Одним из первых отечественных учебников, рассматривающих деятельность предприятия в условиях рыночной экономики, является учебник “Экономика предприятия.” В учебнике дано комплексное изложение вопросов экономики, планирования и управления на предприятии. Рассматриваются вопросы функционирования предприятия, производственные ресурсы и эффективность их использования, научно-технический прогресс, формы общественной организации производства.

Экономические основы функционирования предприятия в условиях рынка рассматривают в своей работе В.П.Грузинов и В.Д.Грибов. Рассматриваются ресурсы предприятия и показатели их использования, анализируются экономические показатели результатов деятельности предприятия, рассматриваются вопросы управления предпринимательской деятельностью предприятия.

Зайцев Н.Л. в своей работе представляет материал о рыночной конкуренции в обеспечении экономического развития предприятия. Достаточно полно изложены вопросы товарной политики - рынок научно-технической продукции, оценка конкурентоспособности товара и производства. Приведены примеры, таблицы и формулы для расчета показателей.

Ф.Половцева, А.Власова в своей работе определяет кадровую политику как основу маркетинга предприятия, рассматривают конкретные примеры кадровой плитики на предприятии.

А.Малов и Е.Майн рассматривают экономическое положение предприятия на конкретном примере: АООТ “Тутаевский моторный завод.” Приведены показатели по работе завода в сравнении за несколько последних лет.

Министерство экономики РФ разработало программу “Концепции реформирования предприятий” ,где дана общая характеристика ситуации, основные цели и задачи реформирования предприятий, формы и методы государственной поддержки.

В учебнике “Экономика” рассмотрены основные виды, типы и формы предприятий. Показаны цели и функции работы.

Дисциплина “Экономика предприятия” тесно связана с другими дисциплинами, например с “Экономикой предпринимательства.” В учебнике “Курс предпринимательства” помимо традиционных вопросов, рассмотрено управление финансами на предприятии, разработка и анализ баланса фирмы, ценообразование на предприятии.

В учебном пособии “Финансы” особое внимание уделяется проблемам финансового менеджмента - управления финансами предприятий. Освещаются вопросы прибыли, налогообложения, инвестиций, финансового планирования и финансовой стратегии. Приведены фактические данные, цифровые примеры, расчеты и формы документов.

Пособие С.И.Самыгина и Л.Д.Столяренко содержит основы анализа и организации работы с персоналом, методы оптимизации трудовых процессов, проектирования рабочих мест, мотивации и оплаты труда, анализа рынка труда, отбора и оценки кадров, управления карьерой сотрудников. В книге проводится анализ особенностей современных концепций менеджмента, дается анализ практики управления персоналом в Японии и США.

Д.Коноков, К.Рожков анализируют проблемы выхода из кризиса крупных предприятий. Рассматривают варианты реструктуризации, в том числе дробление крупных предприятий на ряд мелких.

Г.Клейнер рассматривает роль предприятия в трансформируемой экономике России, концепции развития, механизмы принятия стратегических решений, стратегическое планирование на предприятиях.

В условиях рыночной экономики выживет лишь тот, кто наиболее грамотно и компетентно определит требования рынка, создаст и организует производство продукции, пользующейся спросом, обеспечит высоким доходом высококвалифицированных работников. Поставленные задачи сможет выполнить тот, кто хорошо усвоил основы экономики предприятия.

ГлаваI. Предприятие в условиях рынка

§1. Виды, типы, формы, цели и функции предприятия

На всех этапах развития экономики основным звеном является предприятие. Именно на предприятии осуществляется производство продукции, происходит непосредственная связь работника со средствами производства.Предприятие самостоятельно осуществляет свою деятельность, распоряжается выпускаемой продукцией, полученной прибылью, оставшейся в его распоряжении после уплаты налогов и других обязательных платежей.

В условиях рыночных отношений ключевой фигурой выступает предприниматель. Статус предпринимателя приобретается посредством государственной регистрации предприятия. При этом субъектом предпринимательской деятельности может быть как отдельный гражданин, так и объединие граждан. Таким образом, предприятие - это самостоятельный хозяйствующий субъект, созданный предпринимателем или объединением предпринимателей для производства продукции, выполнения работ и оказания услуг с целью удовлетворения общественных потребностей и получения прибыли.

