Содержание

Введение

Глава 1. Содержание понятия «Экономическая эффективность» и факторы, влияющие на уровень экономической эффективности управления

Глава 2. Критерии эффективности управленческой деятельности

Глава 3. Показатели экономической эффективности управления и методика их расчета

Заключение

Список использованной литературы

Введение

Вся целесообразная деятельность человека, так или иначе, связана с проблемой эффективности. В основе этого понятия лежит ограниченность ресурсов, желание экономить время, получать как можно больше продукции из доступных ресурсов.

Проблема эффективности - это всегда проблема выбора. Выбор касается того, что производить, какие виды продукции, каким способом, как их распределить и какой объем ресурсов использовать для текущего и будущего потребления.

Уровень эффективности оказывает влияние на решение целого ряда социальных и экономических задач, таких как быстрый экономический рост, повышение уровня жизни населения, снижение инфляции, улучшение условий труда и отдыха.

Эффективность от латинского слова ’’effectus’’ – исполнение, действие. Вначале понятие эффективности относили к технике и технологии. При этом под эффективностью понимали меру выполненной работы по отношению к затраченной энергии или соотношение между фактическим и потенциальным результатом любого процесса. Однако, что подразумевается под работой? Паровой двигатель считается менее эффективным, чем дизельный, поскольку в первом больший процент энергии затрачивается впустую. Но с физической точки зрения потерянная энергия тоже выполняет работу, которая кому-то нужна. Это значит, что эффективность не является чисто объективным или технологическим свойством, а неизбежно зависит от оценок и является оценочной категорией.

Позднее стали применять понятие эффективности к экономической деятельности, рассматривая эффективность производственного процесса как отношение того, что произведено к тому, что необходимо для производства, в частности, отношение выпуска продукции к затратам ресурсов.

Эффективность экономической деятельности ещё более четко подчеркивает оценочный характер категории ”эффективность’’. Она всегда связана с отношением ценности результата к ценности затрат и может меняться с изменением оценок.

В примере с паровым двигателем и дизелем рост ценности нефти по сравнению с ценностью угля может изменить все так, что работающий на угле паровой двигатель станет эффективнее дизеля. Дизелем просто не будут пользоваться из-за дороговизны. Не существует такого процесса, машины, устройства, настолько эффективного, чтобы его нельзя было сделать неэффективным (или настолько неэффективного, чтобы его нельзя было сделать эффективным) при соответствующем изменении ценностей. Все зависит от того, какая цель должна быть достигнута в результате производственной, экономической или любой другой целесообразной деятельности.

Цель моей курсовой работы – раскрыть понятие экономической эффективности управления и как можно полно отразить ее сущность, выделить главные и наиболее важные критерии эффективности управленческой деятельности, а также разъяснить показатели экономической эффективности и методику их расчета.

# Глава 1. Содержание понятия «Экономическая эффективность» и факторы, влияющие на уровень экономической эффективности управления

Экономическая эффективность - важнейшая социально-экономическая категория, для которой характерны свойства динамичности и историчности. Эффективность производственной деятельности присуща различному уровню развития производительных сил каждой общественной формации. На всех этапах исторического развития общество всегда интересовал вопрос: ценой каких затрат и ресурсов достигается конечный производственный результат. Следовательно, исходная модель количественной оценки эффективности представляет собой соотношение между экономическими результатами и затратами, ресурсами. Максимизация конечных результатов с единицы затрат и ресурсов или минимизация затрат и ресурсов на единицу конечного результата - такова первичная цель общества, трудового коллектива, отдельной личности (работника). Эта цель, метод ее достижения, пути и резервы повышения экономической эффективности (их классификация и количественная оценка) являются содержанием экономической науки и экономических дисциплин (отраслевых и функциональных).

Различают общую (абсолютную) и сравнительную (относительную) эффективность. Общая эффективность необходима для оценки и анализа общеэкономических результатов и эффективности на различных уровнях экономики (макро - и микроуровнях) за определенный период времени и в динамике для сопоставления уровня эффективности по предприятиям и регионам.

Сравнительная эффективность рассчитывается и анализируется при обосновании принимаемых производственно-хозяйственных, технических и организационных решений, для отбора из альтернативных вариантов наилучшего (оптимального). Такой отбор осуществляется на основе сопоставления (сравнения) по вариантам системы технико-экономических показателей, расчета срока окупаемости или коэффициента эффективности дополнительных капитальных вложений, величины экономического эффекта.

