

ГОУ ВПО «ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ
кафедра «Экономика предприятия»

**Методические рекомендации по прохождению практик
по образовательной программе магистратуры**

Укрупненная группа направлений подготовки:	38.00.00 Экономика и управление
Направление подготовки:	38.04.01 Экономика
Уровень высшего профессионального образования:	Магистратура
Образовательный уровень:	Магистр
Профиль:	Экономика предприятий
Квалификация:	Магистр
Форма обучения:	очная, заочная

УТВЕРЖДАЮ:

И.о. декана экономического факультета
Полшков Ю.Н.



Методические рекомендации по прохождению практик по образовательной программе магистратуры составлены на основе ГОС ВПО по направлению подготовки 38.04.01 Экономика и «Положения об организации учебного процесса в образовательных организациях высшего профессионального образования Донецкой Народной Республики», утвержденного приказом Министерства образования и науки ДНР «30» октября 2015 г. № 750» с учетом «Изменений к Положению об организации учебного процесса в образовательных организациях высшего профессионального образования Донецкой Народной Республики» от 10.08.2016 г. № 832.

Разработчики:

Профессор кафедры «Экономика предприятия», д-р экон. наук, профессор Краснова В. В.
Профессор кафедры «Экономика предприятия», д-р экон. наук, доцент Савченко М.В.
Доцент кафедры «Экономика предприятия», канд. экон. наук, доцент Бычкова О. В.
Доцент кафедры «Экономика предприятия», канд. экон. наук, доцент Давлианидзе Я. С.
Доцент кафедры «Экономика предприятия», канд. экон. наук, доцент Кошелева Е. Г.
Доцент кафедры «Экономика предприятия», канд. экон. наук, доцент Селиванова Ю. В.
Доцент кафедры «Экономика предприятия», канд. экон. наук, доцент Стрелина Е. Н.
Доцент кафедры «Экономика предприятия», канд. экон. наук, доцент Щетинская Я. В.
Доцент кафедры «Экономика предприятия», канд. экон. наук, доцент Еропутова О. А.
Доцент кафедры «Экономика предприятия», канд. экон. наук, доцент Кондрашова Е. А.
Доцент кафедры «Экономика предприятия», канд. экон. наук, доцент Тофан А. Л.
Старший преподаватель кафедры «Экономика предприятия» Комисова М. М.

Методические рекомендации по прохождению практик по образовательной программе магистратуры утверждены на заседании кафедры «Экономика предприятия»

Протокол № 1 от 31.08.2016 г.

Зав. кафедрой

_____ В.В. Краснова

Методические рекомендации по прохождению практик по образовательной программе магистратуры одобрены учебно-методической комиссией экономического факультета
Протокол № 1 от 15.09.2016 г.

Председатель учебно-методической
комиссии экономического факультета

_____ Е.Н. Стрелина

© ГОУ ВПО «Донецкий национальный
университет»

© М. М. Комисова

1. Область применения

Практика является обязательным элементом основной образовательной программы обучения в магистратуре и представляет собой вид учебной работы, направленный на развитие практических навыков и умений, а также формирование компетенций обучающихся в процессе выполнения определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью. Учебным планом Донецкого национального университета по направлению 38.04.01 «Экономика» профиль «Экономика предприятий» предусмотрены следующие виды практик:

- учебная
- производственная
- научно-исследовательская работа студента-магистранта, включающая преддипломную практику и подготовку выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации)

Каждый из этих видов практик ориентирован на следующие виды деятельности:

- научно-исследовательская;
- аналитическая.

2. Нормативные ссылки

Настоящая программа разработана в соответствии со следующими нормативными документами:

- Закона Донецкой Народной Республики «Об образовании» от 13.07.2015 г.;
- Положения об организации учебного процесса в образовательных организациях высшего профессионального образования Донецкой Народной республики, утвержденного приказом МОН ДНР от 10.10.2015г. № 750;
- Государственного образовательного стандарта Высшего профессионального образования (ГОС ВПО) по направлению подготовки 38.04.01 Экономика, утвержденного приказом МОН ДНР от 24.08.2016 г. № 860;
- Методических рекомендаций по разработке основных образовательных программ, утвержденных приказом ректора Университета от 24.12.2015 г. № 76/05 по действующим направлениям (специальностям) подготовки специалистов;
- Изменений к «Положению об организации учебного процесса в образовательных организациях высшего профессионального образования Донецкой Народной Республики» от 10.08.2016 г. № 832;
- локальных нормативных актов Университета;
- других нормативными документами МОН ДНР и Университета.

3. Цель, задачи и планируемые результаты прохождения практик

Целью учебной практики является закрепление и конкретизация теоретических знаний, полученных студентами магистратуры на аудиторных занятиях, формирование компетенций в процессе выполнения определенных видов работ, выработка навыков применения полученных знаний при решении конкретных вопросов.

Основными **задачами** учебной практики являются:

- сбор информации об основных характеристиках организации;
- первичный анализ собранной информации;
- определение темы и составление программы научного исследования (конкретизируется руководителем программы подготовки магистров);
- составление списка литературы и источников по проблеме научного исследования (конкретизируется научным руководителем).

Целью производственной практики является формирование умений и навыков аналитической деятельности, соответствующих общекультурным, общепрофессиональным компетенциям и профессиональных компетенций применительно к аналитическому виду деятельности в процессе выполнения определенных видов работ, выработка навыков применения полученных знаний при решении конкретных вопросов, а также формирование у выпускника магистратуры системы профессиональных компетенций педагога, подготовленного к работе в образовательных учреждениях системы профессионального образования.

Основными задачами практики являются:

- использование теоретических знаний для анализа деятельности организации-места прохождения практики;
- выявление, описание и оценка нестандартных ситуаций в деятельности организации-места практики, определение возможных решений по преодолению негативных последствий, а также определение форм социальной и этической ответственности за принятые решения;
- составление отчета по результатам производственной практики в соответствии с требованиями, предъявляемыми к форме и содержанию отчета;
- проведение экономических расчетов, необходимых для характеристики деятельности организации-места практики, на основе информации, полученной из разных источников, анализ полученных результатов;
- составление прогноза основных социально-экономических показателей деятельности предприятия, отрасли, региона и экономики в целом (в зависимости от специфики деятельности организации-места практики и направления научно-исследовательской работы магистранта) с использованием различных методов социально-экономического

прогнозирования;

— предоставить возможность применять знания, умения и навыки, полученные магистрантами в процессе изучения дисциплин общекультурного, психолого-педагогического и специальных блоков;

— овладеть методикой подготовки и проведения разнообразных форм проведения занятий;

— совершенствовать необходимые для работы педагога методические умения в соответствии с современными требованиями (проектирование содержания и форм учебной работы, отбор и применение современных интерактивных форм и методов обучения);

— совершенствовать практические умения и навыки взаимодействия с разными участниками образовательного процесса (совершенствование профессиональной речи, накопление опыта общения с аудиторией, углубление навыков применения современных информационно-коммуникационных средств обучения);

— совершенствование навыков самоконтроля и самооценки по отношению к собственной педагогической деятельности;

— овладение методикой анализа учебных занятий.

Научно-исследовательская работа (НИР) направлена на обеспечение непрерывности и последовательности овладения студентами навыками профессиональной деятельности в соответствии с требованиями к уровню подготовки магистра.

Научно-исследовательская работа студента-магистранта включает преддипломную практику, в том числе подготовку выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации).

Логико-структурный анализ преддипломной практики: преддипломная практика – составляющая часть научно-исследовательской работы студентов-магистрантов входит в блок «Практики» образовательной программы подготовки студентов по направлению подготовки 38.04.01 Экономика (Профиль: Экономика предприятий).

Основными базами практики могут быть учебная лаборатория «Организация экономических процессов» кафедры экономики предприятия; научно-исследовательские институты, организации и учреждения; научно-исследовательские подразделения ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»; промышленные предприятия и производственные объединения; предприятия торговли; аграрные предприятия; страховые и инвестиционные фонды и компании; финансово-кредитные учреждения.

Цели и задачи:

Цель преддипломной практики – формирование заданных компетенций, обеспечивающих подготовку магистрантов к проведению экспериментальных исследований в рамках научно-исследовательской деятельности в области экономики фирмы.

Основные задачи преддипломной практики:

- выполнение этапов работы, определенных индивидуальным заданием преддипломной практики, календарным планом, формой представления отчетных материалов и обеспечивающих выполнение планируемых в компетентностном формате результатов;
- оформление отчета, содержащего материалы этапов работы, раскрывающих уровень освоения заданного перечня компетенций;
- подготовка и проведение защиты полученных результатов.

4. Организация и процедура проведения практики

Распределение студентов по базам практики осуществляет заведующий кафедрой или его заместитель. Направление на базу практики оформляется приказом по университету с обязательным указанием руководителя практикой кафедры. Одновременно о сроке практики и о контингенте студентов практикантов извещаются все базы практики.

Перед отправкой на практику кафедра организует производственный инструктаж и вручает студентам

- Дневник
- Рабочую программу практики
- Направление на практику

Формы дневника разрабатываются и утверждаются учебной частью университета. «Направление ...» (Форма № Н - 7.02) оформляется руководителем практики кафедры в полном соответствии с приказом о практике (с указанием срока практики, номера приказа, базы практики, фамилии, имени и отчества студента и руководителя практики кафедры) и подписывается деканом экономического факультета или его заместителем.

По окончании инструктажа студенты разъезжаются по своим базам практики и оформляются на них согласно направлениям.

Дальнейшие действия участников данного учебного процесса определяются рабочей программой практики, а также обязанностями каждого.

По окончании срока проведения практики кафедра организует защиту отчетов по практике на кафедре или базе практики. В последнем случае на кафедру высылается выписка из протокола заседания комиссии по защите отчетов по индивидуальной оценке труда каждого студента.

Контроль за прохождением практики проводят заведующий кафедрой (его заместитель),

зам. декана экономического факультета по дневному и заочному отделению и учебная часть университета.

По окончании защиты отчетов каждый руководитель практики кафедры составляет краткий отчет о проделанной работе, ее результаты и недостатках, вносит свои предложения о совершенствовании методики, программы или процедуры проведения практики. Заместитель заведующий кафедрой обобщает полученные данные, составляет отчет о практике, представляет его к рассмотрению и утверждению на заседании кафедры и Совету экономического факультета. Затем отчет предоставляется в учебный отдел университета.

Руководители практики от предприятия, назначаемые приказом директора (руководителя), свои предложения и пожелания по улучшению программы, методики и процедуры проведения практики передают руководителю практики университета или заведующему кафедрой.

На базе предложений вносятся коррективы или изменения в содержание программы практики.

Если предложения и замечания носят принципиальный характер, то они обсуждаются на заседании кафедры.

5. Обязательства сторон

Обязательства студента практиканта

Студент обязан:

- студент до начала практики должен получить на кафедре дневник по практике, программу и направление на базу прохождения практики;
- до начала практики (за 2-3 суток) сдать в соответствующую службу базы практики направление и фотографии для оформления пропуска;
- своевременно прибыть на место практики и оформить необходимые документы;
- подать направление на практику в отдел кадров предприятия;
- сделать отметку о прибытии на базу практики в дневнике;
- ознакомиться с приказом о прохождении практики и назначением руководителя практики от предприятия;
- соблюдать действующие на предприятиях, в организациях и учреждениях правила техники безопасности и охраны труда;
- составить график прохождения практики и согласовать его с руководителем практики;
- вести дневник практики, фиксируя в нем выполненную работу;
- постоянно поддерживать связь с руководителем практики кафедры;
- полностью выполнять задания, предусмотренные программой практики;
- после окончания практики подать письменный отчет и своевременно его защитить;

Студент имеет право:

- до начала практики получить на кафедре консультации по оформлению всех необходимых документов;
- до окончания практики (не позднее чем за день) получить деловую характеристику, подписанную руководителем предприятия или структурного подразделения;
- требовать объективной оценки результатов практики.

Обязанности руководителя практики от университета

Руководитель практики кафедры должен

Перед началом практики:

Не позднее, чем за 3-5 дней

- проверить готовность баз практики к приему студентов на практику;
- согласовать программу и календарный график проведения практики;
- распределить студентов по местам прохождения практики;
- подготовить всю необходимую документацию;
- выяснить возможность отбора материалов для курсовых и дипломных работ по

месту прохождения практики

В день начала практики:

- провести со студентами-практикантами инструктаж: ознакомить с программой практики, формами контроля и отчетности, индивидуальными задачами и порядком их выполнения, условиями работы на базах практики, требованиями трудовой дисциплины;
- выдать студентам-практикантам необходимую документацию - рабочие программы, дневники практики, направления на практику, индивидуальные задания, согласованные с руководителями практики кафедры;
- составить графики проведения контроля прохождения практики студентами и консультаций на кафедре, передать их на кафедру.

В период прохождения практики:

- организовать своевременное прибытие студентов на место практики;
- строго контролировать соблюдение студентами правил внутреннего распорядка, правил безопасности и охраны труда, производственной санитарии, ход самой практики, выполнения студентами программы практики и ведения необходимой документации;
- предоставлять практикантам методическую помощь в выполнении программы и индивидуальных заданий;
- согласовывать свои действия с руководителями практики от предприятия и руководителями соответствующих служб;
- информировать кафедру и деканат о ходе практики;

- обеспечить прохождение практики студентами согласно с рабочей программы практики;
- проводить консультации студентов относительно выполнения отдельных разделов программы;
- осуществлять контроль выполнения студентами календарного графика прохождения практики;
- предоставлять письменный отчет об итогах прохождения практики;
- принимать участие в работе комиссии по защите студентами отчетов.

. Содержание практики

7.1. Содержание учебной практики

Программа практики предполагает обязательное выполнение каждым студентом магистратуры заданий, сформулированных руководителем практики от кафедры в соответствии с темой исследования студента магистратуры.

№ п/п	Наименование мероприятий	Количество дней
1	2	3
1	Выбор базы практики и оформления писем о согласии предприятия о предоставлении студенту соответствующей информации	за 2 недели до начала практики
2	Организационная подготовка к практике: сборы по приказу администрации, получение направления на практику, дневника, индивидуального задания, календарного плана; консультация с руководителем от университета	1
3	Оформление документов (пропусков, удостоверений и т.п.), инструктаж по технике безопасности и охране труда	1
4	Учебная практика - всего: в том числе:	16
	- анализ внешней и внутренней среды предприятия;	4
	- составление библиографии по теме магистерской диссертации;	4
	- подготовка первого раздела магистерской диссертации.	8
5	Выполнение индивидуального задания в соответствии с темой дипломной работы	10
6	Оформление и составление отчета	4
7	Представление отчета по практике руководителю от университета	2
8	Защита отчета по практике	2
	Всего	36

Учебная практика предполагает выбор темы, получение задания, составление и утверждение календарного плана практики, сбор и систематизацию теоретического материала и

статистической информации по исследуемой проблеме, анализ и обобщение фактических данных, компьютерную обработку статистического материала по исследуемой проблеме с помощью пакетов прикладных программ «Statistica», «Excel».

Содержание практики:

- работа с информационными, справочными, реферативными изданиями по проблеме исследования;
- составление библиографии по теме магистерской диссертации;
- написание обзорного реферата по теоретической части магистерского исследования;
- написание обзорного реферата по проблемам научно-исследовательского эксперимента;
- участие в научно-исследовательской работе кафедры (помощь в подготовке к изданию сборников научных трудов (тезисов), в подготовке и проведении научных конференций);
- выступление с докладами на заседании кафедры (на студенческих научных конференциях, научно-практических конференциях молодых ученых и др.).

В период проведения практики магистранты работают с первоисточниками, монографиями, авторефератами и диссертационными исследованиями, анализируют результаты психолого-педагогических исследований, консультируются с научными руководителями и преподавателями. Учебная практика предполагает интенсивную подготовку магистрантов к проведению основного исследования в рамках магистерской диссертации. В связи с этим работа практиканта организуется в соответствии с логикой работы над диссертационным исследованием:

- определение актуальной предметной области, в которой конкретизируется тема исследования;
- выявление актуальных противоречий и формулировка проблемы, подлежащей разрешению;
- постановка цели (или целей) исследования;
- определение объекта и предмета исследования;
- постановка задач исследования;
- определение соответствующих методов исследования.

Индивидуальные задания

Индивидуальное задание может быть определено студентом, руководителем практики от предприятия или кафедры с обязательным согласованием с руководителем практики кафедры.

7.2. Содержание производственной практики

Программа практики предполагает обязательное выполнение каждым студентом магистратуры заданий, сформулированных руководителем практики от кафедры в

соответствии с темой исследования студента магистратуры.