Часто в экономическом обороте используется термин “фирма”, под которым понимается экономический субъкт, занимающийся различными видами деятельности и обладающий хозяйственной самостоятельностью. Иначе, фирма - это организация, которая владеет и ведет хозяйственную деятельность на предприятии.

По формам собственности предприятия подразделяются на:

- частые, которые могут существовать либо как поностью самостоятельные, независимые фирмы, либо в виде объединений и их составных частей.К частным можно отнести и те фирмы, на которых у государства есть доля капитала ( но не преобладающая );

- государственные, под которыми понимают как чисто государственные ( в том числе муниципальные ), где капитал и управление полностью принадлежат государству, так и смешанные, где государство обладает большей частью капитала или играет решающую роль в управлении.

По размерам предприятия подразделяются на малые, средние и крупные, исходя из двух параметров - численности занятых и объема производства.

Классификация предприятий по характеру деятельности (производственная и непроизводственная ) предполагает их деление на производящие материальные блага и услуги.

Классификация предприятий по признаку доминирующего фактора производства предусматривает трудоемкие, капиталоемкие, материалоемкие, наукоемкие предприятия.

По правовому статусу различают, прежде всего, хозяйственные товарищества и общества; производственные кооперативы; государственные и муниципальные унитарные предприятия; индивидуальных предпринимателей.

Хозяйственные товарищества. Объединение участников предпринимательской деятельности, партнеров для совместного бизнеса называют товариществом. Участие партнеров в товариществе принято скреплять письменным соглашением, или договором.В целях более тесного и прочного союза товарищество оформляется как предприятие. Товарищество позволяет соединить не только усилия, но и капиталы его участников. Лица, которые создают хозяйственное товарищество, именуются его учредителями. Каждый из них вносит определенный вклад в товарищество и становится его участником. Первоначальный вклад называют уставным или складочным капиталом.

Участники хозяйственных товариществ вправе участвовать в управлении делами, получать информацию о деятельности товарищества, знакомиться с его документацией, принимать участие в распределении прибыли, получать при ликвидации товарищества часть имущества, оставшегося после расчетов с кредиторами, или денежный эквивалент стоимости. В то же время участники хозяйственных товариществ несут ряд обязательств перед организациями, членами которых они являются.

В зависимости от вида имущественной ответственности участники товарищества делятся на два основных типа: полное товарищество и товарищество на вере. Одной из характерных черт полного товарищества является высокая степень и мера имущественной ответственности его участников за выполнение принятых обязательств.

Промежуточная форма между полным товариществом, участники которого несут полную имущественную ответственность, и товариществом с ограниченной ответственностью получила название товарищества на вере. Такие товарищества называются также коммандитными. Коммандитное товарищество, подобно полному товариществу, представляет собой объединение нескольких граждан или юридических лиц на основании договора между ними в целях ведения совместной хозяйственной деятельности. Но принципиальное отличие коммандитного товарищества от полного состоит в том, что только часть его членов, именуемых полными товарищами, несет полную ответственность по обязательствам товарищества всем своим имуществом. Другая же часть в виде членов-вкладчиков несет ограниченную ответственность и отвечает по обязательствам только своим паевым вкладом в общество.

Общества с ограниченной ответственностью. Главный признак, определивший название и составляющий одно из важнейших преимуществ общества с ограниченной ответственностью, состоит в том, что участники общества с ограниченной ответственностью несут ответственность по обязательствам, принятым на себя таким обществом, только в пределах своих вкладов в капитал общества. Именно в этом смысле ответственность общества ограничена. В качестве учредительных документов такого общества выступает устав и учредительный договор.

Общество с ограниченной ответственностью представляет собой юридическое лицо, действует в соответствии с принятыми его участниками уставом и учредительным договором, имеет собственное наименование с обязательным указанием в нем организационно-правовой формы.

К числу преимуществ обществ с ограниченной ответственностью относится относительно невысокий минимально допустимый размер уставного капиала. Это дает возможность начать собственное дело даже при малом стартовом капитале. Общества с ограниченной ответственностью создаются как объединения партнеров по делу, лиц и организаций, между которыми существует постоянный деловой контакт и имеет место взаимная заинтересованность в общем успехе. В этой связи общества с ограниченной ответственностью весьма подходят для организации семейных предприятий, фирм, объединяющих постоянно сотрудничающих предпринимателей.