Сущность экономической эффективности наряду с ее критериями конкретизируется на основе классификации экономического эффекта (результата), а также затрат и ресурсов.

Реальность информации об уровне эффективности всего связана с классификацией и формами выражения экономического эффекта. Оценка экономического эффекта, как правило, включает три группы показателей: объемные, конечные и социальные результаты.

Оценка деятельности предприятия производится на основе комплексного анализа конечных итогов его эффективности. Экономическая суть эффективности предприятия состоит в том, чтобы на каждую единицу затрат добиться существенного увеличения прибыли. Количественно она измеряется сопоставлением двух величин: полученного в процессе производства результата и затрат живого и овеществленного труда на его достижение.

Понятие «эффективность» предполагает сопоставление затрат и результатов. Повысить эффективность означает с меньшими затратами получить большие и лучшие результаты.

Эффективность менеджмента выступает как некая условность, символ, результат функционирования системы менеджмента, к которому необходимо стремиться.

Отправным моментом исследования и проблемы эффективности менеджмента является эффективность общественного производства. Социально-экономическая природа управленческой деятельности обусловливает правомерность трактовки эффективности менеджмента как формы проявления эффективности общественного производства. Отсюда вытекает единая сущность эффективности производства (коммерции) и менеджмента, рассматриваемая как экономия совокупного труда в процессе создания и реализации продукта, выраженная в общественной форме, свойственной определенным социально-экономическим условиям.

При выявлении содержания эффективности менеджмента исследуется важнейшая линия формирования эффективности: цель – результат – эффективность, т.е. оценка осуществляется с позиций результата. Другая составляющая оценки эффективности – с позиций самого процесса. Сюда следует относить использование ресурсов производства (коммерции) и менеджмента, а также уровень изменения затрат, связанных с ними. Иными словами, речь идет об оценке средств достижения результатов, т.е. рассматривается цепочка: ресурсы (затраты) – результат – эффективность.

Таким образом, эффективность производства (коммерции) служит критерием эффективности менеджмента, а повышение эффективности менеджмента – один из решающих факторов и резервов роста эффективности производства (коммерции). Следовательно, более эффективный менеджмент, при прочих равных условиях, обеспечивает и более высокий уровень эффективности производства (коммерции).

Эффективность менеджмента выступает категорией теории менеджмента, взаимосвязанной со всеми другими его категориями.

Эффективность менеджмента – сложная, многогранная категория. Она отражает характерные особенности экономических, социальных и иных явлений. Многогранность эффективности менеджмента обусловливает наличие совокупности понятий для ее выражения. Учитывая взаимопроникновение, тесную взаимосвязь этих понятий, их методологическое единство, можно утверждать, что только их совокупность дает полное представление о понятии «эффективность менеджмента».

Основными критериями эффективного управления является определенная множественность показателей, характеризующих результативность работающих организационных систем и подсистем. Конечный результат управления часто называют эффектом управления. Эффект представляет собой результат осуществления мероприятий, направленных на совершенствование производства, бизнеса и организации в целом. Эффект управления складывается из трех составляющих:

* экономический эффект – вид эффекта, имеющий непосредственную стоимостную форму, то есть измеряющийся в денежных или натуральных измерителях;
* социально-экономический эффект – имеет комплексную природу сочетания экономической выгоды и социальной стабильности и спокойствия, например, улучшение условий работы, снижение уровня профессиональных заболеваний (при определенных условиях может быть переведен в обычный экономический эффект);
* социальный эффект – вид эффекта, который принципиально не может быть пересчитан в экономический, например, предотвращение социального конфликта.

Общий эффект можно условно принять за сумму трех эффектов. Условно, так как показатели эффекта измеряются по-разному, и напрямую сложить их не представляется возможным.

Помимо понятия эффекта используют понятие эффективности. Эффективность – результат, выраженный стоимостными показателями, является экономическим эффектом, характеризующимся приростом дохода, увеличением прибыли. Эффективность представляет собой соотношение эффекта или достигнутого результата и затрат на их получение.

Эффективность = Эффект/Затраты

При управлении стремятся к максимальному сокращению затрат и к максимальному повышению всех видов эффектов. Затраты в организации не однородны и не всегда являются в чистом виде деньгами (хотя всегда стараются перевести их в денежную форму).