№ п/п	Наименование мероприятий	Количество дней
1	2	3
1	Выбор базы практики и оформления писем о согласии предприятия о предоставлении студенту соответствующей информации	за 2 недели до начала практики
2	Организационная подготовка к преддипломной практике: сборы по приказу администрации, получение направления на практику, дневника, индивидуального задания, календарного плана; консультация с руководителем от университета	1
3	Оформление документов (пропусков, удостоверений и т.п.), инструктаж по технике безопасности и охране труда	1
4	Производственная практика - всего: в том числе:	16
	- ознакомление с Уставом предприятия для общей характеристики предприятия;	4
	- исследование организационной структуры управления предприятием;	4
	- анализ производственно-хозяйственной деятельности (табл. 1-8)	4
	- оценка финансово-хозяйственной деятельности предприятия (табл.9-17)	4
5	Выполнение индивидуального задания в соответствии с темой дипломной работы	10
6	Оформление и составление отчета	4
7	Представление отчета по практике руководителю от университета	2
8	Защита отчета по практике	2
	Всего	36

Программа практики предполагает обязательное выполнение каждым студентом магистратуры заданий, сформулированных руководителем практики от кафедры в соответствии с темой исследования студента магистратуры.

Необходимо охарактеризовать организационно-правовую форму функционирования предприятия и его форму собственности. Дать общую характеристику предприятия: историческую справку; специализацию; основную продукцию, товары; особенности технологии и кооперирования производства. Дать анализ производственно-хозяйственной деятельности провести согласно отчетности предприятия за три последних года. Провести анализ динамики производства предприятия за последние три года на основании финансовой отчетности предприятия, анализ показателей использования трудового потенциала предприятия согласно данных статистической отчетности предприятия; установить связь между темпами роста выработки и средней заработной платы, между темпами роста производства, количеством работников и выработкой, их влияние на экономию или перерасход фонда оплаты труда с определением причин. Исследовать состояние основных фондов и их движение на предприятии.

Ознакомиться с финансовой отчетностью предприятия за период исследования. Определить изменения, произошедшие за этот период в структуре доходов предприятия. На

основании отчета о финансовых результатах сгруппировать расходы предприятия по элементам затрат и по функциональному признаку.

В процессе практики магистранты должны принять участие во всех основных видах деятельности, которая ведется на кафедрах вуза или структурных подразделениях другого образовательного учреждения. В связи с этим педагогическая практика включает в себя следующие виды деятельности магистранта:

- учебную;
- учебно-методическую;
- организационно-методическую.

В ходе практики магистранты:

- разрабатывают планы конспектов, технологические карты учебных занятий;
- разрабатывают дидактические материалы, необходимые для проведения занятий (конспекты лекций, семинаров или практических занятий);
- проводят занятия;
- анализируют проведенные занятия и занятия своих коллег;
- представляют учебные материалы руководителю и отчитываются на заседании кафедры по итогам педагогической практики.

Магистрант может проводить учебные занятия совместно с преподавателем (как стажер) и самостоятельно, при условии предварительной разработки и утверждения руководителем практики материалов к ведению занятий.

Занятия целесообразно проводить по дисциплине, непосредственно связанной с направлением научных поисков магистранта. Объем учебных занятий определяет руководитель практики. В отдельных случаях в содержание деятельности магистранта в период практики может быть включена воспитательная работа (работа в качестве куратора учебной группы студентов, участие совместно со студентами в профориентационной работе, в общественных мероприятиях культурно-просветительского характера и т. д.).

Этапы прохождения производственной практики

1. Раскройте содержание организационно-правовой формы функционирования предприятия и его форму собственности. Дайте общую характеристику предприятия:

- историческую справку;
- специализацию;
- основную продукцию, товары;
- особенности технологии и кооперирования производства.

согласно данных статистической отчетности предприятия и формы 1-ПВ «Отчет по труду»; (табл. 2), установите связь между темпами роста выработки и средней заработной платы, между темпами роста производства, количеством работников и выработкой, их влияние на экономию или перерасход фонда оплаты труда с определением причин.

Таблица 2

Динамика показателей использования трудового потенциала

_____ за _____ гг.
название предприятия период исследования

Показатели	Единицы в измере	20__	20__	20__	Темпы роста, (снижения), %
1. Объем производства	тыс. грн				
2. Среднесписочная численность работников в т.ч. рабочих производства (ППП)	чел.				
	чел.				
3. Выработка на одного работника предприятия	тыс.грн / чел.				
4. Выработка на одного рабочего производства	тыс.грн / чел.				
5. Фонд оплаты труда	тыс. грн				
	в% к объему производства				
6. Среднемесячная заработная плата работника предприятия	грн				
7. Среднемесячная заработная плата рабочего производства	грн				

Расчет темпов роста (снижения) показателей осуществляется, исходя из наглядности и целесообразности предоставления данных, с использованием цепного и базисного методов.

Необходимо обратить внимание на определение причин увольнения работников (по собственному желанию, сокращение кадров, нарушение трудовой дисциплины и т.д.) для характеристики движения рабочей силы. По этому поводу рассчитать и проанализировать динамику следующих показателей (табл. 3).

Таблица 3

Динамика показателей использования трудового потенциала

_____ за _____ гг.
название предприятия период исследования

Показатели	Формула расчета	20__	20__	20__	Темпы роста, (снижения), %
1. Коэффициент оборота по приему работников	$\frac{\text{Численность принятых}}{\text{Среднесписочная численность}}$				

2. Коэффициент оборота по выбытию работников	$\frac{\text{Численность выбывших}}{\text{Среднесписочная численность}}$				
3. Коэффициент текучести кадров	$\frac{\text{Численность уволенных}}{\text{Среднесписочная численность}}$				
4. Коэффициент постоянства персонала предприятия	$\frac{\text{Численность отработавших год}}{\text{Среднесписочная численность}}$				

Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами следует проводить в связи с изучением выполнения плана социального развития предприятия.

По окончании анализа необходимо определить резервы увеличения выработки рабочих и установить соответствие между темпами роста средней заработной платы и уровнем производительности труда.

2.3. Анализ производственных фондов

Исследовать состояние основных фондов и их движение на предприятии (форма 1 (баланс), форма 11 (отчет о движении основных средств) и форма 5 (примечания к годовой отчетности) отчетности предприятия) (табл. 4).

Таблица 4

Динамика показателей наличия и движения основных фондов

_____ за _____ гг., тыс. грн

название предприятия

период исследования

Показатели	20__	20__	20__	Темпы роста, (снижения), %
1. Стоимость основных фондов на начало года				
2. Стоимость введенных основных фондов				
3. Стоимость выведенных основных фондов				
4. Стоимость основных фондов на конец года				
5. Сумма износа				
6. Среднегодовая стоимость основных фондов				

Рассчитать и проанализировать показатели эффективности использования и воспроизводства основных фондов (табл. 5).

Таблица 5

Показатели эффективности использования и воспроизводства основных фондов

_____ за _____ гг.

название предприятия

период исследования

Показатели	Формула расчета	20__	20__	20__	Темпы роста, (снижения),%
Показатели эффективности использования					
1. Фондоотдача (Φ_o)	$\frac{\text{Товарная продукция}}{\text{Среднегодовая стоимость основных фондов}}$				
2. Фондоёмкость (Φ_e)	$\frac{1}{\text{фондоотдача}}$				
3. Фондовооруженность труда (Φ_v)	$\frac{\text{Среднегодовая стоимость основных фондов}}{\text{Среднесписочная численность работников}}$				
4. Коэффициент износа ($K_{изн}$)	$\frac{\text{Сумма износа}}{\text{Среднегодовая стоимость основных фондов}}$				
5. Коэффициент пригодности ($K_{пр}$)	$1 - \text{коэффициент износа}$				
6. Уровень рентабельности основных фондов ($R_{оф}$),%	$\frac{\text{Прибыль до налогообложения}}{\text{Среднегодовая стоимость основных фондов}} \times 100$				
Показатели воспроизводства					
7. Коэффициент обновления основных фондов ($K_{обн}$)	$\frac{\text{Стоимость введенных фондов}}{\text{Стоимость основных фондов на конец года}}$				
8. Коэффициент выбытия основных фондов ($K_{выб}$)	$\frac{\text{Стоимость выведенных фондов}}{\text{Стоимость основных фондов на начало года}}$				
9. Коэффициент прироста основных фондов ($K_{прир}$)	$\frac{\text{Стоимость введенных фондов} - \text{Стоимость выведенных фондов}}{\text{Стоимость основных фондов на конец года}}$				

В конце анализа определить резервы увеличения фондоотдачи и выпуска продукции.

Типичными резервами являются:

- введение в действие неустановленного оборудования;
- замена и модернизация оборудования;
- уменьшение круглосуточных и внутрисменных простоев;
- повышение коэффициента сменности;
- внедрение мероприятий научно-технического прогресса;

ые отчисления									
5. Другие операционные расходы	<i>стр.2520</i>								
Всего	<i>стр.2550</i>		100		100		100		

Анализ операционных затрат по элементам позволит определить потребности предприятия в средствах на оплату труда, в материальных ресурсах и др.

Таблица 8

**Анализ расходов _____ по функциональному признаку
название предприятия
за _____ гг., тыс. грн
период исследования**

Показатели	Код по форме	20__		20__		20__		Отклонение (+, -), тыс. грн	Темпы роста, (снижения), %
		тыс.грн	%	тыс.грн	%	тыс.грн	%		
1. Себестоимость реализованной продукции	<i>стр.2050</i>								
2. Административные расходы	<i>стр.2130</i>								
3. Расходы на сбыт	<i>стр.2150</i>								
4. Другие операционные расходы	<i>стр.2180</i>								
Всего			100		100		100		

По результатам анализа таблицы 8 можно точно установить влияние каждого элемента на уровень себестоимости и, соответственно, на финансовое и экономическое состояние предприятия. Анализ затрат по статьям калькуляции позволит установить центры сосредоточения затрат и поиска резервов их уменьшения.

При анализе затрат обратить внимание на определение резервов возможного их снижения и на разработку конкретных рекомендаций по их освоению. Основными источниками резервов снижения себестоимости продукции являются:

- рост объема производства продукции;
- уменьшение затрат на производство продукции за счет повышения уровня производительности труда;
- экономное использование сырья, материалов электроэнергии, топлива, оборудования;
- уменьшение непроизводственных расходов и др.

3. Проанализировать финансово-хозяйственную деятельность предприятия по

следующим источниками информации:

- форма 1 «Баланс»;
- форма 2 «Отчет о финансовых результатах»;
- форма 3 «Отчет о движении денежных средств»;
- форма 4 «Отчет о собственном капитале».

4. Анализ финансового результата деятельности предприятия

Проанализируйте финансовые показатели деятельности предприятия, определите количественное влияние факторов на изменение чистого финансового результата предприятия (табл. 9).

Таблица 9

Анализ формирования чистого финансового результата

_____ за _____ гг., тыс. грн.

название предприятия

период исследования

Показатели	Код по форме				Отклонение (+, -), тыс. грн	Темпы роста, (снижения),%
		20__	20__	20__		
1. Валовая прибыль (убыток)	<i>стр.2090 /стр.2095</i>					
Прочие операционные доходы	<i>стр. 2120</i>					
2. Всего расходов по функциональному признаку	<i>всего табл. 8</i>					
3. Финансовый результат от операционной деятельности (прибыль, убыток)	<i>стр.2190 /стр.2195</i>					
4. Доход от участия в капитале	<i>стр.2200</i>					
5. Другие финансовые доходы	<i>стр.2220</i>					
6. Прочие доходы	<i>стр.2240</i>					
7. Финансовые расходы	<i>стр.2250</i>					
8. Потери от участия в капитале	<i>стр.2255</i>					
9. Другие расходы	<i>стр.2270</i>					
10. Прибыль (убыток) от влияния инфляции на монетарные статьи	<i>стр.2275</i>					
11. Финансовый результат до налогообложения	<i>стр.2290 /стр.2295</i>					

(прибыль, убыток)						
12. Расход (доход) по налогу на прибыль	<i>стр.2300</i>					
13. Прибыль (убыток) от прекращенной деятельности после налогообложения	<i>стр.2305</i>					
14. Чистый финансовый результат (прибыль, убыток)	<i>стр.2350 /стр.2355</i>					

Анализ таблицы позволит исследовать динамику и структуру чистого финансового результата. При проведении анализа формирования чистого финансового результата целесообразно учесть инфляционные факторы изменения его уровня. Для этого все элементы нужно скорректировать на среднеотраслевой индекс роста цен на продукцию предприятия, а расходы уменьшить на их прирост в результате повышения цен на ресурсы.

При анализе определите возможности предприятия в росте доходов и прибыли по данным формы 4.

Приведите схему распределения чистой прибыли (табл. 10).

Таблица 10

Анализ распределения чистой прибыли

_____ за _____ гг.

название предприятия

период исследования

Показатели	Код по форме	20__		20__		20__		Отклонение (+, -), тыс. грн	Темпы роста, (снижения),%
		тыс. грн.	%	тыс. грн.	%	тыс. грн.	%		
1. Чистая прибыль (убыток)	<i>стр.4100</i>		100		100		100		
2. Распределение - выплаты владельцам (дивиденды)	<i>стр.4200</i>								
- направление прибыли в зарегистрированный капитал	<i>стр.4205</i>								
- отчисления в резервный капитал	<i>стр.4210</i>								

Данные таблицы 10 отражают процесс распределения чистой прибыли. Анализ позволяет выявить факторы изменения структуры распределения чистой прибыли:

- уровень чистой прибыли;
- отчисления по направлениям использования чистой прибыли.

Для углубленного анализа целесообразно выявить причины изменения отчислений по направлениям использования прибыли и разработать на их основе меры увеличения финансового результата деятельности предприятия.

Исследовать динамику показателей рентабельности предприятия по данным форм 1 и 2 (табл. 11).

Таблица 11

Анализ показателей рентабельности

_____ за _____ гг.

название предприятия **период исследования**

Показатели	Характеристика показателя	Формула расчета	название предприятия			Отклонение (+, -)
			20__	20__	20__	
1. Рентабельность (убыточность) ресурсов (активов), %	Доля прибыли до налогообложения, приходящейся на единицу средств, инвестированных в активы предприятия	$\frac{\text{ф.2 стр.2290(2295)}}{\text{ф.1 стр.1300}} \times 100$				
2. Рентабельность (убыточность) собственного капитала, %	Доля чистой прибыли, приходящейся на единицу собственного капитала предприятия	$\frac{\text{ф.2 стр.2350(2355)}}{\text{ф.1 стр.1495}} \times 100$				
3. Рентабельность реализованной продукции, %	Доля прибыли от реализации, приходящейся на единицу чистого дохода	$\frac{\text{ф.2 с.2090} - \text{с.2130} - \text{с.2150}}{\text{ф.2 стр.2000}} \times 100$				

В конце анализа прибыли и рентабельности обратить внимание на определение резервов возможного их увеличения и разработку конкретных рекомендаций по их освоению.

Основными источниками резервов роста являются:

- увеличение объема реализации продукции,
- уменьшение себестоимости продукции;
- повышение качества товарной продукции;
- реализация продукции на более выгодных рынках сбыта.

Рассчитать и проанализировать показатели финансового состояния предприятия (табл. 12-17). Основными источниками информации, на основании которой можно сделать выводы о финансово-экономическом положении предприятия являются:

- форма 1 «Баланс»;

- форма 2 «Отчет о финансовых результатах»;
- форма 3 «Отчет о движении денежных средств»;
- форма 4 «Отчет о собственном капитале».

Таблица 12

Аналитические показатели имущественного состояния

_____ за _____ гг.

название предприятия период исследования

Показатели	Характеристика показателя	Формула расчета	20__	20__	20__	Отклонение (+, -)
1. Доля основных средств в активах предприятия	Доля ресурсов предприятия, инвестированная в основные средства	$\frac{\phi.1 \text{ стр.1010}}{\phi.1 \text{ стр.1300}}$				
2. Доля оборотных производственных фондов в общем объеме ресурсов	Доля мобильных производственных фондов в общей сумме ресурсов предприятия	$\frac{\phi.1 \text{ с.1101} + \text{с.1102} + \text{с.1170}}{\phi.1 \text{ стр.1300}}$				
3. Коэффициент мобильности активов	Доля оборотных средств предприятия, приходящаяся на единицу необоротных	$\frac{\phi.1 \text{ стр.1195}}{\phi.1 \text{ с.1095} + \text{с.1200}}$				

Аналитические показатели имущественного состояния предназначены для экспресс-оценки состояния и структуры ресурсов предприятия. Если в течение периода исследования доля основных средств в активах предприятия уменьшается при неизменных или растущих объемах реализации продукции (товаров, работ, услуг), это свидетельствует о положительных изменениях на предприятии.

Таблица 13

Общие показатели финансовой устойчивости

_____ за _____ гг.

название предприятия период исследования

Показатели	Характеристика показателя	Формула расчета	20__	20__	20__	Отклонение (+, -)
1. Коэффициент обеспечения оборотных активов собственными оборотными	Доля оборотных активов предприятия, финансируемых за счет его собственных	$\frac{\phi.1 \text{ с.1495} + \text{с.1595} - \text{п.1095}}{\phi.1 \text{ стр.1195}} \geq 0,6 \div 0,8$				

средствами	оборотных средств					
2. Коэффициент маневренности собственного капитала	Доля собственного оборотного капитала в собственном капитале	$\frac{с.1495 + с.1595 - с.1095}{сгр.1495}$ >>0				
3. Коэффициент автономии	Доля собственных источников финансирования в общей сумме источников его средств	$\frac{ф.1 \text{ стр.1495} + сгр.1595}{ф.1 \text{ стр.1900}}$				
4. Коэффициент соотношения собственных и привлеченных источников средств	Обеспеченность задолженности собственными средствами	$\frac{ф.1 \text{ стр.1495} + сгр.1595}{ф.1 \text{ стр.1695} + сгр.1700}$ >1				

Анализ устойчивости позволяет определить способность предприятия финансировать формирования своих запасов и затрат за счет стабильных источников средств.

