

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«Южно-Уральский государственный университет» (национальный исследовательский университет)

Высшая школа экономики и управления

**Кафедра «Экономика и управление на предприятиях
сферы услуг, рекреации и туризма»**

РАБОТА ПРОВЕРЕНА

Рецензент, генеральный директор
ООО Строительная компания «Уралремстрой»
_____/ А.К. Арутюнян/
«___» _____ 2017 г.

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ

Зав. кафедрой, к.э.н., доцент
_____/ Т.А. Худякова /
«___» _____ 2017 г.

Повышение эффективности деятельности предприятия ООО
«Уралремстрой» за счёт совершенствования системы управления персоналом

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
ЮУрГУ – 38.03.02.62. 2017. 567. ВКР**

Руководитель, доцент
_____/ К.В. Айхель/
«___» _____ 2017г.

Автор
студент группы ЭУ-590
_____/ А.Р. Манукян /
_____ 2017 г.

Нормоконтролер, доцент
_____/К.В. Айхель /
«___» _____ 2017 г.

Челябинск 2017

АННОТАЦИЯ

Манукян А.Р. «Повышение эффективности деятельности предприятия ООО СК «Уралремстрой» за счет совершенствования системы управления персоналом». – Челябинск: ЮУрГУ, ЭиП-590, 71 с., 13 ил., 11 табл., библиогр. список – 42 наим.

Дипломная работа выполнена с целью изучения методов повышения эффективности деятельности предприятия ООО СК «Уралремстрой» за счет совершенствования системы управления персоналом».

Дипломная работа состоит из трех разделов.

В первом разделе рассмотрены теоретические основы управления персоналом, а также проведен анализ персонала организации и разработка мероприятий по повышению эффективности организации за счет совершенствования управления персоналом.

Во втором разделе российский и зарубежный опыт управления персоналом.

В третьем разделе рассмотрены финансово-экономические показатели организации, а также проведен анализ персонала организации и разработка мероприятий по повышению эффективности организации за счет совершенствования управления персоналом.

Оглавление

1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ.....	7
1.1 Управление персоналом: понятие, принципы, методы.	7
1.2 Теоретические аспекты управления персоналом предприятия в строительной отрасли	12
1.3 Технология управления.....	15
2 СУЩНОСТЬ, РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ СТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ	20
2.1 Обзор рынка: строительная отрасль	25
2.2 Современное состояние строительства в странах-членах ОЭСР и в Китае..	36
2.3 Тенденции мирового развития строительства	42
3 ХАРАКТЕРИСТИКА ПРЕДПРИЯТИЯ	45
3.1 Паспорт предприятия, организационная структура.	45
3.2 Конкуренты компании.	48
3.3 Анализ финансово - хозяйственной деятельности предприятия	50
3.3.1 Горизонтальный и вертикальный анализ баланса	51
3.3.2 Анализ ликвидности.....	56
3.3.3 Анализ финансовой устойчивости предприятия	59
3.3.4 Анализ рентабельности предприятия.....	63
3.4 Анализ эффективности системы управления персоналом на предприятии ООО СК «Уралремстрой»	64
3.5 Разработка мероприятий направленных на совершенствование системы управления персоналом и расчет их экономической эффективности в ООО СК «Уралремстрой».	65
3.6 Расчет экономической эффективности предложенных мероприятий	68
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	71

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	74
ПРИЛОЖЕНИЕ А (Реквизиты предприятия).....	78
ПРИЛОЖЕНИЕ Б (Организационная структура предприятия)	80
ПРИЛОЖЕНИЕ В (Функции управления персоналом).....	81
ПРИЛОЖЕНИЕ Г (Механизм повышения эффективности экономической деятельности предприятия)	82

ВВЕДЕНИЕ

Основой каждого предприятия и главным достоянием считается персонал. В условиях экономического кризиса роль и значение работника на предприятии не уменьшилась, а выросла во много раз. В настоящее время, говоря о социально-ориентированной экономике, одним из направлений которой обнаруживается развитие человека в процессе труда имеют в виду превращение труда в сферу развития человека, постепенный переход к содержательному труду в комфортабельных условиях, изменение отношений в коллективе и др.

Человек является самым дорогим ресурсом компании. Стоящее предприятие стремится максимально эффективно использовать потенциал своих работников, создавая все условия для наиболее полной отдачи сотрудников во время работы для интенсивного развития их потенциала. Сочетание работника и предприятия гарантирует эффективное развитие и функционирование любого предприятия.

Качество выполнения поставленных перед работником задач определяется не только способностями работника, но и его мотивацией применять свои навыки и раскрывать свой потенциал.

Мотивация – внутреннее свойство человека, связанное с его интересами и определяющее его поведение на предприятии. Мотивация направлена на удовлетворение требований, потребностей и ожиданий работника, а именно:

- экономическое вознаграждение - оплата труда, материальное поощрение, обеспечение безопасности труда, соблюдение прав работников и др.;
- внутреннее удовлетворение трудом - интерес к работе, желание развиваться и создавать, чувство вовлеченности, возможность дальнейшего карьерного и профессионального роста и др.;
- социальные возможности - окружающая обстановка, взаимная поддержка, дружеские отношения в коллективе, социальная поддержка и др.

Управление персоналом является значительной составляющей системы управления и имеет ключевое значение для успеха деятельности любого предприятия. Одной из основных потребностей предприятия является совершенствование системы управления всех уровней и видов деятельности.

В первую очередь необходимо повышение эффективности управления самым важным ресурсом, а именно персоналом организации, поэтому тема дипломной работы является актуальной.

Цель работы - разработка ряда мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом в современных условиях на примере предприятия ООО СК «Уралремстрой».

Для достижения поставленной цели необходимо поставить и выполнить ряд задач:

- Изучение теоретических основ и современных тенденций системы управления персоналом и роли повышения эффективности деятельности предприятия.
- Анализ системы управления персоналом на предприятии ООО СК «Уралремстрой».
- Разработка мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом на предприятии ООО СК «Уралремстрой» и их экономический эффект.

Объектом исследования является предприятие ООО СК «Уралремстрой».

Предмет исследования – управление персоналом.

1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

1.1 Управление персоналом: понятие, принципы, методы.

Управление персоналом — сфера знаний и практической деятельности, устремлённая на снабжение организации качественным персоналом, способным осуществлять порученные ему трудовые функции и оптимальное его использование. Оптимальное применение персонала с точки зрения управления персоналом выполняется за счёт обнаружения положительных и отрицательных мотивов индивидуумов и групп в организации и соответствующего стимулирования положительных мотивов и погашения отрицательных мотивов, а также анализа таких воздействий. Управление персоналом появляется как неотъемлемая часть систем управления (менеджмента). В разнообразных источниках могут наблюдаться и другие названия: управление трудовыми ресурсами, управление человеческим капиталом, кадровый менеджмент, менеджмент персонала.

Управление персоналом — комплексное определение, охватывающее, большой спектр вопросов: от разработки концепции кадрового менеджмента и мотивации работников до организационно-практических подходов к созданию механизма ее реализации в конкретном предприятии.

Новейшие концепции управление персоналом основываются на признании возрастающей роли личностных качеств работника, на их мотивацию, умении создавать и устремлять в соответствии с задачами, стоящими перед организацией.

Рыночные отношения сопровождаются уклонением от принципов иерархического управления, грубой системы административного воздействия, созданием новой организационной культуры, возникновением специфических ценностных установок. Европейская кадровая политика всегда пребывала в поле зрения их руководства и на сегодняшний день она является одним из управленческих приоритетов. Основная задача системы

управления персоналом — формирование результативных мотиваций, снабжение компании высококлассными кадрами, их эффективное использование, профессиональное и социальное развитие.

Принципы управления организацией — правила, существенные положения и нормы, которым обязаны следовать руководители и специалисты в процессе управления персоналом. Они отображают требования беспристрастно работающих экономических законов, поэтому и сами являются объективными.

Управление персоналом организации реализуется на основе следующих принципов:

— Альтернативность — разнообразная проработка предложений по развитию системы управления персоналом и избрание наиболее целесообразного варианта для конкретных условий производства.

— Бюрократия — снабжение рационального господства центрального звена управления (администрации) над главной частью персонала для требовательного выполнения нормативных документаций.

— Гибкость — обозначает приспособляемость системы управления персоналом к меняющимся целям объекта управления и соглашениям его работы.

— Децентрализация — во всяких горизонтальных и вертикальных разрезах системы управления персоналом обязаны снабжаться рациональностью автономностью структурных подразделений или отдельных руководителей, с передачей прав и ответственности на нижние степени.

— Дисциплинированность — все работники осуществляют правила внутреннего трудового порядка, а менеджеры применяют правильные санкции к нарушителям дисциплины.

— Единоначалие — скопление власти в руках линейных руководителей, работник получает команду и отчетывается перед одним непосредственным руководителем.

— Иерархичность — в работе с персоналом следует обеспечиваться иерархическим взаимодействием между звеньями управления (структурными подразделениями и отдельными руководителями), основывающиеся на разделении власти, решений и информации по степеням уровней управления.

— Кадры решают все — следует разработать эффективную систему подбора, расстановки и обучения кадров. Развитие и продвижение работников реализуется в соответствии с результатами их труда, квалификацией, способностями и потребностями предприятия.

— Коллегиальность — управляющие работают в узком контакте друг с другом и связаны узами сотрудничества и взаимозависимости, принимая участия в выработке наиболее важных решений.

— Комплексность — при организации системы управления персоналом нужно придавать значение всем факторам, воздействующие на систему управления (внешние и внутренние, состояние объекта управления и т.д.), и захватывать все подсистемы работы с персоналом.

— Концентрация — анализируется как сосредоточение усилий различных профессий работников на решение важнейших задач или как концентрация разных функций в одном подразделении системы управления персоналом, чтобы устранить дублирование и сократить цикл управления.

— Кооперация — система управления персоналом обязана обеспечивать наибольшее разделение и специализацию процессов выработки, принятия и реализации решений человеком.

— Корпоративность — идилия интересов всех категорий персонала в обеспечении целостности интересов и усилий по достижению целей управления.

— Личная ответственность — любой работник организации обязан точно знать свои обязанности, а также то, за что он несет личную ответственность (ресурсы, имущество, информация).

— Научность — выработка мероприятий по организации системы управления персоналом обязана фундаментироваться на достижениях науки

в области управления и с учетом изменения законов развития общественного производства в рыночных условиях.

— Оперативность — во время принятия решений по анализу и совершенствованию системы управления персоналом, предупреждающих или оперативно ликвидирующих отклонения и конфликты ("не ждать").

— Параллельность — полагает незамедлительное выполнение различных управленческих функций, чтобы поднять оперативность управления персоналом и урезать продолжительность работы.

— Плановость — начальным этапом всей работы является определение на длительный период плановых темпов и пропорций развития персонала.

— Полная занятость — связана с нуждами рынка трудовых ресурсов. Персональные проблемы решаются стремительно, правильно и эффективно. Работнику гарантируется занятость и оплата труда.

— Простота — чем легче система и методы управления персоналом, тем эффективнее она работает. Бесспорно, это исключает упрощение системы управления персоналом в ущерб производству.

— Ротация — временное отсутствие отдельных работников не должно обрывать процесс исполнения каких-либо функций. Для этого каждый работник системы управления персоналом обязан уметь осуществлять функции одного-двух работников своего уровня и планомерно двигаться по различным должностям.

— Согласованность — слаженная работа между звеньями по вертикали и горизонтали должны быть в целом слажены с основными целями организации и синхронизированы во времени.

— Специализация — деление труда в системе управления персоналом (выделяется труд руководителей, специалистов и служащих). Вырабатываются некоторые подразделения, специализирующиеся на выполнении однородных функций управления.

— Справедливое вознаграждение — основывается на оплате по результатам персонального и коллективного труда с компенсацией стоимости рабочей силы.

— Централизация — непринужденный порядок организации, когда изначальная информация попадает в центр (администрацию), где принимаются важные управленческие решения.

— Эффективность — полагает экономичное создание системы управления персоналом на основе уменьшения доли затрат на управление в общих затратах на единицу выпускаемой продукции.

Признание приоритетности развития личности, обеспечивающее применение человеческого ресурса в сбалансированных интересах организации и работника, — исходный принцип управления персоналом.

Методами управления персоналом называют способы влияния на коллективы и отдельных работников с целью исполнения координации их деятельности в процессе производства. Все методы делятся на три группы: административные, экономические и социально-психологические.