Обычно затраты подразделяют на:

* материальные затраты (сырье, полуфабрикаты) и энергия;
* трудовые затраты (время работы и квалификация работников);
* финансовые ресурсы или деньги и их эквиваленты (например, ценные бумаги).

Эффективность можно увеличить уменьшением любого из перечисленных ресурсов, и эти пути весьма разнообразны. Используя компьютерную технику, можно уменьшить трудовые ресурсы и более экономно расходовать материальные (например, за счет уменьшения отходов производства путем электронного раскроя материала). Однако для внедрения такой техники финансовые затраты должны быть увеличены.

Наиболее важным источником затрат является аппарат управления. Эффективность деятельности менеджеров напрямую довольно сложно измерить, так как между решением и результатом проходит время и множество преобразований. Необоснованные управленческие решения имеют большую разрушительную силу. Они могут подорвать не только организацию, но и социально-экономическую систему (например, градообразующие предприятия и их деятельность). Решения могут быть неэффективными вследствие неправильно выставленных целей, нехватки ресурсов, плохого выполнения работ и т. д.

Итак, эффективность менеджмента обеспечивается за счет деятельности по оптимизации затрат и увеличения результативности по всем направлениям менеджмента:

* в управлении трудовыми ресурсами;
* в управлении производством или при создании операционной системы;
* при определении методов и структур управления.

Повышение эффективности управления зависит от ряда факторов, которые могут быть систематизированы по различным признакам.

По содержанию:

- организационные факторы – это рациональная структура аппарата управления, четкое функциональное разделение труда и правильный подбор и расстановка кадров, рациональный документооборот, трудовая дисциплина;

- экономические факторы – включают систему материального поощрения и материальной ответственности;

- технические факторы – характеризуются механовооружением управленческого труда, степенью использования техники, технической культурой;

- физиологические факторы – это, прежде всего санитарно-гигиенические условия;

- социально-психологические факторы – охватывают межличностные отношения, авторитет руководителей, систему моральных мотиваций.

По форме воздействия различают факторы прямого и косвенного воздействия.

- факторы прямого воздействия – непосредственно влияют на эффективность управленческого труда. К числу таких факторов обычно относят организацию личной работы менеджеров, их квалификацию, правильность подборки и расстановки кадров в аппарате управления и т.п.

- факторы косвенного воздействия – оказывают опосредованное влияние на работу организации. Это психологический климат коллектива, стиль управления, динамика формальных и неформальных групп и др.

По продолжительности воздействия – факторы кратковременного воздействия и факторы длительного воздействия. Например, кратковременное воздействие могут иметь нарушения трудовой дисциплины. Большинство же факторов имеют длительное воздействие, к примеру, стиль управления, психологический климат в коллективе и т.п.

По степени формализации – факторы, влияющие на эффективность управления, могут быть подразделены на факторы количественно измеримые и неизмеримые. Количественно измерить можно, например, уровень механизации управленческого труда, интенсивность информационных потоков и т.п. В то же время такие факторы, как удовлетворенность трудовой деятельностью, психологический климат и ряд других, не поддаются количественному измерению и не могут быть формализованы.

Каждый из перечисленных факторов может воздействовать на систему управления сам по себе в отдельности, а также в совокупности с другими. При совместном положительном воздействии они обеспечивают существенный рост результативности менеджмента (за счет синергического эффекта), при отрицательном – снижают ее. Роль менеджеров состоит в том, чтобы планомерно воздействовать на указанные факторы. Рост эффективности должен стать объектом постоянной управленческой деятельности на всех уровнях организации.

На эффективность работы организации (предприятия) оказывают влияние помимо управления и другие факторы, например, качество сырья, уровень подготовки кадров, соответствие орудий труда требованиям научно-технического прогресса и т.п. В то же время, оценивая эффективность функционирования системы управления, необходимо сопоставлять расходы на ее содержание с полезными результатами управленческой деятельности. Это тоже один из важных аспектов оценки эффективности управления.

Одним из наиболее ярких представителей, который смог эффективно управлять организацией, можно назвать основателя крупнейшей автомобильной компании Генри Форда.

Производство практичных и недорогих автомобилей, которое организовал Генри Форд, позволило улучшить жизнь множества людей во всем мире. Внедрив конвейерную сборку, Форд не только наладил массовый выпуск автомобилей, но и направил развитие промышленности по новому пути.