Высокий уровень коэффициента маневренности свидетельствует о большой доле собственных средств предприятия, находящихся в мобильной форме, позволяющей при необходимости относительно свободно маневрировать средствами предприятия.

Если коэффициент автономии больше 0,5 ($\geq 0,5$), то это означает, что все обязанности предприятия могут быть покрыты собственными средствами. Рост коэффициента автономии свидетельствует об увеличении финансовой независимости предприятия, снижении риска финансовых затруднений в перспективе, что повышает гарантированность предприятием своих обязательств.

Устойчивость финансового состояния может быть восстановлена за счет:

- ускорение возвратности капитала в текущих активах;
- обоснованного уменьшения запасов и затрат;
- пополнение собственного оборотного капитала за счет внутренних и внешних источников и т. Для оценки платежеспособности предприятия рассчитать относительные показатели ликвидности в динамике (табл. 14).

Показатели ликвидности

_____ за _____ гг.

название предприятия _____ период исследования _____

Показатели	Характеристика показателя	Формула расчета	20__	20__	20__	Отклонение (+, -)
1. Коэффициент абсолютной ликвидности	Доля текущей задолженности, которую предприятие может погасить в ближайшее время	$\frac{\phi.1 \text{ с.1160} + \phi.1 \text{ с.1165}}{\phi.1 \text{ п.1695}}$ [0,2-0,35]				
2. Коэффициент критической ликвидности	Ожидаемая платежеспособность предприятия через период, равный продолжительности одного оборота дебиторской задолженности	$\frac{\phi.1 \text{ с.1195} - \phi.1 \text{ с.1100}}{\phi.1 \text{ стр.1695}}$ >1				
3. Коэффициент покрытия (коэффициент текущей ликвидности)	Способность предприятия погасить текущие обязательства за период, равный продолжительности оборота его оборотных активов	$\frac{\phi.1 \text{ стр.1195}}{\phi.1 \text{ стр.1695}}$ >2				

Показатели ликвидности позволяют оценить финансовое состояние предприятия по разной степени учета ликвидных средств и отвечают интересам различных внешних пользователей аналитической информации. Так для поставщиков сырья и материалов наиболее интересен коэффициент абсолютной ликвидности. Банк, который кредитует предприятие, больше внимания уделяет. Покупатель и акционеры предприятия оценивают его финансовую устойчивость по коэффициенту текущей ликвидности.

Анализируя состояние платежеспособности (ликвидности) предприятия определить причины финансовых затруднений, частоту их возникновения и продолжительность просроченных долгов. Причинами неплатежеспособности предприятия могут быть:

- невыполнение плана производства и реализации продукции,

- повышение себестоимости продукции,
- недостаточность собственных источников самофинансирования предприятия,
- высокий уровень налогообложения,
- неэффективное использование оборотного капитала и др.

На основании информации «Баланс» и «Отчет о финансовых результатах» рассчитать показатели деловой активности предприятия (табл. 15), то есть отдачу применяемых ресурсов и эффективность использования источников финансирования его деятельности.

Таблица 15

Динамика общих показателей деловой активности

_____ за _____ гг.

название предприятия период исследования

Показатели	Характеристика показателя	Формула расчета	20__	20__	20__	Отклонение (+, -)
1. Ресурсоотдача	Доля чистого дохода предприятия, приходящегося на единицу его активов	$\frac{\phi.2 \quad с.2000}{\phi.1 \quad с.1300}$				
2. Коэффициент оборачиваемости и оборотных средств, оборотов	Количество оборотов оборотных средств за отчетный период	$\frac{\phi.2 \quad с.2000}{\phi.1 \quad с.1195}$				
3. Период одного оборота оборотных средств, дней	Продолжительность в днях	$365 \div \frac{\phi.2 \quad с.2000}{с.1195}$				
4. Коэффициент загрузки оборотных средств	Доля оборотных средств в каждой денежной единицы, полученной предприятием от реализации продукции	$1 \div \frac{\phi.2 \quad с.2000}{\phi.1 \quad с.1195}$				
5. Коэффициент эффективности (доходности) оборотных средств	Прибыль, приходящаяся на одну денежную единицу оборотных средств	$\frac{\phi.2 \quad с.2355}{\phi.1 \quad с.1195}$				

Дополнительно показатели деловой активности могут быть рассчитаны по конкретным

элементом оборотных средств с учетом отраслевых свойств (табл. 16), что позволяет определить влияние каждой статьи текущих активов на изменение общей продолжительности оборота оборотного капитала.

Таблица 16

Динамика показателей деловой активности по элементам оборотных средств

_____ за _____ гг.

название предприятия период исследования

Показатели	Характеристика показателя	Формула расчета	20__	20__	20__	Отклонение (+, -)
1. Коэффициент оборачиваемости и дебиторской задолженности	Показывает, во сколько раз чистый доход превышает среднюю дебиторскую задолженность	$\frac{\phi.2 \text{ с.}2000}{\phi.1 \text{ с.}1125 + \text{с.}1130 + \text{с.}1135 + \text{с.}1140 + \text{с.}1145 + \text{с.}1155}$				
2. Средний срок оборота дебиторской задолженности, дней	Средний срок погашения дебиторской задолженности	$365 \div \text{Коб}_{ДЗ}$				
3. Коэффициент оборачиваемости и кредиторской задолженности	Показывает во сколько раз чистый доход превышает среднюю кредиторскую задолженность	$\frac{\phi.2 \text{ с.}2050}{\phi.1 \text{ с.}1610 + \text{с.}1615 + \text{с.}1620 + \text{с.}1625 + \text{с.}1630 + \text{с.}1635 + \text{с.}1640 + \text{с.}1645 + \text{с.}1650}$				
4. Средний срок оборота кредиторской задолженности, дней	Средний срок погашения кредиторской задолженности	$365 \div \text{Коб}_{КЗ}$				
5. Коэффициент оборачиваемости и собственного капитала	Отдача собственного капитала предприятия	$\frac{\phi.2 \text{ стр.}2000}{\phi.1 \text{ с.}1495 + \text{с.}1595}$				

Повышение уровня деловой активности предприятия может осуществляться за счет:

- рост скорости обращения элементов оборотных средств (по коэффициентам оборачиваемости дебиторской и кредиторской задолженности),
- уменьшение среднего срока оборота элементов оборотных средств,
- увеличение скорости обращения собственного капитала, что свидетельствует о повышении уровня продаж.

На основании «Отчета о движении денежных средств» провести анализ движения

Анализ движения денежных средств

_____ за _____ гг.

название предприятия период исследования

Показатели	Характеристика показателя	Формула расчета	20__	20__	20__	Отклонение (+, -)
1. Удельный вес расходов денежных средств	Доля в совокупных расходах денежных средств, приходящаяся на определенный вид деятельности предприятия	$d_i^e = \frac{B_i}{\sum_{i=1}^n B_i}$ <p>где B_i - расходы по i-м виду деятельности в отчетном периоде, n - количество видов деятельности предприятия</p>				
2. Удельный вес поступлений денежных средств	Доля поступлений денежных средств, приходящаяся на определенный вид деятельности предприятия	$d_i^H = \frac{H_i}{\sum_{i=1}^n H_i}$ <p>где H_i - поступления от i-го вида деятельности в отчетном периоде, n - количество видов деятельности предприятия</p>				
3. Соотношение поступлений и расходов денежных средств	Показывает во сколько раз поступления денежных средств превышают их расходование	$k = \frac{\sum_{i=1}^n H_i}{\sum_{i=1}^n B_i}$				

На основании данных таблицы определить:

- основные направления расходования предприятием денежных средств, а следовательно, сферы деятельности, которым оно уделяет наибольшее внимание (по удельному весу расходов денежных средств);

- основные источники финансирования деятельности предприятия (по удельному весу поступлений денежных средств);

- уровень достаточности (недостатка) денежных средств для обеспечения стабильного функционирования предприятия (по соотношению поступлений и расходов денежных средств).

Индивидуальные задания

Индивидуальное задание может быть определено студентом, руководителем практики от

предприятия или кафедры с обязательным согласованием с руководителем практики кафедры. Основные аспекты, требующие отражения в индивидуальном задании, приведены в Приложении А.

7.3. Содержание научно-исследовательской работы

Научно-исследовательская работа (НИР) направлена на обеспечение непрерывности и последовательности овладения студентами навыками профессиональной деятельности в соответствии с требованиями к уровню подготовки магистра.

Научно-исследовательская работа студента-магистранта включает преддипломную практику, в том числе подготовку выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации).

ПРЕДДИПЛОМНАЯ ПРАКТИКА

Логико-структурный анализ преддипломной практики: преддипломная практика – составляющая часть научно-исследовательской работы студентов-магистрантов входит в блок «Практики» образовательной программы подготовки студентов по направлению подготовки 38.04.01 Экономика (Профиль: Экономика предприятий).

Основными базами практики могут быть учебная лаборатория «Организация экономических процессов» кафедры экономики предприятия; научно-исследовательские институты, организации и учреждения; научно-исследовательские подразделения ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»; промышленные предприятия и производственные объединения; предприятия торговли; аграрные предприятия; страховые и инвестиционные фонды и компании; финансово-кредитные учреждения.

Цели и задачи:

Цель преддипломной практики – формирование заданных компетенций, обеспечивающих подготовку магистрантов к проведению экспериментальных исследований в рамках научно-исследовательской деятельности в области экономики фирмы.

Основные задачи преддипломной практики:

- выполнение этапов работы, определенных индивидуальным заданием преддипломной практики, календарным планом, формой представления отчетных материалов и обеспечивающих выполнение планируемых в компетентностном формате результатов;
- оформление отчета, содержащего материалы этапов работы, раскрывающих уровень освоения заданного перечня компетенций;
- подготовка и проведение защиты полученных результатов.

Требования к преддипломной практике: в результате прохождения преддипломной работы обучающийся должен:

знать:

- основные методы фундаментального и прикладного экономического анализа, математического, комплексного, функционально-стоимостного, финансового, маркетингового анализа;
- основные экономические закономерности, теории фирмы;
- основные и вспомогательные бизнес-процессы;
- систему управленческого и бухгалтерского учета;
- способы повышения конкурентоспособности предприятия, а также региональные аспекты предпринимательства.

уметь:

- подтверждать актуальность и практическую значимость избранной темы исследования;
- выдвигать гипотезу научно-прикладного исследования, осуществлять её проверку;
- собирать и обрабатывать отечественную и зарубежную фундаментальную и периодическую литературу, нормативные и методические материалы по вопросам, разрабатываемым в выпускной квалификационной работе (магистерской диссертации);
- анализировать и оценивать информацию о хозяйственном субъекте, собирать и обрабатывать, анализировать полученные результаты, применять знания экономических законов для решения конкретных практических задач;
- критически оценивать бизнес фирмы, планировать мероприятия, связанные с развитием бизнеса;
- применять современные бизнес-технологии, информационных технологии;
- обосновывать объем производственной программы, финансовые условия реализации проектов, выбирать источники финансирования;
- решать вопросы кадрового и организационного обеспечения фирмы;
- обосновывать выбор механизма ценообразования для объекта исследования, основываясь на результаты маркетингового анализа;
- проводить оценку практической значимости исследуемых вопросов для данного объекта;
- апробировать результаты научно-исследовательской работы за время обучения по магистерской программе на практике;
- готовить тезисы и доклады или статьи для опубликования.

владеть:

- методикой проведения научно-прикладного исследования;
- методами и приемами определения закономерностей развития бизнеса фирмы;
- методами и приемами решения управленческих задач, простейшими численными методами с их реализацией на ЭВМ, современной вычислительной техникой, компьютерными технологиями и способами их использования в профессиональной деятельности;
- навыками проектирования управленческих решений;
- способностью к деловым коммуникациям в профессиональной сфере, способностью к критике и самокритике, терпимостью, способностью работать в коллективе,
- навыками выполнения научных экспериментов, навыками эксплуатации программных средств и информационных технологий при проведении научных исследований, осуществлении сложных экспериментов и наблюдений, обработке экспериментальных данных, расчетной и экспериментальной оценкой воздействия внешних факторов на изменение параметров исследуемого объекта;
- технологией бизнес-планирования.

Преддипломная практика нацелена на формирование общекультурных компетенций (ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5), общепрофессиональных компетенций (ОПК-1 - ОПК-7) и профессиональных компетенций (ПК-1-4, ПК-7, ПК-8, ПК-10, ПК-11, ПК-12, ПК-22, ПК-34 - ПК-39, ПК40, ПК-41) выпускника.

Содержание преддипломной практики:

Научно-исследовательская работа ориентирована на выполнение самостоятельной работы, которая структурируется по видам работ, относящихся к этапам экспериментальных исследований.

Общая структура преддипломной практики предусматривает три этапа:

- 1 этап (начальный). Подготовка к проведению научного исследования. Включает следующие общие виды работ: изучение объекта исследования, методик экспериментальных исследований; подготовка информационного обеспечения исследования (в том числе выбор программных средств, планирование);
- 2 этап. Проведение исследования: - изучение состояния и функционирования объекта;
- 3 этап (итоговый). Обработка и анализ полученных результатов и подготовка отчета: обработка результатов исследования, формулирование выводов;

подведение итогов выполнения научно-исследовательской практики; подготовка отчета.

Выполнение преддипломной практики проводится по этапам индивидуального задания.

Темы индивидуального задания преддипломной практики должны соответствовать следующим требованиям:

1. Соответствовать содержанию тематики выпускных квалификационных работ магистров (магистерских диссертаций) в части выполнения теоретико-прикладного исследования, подтверждающих научные результаты, полученные в ходе выполнения научно-исследовательской работы.

2. Иметь практическую целесообразность и инновационную направленность.

3. Обуславливать творческий характер задач теоретико-прикладного исследований.

4. Использовать современные информационные технологии.

Тематика преддипломной практики разрабатывается руководителем практики от кафедры, согласуется с научным руководителем магистрантов, с руководителем практики от предприятия, учреждения или организации (далее – руководитель практики от принимающей организации), а также непосредственно с обучающимися и утверждается заведующим выпускающей кафедрой.

ПОДГОТОВКА ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ (МАГИСТЕРСКОЙ ДИССЕРТАЦИИ)

Логико-структурный анализ подготовки выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации): подготовка выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации) – составляющая часть научно-исследовательской работы студентов-магистрантов, которая входит в блок «Практики» образовательной программы подготовки студентов по направлению подготовки 38.04.01 Экономика (Профиль: Экономика предприятий).

Цели и задачи:

Цель подготовки выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации) – подготовка студента-магистранта к самостоятельной научно-исследовательской работе, основным результатом которой является написание и успешная защита выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации).

Основные задачи подготовки выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации):

— выполнение этапов работы, определенных индивидуальным заданием на научное обеспечение становления профессионального научно-исследовательского мышления магистрантов, формирование у них четкого представления об основных профессиональных задачах, способах их решения;

— формирование умений использовать современные технологии сбора информации, обработки и интерпретации, полученных экспериментальных и

эмпирических данных, владение современными методами исследований;

— обеспечение готовности к профессиональному самосовершенствованию, развитию инновационного мышления и творческого потенциала, профессионального мастерства;

— самостоятельное формулирование и решение задач, возникающих в ходе научно-исследовательской деятельности и требующих углубленных профессиональных знаний;

— проведение библиографической работы с привлечением современных информационных технологий.

Требования к подготовке выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации): в результате подготовки выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации) обучающийся должен:

знать:

— научные методы исследования;

— методы планирования и обработки результатов эксперимента с помощью компьютер;

— историю развития конкретной научной проблемы, ее роли и места в изучаемом научном направлении;

уметь:

— практически осуществлять научные исследования, экспериментальные работы в той или иной научной сфере, связанной с тематикой магистерской программы (темой выпускной квалификационной работы (магистерской диссертацией));

— работать с конкретными программными продуктами и информационными ресурсами.

владеть:

— конкретными специфическими знаниями по научной проблеме, изучаемой магистрантом;

— методологией и современной проблематикой данной отрасли знания.

Подготовка выпускной квалификационной работы (магистерской диссертации) нацелена на формирование общекультурных компетенций (ОК-1, ОК-3); общепрофессиональных компетенций (ОПК-1) и профессиональных компетенций (ПК-10-17, ПК-21-22, ПК-24-31, ПК-34-39) выпускника.

