

предпринимательской деятельности. Поэтому экономика организации – это экономика предпринимательской организации, имеющей конечную цель – извлечение прибыли (для коммерческих организаций). Термин «экономика», сопровождающий организацию, это наука о том, как общество использует конкретные ресурсы для производства необходимых обществу продуктов и как общество распределяет ресурсы среди различных групп людей.

В учебном пособии «Экономика организаций (предприятий)» раскрываются экономические основы функционирования организации, ресурсы организации и эффективность их использования, экономические показатели деятельности организации (издержки, финансовые результаты), особенности формирования маркетинговой политики, излагаются вопросы управления предпринимательской деятельностью и приводятся методы оценки финансово-экономического состояния предприятия.

Представленное учебное пособие позволит студентам овладеть комплексом знаний и практических навыков решения экономических задач на уровне хозяйствующих субъектов – предприятий и организаций всех форм собственности.

Учебное пособие содержит введение, три главы: «Предприятие – субъект предпринимательской деятельности», «Функционирование предприятия», «Эффективность деятельности предприятия», задание и методические рекомендации по выполнению расчетно-графического задания и контрольной работы, перечень понятий и определений, требующих усвоения (гlossарий), а так же список рекомендуемой литературы для более глубокого усвоения материала дисциплины.

Во введении сформулированы предмет, цель и задачи дисциплины.

В первой главе дано определение организации (предприятия), рассматриваются ее роль и место в структуре национальной экономики, подробно описаны преимущества и недостатки различных организационно-правовых форм. Формулируются положения Гражданского Кодекса Российской Федерации в части форм собственности, порядка создания организаций и их ликвидации, рассматриваются различные объединения предприятий. Особое внимание уделено элементам инфраструктуры организации, дана характеристика экономических ресурсов, используемых в хозяйственной деятельности.

Во второй главе дана характеристика имущества организации, рассмотрены состав и структура основных и оборотных средств субъектов хозяйствования, показатели их использования. Особое внимание уделяется вопросам эффективности использования производственных мощностей, рациональной организации производственного процесса. Здесь же представлен материал о формировании стратегии развития

организации, подчеркнута важность и значимость планирования, охарактеризованы основные направления товарной и маркетинговой политики, раскрыты принципы организации труда и работы с персоналом. Подробно рассматривается механизм разработки бизнес-плана, как важного документа стратегического развития предприятия. Сформулированы так же основные положения реализации ценовой политики, рассмотрена классификация цен, виды ценовой стратегии и тактики.

Третья глава посвящена вопросам обеспечения эффективности деятельности хозяйствующего субъекта. Дано определение себестоимости продукции (работ, услуг), приведены признаки классификации затрат. Отдельные разделы посвящены управлению затратами, формированию и распределению прибыли предприятия. Особое внимание уделяется реализации инновационных мероприятий и инвестиционной деятельности. Подробно рассмотрены показатели, характеризующие эффективность финансово-хозяйственной деятельности предприятия в целом, информационная база для ее анализа.

С учетом специфики дистанционного обучения и для более полного усвоения материала в конце каждой главы приведены контрольные вопросы для самопроверки.

Представленный в пособии материал иллюстрируется графиками, таблицами и рисунками, что обеспечивает большую его наглядность. Задания для самостоятельного выполнения студентами практических работ сопровождаются методическими указаниями. Список литературы содержит нормативную, учебную и научную литературу, изданную за последние пять лет.

УПРАВЛЕНИЕ СТИМУЛИРОВАНИЕМ И МОТИВАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИЙ РЕАЛЬНОГО СЕКТОРА ЭКОНОМИКИ (монография)

Симоненко Н.Н., Симоненко В.Н.,
Старкова Е.Ю.

*Комсомольский-на-Амуре государственный
технический университет, Комсомольск-на-Амуре,
e-mail: simonenko@knastu.ru*

В монографии представлены инновационные подходы к управлению мотивацией персонала и стимулированию труда работников отечественных организаций (предприятий).