В 1913 году Генри Форд начал работу по внедрению и установке в цехах предприятия беспрерывной линии по сборке автомобилей модели «Т». Это послужило началом настоящего индустриального переворота. Сборочная линия на первом заводе Форда в Хайдленд Парке в штате Мичиган (США) стала отправной точкой для развития массового производства во всем мире.

Создавая схему работы своих предприятий, Генри Форд воспользовался опытом, накопленным его предшественниками. Одним из них был Элиу Рут, разработавший для Сэмьюэля Кольта процесс производства, включавший раздельные этапы сборки. Эксперимент продолжался, и методика становилась более совершенной с каждым днем, приближая появление настоящего массового производства.

Чтобы сократить затраты на высокооплачиваемых специалистов Генри Форд стандартизировал все детали. Теперь их могли собирать и неквалифицированные рабочие. Тщательно было продумано и устройство сборочного конвейера, что позволило максимально оптимизировать работу производственной линии.

Точность и быстрота стали залогом успеха массового производства во всем мире. Производство модели «T» достигло рекордного уровня – каждые 10 секунд с конвейера сходил готовый автомобиль. Форд снизил цены на свою продукцию и увеличил в два раза минимальную оплату труда, которая теперь составляла 5 долларов в день. Компания Форд смогла не только наладить выпуск первоклассных автомобилей, но и значительно увеличить свою прибыль.

Ежегодно компания Форд выпускала два миллиона автомобилей модели «Т», каждый из которых стоил всего 260 долларов.

Благодаря появлению и широкому распространению модели «T» изменилась жизнь целой страны. Новый уровень оплаты труда и целая философия производства повлекли за собой множество изменений в социальной сфере, а появление сборочного конвейера Форда стало началом индустриальной революции во всем мире.

# Глава 2. Критерии эффективности управленческой деятельности

Для измерения эффективности менеджмента существует система критериев и показателей. Критерий – это важнейший отличительный признак, характеризующий качественные стороны явления, его сущность. Он выступает выражением цели многогранного процесса менеджмента. При этом в практической деятельности используется не сам критерий, а построенная на его основе система показателей, каждый из которых должен в определенной мере отражать элементы рассматриваемого процесса. Критерий и показатель тесно взаимосвязаны: научно обоснованный выбор критерия в значительной степени обусловливает правильный выбор системы показателей. И наоборот, качество показателя определяется тем, насколько полно и объективно он характеризует принятый критерий.

Итак, критерий эффективности – это показатель, выражающий главную меру желаемого результата, которая учитывается при рассмотрении вариантов решения.

Критерий эффективности управления определяется не только оптимальностью функционирования объекта управления, но и должен характеризовать качество труда в управляющей системе, экологическую и социальную эффективность.

Критерии экономической эффективности управления многообразны и их нельзя свести к какому-то одному показателю. Можно рассмотреть для начала критерии эффективности, относящиеся к объекту управления. Круг этих критериев весьма обширен.

1. Общий критерий – экономические результаты деятельности управляемой подсистемы в целом, т.е. осуществление предприятием (или организацией) своей миссии при наименьших затратах.
2. Группа более частных локальных критериев:
3. наименьшие затраты живого труда на производство продукции или оказание услуг;
4. наименьшие затраты материальных ресурсов;
5. наименьшие затраты финансовых ресурсов;
6. наивысшие показатели использования основных производственных фондов (О.П.Ф.);
7. наименьшие издержки;
8. наивысшая рентабельность.
9. Группа качественных критериев:

а) высокий уровень технической оснащенности предприятия (организации);

б) условия труда персонала, ведущие к снижению напряженности (усталости) работников;

в) выполнение заказов, договоров (или оказание услуг) в кратчайший срок при затратах в пределах нормы;

г) высокое качество оказываемых услуг при стабильных затратах в пределах установления нормы;

д) стабильность персонала при выполнении всех других заданных показателей;

е) экологическая чистота.

1. Критерием эффективности управления при определенных условиях могут быть максимум выпуска продукции или максимум услуг.

С точки зрения функционирования субъекта управления, т.е. самой управляющей системы критериями экономической эффективности могут быть:

- быстрый сбор необходимой информации для принятия управленческих решений;

- способность принимать оптимальное решение в кратчайший срок;

- оперативность доведения решений до исполнителей;

- обеспечение четкого выполнения решений;

- осуществление комплексного контроля за выполнением решений.