9. Особенности прохождения практики

9.1 Особенности прохождения практики на промышленном предприятии

При прохождении практики на промышленном предприятии студент должен:

1. Ознакомиться с уставными документами, общей организационной структурой. Изучить функции основных и вспомогательных цехов, подсобных хозяйств. Дать оценку организационно-экономической структуре за ее соответствием современным условиям.

2. Изучить систему экономических отношений между основными цехами, основными и вспомогательными цехами, цехами и отделами (поставка, плановыми, техническими: энергетическими, механическими, конструкторскими и технологическими, отделом цен, внешнеэкономической деятельности, бухгалтерией, отделом кадров, труда и социального развития, сбыта, охраной, экологической службой и другими).

3. Дать характеристику системы показателей, используемых подразделениями для формирования системы взаиморасчетов, санкций и стимулирования. Выложить методику договорных отношений между цехами и участками. Добавить в отчет бланки заполненных документов.

4. Выложить методику формирования портфеля заказов, расчета объемов производства и их распределения по цехам и участкам.

5. Рассмотреть систему оперативного (текущего тактического) планирования; показатели плана, способы их расчета, методы доведения их до исполнителей (формы документов), методы контроля исполнения.

6. Проанализировать технический уровень производства, соответствие состава оборудования портфеля заказов. Предоставить анализ основных фондов предприятия: состав, возраст, износ, использование по мощности и время, обновление.

7. Изучить состав издержек производства. Проанализировать виды затрат. Дать характеристику резервов экономии ресурсов.

8. Обобщить итоги производственно-хозяйственной деятельности предприятия. Дать характеристику финансовых показателей. Выложить методику расчета.

9. Сделать анализ утилизации и использования отходов производства, влияния деятельности предприятия на окружающую среду.

9.2 Особенности прохождения практики в аграрных предприятиях

Для объективной оценки хозяйственных процессов и окончательных результатов, выявление факторов и резервов повышения эффективности сельскохозяйственных производства, обоснования оптимальных управленческих решений, получения расчетных навыков, студент должен научиться выполнять характерные для аграрного предприятия виды экономического анализа.

Прежде чем начать анализ, нужно изучить систему технико-экономических показателей хозяйственной деятельности предприятия, формы и методы организации аналитической работы, отчеты и плановые данные, составить программу анализа, в которой обычно относят:

1. Ознакомление с уставными документами предприятия, содержанием и организацией планово-экономической работы, структур и функций связанных с ней служб, внешним (микро- и макро-) средой, в котором функционирует предприятие, системой внутрихозяйственного планирования, целью составления и содержания текущих планов, планов-прогнозов.

2. Анализ динамики объемов производства основных видов продукции в натуральном и стоимостном выражении.

3. Уровень обеспечения предприятия производственными ресурсами и эффективности их использования.

4. Эффективность использования сельскохозяйственных угодий; эффективность основной отрасли животноводства.

5. Динамика себестоимости основных видов сельскохозяйственных продукции.

9.3 Особенности прохождения практики на предприятиях торговли

В процессе практики на предприятиях оптовой, розничной торговли и городского питания необходимо осветить следующие основные вопросы:

1. Порядок организации (создания) и государственной регистрации торговых предприятий, получение лицензий и патентов на осуществление торговой деятельности.

2. Функции и содержание работы менеджера торгового предприятия.

3. Содержание, методика и порядок разработки бизнес-плана торгового предприятия.

4. Содержание и методы анализа результатов финансово-хозяйственной деятельности торгового предприятия.

5. Порядок заключения прямых договоров о поставках товаров.

6. Кадровое обеспечение предприятий торговли, организацию и оплату труда в торговле.

7. Методика расчета издержек обращения, факторы их снижения. Порядок установления торговых наценок и уровня розничных цен на потребительские товары.

8. Показатели и методика расчета основных финансовых результатов торговой деятельности (прибыли, дохода, рентабельности, использования основных фондов).

9.4 Особенности прохождения практики в финансовых и кредитных учреждениях

Если студент проходит практику в отделе (инспекции) прогнозирования и контроля доходной части бюджета, в отделе (инспекции) по формированию и исполнению бюджета, или в бухгалтерии финансового учреждения, он должен изучить:

1. Методика составления прогнозных расчетов отдельных доходных источников бюджета.

2. Процесс выполнения доходной части местного бюджета на базе отчетов об исполнении местных бюджетов.

3. Поиск основной причины отклонения фактических доходов в разрезе источников

прогнозных значений.

4. Методика анализа отчета об исполнении бюджета города (района).

5. Составление поквартальной разбивки бюджета, росписи доходов и расходов на плановый возраст, порядок внесения изменений в утвержденный роспись.

6. Правильность использования ассигнований по бюджетным учреждениям.

7. Порядок финансирования расходов.

9. Порядок финансирования социальной защиты населения.

10. Роль бюджетной классификации в организации аналитического учета доходов и расходов.

11. Определение результатов выполнения бюджета, отчетность об исполнении бюджета: состав и структуру месячной, квартальной и годовой отчетности об исполнении бюджета.

10. Формы промежуточной аттестации (по итогам практики)

Защита отчета. Дифференцированный зачет.

11. Критерии оценки итогов учебной практики

Защита отчета проходит в форме устной презентации итогов практики руководителю практики от кафедры. Защита отчета о практике предполагает выявление глубины, самостоятельности и обоснованности выводов и предложений магистранта и их связь с целью и задачами магистерской исследовательской работой. Оценка отчета основывается на выполнении следующих требований: полнота и детальность изложения; профессионализм выводов; умение применять статистические данные и осуществлять расчеты; умение критически анализировать разные точки зрения на содержание и развитие исследуемого объекта; владение инструментарием экономического анализа; аккуратность и соответствие требованиям, предъявляемым к письменным работам; правильность оформления справочного аппарата.

Оценка «отлично» выставляется, если магистрант в полном объеме ориентируется в тематике практики, отвечает на вопросы теоретического и практического характера по проблемам, изложенным в тексте отчета, предложил критическую оценку экономического положения изучаемого объекта, разработал рекомендации по его совершенствованию (что соответствует повышенному уровню выполнения компетенций ОК-1, ОК-2, ОПК- 2, ОПК-3, ПК-8, ПК-9, ПК-10).

Оценка «хорошо» выставляется, если магистрант хорошо ориентируется в тематике практики, отвечает на вопросы теоретического и практического характера по проблемам, изложенным в тексте отчета (что соответствует базовому уровню выполнения компетенций ОК-1, ОК-2, ОПК-2, ОПК-3, ПК-8, ПК-9, ПК-10).

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если магистрант ориентируется в тематике практики, отвечает на основные вопросы теоретического и практического характера по проблемам, изложенным в тексте отчета (что соответствует пороговому уровню выполнения компетенций ОК-1, ОК-2, ПК-8, ПК-9, ПК-10).

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если магистрант не ориентируется в тематике практики, не отвечает на вопросы теоретического и практического характера по проблемам, изложенным в тексте отчета

По результатам защиты и с учетом содержания отчета, оценки руководителя от кафедры и руководителя от базы практики выставляется дифференцированная оценка, которая фиксируется в ведомости и в зачетной книжке магистранта.

12. Подведение итогов практики

После защиты отчетов каждый руководитель практики кафедры пишет отчет о результатах прохождения практики студентами. В нем указываются общие и индивидуальные пожелания студентов, руководителей практики от предприятия и собственные предложения по улучшению организации практики.

Отчеты руководителей практики и ответственного за организацию практики по кафедре обсуждаются на заседании кафедры. Общий отчет кафедры с предложениями пожеланиями подается на рассмотрение на Совете экономического факультета и в учебную часть университета.

Защищенные отчеты студентов и сопроводительная документация к ним сдается в архив в на сохранение (ответственному за документацию по кафедре).

После выполнения программы практики отчет проверяет, оценивает работу студента и характеризует его руководитель практики от предприятия. Его подпись в дневнике (характеристика, оценка о прибытии и выбытии из базы практики) и на отчете заверяется печатью предприятия.

В таком виде отчет о прохождении практики и дневник практики сдаются на проверку и подпись руководителю практики кафедры. Одновременно назначается день и состав комиссии по защите отчета. Полученная при защите положительная оценка заносится в специальный раздел зачетной книжки и сведения.

Студент, не выполнивший программу практики и получивший неудовлетворительную оценку при защите отчета, а не аттестуется, не допускается к защите дипломной работы и отчисляется с университета.

Шкала оценивания: национальная и ECTS

Рейтинговый показатель	Оценка по национальной шкале	Оценка по шкале ECTS	Оценка по гос. шкале
90-100	5 (отлично)	A	Отлично
80-89	4 (хорошо)	B	Хорошо
75-79		C	Хорошо
70-74	3 (удовлетворительно)	D	Удовлетворительно
60-69		E	Удовлетворительно
35-59	2 (неудовлетворительно)	FX	Неудовлетворительно (с возможностью повторной сдачи)
0-34		F	Неудовлетворительно (с возможностью повторной сдачи при условии обязательного набора дополнительных баллов)

13. Материально-техническое обеспечение процесса прохождения практики

В процессе прохождения практики студенты имеют возможность использовать учебные материалы по изучаемым дисциплинам, размещенные на платформе Moodle Центра дистанционного образования экономического факультета ДонНУ. С использованием ресурсов платформы дистанционного обучения также осуществляется текущий контроль знаний студентов.

14. Учебно-методическое и информационное обеспечение практики

Основная литература

1. Абдуллаев М.И. Правоохранительная деятельность. – СПб.: Питер, 2013.
2. Алексеев, С.С. Общая теория права. Курс в 2-х томах. – М., 2013
3. Бабаев, В.К., Баранов В.М., Гойман В.П. Словарь категорий и понятий общей теории права. Н. Новгород, 2012.
4. Богомолов, В.А. Введение в специальность «Экономическая безопасность»: учебное пособие / Богомолов В.А. – Издательство: Юнити-Дана, – 2013 г. – 279 с.
5. Економіка підприємства: навч.посіб. для студентів ВНЗ / В.В. Краснова, І.О. Ахновська, М.В. Бандура та ін.; за заг. ред. В.В. Краснової. - Донецьк: ДонНУ, 2012. – 506 с.
6. Краснова В. В. Планування та контроль на підприємстві: навч.посіб. / В.В. Краснова, О.Г. Кошелева. - Донецьк: ДонНУ, 2013. – 420 с.
7. Краснова В. В. Проектний аналіз: навч.посіб. / В.В. Краснова, О.М. Стреліна, Ю.В. Селіванова. - Донецьк: ДонНУ, 2013. – 362 с.
8. Краснова В.В. Економічна діагностика: навч.посіб. / В.В. Краснова, М.В.

Бандура. - Донецьк: ДонНУ, 2013. – 412 с.

9. Савицкий, А.Г. Национальная безопасность. Россия в мире: учебник для студентов вузов / Савицкий А.Г. – Издательство: Юнити-Дана, – 2013 г. – 463 с. – Гриф УМЦ "Профессиональный учебник" // knigafund.ru

10. Фінансовий менеджмент: навч. посіб. для студентів ВНЗ / Краснова В. В., Жнякін Б. О., Хромов М. І. та ін.; за заг. ред. В.В. Краснової. - Донецьк: ДонНУ, 2013. — 454 с.

Дополнительная литература

1. Артюшин, В.В. Финансовый анализ. Инструментарий практика: учебное пособие / В.В. Артюшин. - ЮНИТИ-ДАНА, 2010. – 120 с. // knigafund.ru

2. Воронина, Л.И. Аудит: теория и практика: учебник для бакалавров / Л. И. Воронина. - Омега-Л, 2012. – 675 с. // knigafund.ru

3. Керимов, В.Э. Бухгалтерский учет: Учебник / В.Э. Керимов. - Дашков и К, 2010. – 776 с. // knigafund.ru

4. Харьков, В.П. Бухгалтерский финансовый учет: учебно-методическое пособие / В.П. Харьков - Финансы и статистика; ИНФРА-М, 2010. – 222 с. // knigafund.ru

5. Официальный интернет-портал правовой информации
<http://www.pravo.gov.ru>

Периодическая и электронные ресурсы

1. Центр дистанционного образования экономического факультета ДонНУ. –
Режим доступа: ef.donnu-support.ru

2. Библиотека Донецкого национального университета. – Режим доступа:
library.donnu.ru

3. РосБизнесКонсалтинг. – Режим доступа: www.rbc.ru.

ИНДИВИДУАЛЬНОЕ ЗАДАНИЕ ПРАКТИКИ

«ОЦЕНКА КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА»

Рыночная экономика определяет конкретные требования к системе управления предприятиями. Необходимо более быстрое реагирование на изменение хозяйственной ситуации с целью поддержания устойчивого финансового состояния и постоянного совершенствования производства в соответствии с изменением конъюнктуры рынка.

Предприятие самостоятельно планирует (на основе договоров, заключенных с потребителями и поставщиками материальных ресурсов) свою деятельность и определяет перспективы развития, исходя из спроса на производимую продукцию и необходимость обеспечения производственного и социального развития. Самостоятельно планируемым показателем в числе других стала и численность персонала.

Однако, нельзя полагать, что планирование и формирование персонала осталось исключительно в сфере интересов только предприятия. Не в меньшей мере в этом заинтересованы государство (снижение безработицы) и население (трудоустройство).

Поэтому неудивительно, что проблемы и концепции формирования и использования кадров, обеспечения кадровой безопасности предприятия часто являются предметом многочисленных дискуссий и исследований. Эта тема достаточно широко распространена в экономической литературе, как в учебниках, так и в периодической печати.

В современной практике управления большое значение имеют и такие понятия как «кадры» и «кадровый потенциал».

Сущность кадрового потенциала отражает качественную и частично количественную характеристики трудового потенциала работников предприятия, региона, страны

Термин “потенциал” в своем этимологическом значении происходит от латинского слова *potentia*, что означает скрытые возможности, мощь, силу. Широкая трактовка смыслового содержания понятия “потенциал” состоит в его рассмотрении как “источника возможностей, средств, запаса, которые могут быть приведены в действие, использованы для решения какой-либо задачи или достижения определенной цели; возможности отдельного лица, общества, государства в определенной области”

Кадры - это квалифицированные, специально подготовленные для той или иной деятельности работники, когда целесообразное их использование предполагает максимальную отдачу того, что способен дать специалист по своему образованию, личным качествам приобретенному опыту работы. Поэтому анализ кадрового потенциала следует проводить, учитывая экономические предпосылки, в тесной взаимосвязи с научно-техническим, трудовым, производственным потенциалом, которые оказывают непосредственное влияние на

количественные и качественные параметры кадрового потенциала, закономерности его развития и эффективного использования.

Категория "кадровый потенциал" не идентична категории "кадры". В это понятие включаются не только собственно кадры, но и определенный уровень совместных возможностей кадров для достижения заданных целей. Кадровый потенциал организации зависит от потенциалов кадров этой организации, но не является их суммой. Он обладает свойством целостности, принципиально отличным от свойств, присущих потенциалу каждого работника в отдельности.

Понятие "кадровый потенциал" отражает ресурсный аспект социально-экономического развития. Кадровый потенциал можно определить как совокупность способностей всех людей, которые заняты в данной организации и решают определенные задачи.¹

Кадровый потенциал, в широком смысле этого слова представляет собой умения и навыки работников, которые могут быть использованы для повышения его эффективности в различных сферах производства, в целях получения дохода (прибыли) или достижения социального эффекта.

Кадровый потенциал может рассматриваться и в более узком смысле - в качестве временно свободных или резервных трудовых мест, которые потенциально могут быть заняты специалистами в результате их развития и обучения. Управление кадровым потенциалом должно содействовать упорядочению, сохранению качественной специфики, совершенствованию и развитию персонала. При разработке программы управления следует учитывать необходимость выделения понятия "долгосрочный кадровый потенциал".

Долгосрочный кадровый потенциал включает в себя работников, которые могут решать задачи развития производства. При этом можно выделить две основные составляющие долгосрочного кадрового потенциала: текущий и целевой накопительный. Текущий кадровый потенциал представляет собой персонал, который изначально рассматривается администрацией исключительно для выполнения основных операций производства. Целевой накопительный кадровый потенциал предназначен для решения задач стратегического развития, расширения производства, повышения его конкурентоспособности. Это резерв, который требует своей системы управления. Он не предназначен для решения обычных текущих задач.

Понятие кадрового потенциала следует рассматривать в контексте с понятием потенциал вообще. Тогда кадровый потенциал - это возможности определенной категории рабочих,

¹ Иванцевич Дж. Человеческие ресурсы управления. Основы управления персоналом / Дж. Иванцевич, А.А. Лобанов. - М.: Дело, 1993. - 45-49 с.

специалистов, других групп работников, которые могут быть приведены в действие в процессе трудовой деятельности в соответствии с должностными обязанностями и поставленными перед обществом, регионом, коллективом целями на определенном этапе развития. Такой подход к определению кадрового потенциала дает возможность всестороннего анализа любой категории кадров на основе объективных экономических законов в соответствии с выбранным объектом, предметом исследования, а также его целями и задачами.²

Эти основные и общие понятия необходимы для изучения кадрового потенциала региона.