Административные методы сориентированы на такие мотивы поведения, как понятия необходимости дисциплины труда, чувство долга, влечение человека трудиться в определенной организации и т.п. Эти методы отличает прямой характер влияния: любой регламентирующий и административный акт подлежит обязательному осуществлению.

Для административных методов присуще их соответствие правовым нормам, действующим на определенном уровне управления, а также нормам и распоряжениям вышестоящих органов управления.

Экономические и социально-психологические методы носят косвенный характер организационного воздействия. Не надо надеяться на автоматическое действие этих методов, достаточно трудно определить силу их воздействия и конечный эффект. Благодаря экономическим методам реализуется материальное стимулирование коллективов и отдельных работников. Экономические методы аннулированы на употреблении

экономического механизма. Социально-психологические методы управления в свою очередь основаны на использовании социального механизма (система взаимоотношений в коллективе, социальные потребности и т.п.).

Все виды методов органично связаны между собой.

1.2 Теоретические аспекты управления персоналом предприятия в строительной отрасли

На данный момент персонал является одним из наиболее сложных объектов управления в организации, в частности в отличие от материальных факторов производства персонал располагает возможностью принимать решения и критически оценивать предъявляемые к ним требования. Персонал также имеет индивидуальные интересы и весьма чувствителен к управленческим воздействиям, реакция на которые не определена.

Система управления персоналом — это совокупность приемов, методов, технологий организации работы с персоналом.

Имеют место быть всякие модели построения системы управления персоналом в организации. Применение той или другой модели для определенной организации зависит от ее организационной структуры. Организационная структура устанавливает взаимоотношение между функциями, выполняемыми сотрудниками организации, а также выражается в таких формах, как разделение труда, формирование специализированных подразделений, иерархия должностей и т.д.

Управленческая структура системы управления персоналом — это совокупность взаимосвязанных подразделений этой системы и должностных лиц.

Подразделения осуществляют различные функции, их совокупность составляет службу управления персоналом (кадровую службу). Роль и место службы управления персоналом в структуре всей организации

обуславливаться ролью и местом каждого специализированного подразделения данной службы, а также организационным статусом ее прямого руководителя.

Особенности формирования системы управления персоналом, ее роль в организационной системе устанавливают характеристики ее основных факторов: объекта и субъекта, целей системы, ее функций и структуры.

Объекты системы управления персоналом:

- работники;
- рабочие группы;
- трудовой коллектив.

Субъекты системы управления персоналом:

- функциональный управленческий персонал;
- линейный управленческий персонал.

Имеется некоторое количество подходов к формулированию системы управления персоналом, все зависит от того, какой аспект данного явления рассматривать.

В основном, организации, направленные на реализацию функций управления персоналом, содержат в себе подсистему линейного руководства организации, а также ряд функциональных подсистем управления персоналом (например, подсистема найма, подсистема обучения и развития и т.д.).

В пределах такой системы совершается учет взаимосвязей между отдельными аспектами управления персоналом, который проявляется в разработке последних целей управления персоналом организации, в определении путей их достижения, а также в организации надлежащего механизма управления, обеспечивающего комплексное планирование и организацию управления персоналом организации.

Начальным этапом проектирования и образования системы управления персоналом организации выступает формулирование целей

данной системы. Для разных организаций цели системы управления персоналом варьируются в зависимости от характера деятельности организации, объемов производства, стратегических задач и т.д. Обобщение опыта зарубежных и отечественных организаций разрешает выразить главную цель системы управления персоналом организации как снабжение организации персоналом, их результативное применение, профессиональное и социальное развитие.

Разбирая совокупность организационных целей, можно выделить также вытекающие категории целей организации: экономические, научно-технические, коммерческо-производственные и социальные.

- Экономические цели устремлены на достижение расчетной величины прибыли.
- Научно-технические цели сплочены с снабжением заданного научно-технического уровня продукции, а также с подъёмом производительности труда за счет совершенствования технологий.
- Производственно-коммерческая цель соединена с производством и реализацией продукции в объемах, надобных для достижения планового уровня прибыли.
- Социальные цели — организации содержатся в достижении исходного уровня удовлетворенности работников.

Социальные цели организации можно анализировать с двух точек зрения, а именно: с позиций персонала и с позиций администрации. С одной стороны, цели системы управления персоналом устанавливают конкретные потребности работников, которые должны быть удовлетворены администрацией. С другой стороны, эти цели устанавливают характер и условия трудовой деятельности, которые обеспечивает администрация. Существенным условием результативности системы управления персоналом является отсутствие противоречий между этими двумя ветвями целей.

С точки зрения администрации социальные цели организации сплочены с экономическими целями. В этом аспекте система управления персоналом обязана служить важнейшей цели — получению прибыли.

И та и другая ветвь социальных целей (персонала и администрации) не прекословят друг другу, что создает действенную основу для взаимодействия этих двух субъектов для достижения совместных целей. Присутствие противоречивых целей системы управления персоналом приводит к конфликту интересов персонала и администрации, что негативным образом сказывается на функционировании организации в целом. Следует также подчеркнуть, что, несмотря на то, что с точки зрения администрации, основной целью является получение прибыли, отправным моментом в современной теории и практике управления персоналом является осознание необходимости удовлетворения не только материальных, но и социальных потребностей сотрудников.

1.3 Технология управления

Чтобы результативно управлять, необходимо знать устройство функционирования усваиваемого процесса, всю систему факторов, вызывающих его" изменение, а также средства воздействия на эти факторы. Значит, можно говорить о predetermined механизме функционирования системы управления персоналом и об использовании различных инструментов воздействия на работника, т.е. об определенной технологии работы с кадрами.

В самом совместном виде технология представляет собой приемы, навыки или услуги, используемые для того, чтобы выработать определенные изменения в каком-либо материале. Социолог Чарльз Перроу определяет технологию как средство преобразования сырья - будь то люди, информация или физические материалы - в искомые продукты и услуги. Льюис Дейвис

дает более широкое понятие технологии: "Технология - это соединение квалифицированных навыков, оборудования, инфраструктуры, инструментов и соответственно технических знаний, необходимых для реализации желаемых преобразований в материале, информации или людях". Управляющие, организационные воздействия на объект управления - персонал предприятия - могут быть устремлены непосредственно на работника или на их совокупность как производственную ячейку, а также на факторы внутренней и внешней среды, в которой проходит процесс труда. В последнем случае можно говорить о косвенном воздействии на объект управления.

Различают некоторые виды технологий:

- многозвенные, под которыми осмысливается серия взаимосвязанных задач, исполняемых последовательно;
- посреднические - как оказание услуг одними группами людей другим в решении конкретных задач;
- индивидуальные - с конкретизацией приемов, навыков и услуг применительно к отдельному работнику.

Образцом исполнения многоярусных технологий в управлении персоналом является принятие управленческих решений на каждом этапе трудовой жизни работника на предприятии (наем, подготовка, адаптация, непосредственная трудовая деятельность и т.д.) с свойственными им спецификой, соответствующими задачами и методами управленческого воздействия. Посреднические технологии применяются в ходе слаженной работы кадровой службы с руководителями структурных подразделений организации по вопросам реализации кадровой политики, подбора кадров, их оценки и т.д.

Персональные технологии в существенной мере ориентированы на управление поведением людей в ходе трудовой деятельности и базируются на использовании методов мотивации труда, социальной психологии и, прежде всего методов урегулирования межличностных отношений и т.д.

В управлении персоналом просто необходимо знать, какие цели могут быть достигнуты с помощью тех или иных средств воздействия, как и через что оно реализовывается. Арсенал используемых здесь средств (методов, приемов работы с кадрами, сформулированных в различных организационных формах) достаточно разнообразен:

- кадровое планирование;
- управление изменениями;
- оптимизация численности и структуры персонала, урегулирование трудовых перемещений;- формирование правил приема, расстановки и увольнения работников;- структурирование работ, их новая компоновка, формирование нового содержания труда, должностных обязанностей;
- управление затратами на персонал как средство влияния на развитие трудового потенциала работника;
- организация труда как средство создания обстановки, способствующей максимальной отдаче исполнителя в процессе работы;
- управление трудовой нагрузкой, оптимизация структуры рабочего времени;
- оценка и контроль деятельности;
- политика вознаграждения за труд, его высокие итоги; предоставление социальных услуг как средство мотивации, стабилизации коллектива;- тарифные соглашения между администрацией и коллективом;- социально-психологические методы (методы устранения конфликтных ситуаций, обеспечения взаимодействия и т.д.);
- формирование корпоративной культуры и др.

При каждой форме хозяйствования предприятия играют наиважнейшую роль в экономике государства. С макроэкономических взглядов предприятия являются основой для:

- повышения национального дохода, валового внутреннего продукта, валового национального продукта;

- вероятности существования всего государства и выполнения им личных функций. Это связано с тем, что значимая часть государственного бюджета формируется за счет налогов и сборов с предприятий;
- обеспечения обороноспособности государства;
- легкого и расширенного воспроизводства;
- развития национальной науки и ускорения научно-технического прогресса;
- подъема материального благосостояния граждан страны;
- развития медицины, образования и культуры;
- решения проблемы занятости и многих других социальных проблем.

Эту роль предприятия будут осуществлять только в том случае, если они эффективно функционируют.

Действенность деятельности предприятия находит конкретное количественное формулирование во взаимосвязанной системе показателей, характеризующих эффективность использования основных элементов производственного процесса. Система показателей экономической эффективности деятельности предприятия должна отвечать следующим позициям:

- снабжать взаимосвязь критерия и системы конкретных показателей эффективности производства;
- назначать уровень эффективности использования всех видов, применяемых в производстве ресурсов;
- обеспечивать измерение результативности производства на разных уровнях управления;
- стимулировать мобилизацию внутрипроизводственных резервов повышения эффективности производства.

С учетом указанных принципов может быть определена следующая система показателей эффективности производства .

Таблица 1 – Показатели эффективности производства

Показатель	Единица измерения	Формула
Общая рентабельность	%	чистая прибыль: активы x 100%
Расчетная рентабельность	%	прибыль от продаж: себестоимость x 100%
Рентабельность продаж	%	прибыль от продаж : выручка x 100 %
Фондоотдача	руб./руб.	выручка : основные фонды

Продолжение таблицы 1

Показатель	Единица измерения	Формула
Фондоемкость	руб./руб.	основные фонды : выручка
Рентабельность основных фондов	руб./руб.	чистая прибыль: основные фонды
Фондоемкость единицы продукции	руб./ед.	основные фонды: объем производства продукции в единицах
Коэффициент оборачиваемости оборотных средств		выручка: оборотные средства
Продолжительность одного оборота оборотных средств		366 дней: коэффициент оборачиваемости
Рентабельность оборотных средств	руб./руб.	чистая прибыль: оборотные средства
Материалоемкость единицы продукции	руб./ед.	затраты сырья и материалов: объем производства продукции в единицах
Выработка	тыс.руб./чел.	выручка: среднесписочная численность персонала

Трудоемкость	чел.час./ед.	общий фонд рабочего времени: объем производства продукции в единицах
Зарплатоемкость продукции	Руб./ед.	совокупный фонд оплаты труда: объем производства продукции в единицах
Уровень затрат на 1 рубль товарной продукции	рублей	затраты : выручка

2 СУЩНОСТЬ, РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ СТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ

Во всём разнообразии видов коммерческой деятельности строительство было и остаётся одной из ведущих отраслей. Строительство оказывает решающее воздействие на развитие огромного количества смежных отраслей материального производства.

В соответствии с п.5 Общероссийского классификатора видов экономической деятельности к строительным работам относят:

- Новое строительство
- Реконструкцию, расширение и техническое перевооружение зданий
- Капитальный и текущий ремонт зданий и сооружений, в т.ч. индивидуальное строительство и ремонт по заказам населения
- И другие.

Понятие реконструкции, расширения и технического перевооружения определены в Приложении №13 инструктивного письма Минфина СССР от 29 мая 1984г. №80 «Об определении понятия нового строительства, расширения, реконструкции и технического перевооружения действующих предприятий».

Новое строительство комплекса и подсобного объекта можно охарактеризовать тем, что здание после ввода в эксплуатацию будет пребывать

на самостоятельном балансе. Реализовывается на новых площадках для создания новой производственной мощности.

Расширение - это строительство дополнительных производств на работающей организации (сооружении), а также строительство новых и расширение имеющихся некоторых цехов и объектов основного подсобного и обслуживающего назначения на территории работающих предприятий или примыкающих к ним территориях в целях создания дополнительных или новых производственных мощностей.