Акционерные общества. Акционерным называется хозяйственное общество, уставной капитал которого делится на определенное число акций. Участники открытого акционерного общества могут продавать или передавать свои акции без согласия других акционеров этого общества. В закрытом акционерном обществе акции распределяются только среди учредителей или иного заранее определенного круга лиц. Главная особенность открытого акционерного общества состоит в том, что его имущественный и денежный капитал формируется путем открытой, свободной продажи своих акций. Акционерные общества открытого типа представляют одну из наиболее распространенных и цивилизованных форм организации коллективного бизнеса.

В форме акционерных обществ могут существовать и крупные, и средние, и малые предприятия. Создание акционерных обществ обычно предполагает привлечение значительного числа участников.Акционерное общество является единственным полновластным собственником принадлежащего ему имущественного комплекса, то есть материально-вещественных, информационных и интеллектуальных ценностей. Акционеры являются собственниками только ценных бумаг, которые дают им право получения определенной доли дохода общества в виде процентов, именуемых дивидентами.

Таким образом, объекты права собственности акционеров и акционерного общества не совпадают. Акционер распоряжается сам своей акцией как ценной бумагой. Имуществом же распоряжается только общество в лице его представительских органов управления.

Конечно, акционер способен влиять на использование имущественного комплекса и его деятельности в целом, участвуя в управлении. Такое право реализуется прежде всего благодаря тому, что обыкновенная акция ( в отличие от привилегированной, дающей право на твердый процент дивидентов ) предоставляет возможность голосовать на собраниях акционеров, избирать правление. При этом реализуется принцип “ одна акция - один голос”. Оказать существенное влияние на ход событий возможно, только имея солидный пакет акций, лучше всего - контрольный.

Кооперативы и малые предприятия.. Имущество кооперативов формируется на долевой основе за счет взносов его членов, производимых в денежной и материальной формах. Источниками образования имущества служат также продукция кооператива и доходы, получаемые от ее раелизации. Высшим органом управления кооператива является общее собрание. Исполнительные органы представлены правлением, возглавляемым председателем.

С начала проведения экономической реформы в России значительное распространение получил такой тип хозяйственной структуры, как малое предприятие. Малые предприятия способны к высокому динамизму развития, самостоятельны в выборе стратегии развития и ее реализации, имеют упрощенную организационную структуру, обслуживаются относительно небольшим числом работников. Малые предприятия могут создаваться в различных организационно-правовых формах. Выбор наиболее приемлемой организационно-правовой формы малого предприятия обычно осуществляется его учредителями - физическими и юридическими лицами.

Объединения предпринимателей. Крупномасштабному бизнесу свойственны формы организации, в основе которх лежит объединение предприятий, фирм в совокупные структуры. Это собирательные ассоциативные формы. Рассмотрим отдельные типы ассоциативных организационных структур, наиболее распространенных в экономике развитых стран.

Корпорация - это акционерное общество, объединяющее деятельность нескольких фирм для достижения их общих целей или защиты привилегий. Как юридическое лицо, корпорация несет ответственность по долгам и налогам за все входящие в нее предприятия и выступает в качестве самостоятельного субъекта предпринимательской деятельности.

Хозяйственные ассоциации - договорные объединения предприятий и организаций, создаваемые для совместного выполнения однородных функций и координации общей деятельности. Ассоциации относятся к одной из самых мягких форм оъединений, минимально ограничивающих действия входящих в них членов ассоциации. Участники ассоциации обладают правом входить в любые другие ассоциаци.

Концерны - форма договорных крупных объединений обычно монопольного типа, позволяющая использовать возможности крупномасштабного производства, комбинирования, кооперирования, благодаря наличию производственно-технологических связей. Возникновение концернов в странах с развитой рыночной экономикой исторически было обусловлено прежде всего концентрацией капитала, его перенакоплением у отдельных товаропроизводителей. Таким образом, участники концернов взаимозависимы не по договору, а по существу экономических отношений.

Холдинговые компании характеризуются тем, что они обладают контролем над другими компаниями либо за счет владения их акциями и денежным капиталом, либо в связи с правом назначить директоров подконтрольных компаний. Механизм принятия решений в акционерных обществах позволяет холдингу влиять на хозяйственные, коммерческие решения предприятий, входящих в холдинговое объединение. Хотя эти предприятия остаются в правовом отношении самостоятельными, холдинг способен направлять их в русло интересов большой компании как большой целостной структуры.