Под кадровым потенциалом региона понимается совокупность способностей и возможностей персонала данного региона, которые реализуются для достижения текущих и перспективных целей в интересах региона и государства. Для полного и цельного понятия кадрового потенциала региона, дадим понятие кадровый потенциал общества.

Кадровый потенциал общества это совокупность способностей всех работников для осуществления определенных целей и требований, стоящих перед обществом. Например - иметь экономику определенного уровня, воспроизводить ее составляющие на всех ступенях производственно- экономического цикла с определенной степенью эффективности.

Итак, рассматривая понятия кадрового потенциала региона и его составляющих мы пришли к выводу, что эволюция категории отражает глубокие изменения содержания всей системы экономических понятий, в центре которой расположен работник как главная производительная сила. Работник не просто как участник производства, а как неотъемлемое и движущее начало всех стадий воспроизводственного процесса; как “носитель” общественных потребностей, выполняет функцию целеполагания, объективно порождает и субъективно задает стратегические и тактические цели развития экономики. Следовательно, он относится к выбору наиболее адекватных целей развития и достижению их с наименьшими затратами труда и ресурсов. Первичные аксиоматические составляющие “кадрового потенциала” - это потребности и труд, результаты и затраты. Также в теорию и практику входят и получают экономическую оценку в той или иной форме конкретные качественные характеристики кадрового потенциала региона. Это численность, структура, знания, профессиональный состав, квалификация, навыки, накопленный производственный опыт, личные качества: здоровье, образование, профессионализм, способность к творчеству, нравственность, разностороннее развитие, активность.

² Фельдман Г.И. В лабиринтах рынка / Г.И. Фельдман. - М.: Транспорт, 1993. - 46-49 с.

1. Анализ трудового потенциала для обеспечения кадровой безопасности на уровне государства

Для определения трудового потенциала страны на протяжении длительного времени использовался показатель «трудовые ресурсы», включающий численность трудоспособного населения страны в трудоспособном возрасте (с 16 до 55 лет - женщины и с 16 до 60 лет - мужчины, за исключением инвалидов 1 и II группы), а также занятых в экономике лиц вне трудоспособного возраста - подростков и пенсионеров. Использование этого контингента лиц отражалось в балансе трудовых ресурсов.

Содержание данного показателя обозначало приоритет государственной политики в области занятости: максимальное использование основных ресурсов труда - трудоспособного населения в трудоспособном возрасте. Таким образом, обеспечивалось гарантированное Конституцией страны право на труд.

2. Анализ трудового потенциала для обеспечения кадровой безопасности на уровне региона

Сущность кадрового потенциала региона отражает качественную и частично количественную характеристики трудового потенциала работников предприятия.

Основные составляющие кадрового потенциала работников предприятий, включают в себя:

1. Количественные характеристики (численность, состав и структура персонала, потенциальный фонд рабочего времени предприятия);
2. Качественные характеристики (физический, психологический, адаптационный, интеллектуальный, нравственный, духовно-творческий и квалификационный потенциал).

Количество кадров по региону определяется исходя из объема производства и потенциальных возможностей, которыми располагают кадры, а качество сформированного потенциала измеряется степенью сбалансированности профессионально - квалификационных характеристик работника с требованиями развивающегося общественного хозяйства.

В новой экономической парадигме в центр анализа ставится способность экономики к качественным и структурным сдвигам, которые прямо и непосредственно заложены в кадровом потенциале, а, следовательно, в тех видах экономической и социальной деятельности, которые обеспечивают его развитие, совершенствование и эффективное использование. В то же время известно, что понимание ведущей роли человека в экономическом развитии - одна из важнейших идей политической экономии, в которой человек выступает как «главная производительная сила», цель, основа и движущая сила общественного исторического процесса. Положение изменилось, когда начался длительный исторический период быстрого роста

материального накопления, в результате которого создавалась иллюзия того, что оно полностью определяет процесс воспроизводства кадрового потенциала. В этих условиях причины трудностей и конфликтов, связанных с развитием кадров, переводились во внеэкономическую плоскость: в педагогические, воспитательные, правовые сферы, в компетенцию религиозных и других идеологических учреждений.

Традиционно кадровая политика региона основана на выдвижении и подготовке кадрового резерва, что должно быть зафиксировано в стандарте региона по организации формирования руководящих кадров. Нацелена на это и система послевузовского повышения квалификации руководителей и специалистов. Сегодня этого недостаточно.

Кадровый резерв и потенциал как характеристики персонала взаимосвязаны между собой. Ясно, что различие резерва и потенциала продуктивно при акценте на динамику производственной основы фирмы для обеспечения гибкости, надежности управления, необходимых в условиях рынка.

Резервом кадров, как известно, принято считать численность реально существующих специалистов, занятых на своих должностях и уже подготовленных (или подготавливаемых) к тому, чтобы по своей компетентности они соответствовали требованиям других, обычно более ответственных должностей. Резерв формируется целенаправленно на заданный набор должностей. Его функция прежде всего – обеспечить надежность управляющей системы. Ротация кадров³ – это обязательная и естественная процедура обновления кадров посредством института резерва. Она служит целям стабильного кадрового обеспечения.

Производственная динамика предъявляет к резервированию кадров требование: обеспечить резерв с упреждением изменений в профессионально-квалификационной структуре кадров. И чем динамичнее производственная система, тем больше потребность в расширенном воспроизведении возможностей, компетентности, творческих способностей работников, их адаптивности к новым, непредвиденным условиям производства. Это и есть обращение к потенциалу персонала.

Потенциал специалиста отражает его личностные возможности, которые заложены в человеке и которые можно задействовать с расчетом на их расширение по мере использования в меняющейся производственной ситуации.

Необходимость переориентации политики на расширенное формирование кадрового потенциала, в дополнение к простому формированию кадрового резерва для ротации, связана с резким скачком требований к инициативности, предприимчивости, способностям поиска новых решений в сложных, неустойчивых хозяйственных условиях.

³ Одегов Ю.Г. Управление персоналом / Ю.Г. Одегов, П.В. Журавлев. - М.: Экзамен, 1997. – 193 с.

Формирование кадрового потенциала и причины смены кадровой политики можно представить тремя воображаемыми ситуациями на примере: один специалист (С) – одна должность (Д).

Ситуация 1. Стабильное производство и состояние кадров, когда требования должности (Д_о) удовлетворяются возможностями работающего (С), т.е.

$$1) \quad C = D_o$$

Ситуация 2. Кадры мобильны, требуется резервирование для поддержания надежности стабильной производственной системы. Тогда специалист, использующий функции по своей должности, но введенный в резерв (С_р), на другую, обеспечивающую резервом (Д_р), имеет не используемые пока, но нужные для той другой должности дополнительные компетентность, знания, умения (Д_р) и тогда:

$$2) \quad C_p = D_o + D_r$$

Ситуация 3. Введение новых хозяйственных отношений изменяет требования к профессиям, квалификации, к предприимчивости, изобретательности и к личностным качествам инженера в целом. Подготовленность специалиста к заданной должности уже недостаточна, требования к потенциалу личности (Л_п) возрастают. Тогда кадровый резерв (С_р) должен быть дополнен личностным потенциалом, это и составит кадровый потенциал (К_п):

$$3) \quad K_p = C_p + L_p,$$

что будет соответствовать

$$4) \quad K_p = D_o + D_r + L_p.$$

Если это положение принимается за исходное, то механизм кадрового обеспечения должен содержать элементы, настроенные на личностный и кадровый потенциал региона в целом. Это основа для смены кадровой политики.

2. Анализ трудового потенциала для обеспечения кадровой безопасности на уровне предприятия

Трудовой потенциал является одним из факторов, определяющих конкурентоспособность как отдельных хозяйствующих субъектов, так и экономики страны в целом.

Трудовые ресурсы предприятия - часть трудовых ресурсов страны, занятых трудовой деятельностью непосредственно на данном предприятии.

В условиях перехода к рыночным отношениям успех деятельности организаций любых организационно-правовых форм во многом зависит от тех человеческих ресурсов, которые способны на высоком профессиональном уровне решать поставленные перед ними задачи для достижения конечных целей. [6, с.25]

Для анализа, планирования, учета и управления персоналом все кадры предприятия классифицируются по ряду признаков.

В зависимости от участия в производственном процессе весь персонал предприятия делится на две категории:

- 1) промышленно-производственный персонал (персонал основной деятельности)
- 2) непромышленный персонал не основной деятельности

К непромышленному персоналу относятся работники, которые непосредственно не связаны с производством и его обслуживанием.

В состав непромышленного персонала включаются работники:

➤ транспорта, состоящего на балансе предприятий и обслуживающего жилищное хозяйство, коммунальные предприятия и другие организации не основной деятельности, а также лесосплава;

➤ дирекции строящегося предприятия, а также отдельные работники, осуществляющие технический надзор за строительством, численность и фонд заработной платы которых предусмотрены в строительстве;

➤ занятые на капитальном ремонте зданий и сооружений, производимом хозяйственным способом;

➤ торговли (магазинов, ларьков, палаток и др.) и общественного питания (столовых, буфетов и др.);

➤ подсобных сельскохозяйственных предприятий (включая работников организационно обособленных тепличных производств), состоящих на балансе промышленных предприятий, строительных предприятий;

➤ жилищного хозяйства;

➤ коммунальных предприятий и предприятий бытового обслуживания населения: гостиниц и общежитий для приезжих, парикмахерских, бань (кроме работников бань и прачечных, обслуживающих непосредственно на производстве персонал данного предприятия, организации) и т.п., занятые озеленением территории;

➤ учебных заведений и курсов;

➤ учреждений дошкольного воспитания (детских садов, яслей, яслей-садов);

➤ учреждений культуры (дворцов и домов культуры, клубов, библиотек, кроме технических, и т. п.) и др.

К промышленно-производственному персоналу относятся работники, которые непосредственно связаны с производством и его обслуживанием.

В состав промышленно-производственного персонала включаются работники:

- основных и вспомогательных цехов, включая работников силовых, инструментальных, компрессорных цехов, пароводоснабжения и т.п.;
- подсобных производств: лесозаготовок, торфоразработок, карьеров, тарных цехов, производства строительных материалов, работники типографий т.п.
- обслуживающие электрические и тепловые сети, подстанции (эксплуатация и ремонт), работники производственных служб энергоуправлений;
- транспортных цехов (железнодорожного, автомобильного, водного и других видов транспорта), предприятий, преимущественно обслуживающих производств;
- занятые на погрузочно-разгрузочных работах, включая обслуживание потребителей; работники предприятий (проводники), сопровождающие грузы до станции назначения;
- научно-исследовательских, конструкторских, проектно-конструкторских, технологических организаций, находящихся на балансе предприятия (объединения);
- лабораторий, включая работников лабораторий, занятых на опытных, экспериментальных и научно-исследовательских работах, дозиметрических лабораторий, работники, занятые в конструкторских отделах (бюро) предприятия, включая случаи, когда они выполняют работу и для других предприятий и организаций;
- занятые производством и наладкой экспериментальных образцов новой продукции;
- информационно-вычислительных центров, машиносчетных станций (бюро), состоящих на балансе промышленного предприятия, включая и те, которые выполняют работы и для других предприятий;
- заводоуправлений, управления головного завода, обособленного аппарата производственного объединения со всеми отделами и бюро, включая отделы материально-технического снабжения и сбыта, складов сырья, материалов, готовой продукции, а также работников по уборке заводской территории и работников аппарата отдела жилищно-коммунального хозяйства, если этот отдел является структурным подразделением заводоуправления и др.

В свою очередь ППП в зависимости от выполняемых им функций классифицируется на следующие категории: рабочие, руководители, специалисты, служащие. [9,с.221]

Промышленно-производственный персонал по выполняемым функциям делится на следующие группы:

1) рабочие - лица, непосредственно занятые созданием материальных ценностей, ремонтом основных средств, перемещением грузов, перевозкой пассажиров, оказанием материальных услуг и др.;

2) руководители - работники, занимающие должности руководителей предприятия и их структурных подразделений, а также их заместители по следующим должностям: директора, начальники управляющие, заведующие на предприятии, в структурных единицах и подразделениях; главные специалисты (главный бухгалтер, главный инженер, главный механик, главный технолог, главный экономист и др.);

3) специалисты — работники, занятые инженерно-техническими, экономическими, бухгалтерскими, юридическими и другими аналогичными видами деятельности;

4) технические исполнители — работники, осуществляющие подготовку и оформление документации, учет и контроль, хозяйственное обслуживание и делопроизводство (агенты, кассир. контролеры, делопроизводители, учетчики, чертежники и др.) [9, с.222]

Кроме общепринятой классификации ППП по категориям существуют классификации и внутри каждой категории. Например, руководителей на производстве в зависимости от возглавляемых ими коллективов принято подразделять на линейных и функциональных. К линейным относятся руководители, возглавляющие коллективы производственных подразделений, предприятий, объединений, отраслей, и их заместители; к функциональным — руководители, возглавляющие коллективы функциональных служб (отделов, управлений), и их заместители.

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

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

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

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

Анализ показателей использования кадров на предприятии и методика их расчета

В условиях перехода к рыночным отношениям численность и структура персонала могут быть различны и зависят от поставленных перед организацией целей, объема работ, компетентности работников кадровых подразделений и т.д.

Предприятия, ориентируясь на повышение эффективности производства, должны сами определять (либо по просьбе их работников- данные показатели могут быть рассчитаны научно-исследовательским учреждением по труду) сколько им необходимо персонала производственного процесса, какое количество необходимо уволить для более эффективной жизнедеятельности, каким квалификационным уровнем должны обладать их работники и др. [1, с. 13].

Приведем методику расчета показателей потребности в кадрах и использования кадров на предприятии:

- Коэффициент численности основных рабочих ($K_{o.p.}$) определяется по формуле:

$$K_{o.p.} = 1 - (P_{в.р.}/P_p), \quad (1.1)$$

где $P_{в.р.}$ - среднесписочная численность вспомогательных рабочих на предприятии, в цехах, на участке, чел.; P_p - среднесписочная численность всех рабочих на предприятии, в цехе, на участке, чел.

Для определения потребности предприятия в трудовых ресурсах используются три метода расчета:

- Планирование путем корректировки базовой численности:

$$Ч_{пл} = Ч_б * K_y, \quad (1.2)$$

где $Ч_{пл}$ - плановая численность работников, чел.; $Ч_б$ - базовая численность работников, чел.; K_y - коэффициент роста объема производства, доля единиц;

- Планирование на основе трудоемкости выполнения производственной программы:

1) на основе базовой трудоемкости производственной программы:

$$Ч_{пл} = t_{п.б.}/\Phi * K_{в.н.} \quad (1.3)$$

где $t_{п.б.}$ - полная трудоемкость производственной программы, рассчитанная на основе базовой трудоемкости (включает в себя технологическую трудоемкость; трудоемкость обслуживания; трудоемкость управления); Φ - эффективный фонд времени раб одного работника в базовом периоде; $K_{в.н.}$ - коэффициент выполнения норм выработки; [12, с.136]

2) расчет численности по категориям работающих:

$$Ч_{пл} = t_{техн}^{\delta}/(\Phi_б * K_{вн}^{\delta}) + t_{обсл}^{\delta}/(\Phi_б * K_{вн}^{\delta}) + Ч_{сл}^{\delta}, \quad (1.4)$$

где $t_{\text{техн}}^{\text{б}}$ - технологическая трудоемкость производственной программы планового периода, рассчитанная на основе нормативной трудоемкости базисного периода; $t_{\text{обсл}}^{\text{б}}$ - трудоемкость обслуживания производства в базисном периоде; $\text{Ч}_{\text{сл}}^{\text{б}}$ - численность служащих базисного периода; $K_{\text{вн}}^{\text{б}}$ - коэффициент выполнения норм выработки в базовом периоде.

В том случае, если данные о трудоемкости обслуживания отсутствуют, численность вспомогательных рабочих определяется по зонам или нормам обслуживания;

3) на основе трудоемкости производственной программы в плановом периоде:

$$\text{Ч}_{\text{пл}} = t_{\text{техн}}^{\text{пл}} / (\Phi_{\text{пл}} * K_{\text{вн}}^{\text{б}}) + t_{\text{обсл}}^{\text{пл}} / (\Phi_{\text{пл}} * K_{\text{вн}}^{\text{б}}) + \text{Ч}_{\text{сл}}^{\text{б}}, \quad (1.5)$$

где $t_{\text{техн}}^{\text{пл}}$ - технологическая трудоемкость производственной программы планового периода, рассчитанная на основе плановой нормативной трудоемкости и плановой производственной программы; $t_{\text{обсл}}^{\text{пл}}$ - трудоемкость обслуживания производства в плановом периоде, рассчитанная на основе плановой трудоемкости и плановой производственной программы; $\Phi_{\text{пл}}$ - эффективный фонд времени работы одного работника в плановом периоде.

➤ Планирование на основе производительности или выработки (применяется для укрупненных расчетов):

$$\text{Ч}_{\text{пл}} = V_{\text{пл}} / B_{\text{пл}}, \quad (1.6)$$

где $V_{\text{пл}}$ - объем производства в плановом периоде (в стоимостном или натуральном выражении); $B_{\text{пл}}$ - выработка одного работника в год, рассчитанная в тех же показателях планового периода.