Все эти критерии должны быть отражены в определенной системе показателей экономической эффективности.

Одним из наиболее важных критериев экономической эффективности можно назвать деловую оценку персонала. Деловая оценка персонала — это целенаправленный процесс установления соответствия качественных характеристик персонала (способностей, мотиваций и свойств) требованиям должности или рабочего места.

На основании степени указанного соответствия решаются следующие основные задачи:

• выбор места в организационной структуре и установление функциональной роли оцениваемого работника;

• разработка программы его развития;

• определение степени соответствия заданным критериям оплаты труда и установление ее величины;

• определение способов внешней мотивации работника.

Кроме того, деловая оценка персонала может помочь в решении некоторых дополнительных задач: установление обратной связи с работником по профессиональным, организационным и иным вопросам, а также удовлетворение потребности работника в оценке собственного труда и качественных характеристик.

К сожалению, практически любая организация допускает ошибки деловой оценки персонала, т.е. имеет место нереалистичность деловой оценки, вызванная объективным или субъективным несоответствием оценщика или метода оценки предъявляемым требованиям. Типичными являются: ошибка экстремальности, ошибка усреднения, ошибка пристрастия и т.д. Очевидно, что устранить полностью ошибки деловой оценки вряд ли возможно, но необходимо стремиться в максимальной степени снизить их отрицательное воздействие. Для этого должен быть четко проработан и реализован организационный процесс подготовки деловой оценки.

Этот процесс предполагает выполнение следующих обязательных мероприятий:

• разработка методики деловой оценки (если это целесообразно, такая методика может быть приобретена) и привязка к конкретным условиям организации;

• формирование оценочной комиссии с привлечением непосредственного руководителя испытуемого сотрудника, специалистов вышестоящего, равного и нижестоящего уровня иерархии, а также специалистов службы управления персоналом организации или специализированных оценочных центров;

• определение времени и мест; проведения деловой оценки;

• установление процедуры подведения итогов оценивания;

• проработка вопросов документационного и информационного обеспечения процесса оценки (формирование полного комплекта документации в соответствии с методикой оценки, его размножение, рассылка и определение каналов и форм передачи информации);

• консультирование оценщиков со стороны разработчика методики или специалиста, владеющего ею.

При разработке методики деловой оценки особое внимание следует уделить описанию этапов проведения оценки. Опираясь на передовой опыт лучших отечественных и зарубежных организаций, можно выделить несколько этапов деловой оценки:

1) сбор предварительной информации по индивидуальной, необобщенной оценке сотрудника со стороны субъектов оценки;

2) обобщение информации, полученной на предыдущем этапе;

3) подготовка руководителя к оценочной беседе с подчиненными сотрудниками;

4) проведение оценочной беседы и подведение ее результатов;

5) формирование руководителем экспертного заключения по результатам деловой оценки и его представление в экспертную комиссию;

6) принятие решений экспертной комиссией по существу предложений, содержащихся в экспертных заключениях.

Центральным вопросом любой деловой оценки является установление ее показателей. Они могут характеризовать как общие моменты, равноценные для всех работников организации, так и специфические нормы труда и поведения для конкретного рабочего места или конкретной должности. В первом случае показатели оценки определяют принадлежность сотрудника к конкретной организационно-социальной системе; во втором — соответствие сотрудника профессиональным требованиям.

# глава 3. показатели экономической эффективности управления и методика их расчета

На уровне отдельных предприятий в различных отраслях экономики используются разнообразные группы показателей экономической эффективности. Однако на каждом предприятии оценивается экономическая эффективность использования материалов, основных производственных фондов и оборотных средств, инвестиций и трудовых ресурсов, а также рассчитывается обобщающий показатель, характеризующий экономическую эффективность работы предприятия в целом.

Для оценки и анализа экономической эффективности производства применяются дифференцированные и обобщающие показатели эффективности. Эффективность использования какого-либо одного вида затрат и ресурсов выражается в системе дифференцированных показателей эффективности. К ним относятся: производительность труда или трудоёмкость, материалоотдача или материалоёмкость продукции, фондоотдача или фондоёмкость, капиталоотдача или капиталоёмкость. Дифференцированные показатели эффективности рассчитываются как отношение выпуска продукции к отдельным видам затрат или ресурсов или наоборот - затрат или ресурсов к выпуску продукции.