Консорциум - временное добровольное объединение предприятий, организаций, образуемое для решения конкретных задач и проблем, осуществления крупных инвестиционных, научно-технических, социальных, экологических проектов. В консорциум могут входить и крупные, и мелкие предприятия, желающие принять участие в осуществлении проектного или иного предпринимательского замысла, но не обладающие самостоятельными возможностями его осуществления. Консорциум представляет потенциально эффективный организационно-стрктурный способ временной интеграции кадров, мощностей, материальных и финансовых ресурсов.

В условиях рынка предприятие решает две задачи - произвести продукцию и реализовать ее. В зависимости от решения этих задач предприятие будет процветать или станет несостоятельным. Для того чтобы знать, что необходимо производить - какой ассортимент, в каком количестве - предприятие предприятиу должно изучить рынок, т. е. заняться маркетингом. Причем маркетингом необходимо заниматься постоянно - как до запуска продукции в производство, так и после, в процессе реализации продукции.

Для принятия решений необходимо собрать и проанализировать достоверную информацию, которая включает:

- характеристику товаров: являются они товарами конечного потребления или промежуточными, готовыми изделиями или полуфабрикатами, необходима служба сервиса или нет, приемлема ли цена потребителю, каковы цены у конкурентов;

- общую характеристику рынка: большое или малое число потребителей, способы покупки товаров, оношение покупателей к товарам, к условиям и срокам поставки, условия продажи у конкурентов;

- каналы распространения товаров: наличие посредников между производителями и потребителями, их количество;

- конкретное состояние рынка: сущность и степень конкуренции, существует ли конкеренция между производителями товаров и каков ее уровень;

- законодательные ограничения: существуют ли законодательные ограничения, которые могут препятствовать маркетинговой деятельности;

- уровни управленческой деятельности в области маркетинга: долговременные цели фирмы, учитывающие ситуацию на внутренем и внешних рынках и тенденции ее развития; финансовые, материальные и иные ресурсы, необходимые для достижения этих целей.

В производстве продукта и осуществлении маркетинговой политики необходимо учитывать жизненный цикл продукта на рынке, который включает ряд стадий:

- внедрение, требующее больших затрат, поэтому торговля товаром на этой стадии, как правило убыточна;

- рост как результат признания покупателем товара и быстрого увеличения спроса на него. При росте объема продаж и соответственно прибыли стабилизируются расходы на рекламу;

- зрелость, характерна тем, что большинство покупателей товар уже приобрели, поэтому темпы роста продаж, достигнув максимума, начинают падать, прибыль также начинае снижаться в связи с увеличением расходов на рекламу и другие маркетинговые мероприятия;

- насыщение, в этом периоде, несмотря на принятые меры, рост продаж больше не наблюдается. Прибыль от торговли продолжает увеличиваться из-за снижения расходов на производство;

- спад, представляет собой период резкого снижения продаж, а затем и прибыли;

Предприятие на входе потребляет ресурсы определенного вида, чтобы потом в результате производственного процесса на выходе получить трансформированные ресурсы, ресурсы иной потребительской стоимости. Соотношение ресурсов на выходе составляет содержание такого предмета, как экономика предприятия. Ее интерисует соотношение в использовании ресурсов, которое предполагает превышение доходной части над расходной.

Под экономическими ресурсами понимают все природные, людские и произведенные человеком ресурсы, которые используются для производства товаров и услуг. Все разнообразие ресурсов можно классифицировать в соответствии с различными подходами: материальные ресурсы - земля, или сырьевые материалы, и капитал; людские ресурсы - труд и предпринимательская деятельность.

Получение прибыли - это непосредственная цель предприятия. Но получить прибыль предприятие может только в том случае, если оно производит продукцию или услуги, которые реализуются, т.е. удовлетворяют общественные потребности. Соподчиненность этих двух целей - удовлетворение потребности и получение прибыли - следующая. Нельзя получить прибыль, не изучив потребности и не начав производить тот продукт, который удовлетворяет потребности. Необходимо произвести продукт, который удовлетворит потребности и притом по такой цене, которая удовлетворила бы платежеспособные потребности. А приемлемая цена возможна только в том случае, когда предпритяие выдерживает определенный уровень издержек, когда потребляемые ресурсы, затраты их меньше, чем полученная выручка, т.е. когда оно работает с прибылью. В этом случае и говорится, что прибыль - непосредственная цель функционирования предприятия и одновременно это результат его деятельности. Если предприятияе не укладывается в рамки такого поведения и не получает прибыли от своей производственной деятельности, оно вынуждено уйти с экономической сферы, признать себя банкротом.