➤ Если численность работающих рассчитывается по отдельным категориям, то расчет производится по следующей формуле:

$$\text{Ч}_{\text{пл}}^i = 0,01 * (\text{Ч}_{\text{ппп}}^{\text{пл}} * \text{Ч}_i^{\text{б}}), \quad (1.7)$$

Где $\text{Ч}_{\text{ппп}}^{\text{пл}}$ - планируемая численность промышленно-производственного персонала, $\text{Ч}_i^{\text{б}}$ - удельный вес i-той категории персонала в базовом периоде, %.

Численность служащих определяется по нормам управляемости и типовым структурам управления.

Различают явочный, списочный и среднесписочный состав кадров.

1) Явочный состав кадров - число работников, фактически являющихся на работу.

2) Списочный состав кадров - состав, включающий всех принятых на постоянную, сезонную, временную работу на срок до 1 дня и более со дня зачисления на работу.

В списочный состав не включаются:

- привлеченные для выполнения операции по трудовому соглашению;
- работающие по совместительству;
- временно направляемые на другие предприятия без сохранения зарплаты по основному месту работы;
- направляемые на учебу в высшие учебные заведения с отрывом от производства.

➤ Для расчета списочной численности персонала применяют следующую формулу:

$$Ч_c = Ч_я * K_{сп}, \quad K_{сп} = F_{сп} / F_э \quad (1.8)$$

где $Ч_c$ - списочная численность; $K_{сп}$ - коэффициент приведения кадров к списочному составу; $F_э$ - эффективный фонд времени.

3) Среднесписочная численность - суммарная списочная численность занятых за все дни месяца, деленная на число календарных дней в месяце. Численность работников в выходные дни берется по предыдущему дню.

➤ Для расчета среднесписочной численности персонала применяют следующую формулу:

$$Ч_{пл} = Ч_б * (100 + iВП) / (100 + iПТ), \quad (1.9)$$

где $Ч_{пл}$ - плановая численность; $Ч_б$ базовая численность; $iВП$ - прирост выпуска продукции, %; $iПТ$ - прирост производительности труда, %.

Так же на предприятии обычно рассчитываются следующие показатели:

➤ Коэффициент выбытия кадров ($K_{в.к.}$) - отношение количества работников, уволенных по всем причинам за данный период ($P_{ув.}$) к среднесписочной численности работников за тот же период (P):

$$K_{в.к.} = (P_{ув.} / P) * 100 \% ; \quad (1.10)$$

➤ Коэффициент приема кадров ($K_{п.к.}$) - отношение количества работников, принятых на работу за данный период (P_n) к среднесписочной численности работников за тот же период (P):

$$K_{пк} = (P_{п}/P)*100\% ; \quad (1.11)$$

➤ Коэффициент стабильности кадров ($K_{с.к}$) рекомендуется использовать при оценке уровня организации управления производством как на предприятии в целом, так и в отдельных подразделениях:

$$K_{с.к} = 1 - P'_{ув}/(P+P_{п}), \quad (1.12)$$

где $P'_{ув}$ - численность работников, уволившихся с предприятия по собственному желанию и из-за нарушения трудовой дисциплины за отчетный период, чел.

➤ Коэффициент текучести кадров ($K_{т.к}$) - отношение численности работников предприятия (цеха, участка), выбывших или уволенных по внеплановым причинам (уволенные по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины) ($P'_{ув}$), к среднесписочной численности за тот же период (P):

$$K_{т.к} = (P'_{ув}/P)*100\%; \quad (1.13)$$

В данном разделе мы рассмотрели методику расчета показателей потребностей в кадрах и использования кадров на предприятии, и показали три метода расчета определения потребности предприятия в трудовых ресурсах. Так же рассмотрели, состав кадров, который бывает явочный, списочный и среднесписочный и привели формулы некоторых показателей которые обычно рассчитываются на предприятии.

Анализ производительности как показателя эффективности использования трудовых ресурсов предприятия

Экономическая теория дает следующее определение труда: «Труд — это целесообразная деятельность человека», т.е. не любая деятельность, а только та, которая приносит пользу обществу.

Труд может быть производительным и менее производительным. Эффективность использования трудовых ресурсов на предприятии выражается в изменении производительности труда, результирующего показателя работы предприятия, в котором отражаются как положительные стороны работы, так и все его недостатки. Существует много показателей эффективности производства, но производительность труда считается важнейшим из них.

Производительность труда, характеризуя эффективность затрат труда в материальном производстве, определяется количеством продукции, производимой в единицу рабочего времени, или затратами труда на единицу продукции. Различают производительность живого труда и производительность совокупного, общественного труда.

Производительность живого труда определяется затратами рабочего времени в данном производстве, на данном предприятии, а производительность общественного труда — затратами живого и общественного труда. [13,с83]

Исходной формулой расчета производительности труда является:

Производительность труда (прямой)=выпуск/затраты;

Производительность труда (обратный)=затраты/выпуск; [12,с121]

Уровень производительности труда характеризуется двумя показателями:

- 1) выработкой продукции в единицу времени (прямой показатель);
- 2) трудоемкостью изготовления продукции (обратный показатель).

➤ Эти показатели выработки и трудоемкости могут быть представлены следующими формулами:

$$v=B/T; \quad t= T/B, \quad (1.14)$$

где v — выработка продукции в единицу времени; t — трудоемкость изготовления продукции; B — объем произведенной продукции, руб.;

T — затраты живого труда на производство продукции, руб.

Выработка продукции — наиболее распространенный и универсальный показатель производительности труда. В зависимости от того, в каких единицах измеряется объем продукции, различают определение выработки в натуральных показателях, а также показателях нормированного рабочего времени. [13, с83]

Выработка- количество продукции, произведенной в единицу времени или приходящейся на одного среднесписочного работника (рабочего) в год, квартал, месяц. [12 , с124]

➤ Приведем формулу расчета показателя производительности труда от выработки:

$$ПТ_v=ВП/Ч(T), \quad (1.15)$$

где $ВП$ - выпуск продукции; $Ч$ - численность; T - трудоемкость программы.

Наиболее наглядно производительность труда характеризует показатель выработки продукции в натуральном выражении. Это такие единицы измерения, как тонны, метры, штуки и др., как правило, характерные для предприятий, выпускающих однородную продукцию.

Показатель выработки продукции в денежном выражении применяется для определения производительности труда на предприятиях, выпускающих разнородную продукцию.

При использовании нормированного рабочего времени выработка определяется в нормо - часах, в основном на отдельных рабочих местах, в бригадах, на участках, а также в цехах при выпуске разнородной и не завершенной производством продукции, которую нельзя измерить ни в натуральном, ни в денежном выражении.

Показатели выработки различаются также в зависимости от единицы измерения рабочего времени. Выработка может быть определена на один отработанный человеко-час (часовая выработка), один отработанный человеко-день (дневная выработка), на одного среднесписочного рабочего в год, квартал или месяц (годовая, квартальная или месячная выработка).

Важное место в измерении производительности труда занимает показатель трудоемкости продукции.

Трудоемкость продукции выражает затраты рабочего времени на производство единицы продукции. Определяется на единицу продукции в натуральном выражении по всей номенклатуре изделий и услуг; при большом ассортименте продукции на предприятии определяется по типичным изделиям, к которым приводятся все остальные. В отличие от показателя выработки этот показатель имеет ряд преимуществ: устанавливает прямую зависимость между объемом производства и трудовыми затратами, исключает влияние на показатель производительности труда изменений в объеме поставок по кооперации, организационной структуре производства, позволяет тесно увязать измерение производительности с выявлением резервов ее роста, сопоставить затраты труда на одинаковые изделия в разных цехах предприятия. [13,с.84]

В зависимости от состава включаемых трудовых затрат различают:

- технологическую трудоемкость, включающую все затраты основных рабочих, сдельщиков и повременщиков, $T_{тех}$;
- трудоемкость обслуживания производства, включающую за траты труда вспомогательных рабочих, $T_{о}$;
- производственную трудоемкость — затраты труда всех рабочих, как основных, так и вспомогательных, $T_{пр}$;
- трудоемкость управления производством, включающую затраты труда ИТР, служащих, обслуживающего персонала и охраны, $T_{у}$;
- полную трудоемкость, представляющую собой затраты труда всех категорий промышленно-производственного персонала, $T_{п}$

Взаимосвязь перечисленных видов трудоемкости представлены в табл. 1 [11,с125]:

Взаимосвязь видов трудоемкости

Затраты труда сдельщиков (T_c)	Затраты труда повременщиков (T_p)	Затраты труда вспомогательных рабочих и служб, занятых обслуживанием производства (T_o)	Затраты труда управленческого персонала (T_y)
Технологическая трудоемкость $T_{тех} = T_c + T_p$			
Производственная трудоемкость $T_{пр} = T_{тех} + T_o = T_c + T_p + T_o$			
Полная трудоемкость: $T_{полн} = T_c + T_p + T_o + T_y = T_{пр} + T_y$			

По характеру и назначению затрат труда трудоемкость может быть нормативной, фактической и плановой.

1) Нормативная трудоемкость устанавливается исходя из действующих норм времени, выработки, обслуживания, штатных расписаний и т. п.

2) Фактическая - на основе данных об объеме выполнения работ и фактически отработанного времени.

3) Плановая - исходя из затрат рабочего времени на единицу продукции.

По объему исчисления затрат труда различают трудоемкость отдельной операции, изделия, партии изделий, товарной продукции, валовой продукции и т. п.

➤ При укрупненных расчетах между общей, полной и производственной трудоемкостью существует следующая зависимость:

$$T_{полн} = T_{пр}(1+K_{пр}) = T_{тех}(1+K_v)(1+K_{пр}) = T_c(1+K_{пов})(1+K_v)(1+K_{пр}), \quad (1.16)$$

Где $K_{пр} = P_{пр}/P_p$ - отношение количества прочих работников к общему числу рабочих;

$K_B = P_B / P_0$ - отношение количества вспомогательных рабочих к общему числу основных рабочих;

$K_{пов} = P_{о.пов} / P_{о.сд}$ - отношение количества основных рабочих-повременщиков к числу основных рабочих-сдельщиков.

➤ Между показателями выработки и трудоемкости существует следующая взаимосвязь:

$$ПТ_B = 1 / ПТ_T ; \quad (1.17)$$

Изменение каждого из этих показателей тесным образом взаимосвязано, что видно из формулы:

$$\Delta ПТ_B = 100 * \Delta ПТ_T / 100 - \Delta ПТ_T \quad (1.18)$$

В этом разделе мы дали определение что такое производительность труда и выявили что она считается важнейшим из показателей эффективности производства и показали формулу по которой можно рассчитать этот показатель. Выявили показатели, характеризующие уровень производительности труда и показали, что наиболее наглядно производительность труда характеризует показатель выработки продукции в натуральном выражении. Рассмотрели, какой бывает трудоемкость, во-первых, в зависимости от состава включаемых трудовых ресурсов, во-вторых, по характеру и назначению затрат труда. Так же показали взаимосвязь между выработкой и трудоемкостью, которые взаимосвязаны между собой.

Анализ эффективности повышения эффективности использования кадров

Для эффективной жизнедеятельности, любое предприятие должно внедрять в производство мероприятия по повышению эффективности использования своих ресурсов.

«Наш сплоченный персонал самый главный капитал»-это вывеска над проходной РУП «Гомсельмаш». Действительно, для эффективного использования кадров на предприятии должна быть создана атмосфера взаимоуважения и взаимовыручки. Руководство предприятия должно создать семью, состоящую из персонала своего объединения.

Для повышения эффективности использования кадров руководство предприятия может повысить мотивацию к труду, простимулировать персонал посредством различных премий и надбавок, провести трудовые соревнования. Основная же задача для каждого предприятия - поиск путей повышения производительности труда.

Повышение производительности труда зависит от естественных, общественных, экономических и материальных условий, в которых она проявляются и реализуются.

На производительность влияют следующие группы факторов:

- Материально-технические (зависят от уровня развития и степени использования средств производства) в первую очередь орудий труда;
- Организационно-экономические и управленческие (зависят от степени развития форм организации общественного производства);
- Социально - психологические (связаны с ролью человека в общественном производстве)

Исходя из задачи роста производительности труда, важное значение имеет изыскание и использование всех имеющихся резервов.

Резервы - использованные конкретные возможности экономии живого и овеществленного труда.

Задача выявления резервов роста производительности труда заключается в максимальном использовании всех возможностей экономии затрат труда. Поэтому резервы, будучи обусловлены всей совокупностью соответствующих групп факторов роста производительности труда можно разделить на следующие группы:

- Техничко-технологический уровень производства:
 - совершенствование конструкций изделий;
 - совершенствование технологических процессов
 - совершенствование механизации и автоматизации производства
- Совершенствование организации производства, труда и управления.
- Социальное развитие коллектива:
 - социальные условия труда и отдыха
 - физиологические условия труда и отдыха
 - психологические климат коллектива. [11, с.127]

Производительность труда можно повысить модернизацией действующего оборудования. Также определенной экономии предприятие может достигнуть сократив численность персонала (снижаются расходы по оплате труда), если при этом объемы производства не сократятся. Сократить численность персонала представляется возможным в следствии повышения технического уровня производства, в связи с увеличением доли покупных полуфабрикатов или комплектующих изделий, в следствии изменения номенклатуры, ассортимента и прочих структурных изменений. Снизить численность рабочих можно также за счет сокращения потерь рабочего времени. Приведем расчет данных показателей:

Прирост производительности труда (%) как в целом, так и по отдельным факторам определяется по формуле:

$$\Delta \text{ПТ} = (\text{Э}_i / (\text{Ч}_6^{(\text{пл})} - \text{Э})) * 100, \text{ где} \quad (1.19)$$

\mathcal{E}_i - возможное число высвобождающихся работающих, исчисляется по отдельному фактору, чел.;

$\mathcal{C}_6^{(пл)}$ - численность работающих, рассчитанная на объем производства планового периода по выработке базисного периода.

\mathcal{E} - возможное число высвобождающихся работающих, исчисляется по всем факторам, чел.

Влияние отдельных факторов на производительность труда определяется путем подсчета изменений (сокращение) численности работающих в результате проведения отдельных организационно-технических мероприятий.

Изменение численности рабочих в связи с модернизацией действующего оборудования определяется по формуле:

$$\mathcal{E}_m = P_o - (P_o * 100 / \Delta ПТ + 100), \text{ где} \quad (1.20)$$

\mathcal{E}_m – изменение численности работающих в следствии повышения технического уровня производства;

P_o - потребность в рабочих для обслуживания оборудования, подлежащего модернизации, до модернизации;

$\Delta ПТ$ – процент повышения производительности труда в результате модернизации.

Изменение численности работающих (%) в следствии повышения технического уровня производства рассчитывается по одной из следующих формул:

$$\mathcal{E}_{тех} = ((T_1 - T_2) * ВП^{(пл)} * 100 * K * t) / \mathcal{C}^{(пл)}, \quad (1.21)$$

$$\mathcal{E}_{тех} = (\mathcal{C}_6^{(пл)} * d_{раб} * \mathcal{E}_o) / 100 * 100, \quad (1.22)$$

$\mathcal{E}_{тех}$ - изменение численности работающих в следствии повышения технического уровня производства.

T_1, T_2 - трудоемкость единицы продукции (численность работающих на сто рублей продукции до и после внедрения мероприятий);

$ВП^{(пл)}$ - количество единиц продукции;

K - коэффициент распространения (численность работающих), на трудовую деятельность которых повлияло данное усовершенствование, % от общей численности ППП;

t - часть года, в течении которого будет действовать данное мероприятие, повышающее технический уровень производства;

$d_{раб}$ - удельный вес рабочих, занятых на оборудовании.

Изменение численности производственного персонала (без производственных рабочих) в связи с ростом объема производства:

$$\mathcal{E}_o = ((\mathcal{C}^b * (\Delta \text{ВП}^{(пл)} - \Delta \mathcal{C}^{(пл)})) / 100, \quad (1.23)$$

\mathcal{E}_o - сокращение численности производственного персонала (без производственных рабочих);

\mathcal{C}^b – численность этого персонала в базисном периоде;

$\Delta \text{ВП}^{(пл)}$ - плановый процент роста объема производства;

$\Delta \mathcal{C}^{(пл)}$ - плановый процент необходимого увеличения этого персонала.