Практическое значение научного исследования определяется тем, что на основе сравнительного анализа систем стимулирования персонала в России и ряде зарубежных стран (Япония, Германия, Франция, США и др.) предложены рекомендации по совершенствованию мотивации персонала. Обоснованная в работе система стимулирования наемных работников может быть

использована в предпринимательской деятельности в различных отраслях промышленности. Кроме того, ряд положений можно использовать в учебных заведениях при преподавании дисциплин «Менеджмент организации», «Управление трудовыми ресурсами», «Управление персоналом» и др.

В соответствии с поставленной целью в работе поставлены и решены такие задачи теоретического и прикладного характера, как:

- выделены основные функции стимулирования персонала и подходы к мотивации в рыночной экономике;
- представлено содержание организации объективной оплаты труда как важнейшего стимула производительного труда наемного персонала;
- раскрыты основные принципы и элементы организации системы стимулирования и мотивации в организации;
- обоснована необходимость разработки и наличия в организации ее социально-экономической политики;
- выделены лучшие системы стимулирования персонала организаций, применяемые на российских и зарубежных предприятиях;
- оказана возможность участия персонала в доходах предприятия;
- выявлены лучшие методы и приемы управления наемным персоналом организации;
- предложены организационные меры по совершенствованию мотивации наемных работников;
- обоснованы рекомендации по применению неденежных форм награждений в организации;
- предложен вариант оценки труда наемных работников в организации (на предприятии);
- выявлены проблемы оценки показателей эффективности организации и управления человеческим капиталом и указаны пути их решения.

Основные научные результаты, полученные по совокупности решаемых задач и обладающие новизной, состоят в следующем:

- предложена методика расчета коэффициентов значимости профессиональных качеств и знаний персонала в поиске оптимальных решений в управлении персоналом и оценки эффективности его использования, в которой основу составляет ранжирование коэффициентов с учетом согласованности мнений экспертов;
- разработана методика оценки влияния участия наемных работников в доходах на рост прибыли фирмы и повышение ее конкурентоспособности на рынке товаров и услуг, в основу которой взято сравнение расчетных показателей до и после введения системы участия персонала в доходах;
- разработаны показатели оценки результатов работы менеджеров различного уровня на основе балльного метода оценки профессиональных качеств и знаний по группам показателей;
- представлены методические основы по развитию организации стимулирования и мотивации

персонала предприятия в рыночных условиях хозяйствования;

- выявлены стратегические проблемы разработки и оценки показателей эффективности организации и управления человеческим капиталом и указаны пути их решения.

Монографическое исследование проведено в рамках научной специальности 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством» (экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами: менеджмент). Область исследования в соответствии с паспортом специальности 10. Менеджмент:

10.12. Критерии оценки эффективности управления. Методы и показатели оценки результативности управления.

10.19. Кадры управления: роль и место в системе управления. Формирование, подготовка и развитие кадров управления. Управление карьерой и профессионально-должностным продвижением управленческих кадров. Методы стимулирования менеджеров высшего звена.

10.20. Управление человеческими ресурсами как особый вид профессиональной деятельности: цели, функции, принципы, эволюция подходов. Сущность экономических и социальных задач управления персоналом предприятий и организаций. Компетентность персонала и компетентность организации. Кадровая политика: выработка и реализация. Инновации в организации трудовой деятельности и управлении персоналом.

10.21. Эффективность труда персонала. Взаимосвязь эффективности управления персоналом с результативностью труда каждого работника. Оценка персонала и результатов его труда. Организация социально-трудового мониторинга, проведение анализа трудовых показателей. Планирование и прогнозирование развития.

10.22. Трудовые отношения и их регулирование посредством социального партнерства; мотивы и стимулы к труду, их взаимосвязи с трудовым поведением работником, удовлетворенностью трудом.

Во введении обоснованы актуальность избранной темы, определены объект и предмет исследования, поставлена цель и задачи монографического исследования, определена научная новизна и практическая значимость исследования.

В первой главе раскрыты теоретические основы организации стимулирования персонала в процессе производства продукции, включающие: роль, сущность и задачи стимулирования наемных работников в производстве товаров и услуг; заработную плату как важнейший стимул производительного труда персонала организации; действующие принципы и элементы организации системы мотивации на предприятии; формирование социально-экономической политики в организации.