В соответствии с законом РФ “ О несостоятельности (банкростве) предприятий “ под несостоятельностью предприятия понимается неспосоность удовлетворить требования кредиторв по оплате товаров, работ или услуг, включая неспособность обеспечить обязательные платежи в бюджет и внебюджетные фонды в связи с превышением обязательств должника над его имуществом или в связи с неудовлетворительной структурой баланса должника.

Внешним признаком несостоятельности предприятия является приостановление его текущих платежей, если предприятие не способно обеспечить ваполнение требований кредиторов в течение трех месяцев со дня наступления сроков их выполнения. Это внешний признак несостоятелности. Формально же предприятие считается несостоятельным по решению арбитражного суда или при добровольной ликвидации со дня официального уведомления.

§ 2. Экономические показатели результатов деятельности предприятия

Финансы предприятий - это экономические, денежные отношения, возникающие в результате движения денег: на их основе на предприятиях функционируют различные денежные фонды. Финансовые отношения предприятий состоят из четырех групп: - с другими предприятиями и организациями; - внутри предприятия; - внутри объединений, предприятий, которые включают отношения с вышестоящей организацией; внутри финансово-промышленных групп, а также холдинга; - с финансово-кредитной системой - бюджетами и внебюджетными фондами, банками, страхованием, биржами, различными фондами.

Важнейшей стороной финансовой деятельности предприятий является формирование и использование различных денежных фондов. Через них осуществляется обеспечение хозяйственной деятельности необходимыми денежными средствами, а также расширенного воспроизводства; финансирование научно-технического прогресса; освоение и внедрение новой техники; экономическое стимулирование; расчеты с бюджетом, банками. К таким фондам относятся следующие. При организации предприятие должно иметь уставной фонд, или уставной капитал, за счет которого формируются основные фонды и оборотные средства. Уставной капитал - основной источник собственных средств предприятия. Сумма уставного капитала акционерного общества отражает сумму выпущенных им кций, а государственного и муниципального предприятия - величину уставного фонда.

Резервный капитал - это денежный фонд предприятия, образуемый за счет отчислений от прибыли. Предназначен для покрытия убытков, а в акционерных обществах также для погашения облигаций общества и выкупа его акций.

Фонд накопления - это средства, отчисляемые из чистой прибыли предприятия и направляемые на развитие производства. Естественно, одной чистой прибыли не всегда хватает для финансирования программы развития производства. В этом случае предприятие образует инвестиционный фонд, концентрирующий все средства, направляемые на развитие производства, в том числе чистую прибыль, и амортизационный фонд, предназначенный для простого воспроизводства основных фондов, а также привлеченные и заемные источники.

Фонд потребления создается за счет отчислений от чистой прибыли и напрвляется на выплату дивидентов, единовременных поощрений, материальной помощи, на оплату дополнительных отпусков, питания, проезда на транспорте и другие цели.

Валютный фонд формируется на предприятиях, получающих валютную выручку от экспортных операций или покупающих валюту для импортных операций. В этих целях предприятиям в коммерческом банке, имеющем лицензию Центрального банка РФ, для проведения валютных операций открывается валютный счет.

Кроме рассмотренных выше постоянных денежных фондов, предприятие периодически создают оперативные денежные фонды. Дважды или один раз в месяц на предприятии формируется фонд для выплаты заработной платы. Периодически предприятие организует фонд для платежей в бюджет различных налогов.

В целях управления финансами предприятий применяется финансовый механизм. Финансовый механизм предприятий - это система управления финансами предприятия, предназначенная для организации взаимодействия финансовых отношений и фондов денежных средств с целью эффективного их взаимодействия на конечные результаты производства. Финансовый механизм предприятий является центральным во всем финансовом механизме, что объясняется ведущей ролью финансовой сферы материального производства. Отсюда и высокие требования, которые к нему предъявляются. Финансовый механизм предприятий связан с управлением финансовыми отношениями, возникающими на предприятиии, и их денежными фондами.