Сокращение или увеличение потребной численности работающих в связи с увеличением или уменьшением доли покупных полуфабрикатов или комплектующих изделий:

$$\mathcal{E}_{\text{кооп}} = 100 + 100 \cdot d_{\text{кооп}}^{(пл)} / -(100 - d_{\text{кооп}}^b) \quad (1.24)$$

или

$$\mathcal{E}_{\text{кооп}} = ((d_{\text{кооп}}^{(пл)} - d_{\text{кооп}}^b) * \text{ВП}^{(пл)}) / \text{В}^{(пл)} * 100, \quad (1.25)$$

$\mathcal{E}_{\text{кооп}}$ - изменение численности рабочих в связи с увеличением или уменьшением доли покупных полуфабрикатов или комплектующих изделий;

$d_{\text{кооп}}^{(пл)}$, $d_{\text{кооп}}^b$ - удельный вес кооперированных поставок в плановом и базисном периодах соответственно, %;

$\text{В}^{(пл)}$ - выработка на одного работника в плановом периоде. [11, с.135]

Изменение численности рабочих в следствии изменения номенклатуры, ассортимента и прочих структурных изменений определяется по одной из формул:

$$\mathcal{E}_{\text{стр}} = (\mathcal{C}_b^{пл} * \text{T}^{пл} / \text{T}^{(б)}) - \mathcal{C}_b^{(пл)} \quad (1.26)$$

или

$$\mathcal{E}_{\text{стр}} = (\text{T}^{(б)} - \text{T}^{(пл)}) * \text{ВП}^{(пл)} / \text{K}_{\text{вн}} * \text{F}_n, \quad \text{где} \quad (1.27)$$

$\mathcal{E}_{\text{стр}}$ - изменение численности рабочих ща счет структурных сдвигов производства,

$\mathcal{C}_b^{пл}$ - численность рабочих, рассчитанная на объем производства планируемого периода по базисной выработке,

$\text{T}^{пл}$, $\text{T}^{(б)}$ - количество нормированных часов на тысячу рублей продукции в планируемом и базисном периодах,

$\text{ВП}^{(пл)}$ - выпуск продукции в плановом году,

$\text{K}_{\text{вн}}$ - коэффициент выполнения норм выработки в плановом году,

F_n -фонд полезного времени работы одного рабочего в плановом году.

Изменение численности рабочих за счет сокращения потерь рабочего времени, определяется по следующим двум формулам:

$$\Delta_{\text{сп}} = \mathcal{C}_{\text{раб}}^{(\text{пл})} + (\mathcal{C}_{\text{раб}}^{(\text{пл})} * (100 - \Pi^{(\text{пл})}) / -(100 - \Pi^{(б)}), \quad (1.28)$$

или

$$\Delta_{\text{сп}} = (\mathcal{C}_{\text{б}}^{(\text{пл})} * d_{\text{раб}} / 100) * (\Pi^{(б)} - \Pi^{(\text{пл})}) / (100 - \Pi^{(\text{пл})}), \text{ где} \quad (1.29)$$

$\Delta_{\text{сп}}$ -изменение численности рабочих за счет сокращения потерь рабочего времени

$\mathcal{C}_{\text{раб}}^{(\text{пл})}$ -численность рабочих на планируемый период,

$\Pi^{(\text{пл})}$, $\Pi^{(б)}$ - потери рабочего времени, % номинального фонда в базисном и плановом периодах,

$d_{\text{раб}}$ - удельный вес основных рабочих в численности ППП.

В данном вопросе рассмотрели, что для повышения эффективности использования кадров руководство предприятия может повысить мотивацию к труду, простимулировать персонал посредством различных премий и надбавок, провести трудовые соревнования. Показали группы факторов, которые влияют на производительность и выявили, что ее можно повысить модернизацией действующего оборудования. Так же обозначили основную задачу для каждого предприятия - это поиск путей повышения производительности труда.

4. Методика и порядок подготовки отчета по оценке и анализу эффективности использования кадрового потенциала на предприятии

Оценке и анализу эффективности использования кадрового потенциала на предприятии должен предшествовать общий анализ деятельности предприятия.

Основные технико-экономические показатели должны быть представлены табл.2.1

В качестве исходных данных должны быть использованы и представлены в приложении к отчету [Приложение А, Б, В, Г, Д] следующие отчетные данные анализируемого предприятия:

ПРИЛОЖЕНИЕ А Бухгалтерский баланс за 2014 – 2015, 2016 годы.

ПРИЛОЖЕНИЕ Б «Отчет по труду и движению работников» форма № 1-труд за 2014 – 2016 годы.

ПРИЛОЖЕНИЕ В «Отчет по труду» форма № 1-т (пром) за 2014 – 2016 годы.

ПРИЛОЖЕНИЕ Г «Годовой отчет о производстве продукции и выполненных работах, услугах промышленного характера» форма № 1-п за 2014 – 2016 годы.

ПРИЛОЖЕНИЕ Д «Отчет о численности, составе и профессиональном обучении кадров»
 форма № 6-г (кадры) за 2014-2016 годы.

Таблица 2

Основные технико - показатели предприятия

Показатель	Период			Темп роста, %	
	2014	2015	2016	2015/2014	2016/2015
1	2	3	4	5	6
1. Объем продукции, млн. руб.					
2. Среднесписочная численность персонала, чел.					
3. Выработка, млн. руб./чел. (п.1/п.2)					
4. Выручка от реализации товаров, продукции, работ, услуг, млн. руб.					
5. Себестоимость реализованной продукции, млн. руб.					
6. Затраты на 1 рубль тов. прод. млн. руб. (п.5 /п.1)					
1					
7. ФЗП млн. руб.					
8. Среднемесячная з/п на работника, руб.					
9. Прибыль (убыток) от реализации, млн. руб.					
10. Прибыль (убыток) от операционных доходов и расходов, млн. руб.					
11. Прибыль (убыток) от внереализационных доходов и расходов, млн.					

руб.					
12. Прибыль (убыток) за отчетный период, млн. руб. (п.9+п.10+п.11)					
13.Рентабельность реализованной продукции, % (п.9/п.5*100)					
14.Среднегодовая стоимость основных средств, млн. руб.					
15.Среднегодовая стоимость оборотных активов, млн. руб.					
16.Среднегодовая стоимость собственных средств, млн. руб.					
17. Рентабельность продаж, % (п.9/п.4*100)					
18. Рентабельность оборотных активов, % (п.12/п.15*100)					
19. Рентабельность собственных средств, % (п.12/п.16*100)					
20. Коэффициент оборачиваемости (количество оборотов оборотных средств) (п.4/п.15)					
21. Длительность одного оборота (360 дней/п.20)					
1					
22. Фондоотдача, млн. руб. (п.1/п.14)					

23. Фондоемкость, млн. руб. (п.14/п.1)					
24. Фондовооруженность, млн. руб./чел, (п.14/п.2)					

Далее необходимо провести анализ основных технико-экономических показателей деятельности предприятия по:

- Объему выпущенной продукции
- Выработка
- ФЗП
- Среднемесячная заработная плата одного работника
- Прибыль (убыток) от реализации
- Прибыль (убыток) за отчетный период
- Среднегодовая стоимость ОС
- Фондоотдача
- Фондовооруженность

Указать где наблюдаются положительные и отрицательные тенденции, а также проанализировать темпы изменения показателей.

Дать общий вывод по предприятию:

«В целом, ситуацию в 2016 году на предприятии охарактеризовать какпо сравнению с 2015 годом т. к. по большинству вышеприведенных основных технико-экономических показателей наблюдается.....»

Если говорить в целом об исследуемом периоде 2014-2016 гг., то можно сказать, что прослеживается динамика на снижение эффективности работы предприятия т.к. в 2005/2004 предприятие сработало значительно эффективнее, чем в 2006/2005.

Анализ численности и структуры кадров предприятия

Фактическое распределение среднесписочной численности работников за 2014-2016гг, занятых в основной и не основной деятельности объединения характеризуется данными таблицы 3.

Структура среднесписочной численности работников

Категории персонала	Структура персонала						Темп роста, %	
	2014	Уд. вес, %	2015	Уд. вес, %	2016	Уд. вес, %	2015/2014	2016/2015
Всего								
в том числе:								
- основная деятельность из нее:								
- рабочие								
- служащие из них:								
руководители								
специалисты								
- неосновная деятельность								

Далее анализируется таблица и указываются причины, повлекшие изменение показателей, а также делается общий вывод.

Проанализируется численность, состав и профессиональное обучение кадров.

Таблица 4

Образовательный уровень работников

Показатель	Период, год			Темп роста, %	
	2014	2015	2016	2015/2014	2016/2015
Списочная численность работников, чел.					
в т.ч. имеют образование:					
- Высшее					
- Среднее специальное					
- Профессионально-техническое					
- Общее среднее					
- Общее базовое					

Исходя из приведенных в таблице данных, делают выводы по каждому показателю и указывают причины, вызвавшие их изменение.

Необходимо проанализировать также и профессиональное обучение работников.

Таблица 5

Профессиональное обучение работников

Показатель	Период, год			Темп роста	
	2014	2015	2016	2015/2014	2016/2015
Всего обучено, чел.					
в том числе:					
Повысили квалификацию					
Прошли стажировку					
Прошли профессиональную подготовку и переподготовку – всего					
из них:					
- подготовлено (обучено впервые)					
- обучено другим (смежным) профессиям					
- переподготовлено					

Анализируя данные таблицы, делают выводы по каждому показателю и указывают причины, вызвавшие их изменение.

Исходя из вышеизложенного делают общий вывод.

Анализ показателей движения персонала и соотношения темпов роста средней заработной платы и выработки

Движение рабочей силы в течение анализируемого периода может быть представлено в табл. 6.

Движение рабочей силы на предприятии

Показатель	2014	2015	2016
Принято на предприятие			
Выбыло с предприятия, в т.ч.:			
- по сокращению численности			
- по собственному желанию и соглашению сторон			
- за прогул и другие нарушение трудовой дисциплины			
Среднесписочная численность работающих			
Коэффициенты оборота			
- по приему			
- по выбытию			
Коэффициент текучести			
в % к списочной численности в среднем за 2014 – 2016 гг, в т.ч.			
- принятых			
- уволенных			

По данным таблицы делают частные выводы по каждому показателю с указанием причин, а также делают общий вывод.

Неоюходимо провести факторный анализ производительности труда.

Для определения уровня выработки продукции на одного работающего составляется таблица 7.

Выработка продукции на одного работающего

Показатель	2014 год	2015 год	Отклонение от 2014 года	
			абсолютное	% к 2014 году
Выпуск товарной продукции в стоимостном выражении, тыс. руб. (ВП)				
Численность работающих, чел. (Ч)				
Численность рабочих, чел. (Чр)				
Удельный вес рабочих (D)				
Отработано всеми рабочими часов, тыс.ч. (tч)				
Отработано одним рабочим, тыс.ч. (tчр)				
Среднегодовая выработка одного работающего, тыс. руб. (B)				
Среднегодовая выработка рабочего, тыс. руб. (Bр)				
Среднечасовая выработка продукции, руб. (Bч)				

Представим факторную модель среднегодовой выработки как произведение количества отработанных всеми рабочими часов $tч$, среднечасовой выработки продукции и удельного веса рабочих в общей численности персонала:

$$B = tч * Bч * D$$

В таблице 8 приведен расчет влияния факторов на среднегодовую выработку.

Таблица 8

Расчет влияния факторов на величину среднегодовой выработки

Фактор	Алгоритм расчета	Влияние фактора, тыс. руб.
Количество отработанных часов одним рабочим	$\Delta B(tчр) = \Delta tчр * D^{2014} * Bч^{2014}$	
Удельный вес рабочих в общей численности	$\Delta B(D) = tчр^{2015} * \Delta D * Bч^{2014}$	

Среднечасовая выработка одного рабочего	$\Delta B(Вч) = tчр^{2015} * D^{2015} * \Delta Bч$	
Итого	-	10,55

Делаем вывод по таблице:

Среднегодовая выработка одного рабочего в 2015 году по сравнению с 2014 годом увеличилась (или уменьшилась) на тыс. руб., что составляет %. На это оказали влияния следующие факторы:

- при уменьшении количество отработанных часов одним рабочим.....;
- при увеличении удельного веса рабочих в общей численности на
- при увеличении среднечасовой выработки одного рабочего.....

Проанализируем выработку продукции на одного работающего.

Таблица 9

Выработка продукции на одного работающего

Показатель	2015 год	2016 год	Отклонение от 2014 года	
			абсолютное	% к 2014 году
Выпуск товарной продукции в стоимостном выражении, тыс. руб. (ВП)				
Численность работающих, чел. (Ч)				
Численность рабочих, чел. (Чр)				
Удельный вес рабочих (D)				
Отработано всеми рабочими часов, тыс.ч. (тч)				
Отработано одним рабочим, тыс.ч. (тчр)				
Среднегодовая выработка одного работающего, тыс. руб. (B)				
Среднегодовая выработка рабочего, тыс. руб. (Bр)				
Среднечасовая выработка продукции, руб. (Bч)				

Представим факторную модель среднегодовой выработки как произведение количества отработанных часов $t_{ч}$ одним рабочим, среднечасовой выработки продукции и удельного веса рабочих в общей численности персонала:

$$B = t_{ч} * B_{ч} * D$$

В таблице 10 приведен расчет влияния факторов на среднегодовую выработку.

Таблица 10

Расчет влияния факторов на величину среднегодовой выработки.

Фактор	Алгоритм расчета	Влияние фактора, тыс. руб.
Количество отработанных часов одним рабочим	$\Delta B(t_{чр}) = \Delta t_{чр} * D^{2015} * B_{ч}^{2015}$	
Удельный вес рабочих в общей численности	$\Delta B(D) = t_{чр}^{2016} * \Delta D * B_{ч}^{2015}$	
Среднечасовая выработка одного рабочего	$\Delta B(B_{ч}) = t_{чр}^{2016} * D^{2016} * \Delta B_{ч}$	
Итого	-	

Делаем вывод по таблице:

Среднегодовая выработка одного рабочего в 2016 году по сравнению с 2015 годом увеличилась (или уменьшилась) на тыс. руб. На это оказали влияния следующие факторы:

- при уменьшении количество отработанных часов одним рабочим на....;
- при уменьшении удельного веса рабочих в общей численности на
- при увеличении среднечасовой выработки одного рабочего на

Изучив экономическую ситуацию на конкретном предприятии можно необходимо вывод о необходимости проведения конкретных мероприятий по повышению эффективности использования кадров на предприятии за счет внедрения целого ряда мероприятий по обеспечению кадровой безопасности.

Это мероприятия по повышению производительности труда, мероприятия, повышающие мотивацию, стимулирование персонала, образовательный уровень, мероприятия, позволяющие предприятию частично отказаться от услуг живого труда, что в конечном итоге позволяет снизить расходы на оплату труда персонала.

Основные задачи данных мероприятий – улучшение социального облика каждого члена трудового коллектива, организация работы по персональной оценке качества труда руководителей, специалистов и служащих; организация работы по воспитанию у каждого члена трудового коллектива чувства заботы о чести, марке своего предприятия, повышение ответственности за порученный участок работы, мобилизация каждого трудового коллектива на решение поставленных производственных задач, развитие творческих способностей личности, сохранение нормального морально-психического климата в коллективе.

Необходима также переподготовка специалистов и служащих в целях создания качественного резерва персонала, стажировка работающих по рабочим профессиям из числа руководителей в целях приобретения работниками необходимых практических навыков по имеющимся смежным профессиям, уделять внимание повышению общеобразовательного уровня работников объединения без отрыва от производства.

В целях повышения производительности и сокращения персонала можно предложить мероприятия по модернизации действующего на предприятии оборудования.

В данном индивидуальном задании насколько это возможно, подробно необходимо изложить показатели использования кадров на предприятии и реализовать методику их расчета, а также определить мероприятия по обеспечению кадровой безопасности. Особое внимание необходимо уделить данным показателя на уровне государства и региона.

Список использованной литературы

- 1 Анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учеб. Пособие/Под общ. ред. Л.Л. Ермолович.-Мн.: Интерпрессервис; Экоперспектива,2011.-576с.
2. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учеб. Пособие для вузов/Под ред. Проф. Н.П. Любушина-М.: ЮНИТИ-ДАНА,2010.-471с.
3. Бохан В. Формирование кадровой службы организации //Кадровик. Управление персоналом. – 2014. - №1. – с.12 –13.
4. Веремеев П.Н. Участие кадровой службы в обеспечении безопасности организации //Кадровик. Управление персоналом. – 2014. - №9. – с.7 –8.
5. Громыко Н.А. Оценка трудового потенциала Республики Беларусь. //Белорусская экономика: анализ, прогноз, регулирование. – 2014. - № 68. – с.17 – 23.
6. Евдеев А.Л. Кто есть кто в кадровой службе организации //Кадровик. Управление персоналом. – 2014. - №10. – с.25 –29.
7. Козлитонова И. А. Оплата труда на основе единой тарифной сетки работников РБ. // Главный бухгалтер. – 2014. - № 23.- с. 59 – 60.
8. Островский Л.Я. Правовые аспекты использования учета рабочего времени //Отдел кадров. – 2003. - № 11. – с.18 – 24.

9. Сергеев И.А. Экономика предприятия: Уч. пособие.- М.: Финансы и статистика, 2007.- 304с.

10. Чиманский Г. Отбор, подготовка и расстановка кадров // Кадровик. Управление персоналом. – 2003. - №2. – с.27 –33.