Реконструкция – это преобразование существующих (цехов и объектов основного подсобного и обслуживающего назначения), сплоченные с совершенствованием производства и ростом его технико-экономического уровня и выполняемое по комплексному проекту в целях увеличения производственных мощностей, улучшения качества и изменения номенклатуры продукции, одновременное улучшение условий их труда и охраны окружающей среды.

Техническое перевооружение работающих предприятий включает комплекс мероприятий по росту технико-экономического уровня отдельных производств, цехов и участков на основе внедрения передовой техники и технологии, механизации и автоматизации производства, модернизации и замены устаревшего и физически изношенного оборудования новым, более производительным.

Указанные работы (кроме нового строительства) приводят к изменению сути объекта.

Строительство - одна из главенствующих отраслей народного хозяйства России, где решаются жизненно важные задачи структурной перестройки материальной базы всего производственного потенциала страны и развития непроизводственной сферы. От эффективности функционирования строительного комплекса во многом зависят как темпы выхода из кризиса, так и конкурентоспособность отечественной экономики.

Строительный комплекс - это довольно раздробленное, не управляемое из единого или нескольких центров множество самостоятельно хозяйствующих субъектов, владеющих своими специфическими особенностями и не связанных с системными целями. В рамках мало развитого строительного рынка, при отсутствии нормальной конкуренции, когда подавляющая часть строительных подрядов получается, минуя тендеры (торги), не происходит никакого естественного при совершенной конкуренции выравнивания условий функционирования и общественных требований к подрядчикам. Это определяет существенные как региональные, так и внутри-региональные различия в уровнях цен, обязательствах сторон и других факторов.

Строительство — одна из главных отраслей материального производства и всего народного хозяйства. Строители возводят необходимые для отраслей народного хозяйства здания и сооружения. В процессе реализации строительства создаются материальные условия, снабжающие возможность ввода в действие и производственного использования средств труда и орудий производства. Производственный потенциал народного хозяйства, благосостояние населения зависят от результатов строительства, от того, в каком количестве, какого качества и насколько вовремя вводятся в действие новые основные фонды или реконструируются и расширяются действующие.

Строительство возводит здания и сооружения не только производственного, но и непроизводственного направления для удовлетворения потребностей населения в жилье, культурно-бытовом обслуживании, здания и сооружения для коммунального хозяйства, здравоохранения, просвещения, науки, искусства, спорта. Также оно, как отрасль народного хозяйства, содействует повышению эффективности общественного производства путем внедрения достижения научно-технического прогресса, совершенствования размещения производительных сил, вовлечения в общественное производство новых месторождений полезных ископаемых, улучшения народнохозяйственных пропорции, комплексного развития экономики и крупных экономических регионов.

Строительство как отрасль экономики участвует в создании основных фондов, их расширенном воспроизводстве для всех отраслей национального хозяйства, обеспечивая тем самым общее экономическое развитие страны и региона в частности.

Продукцией (товаром) в строительной отрасли являются завершённые и введенные в эксплуатацию объекты и предприятия: заводы и фабрики, железные и автомобильные дороги, электростанции, гидротехнические сооружения, порты, жилые дома и другие объекты, образующие основные фонды для всех отраслей национального хозяйства.

Место отрасли в экономике и ее роль в общественном производстве обуславливаются воздействием конечных результатов ее функционирования на экономическое и социальное развитие региона.

Главная роль строительной отрасли – создание условий для поступательного развития всей экономики страны.

Роль строительного комплекса складывается не только производством материальных ценностей, но и во многом участием в наполнении бюджетов различных уровней и внебюджетных фондов, его градообразующей, институциональной, консолидирующей и стабилизирующей функциями.

Строительная отрасль имеет колоссальное значение в развитии народного хозяйства и достижений. Оно играет ведущую роль в росте производительных сил, которые определяются его участием в планомерном развитии и перевооружении на базе достижений научно технической революции всех отраслей народного хозяйства: - это и улучшение отраслевой структуры, а также размещение и создание новых предприятий; интегрирование в производство, вновь открытых природных ресурсов; комплексное развитие экономики не только страны в целом, отдельных её регионов и экономических районов, но и соседних государств; - это и реализация долгосрочных программ в градостроительства, застройки и значительного улучшения уровня жизни российских сёл и деревень; - это сохранение и оздоровление окружающей среды; и, конечно же, строительство даёт возможность создания базы для

решения многочисленных задач для дальнейшего повышения материального и культурного уровней жизни граждан нашей страны.

Строительство естественным образом связано с другими отраслями экономики не только участием в их развитии, но и потреблением их конечной продукции. В целом, в формирующейся экономике региона строительные организации потребляют в процессе своей деятельности практически в полном объеме промышленности строительных материалов, значимую часть продукции машиностроения, черной металлургии, лесной, деревообрабатывающей, химической и других отраслей промышленности. Такая близкая взаимосвязь строительства и других отраслей определяет необходимость повышения качества и эффективности деятельности строительных организаций, поскольку именно они во многом определяют ускорение темпов экономического роста страны и региона.

Ему во многом характерны черты промышленного производства, действующие в рыночных условиях. Тем не менее, в строительстве имеется ряд особенностей, так, например, производимая продукция остается неподвижной, а орудия и предметы труда постоянно перемещаются. Возведение объектов ведется на открытом воздухе, в различных природных условиях.

Строительство является одной из наиболее важных отраслей отечественной экономики. Её состояние во многом устанавливает уровень развития общества и его производственных сил. Строительная отрасль призвана осуществлять обновление на современной технической основе производственных фондов, развитие, совершенствование социальной сферы, реконструкцию, модернизацию, техническое перевооружение производства материальных благ.

Всё это обуславливает важность данной отрасли и необходимость поддержания государством на должном уровне. Доброе состояние строительной отрасли будет подходяще отражаться на экономике, обеспечивая приток финансовых средств.

В данное время, в период становления рыночных отношений,

строительный рынок переходит на жёсткую и взаимообусловленную систему производственных, хозяйственных, экономических отношений.

2.1 Обзор рынка: строительная отрасль

Строительство является исторически одной из ведущих отраслей экономики России, на долю которого приходится до 3% ВВП. В различные периоды, в зависимости от общего состояния экономики страны, строительная отрасль переживала подъемы и спады, оставаясь при этом одним из наиболее привлекательных направлений инвестирования.

Обычно, строительные объекты классифицируются в первую очередь по назначению: жилые здания, промышленного назначения и административно-общественные. Любое из направлений имеет свои особенности и закономерности развития.

Российская экономика в целом на сегодняшний день характеризуется снижением инвестиционной активности за счет оттока иностранного капитала, а также сокращения инвестиционных программ отечественных финансовых организаций. Высок уровень инфляции. Экспертами планируется частичное замещение западных инвестиций азиатскими, однако такие прогнозы выглядят излишне оптимистично.

В связи с всеобщим снижением платежеспособности основной массы населения, в секторе жилищного строительства понесет урон в первую очередь средний сегмент, за счет которого увеличится доля бюджетного сегмента. Премиальный сегмент индивидуального жилого строительства сократится незначительно; строительство многоквартирных зданий премиального сегмента обнаружит тенденцию к значительному снижению.

Промышленное строительство в России в последние годы инвестировалось в существенной степени за счет иностранного капитала, поэтому можно ожидать заморозки проектов, находящихся в реализации, а также практически абсолютной остановки финансирования сектора.

Строительство административно-общественных зданий также будет

сокращено – востребованность помещений в торговых центрах, довольно долгое время являвшихся локомотивом данного сегмента, катастрофически падает.

Согласно данным Росстата, ежегодный объем работ, выполняемых по виду деятельности «Строительство», с 2010 по 2013 год вырос с 4454,2 млрд. рублей до 6019,5 млрд., показав стабильную динамику роста. Количество работников отрасли осталось практически неизменным за этот период 5,4-5,7 млн. человек. Ежегодное количество инвестиций в основной капитал отрасли также почти не изменялось из года в год – 337-357 млрд. рублей.

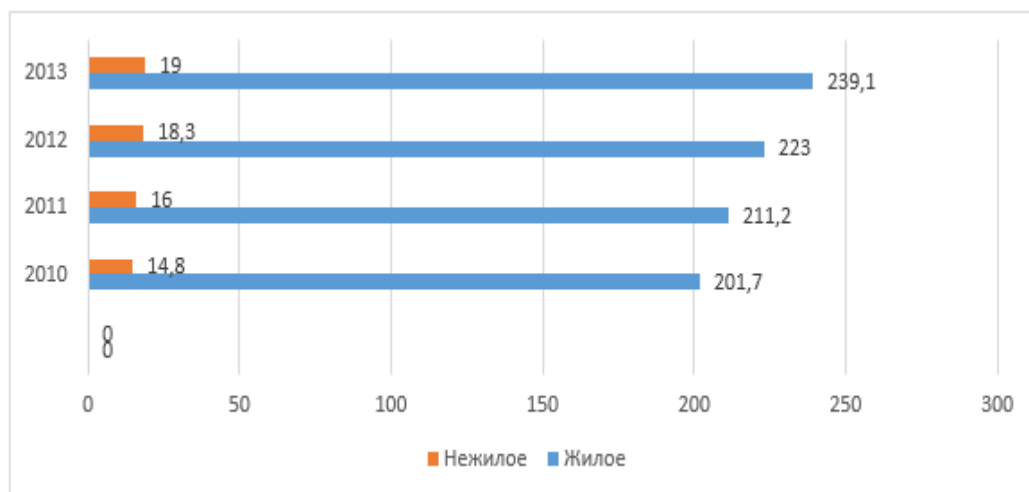


Рисунок 1. Динамика ввода зданий жилого и промышленного назначения в 2010-2013 гг., тыс. ед.

Площадь и строительный объем зданий рос прямо пропорционально количеству сданных в эксплуатацию зданий.

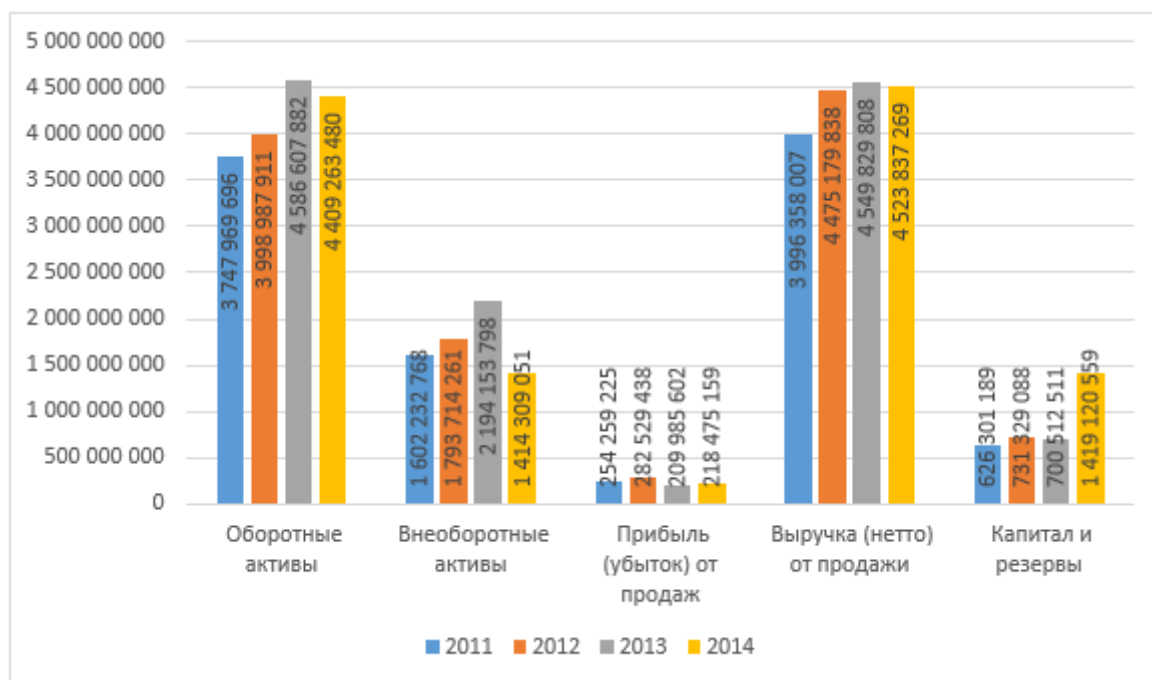


Рисунок 2. Финансовые показатели строительной отрасли в России, тыс. руб.