В условиях рыночной экономики значение цены огромно. Цена определяет структуру и объем производства, движение материальных потоков, распределение товарной массы и, наконец, уровень жизни общества. Цена и ценовая политика для предприятия - второй после товара существенный элемент маркетиногой деятельности. Именно поэтому разработке ценовой стратегии и цен должно уделяться пристальное внимание. Принятие решения в области цен сопряжено с необходимостью учитывать многочисленные факторы: - себестоимость товара; - цена конкурентов и возможность ее изменения; - ожидаемая реакция покупателей на возможные изменения цены; - воздействие государства на политику цен предприятия.

Характеристика основных ценообразующих факторов:

- Спрос - это желание и возможность потребителя купить товар или услугу в определенное время и в определенном месте.

- Предложение - это то количество товаров, которое продавцы готовы предложить покупателю в определенное время и в определенном месте. При росте цен кривая спроса падает, а кривая предложения возрастает. На величину предложения товаров влияет ряд факторов, главные из которых издержки производства. Снижение затрат при производстве продукта позволяет выпустить больше товаров. Рост себестоимости приводит к противоположному результату - предложение снижается. Особенностью свободного рынка - в том, что при определенном количестве предложенной продукции он как бы сам по себе стремится к равновесию. Таким образом, при соответствии спроса и предложения устанавливается равновесная, или рыночная цена.

- Эластичность показывает, как изменяется спрос на товар при изменении его цены, какую ценовую политику должно избрать предприятие при той или иной ставке налогообложения на прибыль.

Сглаживает и временно устраняет противоречия между спросом и предложением - конкуренция - ценовая и неценовая. Влияние на уровень и динамику цен оказывает состояние финансово-кредитной сферы, при этом непосредственное влияние на цены оказывают изменения покупательской способности денежной единицы. В нормально функционирующей экономике, соотншение между суммой цен товаров и количеством денег в обращении относительно стабильно. При отсутствии такого условия в системе “ количество денег - сумма цен “ начинает изменяться сумма цен.

Важным факторм, является государственное регулирование. Существуют прямые и косвенные меры воздействия государства на цены.

ГлаваII. Кадры предприятия

§1. Подбор, структура кадров

Трудовые ресурсы на предприятии - это объект постоянной заботы со стороны руководства предприятием. Роль трудовых ресурсов значительно возрастает в период рыночных отношений. Хорошо подобранный трудовой коллектив - одна из основных задач предпринимателя. Это должна быть команда единомышленников и партнеров, способных осознавать, понимать и реализовывать замыслы руководства предприятия.

Трудовые отношения - едва ли не самый сложный аспект работы предприятия. Гораздо легче справиться с техническими и технологическими неполадками, чем разрешить конфликтные ситуации, возникающие в коллективе, где нужно учитывать индивидуальные склонности, личностные установки, психологические предпочтения. Человеческий капитал является краеугольным камнем конкурентоспособности, экономического роста и эффективности. Основные аспекты влияния человеского фактора на повышение эффективности работы предприятия: отбор и продвижение кадров, подготовка кадров и их непрерывное обучение, стабильность и гибкость состава работников, совершенствование материальной и моральной оценки труда работников.

Существует два главных критерия отбора и продвижения работников: высокая профессиональная квалификация и способность к обучению; опыт общения и готовность к сотрудничеству.

Система оплаты труда должна быть гибкой, стимулировать повышение производительности труда, обладать достаточным мотивационным эффектом. Гибкость системы оплаты труда - в том, что определенная часть заработка ставиться в зависимость от общей эффективности работы предприятия.

Организация труда и управление коллективом предприятия включает: наем сотрудников в условиях неполной занятости; расстановку работников в соответствии со сложившейся системой производства; распределение среди них обязанностей; подготовку и переподготовку кадров; стимулирование труда; совершенствование организации труда.

Наем сотрудников в условиях рыночной экономики предполагает поддержание постоянных связей с учебными заведениями, использование при пиеме на работу системы заявок и рекомендаций, проведение экзаменов и собеседований, оценку рекомендаций и отзывов и установление испытательного срока. Расстановка рабочих и распределение среди них обязанностей основаны на сложившейся системе разделения труда. Формы разделения труда: технологическая - по видам работ, профессиям и специальностям; пооперационная - по отдельным видам операций технологического процесса; по функциям выполняемых работ - основных, вспомогательных, подсобны; по квалификации.