Для оценки экономической эффективности в целом по республике, региону, предприятию применяются обобщающие (комплексные, интегральные) показатели эффективности. Эти показатели позволяют более полно и во взаимосвязи учесть многие факторы и составляющие, которые оказывают влияние на уровень и динамику эффективности. В основе формирования обобщающих показателей находятся два условия: учёт конечного, качественного результата и отражения совокупной величины затрат и ресурсов (например, издержки производства и обращения, суммарная величина производственных фондов). К основным обобщающим показателям экономической эффективности относятся следующие: национальный доход (НД), валовой национальный продукт (ВНП) на душу населения; производительность общественного труда, коэффициент общей эффективности, затраты на рубль товарной продукции, прибыль, рентабельность производства и рентабельность продукции.

Важнейшими показателями экономической эффективности общественного производства служат трудоемкость, материалоемкость, капиталоемкость и фондоемкость.

Экономическую эффективность использования материальных ресурсов характеризует материалоемкость продукции. Показатель материалоемкости продукции (Эм) исчисляется обычно как отношение материальных затрат (без амортизации) к стоимости выпущенной продукции по формуле:

Эм = МЗ : ВП,

где МЗ – материальные затраты, ВП – стоимость выпущенной продукции.

Коэффициент материальных затрат представляет собой отношение фактической суммы материальных затрат к пла­новой, пересчитанной на фактический объем выпущенной продукции. Данный показатель характеризует, насколько эко­номно используются материалы в производстве, нет ли пере­расхода по сравнению с установленными нормами. О пере­расходе материалов свидетельствует коэффициент более 1, коэффициент менее 1 свидетельствует об экономии.

Показатель материалоемкости более аналитичен, он ре­ально отражает уровень использования материалов в произ­водстве. Материалоемкость продукции российских предпри­ятий в среднем на 30% выше, чем за рубежом. Один процент снижения материальных затрат приносит больший экономи­ческий эффект, нежели снижение других видов затрат.

Основным аналитическим показателем, характеризующим использование материалов в производстве, является:

– материалоемкость всей товарной продукции;

– материалоемкость отдельных изделий.

Расчет и анализ частных показателей материалоемкости позволяет выявить структуру материальных затрат, уровень материалоемкости отдельных видов материальных ресурсов, установить резервы снижения материалоемкости продукции.

Анализ структуры материальных затрат проводится для оценки состава материальных ресурсов и доли каждого вида ресурса в формировании себестоимости и стоимости продук­ции. В ходе анализа выявляются возможности совершенство­вания структуры материальных затрат путем применения новых прогрессивных видов материалов, использования заменителей (металлокерамики и т.п.).

Снижение материалоемкости продукции – одно из главных направлений повышения эффективности в промышленности и строительстве, так как затраты на материалы составляют более половины затрат на производство продукции этих отраслей. На каждом предприятии существуют свои резервы снижения материалоемкости. Обычно эти резервы связаны с внедрением новых ресурсосберегающих технологий, заменой дорогостоящих материалов дешевыми заменителями.

Экономическая эффективность использования основных производственных фондов определяется обычно показателем их фондоотдачи. К основным производственным фондам (или основному капиталу) относятся средства труда, которые участвуют в процессе производства неоднократно и, не меняя свою натуральную форму, переносят стоимость на вновь создаваемую продукцию не сразу, а по частям, по мере износа. Основные производственные фонды включают в себя производственные здания и сооружения, машины, станки, оборудование, передаточные устройства, транспортные средства и т.п. Основные производственные фонды подразделяются на активную и пассивную части. Активная часть охватывает ту часть фондов, которая непосредственно воздействует на предмет труда: машины, станки, оборудование и т.д. Пассивная часть создает условия для производства – это фабричные и заводские здания и сооружения, инженерные коммуникации. Показатель фондоотдачи (Эф) определяется отношением стоимости созданной продукции к стоимости основных производственных фондов:

Эф = ВП : ОФ,

где ОФ – стоимость основных производственных фондов.

Эффективность использования производственных основных фондов характеризуется соотношением темпов роста выпуска продукции и темпов роста основных фондов, а также показателями фондоотдачи, фондоемкости, фондовооруженности и производительности труда.