Как видно из диаграммы, стабильный рост показателей отрасли в 2011-2013 годах сменился некоторым падением в 2014 году. Предположительно, показатели 2015 года продолжат отрицательную динамику, однако их снижение не будет резким и вряд ли достигнет уровня 2011. Характерным является значительный рост показателя «капитал и резервы», который говорит о выведении предприятиями средств из оборота, а, следовательно, об отказе от развернутого ведения основной деятельности; выведенные из оборота средства могут быть перераспределены внутри крупных холдингов или инвестированы предприятиями в другие направления деятельности. Все это позволяет судить о подготовке отрасли к длительному спаду.

Показатели рентабельности также обнаруживают тенденции к стагнации или снижению – Рисунок 3. Наибольшее падение показывает рентабельность собственного капитала.

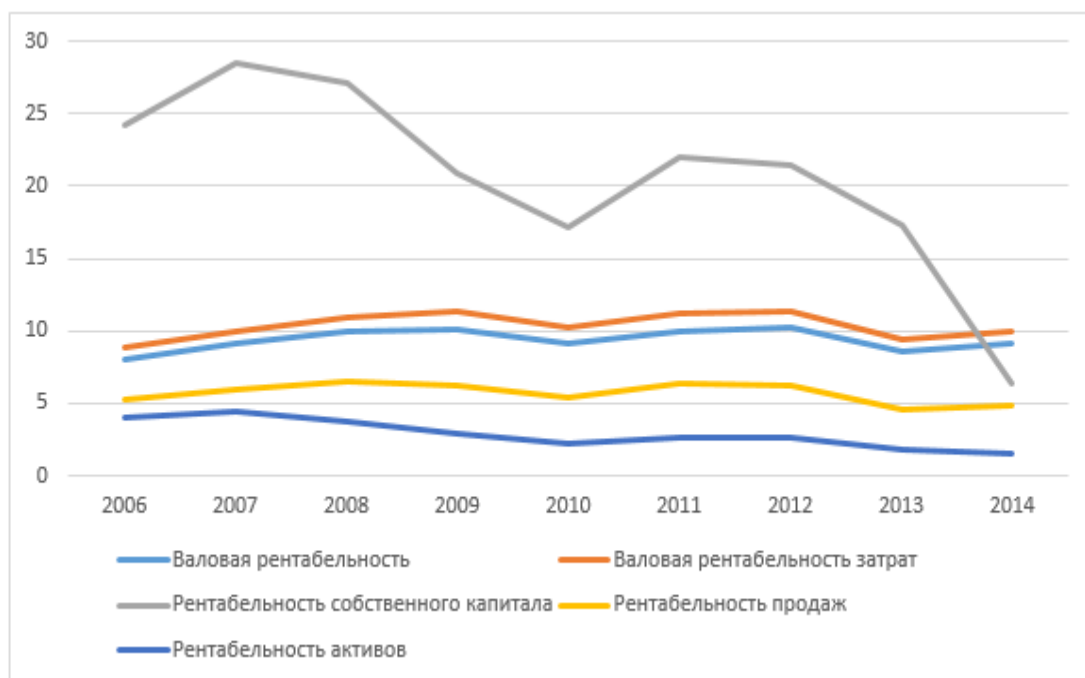


Рисунок 3. Динамика показателей рентабельности в 2006-2014 гг., %

Показательно многократное снижение доли долгосрочных обязательств в совокупном капитале. Если в период с 2006 по 2013 год обеспеченность отрасли долгосрочными заемными средствами составляла 27-36%, то в 2014 она сократилась до 6,2%, что вызвано, в первую очередь, значительным повышением ставок по кредитам. Также это подтверждает вывод о том, что отрасль находится в ожидании долгосрочного спада. Этот же вывод подтверждается и значительным ростом степени погашения финансовых вложений – с 700 млрд. руб. в среднем ежегодно в 2011-2013 гг. до 1,2 трлн. Рублей в 2014 году.

Динамика зарубежных инвестиций также отрицательная – Рисунок 4, что подтверждает существенный отток иностранного капитала из отечественного бизнеса; за первое полугодие 2015 года объем иностранных инвестиций составил 787 307 тыс. руб., что продолжает отрицательную динамику.

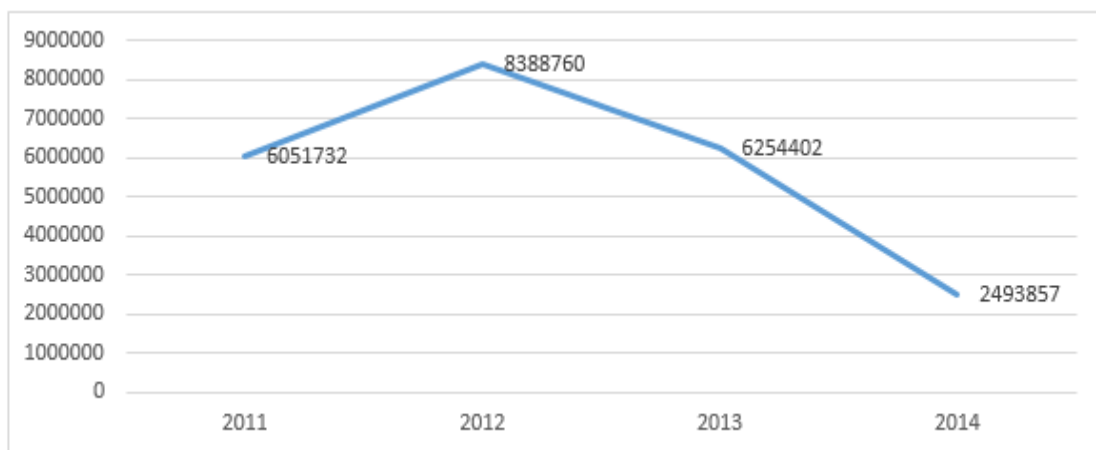


Рисунок 4. Динамика зарубежных инвестиций в строительную отрасль в 2011-2014 гг., тыс. рублей

Анализ отрасли по регионам приведен ниже.

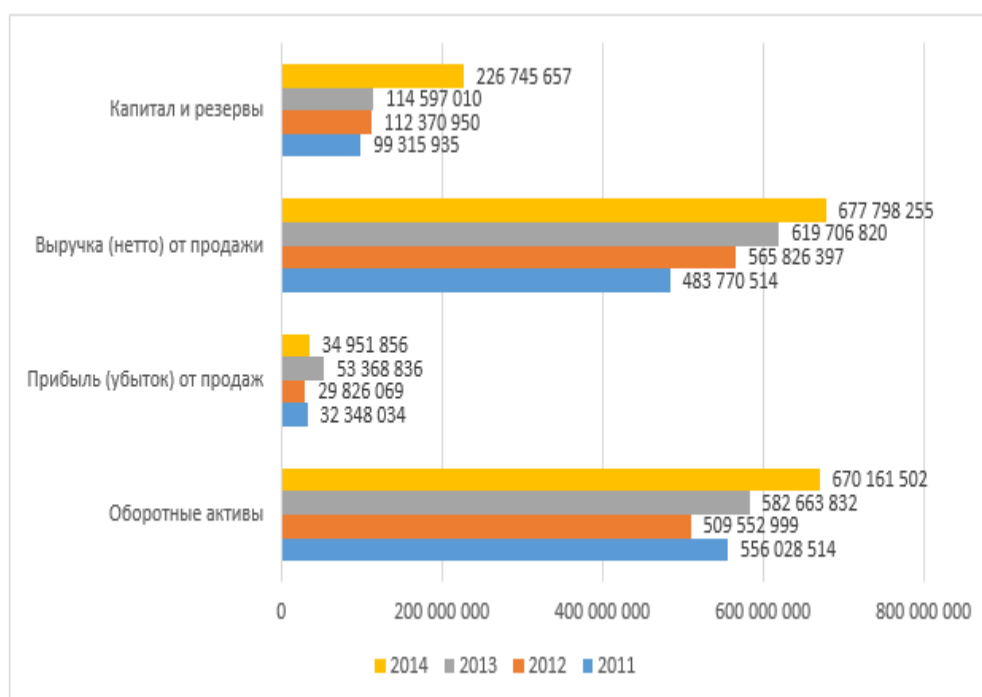


Рисунок 5. Финансовые показатели строительной отрасли в СЗФО, тыс. руб.

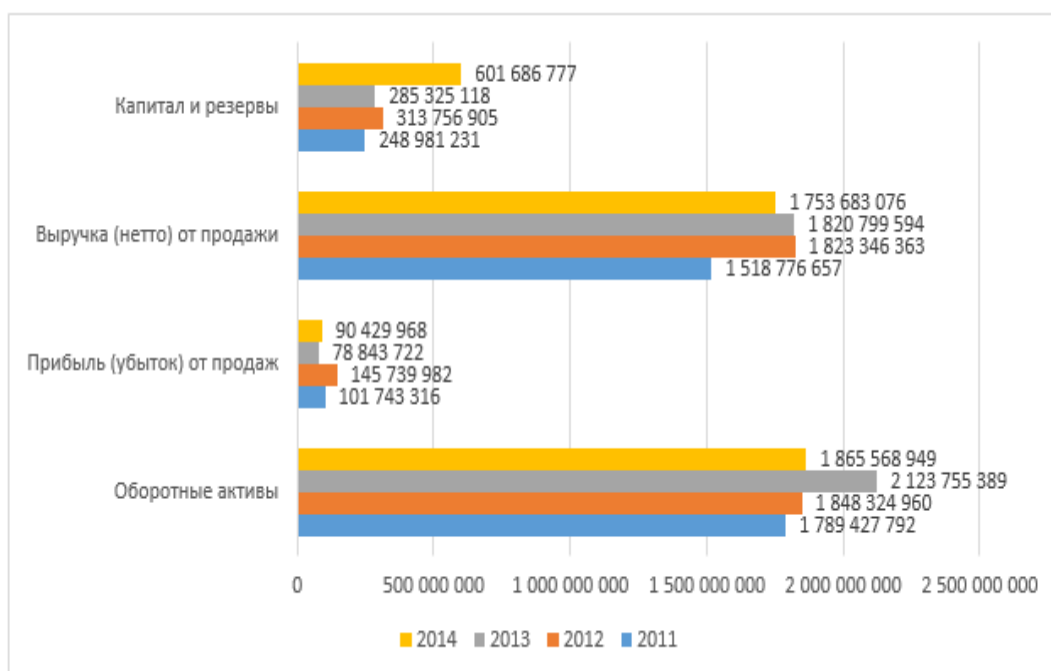


Рисунок 6. Финансовые показатели строительной отрасли в ЦФО, тыс. руб.

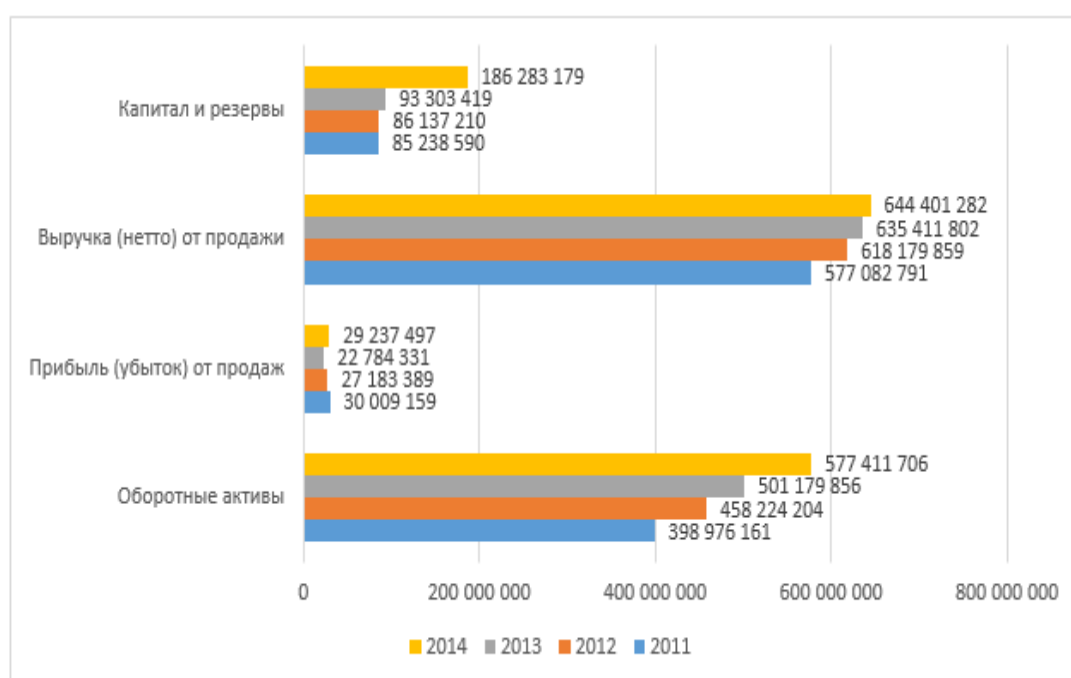


Рисунок 7. Финансовые показатели строительной отрасли в ПФО, тыс. руб.