Вторая глава посвящена выявлению инновационных отечественных и зарубежных систем стимулирования и мотивации работников и адаптации их к применению в современных условиях российских предприятий. Особое внимание здесь уделено следующим направлениям: представлен анализ систем стимулирования персонала организаций, применяемых на российских и зарубежных предприятиях; обобщена практика участия персонала в доходах предприятия и практики управления персоналом организации.

В третьей главе разработаны направления совершенствования стимулирования и мотивации персонала в условиях развития рыночных отношений, а также выявлены стратегические проблемы оценки показателей эффективности организации и управления человеческим капиталом и указаны пути их решения, в частности: предложены организационные меры по совершенствованию мотивации персонала предприятий; рекомендованы формы, виды и условия применения неденежных форм наградений; представлен механизм персонифицированной оценки результатов труда; намечены пути решения проблем оценки показателей эффективности и управления человеческим капиталом.

В заключении содержатся основные выводы и рекомендации по проблемам завершеного научного исследования. Система показателей для оценки эффективности персонала может применяться для анализа результатов деятельности и при принятии линейными менеджерами управленческих решений по вознаграждению труда, и такие решения оказывают неизбежное воздействие на успех реализации стратегии организации.

В приложении представлена практическая модель системы организации стимулирования и мотивации различных категорий персонала для современного промышленного предприятия.

МЕЖБЮДЖЕТНЫЕ ОТНОШЕНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ (учебное пособие)

Соломко И.М.

*ФГБОУ ВПО «Хабаровская государственная академия экономики и права», Хабаровск,
e-mail: solomko_m_n@mail.ru*

Учебное пособие подготовлено в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом по направлению 080100.62 «Экономика» и рекомендовано уполномоченным представителем Министерства образования и науки Российской Федерации (ФГБОУ ВПО «Государственный университет управления») для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлению 080100.62 «Экономика» (квалификация «бакалавр»).

Также учебное пособие представляет определённый интерес для студентов направления 080200.62 «Менеджмент» профиль «Государственное и муниципальное управление» (квалификация «бакалавр»), а также студентов магистратуры, обучающихся по программам «Финансы» и «Государственное и муниципальное управление».

В учебном пособии рассмотрены теоретические и практические вопросы организации межбюджетных отношений. Изложенный в учебном пособии материал позволяет:

- рассмотреть дискуссионные вопросы сущности бюджетного федерализма и межбюджетных отношений;

- изучить эволюцию межбюджетных отношений в Российской Федерации;

- рассмотреть механизм функционирования межбюджетных отношений Российской Федерации и субъекта РФ, а также субъекта РФ и муниципальных образований;

- сравнить систему организации межбюджетных отношений в Российской Федерации и зарубежных государствах;

- изучить подходы к оценке эффективности межбюджетных отношений;

- рассмотреть недостатки механизма межбюджетных отношений на уровне «Российская Федерация – субъект РФ» и «субъект РФ – муниципальные образования»;

- сопоставить взгляды отечественных учёных на реформирование межбюджетных отношений и основные направления их оптимизации, предусмотренные федеральным и региональным бюджетным законодательством.

Учебное пособие содержит три главы, библиографический список, включающий 116 наименований (в том числе нормативные правовые акты, учебники, монографии, публикации в периодической печати, интернет-ресурсы), приложения. Каждая глава завершается вопросами для самоконтроля полученных при её изучении знаний. Приведённые вопросы направлены не только на проверку запоминания материала, но и формулирование собственной позиции студента по отдельным проблемам, критическое осмысление рассмотренного материала.

В первой главе пособия «Теоретические подходы к организации межбюджетных отношений» приводится обзор научных взглядов российских и зарубежных экономистов на содержание и назначение бюджетного федерализма и межбюджетных отношений, а также взаимосвязь этих категорий. Исследуется эволюция межбюджетных отношений и основы их организации на современном этапе в Российской Федерации. Кроме того, рассматривается система межбюджетных отношений в экономически развитых зарубежных странах с федеративным и унитарным типом государственного устройства.