В расчетах плана экономического и социального развития фондоотдача исчисляется исходя из объема продукции в сопоставимых ценах и среднегодовой стоимости производственных основных фондов (собственных и арендованных), кроме фондов, находящихся па консервации и в резерве, а также сданных в аренду. Основные фонды учитываются по полной балансовой стоимости (без вычета износа).

Фондоотдача может определяться исходя и из выпуска продукции в стоимостных, натуральных и условновно-натуральных показателях.

Наиболее правильно эффективность использования основных фондов отражает показатель фондоотдачи, исчисленный исходя из выпуска продукции в натуральном выражении. Однако сфера применения этого показателя ограничена предприятиями, выпускающими один вид продукции.

В большинстве отраслей промышленности фондоотдача рассчитывается на основе стоимостных показателей.

Применение показателя реализованной продукции для исчисления фондоотдачи нецелесообразно, так как этот показатель в динамике за ряд лет будет отражать объемы в разной оценке.

Некоторые экономисты считают целесообразным определять фондоотдачу исходя из остаточной стоимости основных фондов. Такое предложение нельзя считать правомерным, так как остаточная стоимость не характеризует затрат на воспроизводство основных фондов. При этом получится, что на предприятиях, имеющих старые, морально устаревшие и физически изношенные фонды, уровень фондоотдачи будет выше, чем на аналогичных новых предприятиях, имеющих новую технику и более производительное оборудование.

Фондоотдача может рассчитываться как по отношению ко всей стоимости производственных основных фондов, так и к стоимости машин и оборудования. Это дает возможность проследить эффективность использования наиболее подвижной и решающей части основных фондов — оборудования.

Однако независимо от базы исчисления показателя фондоотдачи, его содержание не лишено ряда недостатков, которые необходимо учитывать в практике хозяйствования и экономическом анализе. Показатель фондоотдачи несоизмерим во времени, так как в числителе фигурирует годовой (квартальный) объем продукции, а в знаменателе указываются фонды, отдельные элементы которых имеют различные сроки службы, но во всех случаях превышающие годовой отрезок времени.

Снижение уровня фондоотдачи в известной степени вызывается большим ростом капитальных вложений, направляемых на улучшение условий труда, охрану окружающей среды, ускоренным развитием промышленности в отдельных районах страны, сдвигами в отраслевой структуре промышленности и другими объективными факторами. Понижение фондоотдачи в значительной степени происходит также под влиянием таких воспроизводственных факторов, как удорожание стоимости единицы мощности, рост сметной стоимости строительно-монтажных работ, опережение роста цен на оборудование над увеличением его производительности, недостатки в использовании действующих фондов.

Экономическая эффективность капитальных вложений отражает использование инвестиций. Наиболее обобщающим показателем экономической эффективности является срок окупаемости капитальных вложений к приросту прибыли, который они вызывают:

Эп = К : ∆П,

где К – объем капитальных вложений, ∆П – прирост прибыли, вызванный этими капитальными вложениями за год.

Общеизвестно, что оптимальный срок окупаемости капитальных вложений не должен превышать двух лет. В современных условиях в Российской Федерации резко сократилась сфера действия нормативов эффективности капитальных вложений, регламентируемых государством, но значительно расширены сферы действия индивидуальных нормативов эффективности, учитывающих интересы частных инвесторов; коренным образом изменяется подход к учету фактора времени, который все более увязывается с плотностью капитальных вложений и ценой фирмы.

Важное место в системе показателей экономической эффективности принадлежит оборачиваемости оборотных средств. Оборотные средства (или оборотный капитал) – это затраты на сырье, материалы, топлив, энергоносители, незавершенное производство и затраты на оплату труда. За счет оборотных средств финансируются запасы готовой продукции, а также товарные запасы в торговле. Эффективность использования оборотных средств характеризует, как правило, показатель их оборачиваемости в днях, который рассчитывается путем деления 365 дней (принятых за расчетный год) на количество оборотов оборотного капитала предприятия за год. Ускорение оборачиваемости оборотных средств принято рассматривать как важный резерв повышения экономической эффективности. Важнейшим направлением здесь являются сокращение и оптимизация запасов сырья, материалов, полуфабрикатов, комплектующих изделий и т.д.