При подборе кадров важное значение имеет трудовой договор или контракт. Это непосредственное соглашение между предпринимателем и человеком, поступающим на рабоу, конкретная система найма, которая широко распространена за рубежом и находит все большее применение в отечественной практике. В трудовом договоре оговариваются: трудовая функция, место работы, должностные обязанности, квалификация, специальность, размер заработной платы и время начала работы. По срокам трудовые договоры различаются - не более трех лет, на время выполнения определенной работы или на неопределенный срок.

В отличие от трудового договора договор подряда предполагает выполнение работы по заданию предприятия за обусловленную в договоре цену. Оплата производится по конечному результату независимо от количества и качества затраченного труда.

Все работающие на предприятии делятся на две категории: промышленно-производственный персонал, занятый производством и его обслуживанием; персонал непромышленных организаций - в основном работники жилищно-коммунального хозяйства, детских и врачебно-санитарных учреждений, принадлежащих предприятияю.

К рабочим относят работников предприятия, непосредственно занятых созданием материальных ценностей или оказанием производственных и транспортных услуг. Рабочие подразделяются на основных и вспомогательных.

Специалисты и руководители осуществляют организацию производственного процесса и руководство им.

К служащим относятся работники, осуществляющие финансово-расчетные, снабженческо-сбытовые и другие функции.

Квалификация работ определяется уровнем специальных знаний и практических навыков и характеризует степень сложности выполняемого им конкретного вида работы. Соответствие его способностей, физических и психических качеств той или иной профессии означает профессиональную пригодность работника.

§ 2. Управление кадрами предприятия

Продолжительное время в вопросах управления кадрами существовало много споров, разночтений. Все они были сопряжены с централизацией кадровой политики в едином народно-хозяйственном комплексе. Изменение экономического курса в сторону развития рынкка вызвало необходимость по-новому определиться в понимании кадрового состава предприятий и методов управления им.

В настоящее время рабочая сила превращается в товар и ее движение подчиняется законам рынка. В этой связи важно различать рынок рабочих мест, рынок рабочй силы и рынок труда.

Первичным является рынок рабочих мест, выражающий собой спрос на рабочую силу. Здесь в качестве характеристики рабочего места выступают требования к человеку как исполнителю работ. Рынок рабочей силы - это выражение ее предложения. На основе сочетания рынка рабочих мест и рынка рабочей силы формируется рынок труда как базис всей системы товарно-рыночных отношений.

Управление кадрами на предприятиях призвано решать три основные задачи: формировать состав и кадровую структуру предприятий; поддерживать стабильность кадров в сочетании с конъюнктурой рынка; максимально возможно использовать в процессе производства функционирующую рабочую силу.

Российские предприятия по старой традиции ориентированы на личность директора. Решения в большенстве случаев принимаются только им и доводятся до работников в виде указаний и распоряжений.

К сожалению, у нас не осуществляется участие трудового коллектива в управлнеии в той форме, которая распространена в западных странах в виде советов представителей рабочих и служащих, которые наделены правами в решениях всех жизненно важных вопросов предприятия. Нынешний процесс реформ ведет к постепенному упразднению иерархии и развитию демократизации трудовых коллективов. Образование акционерных обществ и передача акций коллективам превращает безвластных исполнителей в совладельцев. Известны многие случаи, когда не способные к руководству директора на собраниях акционеров отстранялись от должности и замещались новыми. На основе коллективной собственности развивается механизм, побуждающий изжить иерархическую структуру управления.

Важнейшим условием эффективного управления кадрами является нормирование труда. С точки зрения управления кадрами нормирование труда - это научный инструмент для объективного определения численности и состава кадров. Процесс нормирования труда слагается из двух последовательных этапов. Первый этап. Комплексный анализ производственных условий выполнения данной работы. На этой основе с учетом научных достижений и обобщения передового опыта проектируется регламент наиболее производительного выполнения работы, состоящий из нововведений. Второй этап. Практическое внедрение нововведений, сочетающихся с обучением работников и расчетом нормативной продолжительности выполнения работы.

Кадровая политика за последние годы претерпела серьезные изменения. Кадровой политикой начинают заниматься все уровни управления предприятия: высшее руководство, начальники подразделений, кадровая служба.