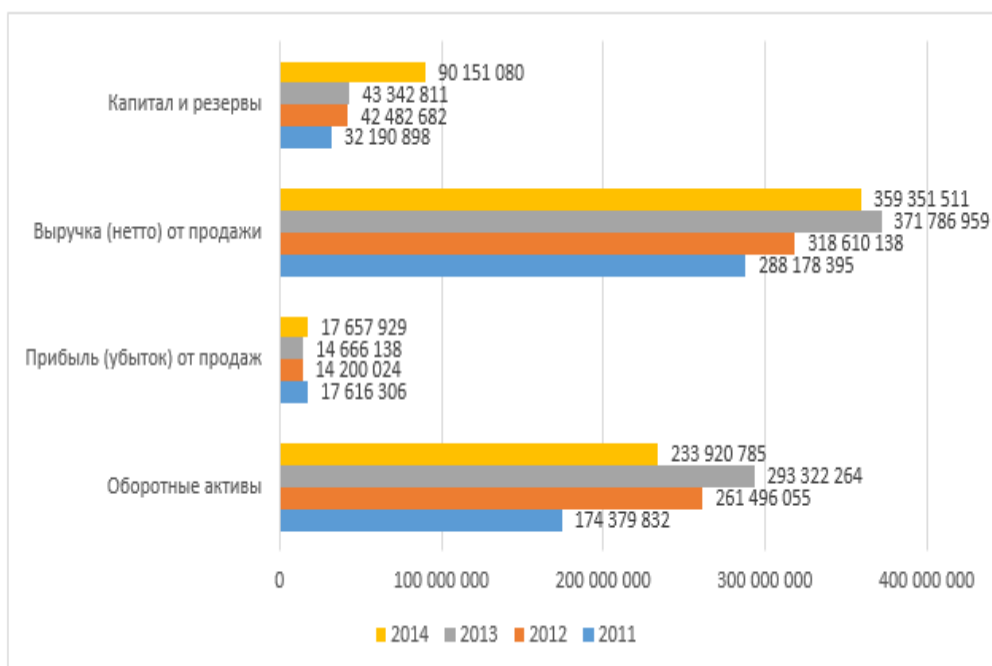
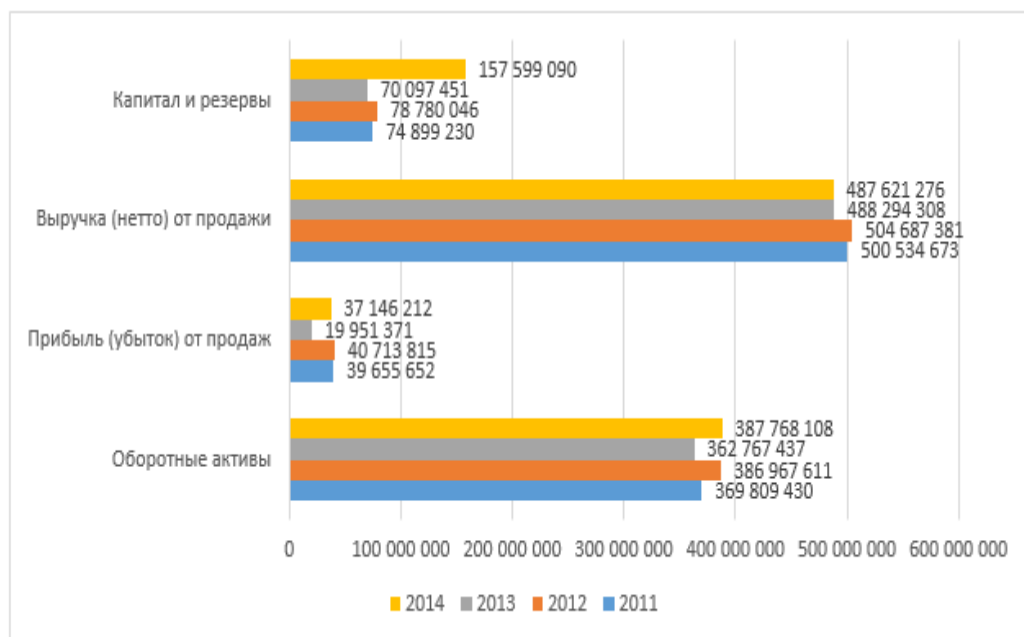


Рисунок 8. Финансовые показатели строительной отрасли в ЮФО, тыс. руб.



Рисунок

9. Финансовые показатели строительной отрасли в УФО, тыс. руб.

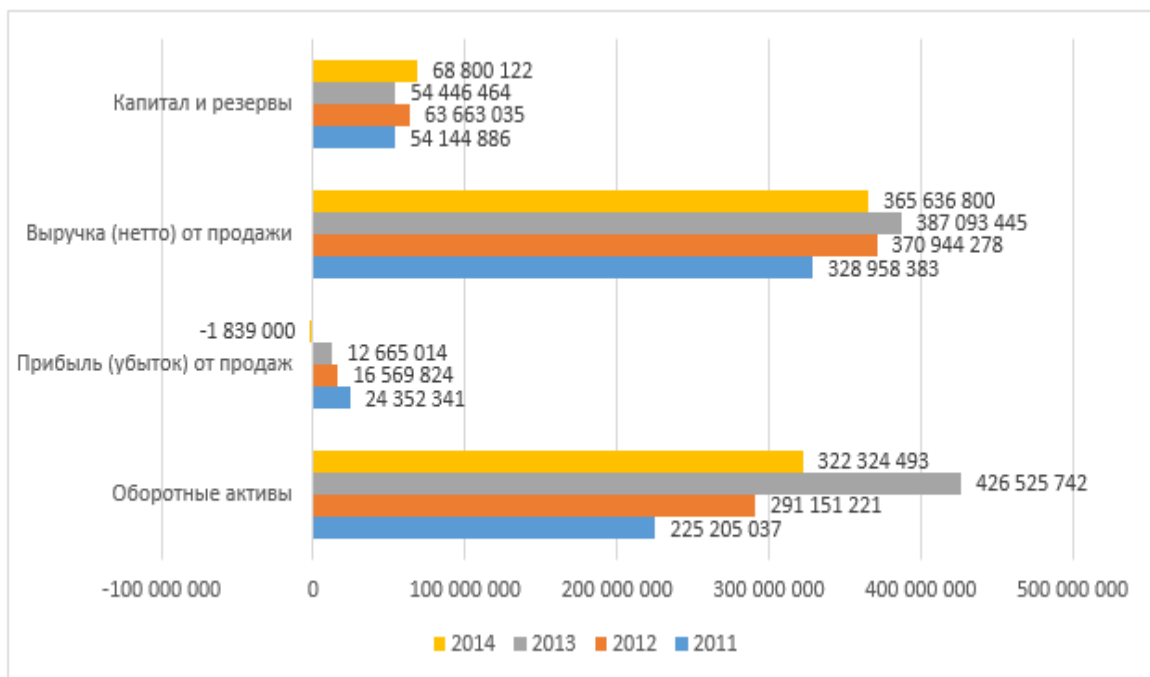


Рисунок 10. Финансовые показатели строительной отрасли в СФО, тыс. руб.

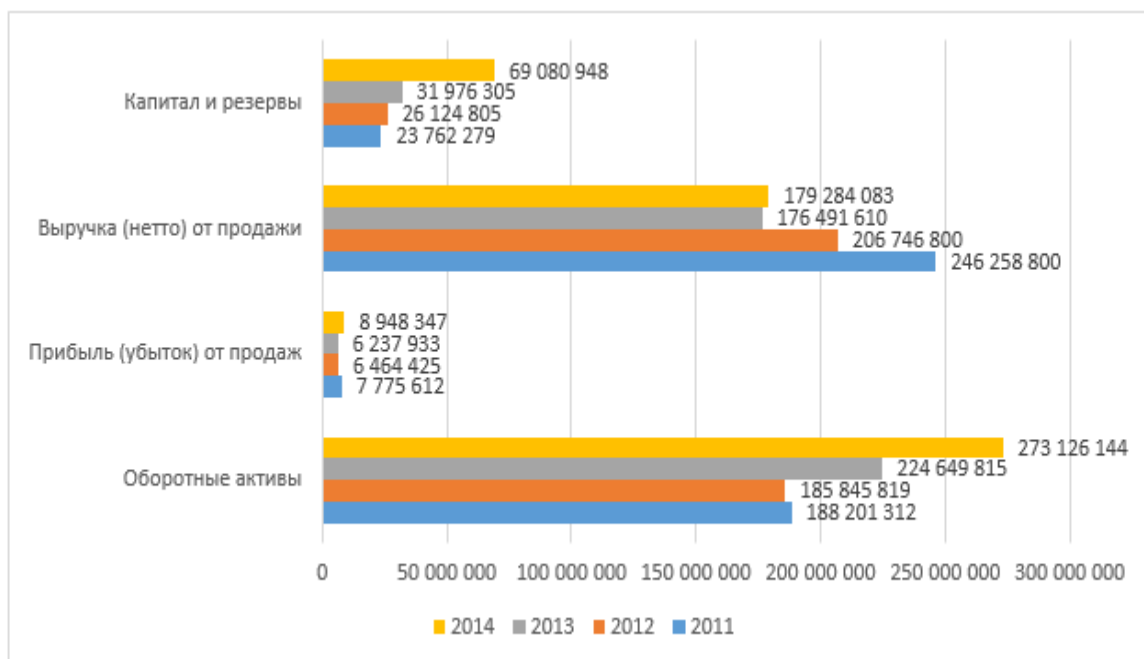


Рисунок 11. Финансовые показатели строительной отрасли в ДВФО, тыс. руб.

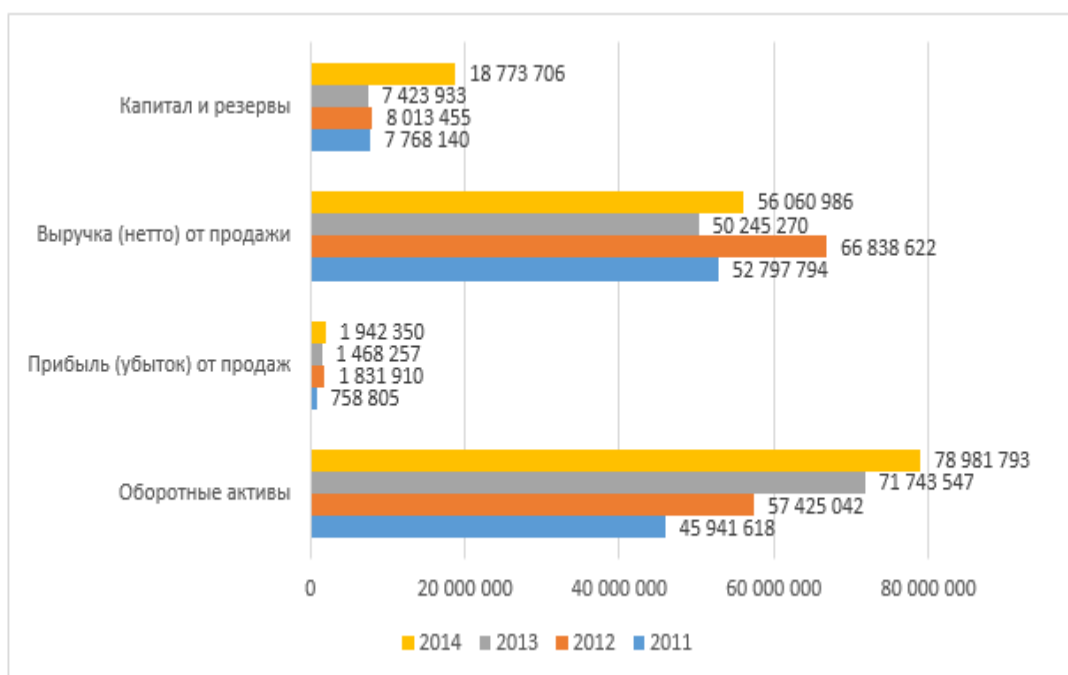


Рисунок 12. Финансовые показатели строительной отрасли в СКФО, тыс. руб.