**Индивидуальное задание по производственной практике
на тему: «Диагностика финансового кризиса на предприятии. Обоснование
санационных мероприятий»**

Методические рекомендации к выполнению индивидуальной работы в рамках производственной практики образовательной программы Магистратуры по направлению подготовки 38.04.01 «Экономика», профиля «Экономика предприятий» на тему: «Диагностика финансового кризиса на предприятии и разработка антикризисных мероприятий»

1. Цель выполнения индивидуального задания

Индивидуальное задание выполняется студентами самостоятельно и является формой контроля усвоения, осмысления теоретического материала и овладения практическими навыками по дисциплинам первого семестра образовательной программы Магистратуры по направлению подготовки 38.04.01 «Экономика», профиля «Экономика предприятий».

Целью выполнения индивидуального задания является углубленное изучение экономических отношений, возникающих в ходе санации, реорганизации, банкротства и ликвидации субъектов хозяйствования, освоение методов и методики диагностики предупреждения банкротства и осуществления финансовой санации.

Основные задачи выполнения индивидуального задания:

- закрепление, углубление и обобщение теоретических знаний по системной оценке и диагностике деятельности предприятия в условиях рыночной экономики;
- выявление резервов осуществления санации предприятий и повышения эффективности использования материальных, трудовых и финансовых ресурсов;
- овладение студентами современными методами и методиками финансовой диагностики предупреждения банкротства и использования механизма финансовой санации предприятия;
- формирование у студентов аналитического мышления и практических навыков обоснования санационных мероприятий.

Выполнение индивидуального задания призвано помочь студентам совместить теоретические знания и практические навыки в овладении основных дисциплин семестра.

2. Структура индивидуального задания

Индивидуальное задание может иметь свои отличительные особенности, зависящие от базы исследования (предприятия), наличия и полноты источников информации (при условии выполнения заданий на основе данных конкретных функционирующих предприятий). Однако индивидуальное задание имеет единую структуру в соответствии с приведенными методическими рекомендациями. При этом требования унификации касаются не содержания, а составляющих частей индивидуального задания.

При выполнении индивидуального задания обязательно прилагаются формы финансовой отчетности:

- форма № 1 «Баланс (Отчет о финансовом состоянии)»;
- форма № 2 «Отчет о финансовых результатах (Отчет о совокупном доходе)»;
- форма № 3 «Отчет о движении денежных средств (прямым методом)»;
- форма № 3-н «Отчет о движении денежных средств (непрямым методом)»;
- форма № 4 «Отчет о собственном капитале»;
- форма № 5 «Примечания к годовой отчетности».

При наличии на предприятии и возможности доступа студента к созданию информационной базы данных о результатах деятельности предприятия прилагаются формы статистической отчетности:

статистическая отчетность по труду: форма 1-ПВ «Отчет о труде», 1-П «Отчет предприятия о продукции», 6-ПВ «Отчет о количестве работников, их качественный состав и профессиональное обучение;

форма 1-П «Отчет о производстве промышленной продукции»,

данные оперативного учета (первичные документы, регистры отпуска материалов на производство, нормы расхода материалов, технологические данные, паспортные данные).

3. Этапы выполнения задания

Ниже приводятся задания, которые должны быть решены. Задания формулируются в общем виде, а выполняются каждым студентом относительно данных на основании финансовой и статистической отчетности функционирующего предприятия, где он проходил производственную практику. Заполнение таблиц по каждому заданию происходит самостоятельно студентом.

Задание 3.1.

Провести оценку финансового состояния. Прогнозировать вероятность банкротства на предприятии

1. Дать оценку финансового состояния предприятия;

2. Спрогнозировать вероятность банкротства на предприятии с использованием традиционных методов диагностики финансового кризиса, многофакторного дискриминантного анализа и интегральных моделей диагностики украинских предприятий.

Ключевые понятия и расчеты

Многофакторный дискриминантный анализ сводится к построению оптимальной дискриминантной модели, с помощью которой с высокой степенью вероятности осуществляется классификация предприятия по уровню их финансового состояния.

С целью принятия правильного решения относительно проведения мероприятий по ликвидации предприятия, следует принять меры по контроллингу и санационному аудита.

1. Модель Альтмана:

$$Z = 1,2x_1 + 1,4x_2 + 3,3x_3 + 0,6x_4 + 1,0x_5, \quad (1.1)$$

где Z – интегральный показатель уровня угрозы банкротства;

x_1 – отношение оборотных активов (рабочего капитал) (ф.1 р. 1195) к сумме активов (ф.1 р.1300);

x_2 – уровень рентабельности активов (ф.2 р. 2350 (р.2355) / ф.1 р.1300);

x_3 – уровень доходности активов (ф.2 р. 2000 / ф.1 р.1300);

x_4 – рыночная капитализация предприятия (ф.2 р. 1495 / ф.1р.1595 + ф.1 р.1695);

x_5 – оборачиваемость активов.

Полученные значения показателя Z можно интерпретировать так:

Таблица 1.1

Степень вероятности банкротства предприятия по критерию Z

Значение показателя Z	Вероятность банкротства
до 1,8	Очень высокая
1,81 - 2,70	Высокая
2,71 - 2,99	Возможна
3 и больше	Очень низкая

2. Дискриминантная модель прогнозирования банкротства А.А. Терещенко:

$$Z_T = 1,5x_1 + 0,08x_2 + 10x_3 + 5x_4 + 0,3x_5 + 0,1x_6, \quad (1.2)$$

где x_1 - Cash-Flow (ф.2 р. 2350 (2355) + ф.2 р. 2515);

x_2 - валюта баланса (ф.1 р.1300) / обязательства (ф.1 р. 1595+р.1695);

x_3 – прибыль (ф.2 р. 2350 (2355) / валюта баланса (ф.1 р. 1300);

x_4 - прибыль (ф.2 р. 2350 (2355)) / чистый доход (ф.2 р. 2000);
 x_5 – производственные запасы (ф.1 р. 1100) / чистый доход (ф.2 р. 2000);
 x_6 - оборачиваемость основного капитала (чистый доход) (ф.2 р. 2000) / валюта баланса) (ф.1 р. 1300).

Полученные значения показателя Z можно интерпретировать так:

Таблица 1.2

Степень вероятности банкротства предприятия по критерию Z_T	
Значение Z_T	Вероятность наступления банкротства
$Z > 2$	предприятие является финансово устойчивым, и ему не грозит банкротство
$1 < Z < 2$	финансовая устойчивость предприятия нарушена, но в условиях перехода на антикризисное управление банкротство ему не грозит
$0 < Z < 1$	предприятию грозит банкротство, если не будут осуществлены санационные мероприятия;
$Z < 0$	вероятность наступления банкротства очень высока

3. Коэффициент Бивера

Используется для выявления неудовлетворительной структуры баланса. Рассчитывается как отношение разницы между чистой прибылью и начисленной амортизацией к сумме долгосрочных и текущих обязательств по формуле:

$$K_B = \frac{ЧП + А}{ДО + ТО}, \quad (1.3)$$

где K_B – коэффициент Бивера;
 $ЧП$ – чистая прибыль (ф.2 р. 2350 (2355));
 $А$ – амортизация (ф.2 р. 2515);
 $ДО$ – долгосрочные обязательства (ф.1 р. 1595);
 $ТО$ – текущие обязательства (ф.1 р. 1695).

Таблица 1.3

Степень вероятности банкротства предприятия по критерию Бивера (K_B)	
Значение K_B	Вероятность наступления банкротства
$K_B < 0,2$	неудовлетворительная структура баланса
0,17 – 0,4	рекомендуемый интервал

Признаком формирования неудовлетворительной структуры баланса является такое финансовое положение предприятия, при котором в течение длительного времени (1,5-2 года) коэффициент Бивера не превышает 0,2, что отражает нежелательное сокращение доли прибыли, направляемой на развитие производства.

В такой ситуации создается неудовлетворительная структура баланса, предприятие начинает работать в долг и его коэффициент обеспечения собственными средствами становится меньше 0,1.

Результаты расчетов показателей финансового состояния, диагностики банкротства и выявления признаков скрытого банкротства (доведения до банкротства или фиктивного банкротства) представить в таблицах.

Таблица 1.4

Результаты диагностики банкротства предприятия					
Методический подход	Расчетная формула	Рекомендованное значение	20__	20__	20__
Е. Альтман, пятифакторная модель	ф.1.1	$Z \geq 2,675$			
В. Бивер	ф.1.3	$K_B \geq 0,2$			

А.А. Терещенко	ф.1.2	$2 < Z_T$ Зона финансовой устойчивости			
----------------	-------	--	--	--	--

Таблица 1.5

Выявление признаков доведения до банкротства

Показатели	Формула расчета	20__	20__	20__	Отклоне ние (+ ; -)
Обеспечение обязательств должника всеми его активами	$\frac{\text{ф.1 п.1300}}{(\text{ф.1 п.1595} + \text{п.1695})}$				
Обеспечение обязательств должника его оборотными активами	$\frac{\text{ф.1 п.1295}}{(\text{ф.1 п.1595} + \text{п.1695})}$				
Размер чистых активов	$\text{ф.1 п. 1300} - \text{п.1595} - \text{п.1695}$				
Обеспеченность собственными оборотными средствами оборотных активов	$\frac{(\text{ф.1 п. 1295} - \text{п.1695})}{(\text{ф.1 п. 1295})}$				
Обеспеченность запасов рабочим капиталом	$\frac{(\text{ф.1 п. 1295} - \text{п.1695})}{(\text{ф.1 п. 1100})}$				

Таблица 1.6

Выявление признаков фиктивного банкротства

Показатели	Формула расчета	20__	20__	20__	Отклоне ние (+ ; -)
Оборотные активы	ф.1 п.1295				
Денежные средства, дебиторская задолженность и другие активы	$\text{ф.1 п. 1160} + \text{п.1165} + \text{п.1130} + \text{п.1135} + \text{п.1155} + \text{п.1170} + \text{п.1190}$				
Денежные средства	$\text{ф.1 п. 1160} + \text{п.1165}$				
Общий коэффициент покрытия (1,0-2,0)	$\frac{\text{ф.1 п. 1295}}{\text{ф.1 п. 1695}}$				
Коэффициент быстрой ликвидности (>0,7)	$\frac{(\text{ф.1 п. 1160} + \text{п.1165} + \text{п.1130} + \text{п.1135} + \text{п.1155} + \text{п.1170} + \text{п.1190})}{\text{ф.1 п. 1695}}$				
Коэффициент абсолютной ликвидности	$\frac{(\text{ф.1 п. 1160} + \text{п.1165})}{\text{ф.1 п. 1695}}$				
Рентабельность предприятия по валовой прибыли	$\frac{(\text{ф.2 п. 2090}(2095))}{\text{ф.2 п. 2050}}$				

Задание 3.2**Обоснование выбора стратегии санации предприятия в рамках антикризисного управления**

Используя результаты выполнения задания 1 и 2, а также обобщая теоретические знания относительно проведения диагностики банкротства и разработки санационных мероприятий

обосновать выбор стратегии санации предприятия.

Ключевые понятие и расчеты

Различают четыре вида стратегии санации:

- наступательная стратегия;
- стратегия делегирования полномочий;
- стратегия компромисса и консенсуса;
- защитная стратегия.

Наступательная стратегия предполагает активные действия – модернизацию оборудования, внедрение прогрессивных технологий, эффективного маркетинга, повышение цен, поиск новых рынков сбыта продукции, внедрение стратегического контроллинга.

Стратегия делегирования полномочий – делегирование проблем предприятий третьим лицам: владельцам, кредиторам, государству. Это дает возможность получить дополнительные финансовые ресурсы путем увеличения зарегистрированного капитала, получения государственных гарантий, протекционизма, принятие участия кредиторов в санации предприятия.

Стратегия компромиссов и консенсусов базируется на двух принципах: стратегии компромисса и стратегии консенсуса. При компромиссе возникает альянс между несколькими участниками рынка с целью блокирования действия сильного конкурента. Стратегия консенсуса связана со слиянием двух компаний в одну с целью использования более высокого действия синергизма при подъеме сильных и торможении слабых сторон партнеров.

Защитная стратегия (побег) предусматривает резкий рост расходов, закрытие, распродажу отдельных подразделений предприятия, консервацию и распродажу оборудования, увольнение персонала, сужение рынка, снижение цен, сокращение объемов реализации.

При обосновании стратегии санации предприятия могут быть использованы такие структурно-логические схемы № 1, № 2 (рис. 2.1, рис. 2.2).

Основным критерием принятия решений относительно санации или ликвидации предприятия является уровень его санационной способности, т.е. наличие у предприятия, находящегося в финансовом кризисе, финансовых, организационно-технических и правовых возможностей, которые определяют его способность к успешному проведению финансовой санации.

Введение	<p>Общая характеристика</p> <ul style="list-style-type: none"> - правовая форма организации бизнеса и форма собственности - организационная структура - сфера деятельности - историческая справка
Раздел 1	<p>Анализ исходных данных</p> <ul style="list-style-type: none"> - оценка внешней среды - анализ финансово-хозяйственного состояния предприятия - анализ причины кризисной ситуации и слабых мест - состояние рынков сбыта продукции - обоснование целесообразности санации
Раздел 2	<p>Стратегия санации, оперативная</p> <ul style="list-style-type: none"> - стратегические цели санации (дерево целей) - каталог оперативных мероприятий по восстановлению ликвидности
Раздел 3	<p>План санационных мероприятий</p> <p>А. План маркетинга и оценка рынков сбыта</p> <p>Б. План производства та капиталовложений</p> <p>В. Организационный план</p>
Раздел 4	<p>Эффективность санации</p> <ul style="list-style-type: none"> - организация реализации плана - критерии оценивания эффективности - оперативный санационный контроль - возможные риски в процессе выполнения - суммы возможных убытков - возможные позитивы и дополнительные прибыли

Рис. 2.1. Структурно-логическая схема плана санации предприятия

Таблица 1.7

Систематизация мероприятий по антикризисному управлению финансами предприятия

Элементы влияния на величину денежного потока	Направления антикризисных мер	Комментарий
(+) Чистый доход от операционной деятельности	Увеличение чистого дохода Уменьшение расходов	Уменьшение расходов, как правило, достигается в краткосрочном периоде, увеличение чистого дохода - в долгосрочной перспективе
(+) Расходы, не связанные с денежными выплатами	Применение ускоренных методов амортизации	Не связано с реальным поступлением средств
(-) Прирост; (+) уменьшение операционных оборотных активов	Уменьшение запасов Рефинансирование дебиторской задолженности	Применяется комплекс методов и форм ABC-анализа, факторинг и т.д.
(-) Уменьшение, (+) увеличение текущих обязательств (кроме банковских кредитов и других статей, не связанных с операционной деятельностью)	Реструктуризация задолженности перед поставщиками Отсрочка уплаты налоговых платежей Отсрочка выплаты заработной платы	Необходимо проведение переговоров с кредиторами, персоналом относительно стимулирования их к участию в антикризисных мероприятиях
() Инвестиции в необратимые активы	Свертывание инвестиций с длительным сроком окупаемости	Квалифицированный анализ реальных инвестиций
(+) Доходы (убытки) от инвестиционной деятельности	Свертывание убыточной инвестиционной деятельности	Квалифицированный анализ финансовых инвестиций
(+) Взносы на увеличение собственного капитала	Увеличение уставного капитала	Как правило, необходимым условием является санация баланса, метод альтернативной санации
(+) Полученные (погашены) займы	Привлечение дополнительных банковских займов Эмиссия облигаций Реструктуризация существующей задолженности	Классические инструменты трансформация краткосрочных займов в долгосрочные трансформация долга в собственность, санационные кредиты, конвертируемые облигации
(-) Уплаченные дивиденды	Прекращение выплаты дивидендов	Возможны выплаты только в форме корпоративных прав

Р а з д е л п о п л а н у с а н а ц и и

П л а н м а р к е т и н г а и о ц е н к а р ы н к о в

А

- рыночные факторы, влияющие на сбыт, мотивацию потребителей, основные потребители продукции
- отраслевые риски, ситуация на сомнительных рынках
- перспективы роста реализации
- перечень конкурентов, их преимущества, недостатки
- схема реализации, методы стимулирования реализации
- оптимальное соотношение цены и себестоимости
- антимонопольное законодательство

Рис. 2.2. Структура основной части плана санации

П л а н п р о и з в о д с т в а и

Б

- показатели эффективности использования основных фондов
- затраты, связанные с воспроизводством основных фондов (модернизация, реконструкция)
- возможности аренды или лизинга
- узкие места в производственном процессе
- поставщики сырья, состояние отношений
- технология «ноу-хау», необходимое оборудование, поставщики, стоимость

О р г а н и з а ц и о н н ы й п л а н

В

- организационная структура
- возможности реструктуризации (реорганизации)
- персонал, предложения по сокращения численности и повышения качества

Ф и н а н с о в ы й п л а н

Г

- прогноз объемов выпуска и реализации продукции
- баланс денежных поступлений и затрат
- агрегированный баланс активов и пассивов
- точка безубыточности
- потребности в инвестициях
- формы и источники мобилизации финансовых ресурсов
- график их освоения, окупаемости и возврата