Большое значение в реализации кадровой политики имеют рыночные условия, общее положения трудового законодательства. Они включают конституционные положения о свободе развития личности, гарантии собственности, свободе коалиций. Запрещены произвольные действия предпринимателя по отношению к рабочему, в том числе и в части увольнения. Прием на работу сотрудников является компетенцией фирм и предприятий.

Анализируя тенденции работы с персоналом в ближайшем будущем, можно увидеть, что в выполнении функций руководства кадрами все большее значение приобретают стратегические аспекты, однако сохраняются и классические традиционные инструменты работы с кадрами, такие, как планирование в области кадров, привлечение рабочей силы, повышение квалификации кадров.

Заключение

Усилия органов государственной власти в ходе экономической реформы были напрвлены на проведение рыночной макроэкономической политики. Создание макроэкономических условий для экономического роста не сформировало реальные предпосылки для преодоления промышленного кризиса.

К числу наиболее характерных для современных предприятий проблем, препятствующих их эффективному функционированию в условиях рынка, следует отнести: неэффективность системы управления; низкий уровень ответственности руководителей предприятий перед учредителями за последствия принимаемых решений, сохранность и эффективное использование имущества предприятия; небольшие размеры уставного капитала акционерных обществ; отсутствие эффективного механизма исполнния судебных решений; необеспеченность единства предприятия как имущественного комплекса, что снижает его инвестиционную привлекательность; высокие расходы на содержание объектов социально-культурного назначения и жилищно-коммунального хозяйства; отсутствие достоверной информации о финансово-экономическом положении предприятия для собственников, акционеров, руководителей предприятия и др.

Для устранения негативных тенденций необходимо сконцентрировать внимание на обеспечении эффективного развития предприятия как основного элемента экономической системы России.

Переход предприятия на общепринятые в рыночной экономике принципы функционирования составляет содержание реформы предприятий. Целью реформы предприятий является содействие их реструктуризации, способствующей улучшению управления на предприятиях, симулированию их деятельности по повышению эффективности производства и конкурентоспособности выпускаемой продукции, а также производительности труда, снижению издержек производства, улучшению финансово-экономических рзультатов.

Приоритетные задачи реформы предприятий:

- обеспечение инвестиционной привлекательности предприятий

- защита прав акционеров (для акционерных обществ)

- разгранчение ответственности участников и упрвляющих, развитие механизмов корпоративного управления, обеспечения свободного перераспределения прав участия в капитале акционерного общества

- совершенствование механизмов исполнения судебных решений

- обеспечение учредителей, акционеров, участников, инвесторов и кредиторов достоверной информацией о финансово-экономическом положении предприятий

- создание эффективного механизма управления предприятием.

Список использованной литературы

Грузинов В.П., Грибов В.Д. Экономика предприятия. - М.,1996

Зайцев Н.Л. Экономика промышленного предприятия. - М.,1996

Клейнер Г. Механизмы принятия стратегических решений и стратегическое планирование на предприятиях // Вопросы экономики. - 1998. - N 9. - С. 46-65

Коноков Д., Рожков К. Как выйти из кризиса крупным предприятиям // Проблемы теории и практики управления. - 1998. - N 4. - С. 88-93

Курс предпринимателства / Под ред. В.Я.Горфинкеля, В.А.Швандара. - М.,1997

Малов А., Майн Е. Экономическое положение предприятия // Экономист. - 1997. - N 8. -С. 30-41

Министерство экономики РФ. Концепция реформирования предприятий // Вопросы экономики. - 1997. - N 9. - С. 4-12

Половцева Ф., Власова А. Кадровая политика - основа маркетинга предприятия // Маркетинг. - 1996. - N 2. - С. 50-52

Ремизов К.С. Управление кадрами предприятий в условиях рынка // Вестник МГУ. - 1995. - N 4. - С. 74-79

Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Менеджмент персонала. - Ростов- на-Дону, 1997

Травин В.В., Дятлов В.А. Основы кадрового менеджмента. - М.,1995

Финансы / Под ред. А.М.Ковалевой. - М.,1997

Экономика / Под ред. А.С.Булатова. - М.,1997

Экономика предприятия / Под ред. В.Я.Горфинкеля, Е.М.Купрякова. -М.,1996