Исходя из приведенных диаграмм, в целом динамика по всяким показателям однородна. Объем оборотных активов изображает положительную или отрицательную тенденцию в зависимости от региона. Прибыль практически во всех регионах (кроме СЗФО и УФО) выросла в 2014 году по сравнению с 2013 годом на фоне неоднозначной динамики выручки. Определяемо, такой диссонанс может быть связан с повышением рентабельности продаж за счет повышения наценки, а также ввода в эксплуатацию большего количества объектов высоких ценовых сегментов. Особенно характерно это отражено на графиках УФО, ЮФО и ЦФО. Наблюдается однозначная тенденция к наращиванию резервов предприятий во всех регионах.

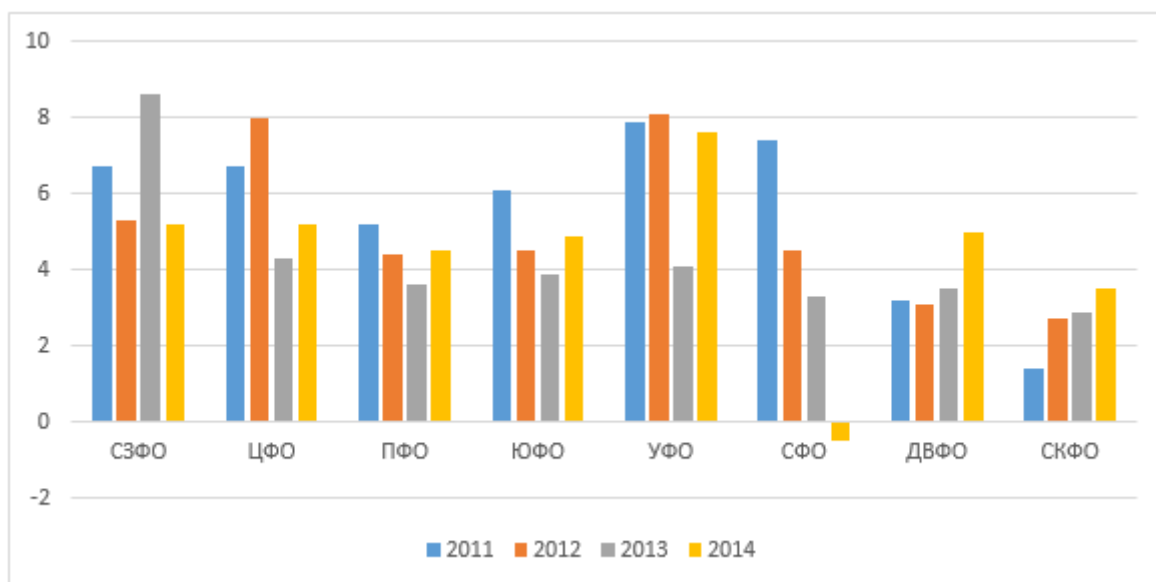


Рисунок 13. Динамика рентабельности продаж по регионам РФ, %

Исходя из первых трех кварталов 2015 года, чистая прибыль от продаж в целом по отрасли составила 104 млрд. рублей, что составляет 41% от прибыли 2014 года. С учетом окончания строительного сезона для многих регионов уже в третьем квартале, маловероятно, что по итогам года прибыль 2015 года составит хотя бы 70% от показателя 2014 года.

Строительство узко связано с рядом отраслей, таких как: производство строительных материалов, добыча ископаемых, проектирование, грузоперевозки и т.д. Однозначно, наиболее тесные связи проявляются между строительной отраслью и проектированием и производством стройматериалов – для них строительство является основным заказчиком и потребителем.

Падение объемов строительства отрицательно отразится на состоянии этих сегментов рынка. Собственно говоря, в течение многих лет проектные организации всех направлений испытывают перманентное снижение количества заказов.

Таблица 2 - Численность занятого населения Российской Федерации в строительных организациях за 2014 – 2017 гг.

Показатели	Годы				Отклонение (+,-)
	2014	2015	2016	2017	
Численность занятых в строительстве, %	6,8	6,9	7,5	7,4	0,6
Женщины	2,7	2,5	2,7	2,8	0,1
Мужчины	10,8	11,2	2,2	12,0	1,2

Специалисты Росстата провели исследование и выявили российские регионы, которые лидируют по объемам введенного жилья. Всего, по оценкам социологов, за первые полгода в нашей стране построили 442,2 тысяч квартир на 31,5 млн. квадратных метров. Причем половину из них возвели персональные застройщики.

1. Возглавила рейтинг Московская область. С января там возвели 2,9 миллионов «квадратов». Столичный регион всегда пользовался спросом у россиян – к Москве рядом, а, стало быть, к неплохим заработкам. Да и цены на жилье отличаются минимум раза в два. Единственный минус – далеко ездить. Но, как показывает статистика, наших граждан этим не испугать.

2. «Серебро» достало Краснодарскому краю. Там тоже все понятно – море, солнце, пляж. Кто из нас не хотел бы иметь квартирку в Сочи или в Геленджике? Приехать летом на «дачку» на берегу «соленого» и позабыть обо всем на свете. Ну, а раз растет спрос – растет и предложение. За полгода там

отстроили 2,1 млн. квадратных метров. И все они расходятся, как пирожки.

3. На третьем месте расположилась Москва. Аналитики говорят, что объем предложения нового жилья в «старой» черте столицы за последние полгода увеличился почти в два раза. Это не считая Новой Москвы и Подмосковья. Связано это не только с кризисом, но и с комплексной застройкой промзон. И если в последние предкризисные годы желающие уложиться в относительно скромный (по московским понятиям) бюджет в 5–6 миллионов рублей могли рассчитывать либо на подмосковную новостройку, либо на малогабаритку в старой панели в пределах МКАД, то теперь подобные квартиры можно найти и в районах между Третьим транспортным кольцом и МКАД.

4. На пятки Белокаменной наступает северная столица нашей страны - Санкт-Петербург. Там с января построили 1,2 млн. квадратных метров. Наиболее активно строительство ведется сейчас в Выборгском, Приморском и Московском районах города. Все они имеют большой потенциал жилищного строительства в среднесрочной перспективе.

5. Пятое место заняла республика Башкортостан. За полгода там ввели 1,1 миллиона квадратных метров жилья. Местные чиновники уверяют, что несмотря на кризис, в республике перевыполнили план по вводу социального жилья. Однако спрос, в частности, на новостройки все же падает. Чтобы поддержать отрасль, власти разработали целую стратегию государственной поддержки. Например, субсидируют процентные ставки по ипотеке.

2.2 Современное состояние строительства в странах-членах ОЭСР и в Китае

Строительный сектор играет значимую роль в европейской экономике. С годовым оборотом почти в 1 трлн. евро и общим числом прямых трудовых ресурсов более чем 11 млн. занятых (в основном в микро- и малых предприятиях) и еще 15 млн. человек, занятых косвенно, строительство создает около 10% ВВП. Строительство также является крупнейшим потребителем

товаров смежных отраслей (сырья, химических веществ, электрического и электронного оборудования и др.) и сопровождающих услуг. По этой причине его экономической важности работа строительного сектора значимо влияет на развитие экономики в целом. Не в последнюю очередь энергетическая результативность зданий и результативность использования ресурсов в сфере производства, транспортировки и использования строительной продукции выражают существенное влияние на энергетический баланс, на изменения климата и окружающей среды. Конкуренентоспособность строительных компаний также является важным вопросом не только для роста занятости в целом, но и для обеспечения устойчивости строительного сектора.

Постоянство строительной отрасли играет решающую роль для достижения странами Европейского Союза цели 80–95% сокращения выбросов парниковых газов. В соответствии с Дорожной картой следования к 13 конкурентной низкоуглеродной экономике до 2050 года экономически эффективный вклад жилищного сектора в сокращение парниковых газов к 2030 году планируется на уровне 40–50% и на уровне 90% к 2050 году. Однако строительный сектор сталкивается с рядом структурных проблем, таких как дефицит квалифицированных кадров на многих предприятиях, низкая привлекательность для молодых людей в связи с условиями труда, ограниченные возможности для инноваций и феномен нелегального труда. Строительный сектор является ведущим европейским экспортером, европейские строительные компании выиграли более 50% крупнейших международных строительных контрактов и имеют значительно больший объем бизнеса, чем компании Японии и США. В плане инноваций, тем не менее, строительство традиционно отстает от других промышленных секторов. Одна из причин этого состоит в том, что в Европе в строительном секторе работает около 2,5 млн. компаний, и в 92% из них занято менее десяти человек. Соответственно, малая строительная компания – это далеко не идеальная среда для выполнения исследований и разработок (Research and Development (R&D), научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы (НИОКР)) и для

быстрого практического использования их результатов. Как правило, для информирования и оценки эффекта от использования новых материалов и технологий всеми участниками процесса (инвесторами, архитекторами, производителями и поставщиками материалов, подрядчиками, производителями работ и проч.) требуется много времени и значительные усилия. Строительная отрасль в целом и строительная промышленность в частности в развитых мировых странах постоянно критикуется за их консерватизм и низкий уровень инноваций. Согласно официальной статистике строительные компании инвестируют сравнительно мало на стадиях исследований и разработок, а скорее заимствуют новые материалы и технологии и разрабатывают только предложения по их улучшению. Такие инновации сложно оценить при помощи стереотипных индикаторов, которые наиболее применимы для секторов интенсивных технологий. Таким образом, необходима разработка соответствующих методов измерения для различных типов инновационной активности, которые выполняются по всему жизненному циклу строительных проектов.

Строительство – очень многообразный сектор экономики, и в нем нет единичного какого-либо звена, только в котором осуществляется инновационная деятельность. Инновационная деятельность меняется на протяжении строительной производственной цепи на всех этапах проекта, и в термин «инновации» вкладывается всевозможный смысл для различных процессов, поэтому задача и суть инноваций для небольшой субподрядной организации сильно отличаются от этих же понятий для крупной транснациональной строительной корпорации. Таким образом, в организационном контексте инновации в строительстве существенно отличаются от большей части производственных инноваций. Прогнозируется, что мировой строительный рынок к 2025 году вырастет более чем на 70%. 14 По официальным британским прогнозам, намечается, что строительная отрасль Великобритании к 2025 году достигнет следующих показателей: – 33% снижение начальной стоимости строительства и всей стоимости жизненного

цикла зданий; – 50% сокращение выбросов парниковых газов в застроенной окружающей среде; – 50% сокращение общего времени на проект, с начала и до конца, для проектов нового строительства и реконструкции; – 50% уменьшение торгового дефицита между совокупным экспортом и совокупным импортом строительных изделий и материалов. В целом строительная отрасль индустриально развитых стран отличается разнообразием строительных компаний по своим технико-экономическим характеристикам, числу занятых, объему строительных работ, величине используемого капитала и т.д. Поступательное развитие отрасли определяется наличием значительного по емкости сектора малого бизнеса. Динамичность небольших компаний объединена с их узкой специализацией, хорошим знанием рынка, местного строительного законодательства, потребительских вкусов заказчика, широкими возможностями по аренде надобного строительного оснащения, компьютерной техники, доступом к информационным банкам данных.

У компаний, осуществляющих особенные строительные работы, уровень специализации составляет более 95%, но даже у компаний, ведущих общестроительные работы, этот показатель приближается к 85%, в том числе в производственном строительстве – 82%, в строительстве объектов инфраструктуры – 86%, в жилищном строительстве – 87%.

На данное время из совместного числа строительных компаний США общестроительные составляют 27%, а специализированные – 73%. С иной стороны, наличие на строительном рынке развитых стран крупных компаний с объемом работ, превышающем 10 млн. долларов, придают ему стабильность и прогнозируемость. В США таких компаний насчитывается порядка 4 тысяч. Составляя менее одного процента от совместного числа строительных организаций, они выполняют в США более 40% общего объема работ. Крупнейшие из них с объемом работ более 1 млрд. долларов в год по характеру своей производственной деятельности напоминают промышленные корпорации. Такие фирмы, как правило, являются многоотраслевыми, включающими общестроительные, монтажные и специализированные по

основным видам работ производственные подразделения, предприятия производственной базы по изготовлению потребных строительных материалов и конструкций, личный парк машин, механизмов и автотранспорта, научные и проектные отделы, экспериментальные производства. Все эти подразделения, функционально оптимизированы и сбалансированы по силе, основывают практически замкнутый технологический цикл. Организационный механизм взаимодействия субъектов инвестиционного процесса строительства включает разнообразные формы и схемы организации, используемых для решения конкретных инвестиционных задач. В практике 15 зарубежного строительства четко прослеживаются три типа организации инвестиционного процесса.