Показатель, характеризующий экономическую эффективность деятельности персонала – это производительность труда, которая определяется выработкой продукции в единицу времени. На уровне предприятия (организации) в целом показатель производительности труда (Эт) может быть исчислен как отношение объема произведенной продукции к численности работников, занятых на предприятии, по формуле:

Эт = ВП : ЧР,

где ЧР – среднегодовая численность работников, занятых на предприятии.

Под ростом производительности труда подразумевается экономия затрат труда (рабочего времени) на изготовление единицы продукции или дополнительное количество произведенной продукции в единицу времени, что непосредственно влияет на повышение эффективности производства, так как в одном случае сокращаются текущие издержки на производство единицы продукции по статье "Заработная плата основных производственных рабочих", а в другом — в единицу времени производится больше продукции.

Значительное влияние на рост производительности труда оказывает внедрение достижений научно-технического прогресса, которое проявляется в использовании экономичного оборудования и современной технологии, что способствует экономии живого труда (зарплата) и увеличению прошлого труда (амортизация). Однако прирост стоимости прошлого труда всегда меньше, чем экономия живого труда, иначе внедрение достижений научно-технического прогресса экономически не оправдано (исключением является повышение качества продукции).

В условиях становления рыночных отношений рост производительности труда - объективная предпосылка, так как происходит отвлечение рабочей силы в непроизводственную сферу и сокращается численность работающих вследствие демографических изменений.

Все рассмотренные выше показатели характеризуют экономическую эффективность использования отдельных ресурсов.

Между тем на каждом предприятии необходимо определить обобщающий показатель, позволяющий оценить эффективность работы в целом. В условиях рынка таким показателем служит рентабельность, позволяющая соотнести полученную прибыль с издержками. Расчетная рентабельность (Эр) исчисляется по формуле:

Эр = П : С ∙ 100%,

где П – расчетная прибыль, т.е. прибыль, остающаяся в распоряжении предприятия, С – издержки, связанные с созданием и пополнением основных и оборотных средств.

Рентабельность качественно характеризует работу предприятия (организации) и отражает сопоставление прибыли со всеми затратами. При этом в различных отраслях на уровне отдельных предприятий в методике расчета показателей экономической эффективности могут иметь место специфические особенности.

# заключение

В завершении работы хочу кратко обобщить материал, изученный в ходе написания курсовой работы.

Итак, понятие «эффективность» предполагает сопоставление затрат и результатов. Повышение эффективности управления зависит от ряда факторов, которые систематизируются по следующим признакам: по содержанию, по форме воздействия, по продолжительности воздействия и по степени формализации.

При оценке эффективности используются различные критерии.

Общий же критерий экономической эффективности отражает осуществление предприятием (или организацией) его миссии при наименьших затратах.

Для оценки экономической эффективности используется ряд показателей. Наиболее распространенные из них на уровне предприятия (организации) являются производительность труда, материалоемкость, фондоотдача, оборачиваемость оборотных средств, окупаемость капитальных вложений и рентабельность.

В условиях формирования рыночных отношений существенно расширяются возможности действия всех факторов повышения эффективности производства. Осуществляются структурная перестройка народного хозяйства, переориентация его на потребителя; модернизация важнейших отраслей народного хозяйства – промышленности, строительства, транспорта и связи на основе высоких технологий; преодоление отставания от мирового научно-технического уровня; продуманная конверсия военного производства; переход к смешанной экономике, в которой создаются на равных правах различные формы собственности; свободное развитие всех коллективных и частных форм хозяйствования; финансовое оздоровление экономики; органичное включение страны в глобальные хозяйственные связи. В результате этого сформируется регулируемое, цивилизованное рыночное хозяйство, которое явится действенным средством, стимулирующим рост производительности труда, повышение эффективности всего общественного производства, приумножение общественного богатства в интересах повышения благосостояния народа.

# список использованной литературы

1. Лукашевич В.В. Основы менеджмента: Учебное пособие. – М.: Национальный институт бизнеса, 2003
2. Семенов А.К., Набоков В.И. Основы менеджмента: Учебник – 5-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко», 2008
3. Управление персоналом организации. Учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. – 3-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2005
4. www.erudition.ru/referat/ref/id.45656\_1.html
5. www.ford.ru/ie/heritage
6. www.inventech.ru/lib/management/management-0056
7. www.kycherova.ru/analiz/index.html