Первый тип – это традиционный тип организации, при котором архитектурное и технологическое проектирование выдвигается целиком автономным этапом инвестиционного цикла и выполняется в рамках соглашений между заказчиком и специализированной проектной фирмой. Готовый проект отдается для реализации общестроительной фирме, победившей на торгах, которая и заключает с заказчиком подрядный договор predeterminedенного типа – как правило, контракт с фиксированной договорной ценой, часть работ передавая при этом субподрядным строительным фирмам. При данной форме организации инвестиционного процесса заказчик еще до заключения подрядного договора располагает необходимой информацией об издержках и приблизительной стоимости строительства, а на торгах обладает возможностью выбора наилучшего с его точки зрения варианта. Традиционные формы реализации инвестиционного процесса используются в тех случаях, где важен не столько фактор времени, сколько наиболее полное удовлетворение специфических запросов потребителя, соответствие повышенным стандартам, достижение всевозможных конструкторских решений и архитектурных форм (жилищное строительство, объекты социальной инфраструктуры). Данные же формы характерны и для строительства больших капиталоемких объектов, финансируемых из федерального бюджета (военные объекты, энергетическое и транспортное строительство и т.д.). Традиционные формы организации на

основе торгов в практике строительства США остаются преобладающими, а доля их в общем объеме строительных контрактов достигает 70%.

Второй тип организации – проектно-строительный. В настоящем случае заказчик на базе, как правило, индивидуальных переговоров выбирает наиболее подходящую для него проектно-строительную фирму и заключает с ней контракт, соответственно которому он обязуется оплатить фактические издержки плюс фиксированные вознаграждения. Основная важность этого типа организации строительного процесса заключается в том, что подрядчик берет на себя всю ответственность за проектирование и строительство объекта. Подрядчик обладает правом проектировать объекты либо своими силами, либо пригласить для этого проектную фирму, расположенную работать методом совмещения проектирования и строительства под его руководством. Вероятность совмещения отдельных стадий инвестиционного цикла и существенное сокращение его продолжительности (по некоторым данным – до 25% общей продолжительности инвестиционного цикла) имеют принципиальное значение для производственной сферы экономики наиболее восприимчивой к моральному износу. Собственно поэтому проектно-строительный тип организации и в частности его наиболее характерная форма – контракт «под ключ» получили максимальное распространение в промышленном строительстве. В США такого рода контракты составляют 50% всего объема контрактов, заключенных 400 крупнейшими строительными фирмами этой страны. Тем не менее, несмотря на достоинства, такие как, например, совмещение фаз и этапов инвестиционного цикла, возможности строительного контроля над проектом и внесения в него необходимых изменений в процессе строительства, данный тип организаций имеет ряд недостатков. В частности, окончательная сумма издержек по возведению объекта определяется только после окончания строительства, что объективно способствует росту его стоимости. Передача всей полноты ответственности в руки проектно-строительной организации отнимает у заказчика возможности эффективно контролировать ход инвестиционного процесса, степень

соответствия реализуемого проекта, его основных параметров необходимым требованиям заказчика.

Третий тип организаций, соединяющий запросы к уровню стоимости и длительности инвестиционного цикла с тенденцией «индивидуализации» зданий и сооружений. С проектно-строительным типом профессиональное управление роднит влечение интегрировать между собой отдельные этапы инвестиционного процесса, прежде всего проектирование и строительство, а с традиционным типом организации – вовлечение заказчика в процессе реализации инвестиционного проекта, однако на принципиально иной основе. Этого можно достигнуть благодаря новой организационной структуре – организатору строительства, в роли которого как правило выступает инжиниринговая фирма, обладающая надобным опытом работы и квалификации. Организатор строительства воздействует как генеральный подрядчик. Представляя интересы заказчика, организатор проводит анализ альтернативных вариантов строительства и проектирования, уровня сметных расходов, изучает условия рынка рабочей силы, консультирует заказчика по вопросам строительной технологии, поддерживает его и помогает ему в выборе проектно-строительной фирмы для осуществления работ. Организатор строительства по договоренности обладает возможностью также координировать поставки материально-технических ресурсов на строительную площадку и даже осуществлять часть проектных и строительных работ своими силами.

2.3 Тенденции мирового развития строительства

Главные тенденции развития мирового строительства сформулированы в плане развития европейского строительства до 2030 года под названием Европейская строительная технологическая платформа – ЕСТП (European Construction Technology Platform – ECTP), в котором через использование наукоемких технологий намечено к 2030 году добиться снижения на 30% энергоемкости предприятий производства строительных материалов, на 30%

снизить объём изъятия природных ресурсов для производства этих материалов, на 30% снизить стоимость жизненного цикла зданий, на 50% снизить срок строительства объектов капитального строительства, на 50% снизить строительный травматизм, на 40% снизить отходы строительной индустрии, поднять переработку (recycle) строительных отходов до 99% (чтобы в отвалы их направлялось не более 1%). Научное обеспечение выполнения указанного плана реализуется на основе отраслевой программы научно-исследовательских работ (Strategic 17 Research Agenda – SRA), которой установлены основные направления развития научных исследований в строительстве до 2030 года. Экологическое строительство на сегодняшний день – один из самых жизненных мировых трендов, пришедших в строительную отрасль за последнее десятилетие и одновременно важная составляющая понятия «устойчивое развитие». В ходе длительного исследования проблем глобального потепления выяснилось, что современные города, а точнее здания – один из главных источников загрязнения окружающей среды. Данные экспертов представляют, что здания всего мира «потребляют» порядка 40% всей первичной энергии, 67% всего электричества, 40% всего сырья и 14% всех запасов питьевой воды, а также производят 35% всех выбросов углекислого газа и почти половину всех твердых бытовых отходов. Поэтому частью программы ЕТСП является амбициозная подпрограмма «20/20/20», означающая, что к 2020 году в Европе в строительном секторе на 20% должно быть снижено потребление энергии, на 20% выбросы углекислого газа, а доля возобновляемых источников энергии должна составлять в общем объеме энергопотребления не менее 20%.

Решение задач данной подпрограммы, вероятно, должно быть обеспечено за счет применения инновационных материалов для ограждающих конструкций, внедрения технологий энергосбережения, интеграция и децентрализация энергетики, создание «умных сетей» и энергоинформационных систем, внедрение концепций «энергетически эффективный дом» и «энергетически эффективный город».

Для реализации назначенных задач широко применяются технологии информационного моделирования зданий (Building Information Modelling – BIM) и прогнозного математического моделирования, ориентированные на создание единой научной, технологической, технической, нормативно-организационной, информационной среды для интеллектуального управления жизненным циклом объектов строительства с целью качественного повышения эффективности планирования и надежности реализации инфраструктурных проектов всех уровней (включая развитие территорий, полномасштабное применение системы «контрактов жизненного цикла» в отрасли, принципов «интеллектуального» / «зелёного» строительства), возможности адекватной оценки и снижения инвестиционных рисков на всех горизонтах планирования, оптимизации расходов на капитальное строительство и коммунальный комплекс.

3 ХАРАКТЕРИСТИКА ПРЕДПРИЯТИЯ

3.1 Паспорт предприятия, организационная структура.

Компания ООО СК «Уралремстрой» была основана в 2008 году и является субъектом малого бизнеса. Основная деятельность компании – это строительство и реконструкция коммерческих зданий и сооружений, строительство и ремонт жилых домов. ООО СК «Уралремстрой» выступает подрядчиком и заказчиком различных проектов в сфере недвижимости.

Собственность компании.

Единственным учредителем компании является Арутюнян Акоп Коляевич. Он же является директором данного предприятия. Согласно Устава, высшим органом управления компании является, решение единственного учредителя.

Деятельность компании

К деятельности нашей компании относится строительство и реконструкция коммерческих зданий, строительство и ремонт жилых зданий.

ООО СК «Уралремстрой» выступает подрядчиком и заказчиком различных проектов в сфере недвижимости.

ООО СК «Уралремстрой» реализует весь спектр строительных услуг, которые исполняются в четком соответствии с пожеланиями заказчика:

- Подготовка разрешительной и технической документации;
- Строительство, реконструкция и капитальный ремонт различных зданий и сооружений;
- Прокладка инженерных сетей (теплотрасса, водопровод, канализация и т.д.);
- Технический контроль всех этапов работ;

— Выполнение отделочных работ;

Мы не стремимся стать самым крупным игроком на региональном рынке в строительной отрасли. Но мы хотим быть компанией, которая заботится об индивидуальных потребностях каждого клиента. Мы хотим завоевать признание, как компания, которая есть новатором в своей отрасли и всегда находится в поиске новых идей и решений.

Услуги компании

Строительная компания «Уралремстрой» производит комплексное выполнение проектов, именно поэтому мы предлагаем клиентам значительное сокращение затрат времени и денег на строительство. Компания ООО СК «Уралремстрой» может приступить к проекту на любой стадии и довести его к завершению.

Мы предлагаем полный комплекс по строительным услугам, реализуемые в чётком соответствии с предпочтениями заказчика:

- Подготовка разрешительных и технических документов;
- Строительство зданий и различных сооружений;
- Прокладка сетей инженерных коммуникаций (водопровод, канализация, теплотрасса, т.д.);
- Капитальный ремонт зданий и их реконструкция;
- Контроль технического выполнения всех этапов работ;
- Выполнение отделочных работ;

Организационная структура

Компания ООО СК «Уралремстрой» имеет линейно-функциональный тип организационной структуры.

Линейно-функциональный тип организационной структуры иногда называют традиционным или классическим, поскольку он был первым типом организационной структуры, подвергнувшись изучению и разработке.

Во главе каждого структурного подразделения находится руководитель, наделенный всеми полномочиями, осуществляющий все

функции управления. При линейно-функциональном управлении каждое звено и каждый подчиненный имеют одного руководителя, через которого по одному каналу проходят все команды управления. В данном случае действует принцип единоначалия, суть которого состоит в том, что подчиненные выполняют распоряжения только одного руководителя.

Преимущества линейно-функциональной организационной структуры управления:

- единство и четкость распоряжений;
- согласованность действий исполнителей;
- простота управления;
- четко выраженная ответственность;
- оперативность в принятии решений;
- личная ответственность руководителя за конечные результаты

деятельности своего подразделения.

Недостатки линейно-функциональной организационной структуры управления:

- высокие требования к руководителю подразделений;
- увеличение времени принятия решений из-за необходимости согласований;
- перегрузка информацией, множество контактов с подчиненными, вышестоящими и смежными структурами.

Помимо директора в состав администрации и инженерно-технических работников входит исполнительный директор, главный бухгалтер, начальник участка и механик. Обязанности администрации – управление компанией, подготовка и реализация стратегии по развитию компании.

За производство отвечает директор и исполнительный директор. Именно директор и исполнительный директор осуществляют полный контроль за всем производственным процессом и следят за качеством наших услуг и продукции.

Непосредственно на объекте, за производственный процесс и качество его выполнения отвечает начальник участка и прораб.

Механик отвечает за работу всех механизмов, а также за своевременность выполнения их технического обслуживания и, соответственно, за минимизацию аварийных остановок рабочих процессов за счет выхода из строя электромеханического оборудования и инструмента.

Ответственность за поиск новых клиентов и заключение договоров несет директор. Также директор является ответственным лицом за разработку стратегии компании, подготовку и проведение рекламных кампаний, качественный сервис и решение спорных вопросов.

3.2 Конкуренты компании.

Наше преимущество – это неизменная забота о клиенте. При доскональном анализе конкурентов, мы узнали, что отношение их к клиентам не столь совершенно, как это выглядит на первый взгляд, и удовлетворяются вовсе не все потребности клиентов. Мы же планируем постоянно повышать качество сервиса и максимально полно удовлетворять потребности клиентов.

Основные наши преимущества заключаются в предоставлении высокопрофессиональных услуг в сфере строительства, с использованием постоянно развивающихся технологий, которые в большей степени направлены на энергоэффективность, что будет способствовать нам стать наиболее высокотехнологичным исполнителем в реализации проектов заказчика.

Дополнительным нашим преимуществом является наличие лицензий и сертификатов, которые позволяют расширять спектр предоставляемых нами услуг, и, соответственно, предложить своему клиенту максимально полную комплексную услугу по СМР.

Наши основные конкуренты

В целом, несмотря на большое наличие различных строительных компаний, конкуренцию в регионе можно считать умеренной. Обусловлено это, в основном, стабилизирующейся экономикой в стране и поддержкой строительства государством. Удельный вес компаний на рынке остается

довольно стабильным и у нас имеются основания считать, что подобная ситуация будет сохраняться и в будущем периоде

На сегодня в отрасли наблюдается умеренный рост. Такая тенденция будет присутствовать и в будущем. К такому мнению мы пришли, проанализировав информацию о том, что предприятия региона работают стабильно, а доходы населения имеют стабильную тенденцию роста.

Можно также предположить, что отмечая умеренный рост отрасли, мы с большей точностью сможем прогнозировать потоки денежных средств и с меньшими рисками сможем вкладывать дополнительные средства в расширение производства.

Таблица 3-Основные конкуренты ООО СК «Уралремстрой»

Наименование компании	Предоставляемые услуги	Примечание
Строительная компания «Гринфлайт»	Проектирование и строительство.	Компания также занимается подготовкой смет, закрытием актов выполненных работ, сопровождением, согласованием и утверждением, технадзором.
Строительная компания «Экострой»	Поставка специальных материалов, обследование зданий, устройство полимерных напольных покрытий, выполнение гидроизоляционных работ.	
Строительная компания «Стройцентр»	Проектирование и строительство коттеджей и вилл под ключ.	Компания имеет в своем штате хороших мастеров 3D Мах дизайна, архитекторов,

		инженеров.
--	--	------------

Продолжение таблицы 3

Наименование компании	Предоставляемые услуги	Примечание
Строительная компания Мастер на дом 74	Данная компания успешно овладевает прогрессивными технологиями в строительстве, позволяющими воздвигать современные здания, отвечающие мировым стандартам. Главные направления компании – социальное и гражданское строительство.	У компании есть опыт по строительству ряда объектов столицы. Также компанией возведены и введены в эксплуатацию несколько крупных жилых комплексов, торговых центров и автозаправочных комплексов.

3.3 Анализ финансово - хозяйственной деятельности предприятия

Финансовое состояние компании – это способность компании финансировать свою деятельность. Финансовое состояние характеризуется обеспеченностью финансовыми ресурсами, необходимыми для нормального функционирования предприятия, целесообразностью их размещения и эффективностью использования, финансовыми взаимоотношениями с другими юридическими и физическими лицами, платежеспособностью и финансовой устойчивостью. Анализ финансово-экономического состояния предприятия проводится с помощью совокупности методов и рабочих

приемов (методологии), позволяющих структурировать и идентифицировать взаимосвязи между основными показателями.

3.3.1 Горизонтальный и вертикальный анализ баланса

Цель составления бухгалтерской отчетности – это формирование информационной базы, обеспечивающей принятие управленческих решений лицами, заинтересованными в деятельности компании.

Рассматривая финансовый анализ деятельности предприятия, стандартные подходы, прежде всего, говорят о прямом анализе финансовой отчетности. При этом выделяются, так называемые, вертикальный и горизонтальный анализы.

Вертикальный анализ – это анализ структурный. Его цель, определить какую долю в сумме баланса занимает та, или иная его составляющая.

Горизонтальный анализ сопоставляет два последовательных состояния: текущее и предшествующее.

Цель горизонтального и вертикального анализа баланса состоит в том, чтобы наглядно представить изменения, произошедшие в основных статьях баланса и помочь компании принять решение в отношении того, каким образом продолжать свою деятельность. Вертикальный анализ позволяет сделать вывод о структуре баланса и отчета о прибыли в текущем состоянии, а также проанализировать динамику этой структуры.

Анализ проводится на основе «Бухгалтерского баланса» и «Отчета о финансовых результатах» за 2015 г. и за 2016 г.

В таблице 4 представлен сводный горизонтальный анализ баланса предприятия ООО СК «Уралремстрой» за период с 2015 по 2016 года.

Таблица 4 – Горизонтальный анализ баланса тысяч рублей

АКТИВ	Сумма		Изменение	
	На конец 2015 года	На конец 2016 года	2015/2016 гг.	
			абсолютная величина	относительная величина, %
1. Внеоборотные активы				
Основные средства	50	141	91	182
Долгосрочные финансовые вложения	156	0	-56	-100
Отложенные налоговые активы	11	11	0	0
2. Оборотные активы				
Запасы, в том числе:	36	10	-26	-72,22
расходы будущих периодов	9	19	10	111,11
НДС	9	9	0	0
Дебиторская задолженность, в том числе:	91	29	-62	-68,13
покупатели и заказчики	176	400	224	127,27
Денежные средства	126	60	-66	-52,38

Баланс	664	679	15	2,25
--------	-----	-----	----	------

Продолжение таблицы 4

АКТИВ	Сумма		Изменение	
	На конец 2015 года	На конец 2016 года	2015/2016 гг.	
			абсолютная величина	относительная величина, %
3. Капитал и резервы				
Уставный капитал	10	10	0	0
Нераспределённая прибыль отчётного года	92	206	114	123,91
4. Долгосрочные обязательства	0	0	0	0
5. Краткосрочные обязательства	0	56	56	0
Займы и кредиты	376	295	-81	-21,54
Кредиторская задолженность, в том числе:	186	112	-74	-39,78
Баланс	664	679	15	2,25

По данным горизонтального анализа, представленного в таблице 1.1, имущество предприятия за 2016 год увеличилось на 15 тысяч рублей или 2,25 % относительно начала периода. Незначительное увеличение обусловлено снижением дебиторской задолженности перед покупателями и заказчиками на 62 тысячи рублей.

Денежные средства в 2016 году уменьшились на 66 тысяч рублей и составили 60 тысяч рублей.

Это отрицательная динамика, увеличение дебиторской задолженности говорит о том, что покупатели и подрядчики не рассчитались с предприятием. Кредиторская задолженность уменьшилась на 74 тысячи рублей относительно начала периода, предприятие расплачивается с поставщиками и подрядчиками. Нераспределенная прибыль предприятия увеличилась относительно начала периода на 184 тысячи рублей.

В целом ситуация за год – предприятие увеличивает прибыль за период, возвращает дебиторскую задолженность, расплачивается по своим обязательствам.

В таблице 5 представлен вертикальный анализ баланса предприятия ООО СК «Уралремстрой» за 2016.

Таблица 5 – Вертикальный анализ баланса в процентах

АКТИВ	2016 год		
	На начало периода	На конец периода	Изменение
1. Внеоборотные активы	-	-	-
Основные средства	7,53	20,76	13,23
Долгосрочные финансовые вложения	23,49	0	-23,49
Отложенные налоговые активы	1,65	1,62	-0,03
2. Оборотные активы	-	-	-
Запасы, в том числе:	5,42	1,47	-3,95
расходы будущих	1,35	2,79	1,44

периодов			
НДС	1,35	1,32	-0,03

Продолжение таблицы 5

в процентах

АКТИВ	2016 год		
	На начало периода	На конец периода	Изменение
Дебиторская задолженность, в том числе:	13,7	4,27	-9,43
покупатели и заказчики	26,5	58,91	32,41
Денежные средства	18,97	8,83	10,14
Баланс	100	100	-
ПАССИВ	2016 год		
	На начало периода	На конец периода	Изменение
3. Капитал и резервы	-	-	-
Уставный капитал	1,5	1,47	-0,03
Нераспределённая прибыль отчётного года	13,85	30,33	16,48
4. Долгосрочные обязательства	0	0	0
5. Краткосрочные обязательства	0	8,24	-8,24

Займы и кредиты	56,62	43,44	-13,18
Кредиторская задолженность, в том числе:	28,01	16,49	-11,52
Баланс	100	100	-

На начало 2016 года наибольшую долю в структуре внеоборотных активов занимали долгосрочные финансовые вложения, а на конец периода основные средства. В структуре оборотных активов наибольшую долю на начало периода занимали покупатели и заказчики (26,5%) и денежные средства (18,97%). В конце периода ситуация не изменилась. В структуре пассива на начало и конец периода наибольшую долю занимают займы и кредиты (56,62%), а также в конце периода выросла доля нераспределенной прибыли (30,33%).

Исходя из структуры пассивов предприятия ООО СК «Уралремстрой» можно сделать вывод, что сумма за 2016 г. 3 части «Капитал и резервы» является меньше, чем сумма 5 части пассива «Краткосрочные обязательства», что является отрицательным фактором. Это говорит о том, что суммы собственного капитала не достаточно для покрытия краткосрочных обязательств. А это означает, что организации не может выполнить свои обязательства перед кредиторами, то есть погасить свою задолженность.

3.3.2 Анализ ликвидности

Ликвидность – легкость реализации, продажи, превращения материальных или иных ценностей в денежные средства для покрытия текущих финансовых обязательств.

Коэффициенты ликвидности – финансовые показатели, рассчитываемые на основании отчетности предприятия для определения способности компании погашать текущую задолженность за счет имеющихся текущих активов. Смысл этих показателей состоит в сравнении величины текущих задолженностей предприятия и его оборотных средств, которые должны обеспечить погашение этих задолженностей.

Расчет коэффициентов ликвидности позволяют провести анализ ликвидности предприятия, т.е. анализ возможности для предприятия покрыть все его финансовые обязательства.

Таблица 6 – Расчет основных показателей платежеспособности баланса

Показатель	Формула расчета	Нормативное значение	Расчетные данные		Изменение (+.-)
			2015 год	2016 год	2016 год
Коэффициент абсолютной ликвидности	$(A1240 + A1250) / (П1510 + П1520)$	0,25	0	15	-0,07
Коэффициент критической ликвидности	$(A1230 + \dots + A1250) / (П1510 + П1520)$	1	0	15	-0,07
Коэффициент текущей ликвидности (покрытия)	$A1200 / (П1510 + П1520)$	2	0	22	0,59

Коэффициент абсолютной ликвидности показывает способность предприятия расплачиваться по своим обязательствам с помощью наиболее ликвидных активов. Другими словами абсолютная ликвидность характеризует краткосрочную платежеспособность предприятия. Нормальным значением коэффициента считается 0,25.

Чем выше показатель, тем лучше платежеспособность предприятия. Низкое значение коэффициента, что характерно для большинства российских предприятий в силу объективных условий хозяйствования (инфляции, налоговой системы), может говорить как о проблемах предприятия, так и об умении работать в сложившихся условиях.

На анализируемом предприятии коэффициент абсолютной ликвидности составил в 2015 году 0,22, а в 2016 году – 0,15, то есть на каждый рубль краткосрочных обязательств имеются денежные средства в 2015 году 22 копейки, в 2016 году 15 копеек. Эти значения меньше нормы, это означает, что на предприятии ООО СК «Уралремстрой» текущая неплатежеспособность.

Коэффициент критической ликвидности – это финансовый коэффициент, который отражает отношение высоколиквидных текущих активов и краткосрочных обязательств. Он показывает, на сколько возможно будет погасить текущие обязательства, если положение станет действительно критическим. Нормативное значение этого коэффициента равно 1.

Коэффициент критической ликвидности на предприятии в 2015 году составил 0,22, а в 2016 году 0,15, то есть каждый рубль краткосрочного долгового капитала покрывается в 2015 году на 22 копейки оборотных средств в денежной форме, а в 2016 году – 15 копеек.

Эти значения ниже норматива. В динамике значения показателей за 2016 год снизились по сравнению с показателями 2015 года, что является отрицательным моментом.

Коэффициент текущей ликвидности характеризует степень покрытия оборотных активов оборотными пассивами, и применяется для оценки способности предприятия выполнить свои краткосрочные обязательства. Нормативным значением данного коэффициента является 2.

Коэффициент текущей ликвидности в организации в 2015 году составил 0,63, а в 2016 году 1,22, то есть 1 рубль краткосрочных пассивов покрывается в 2015 году 63 копейками, в 2016 году – 1 рублем 22 копейками.

Эти показатели ниже норматива. Это означает, что у фирмы оборотные средства не позволяют погасить долги по краткосрочным обязательствам.

Таким образом, предприятию ООО СК «Уралремстрой» необходимо оптимизировать структуру пассивов, нужно снижать займы и кредиты

3.3.3 Анализ финансовой устойчивости предприятия

Одной из характеристик стабильного положения предприятия служит его финансовая устойчивость.

Анализ устойчивости финансового состояния на ту или иную дату позволяет ответить на вопрос: насколько правильно предприятие управляло финансовыми ресурсами в течение периода, предшествующего этой дате. Важно, чтобы состояние финансовых ресурсов соответствовало требованиям рынка и отвечало потребностям развития предприятия, поскольку недостаточная финансовая устойчивость может привести к неплатёжеспособности предприятия и отсутствия у него средств для развития производства, а избыточная - препятствовать развитию, отягощая затраты предприятия излишними запасами и резервами. Таким образом, сущность финансовой устойчивости определяется эффективным формированием, распределением и использованием финансовых ресурсов, а платёжеспособность выступает её внешним проявлением.

Финансовая устойчивость предприятия характеризуется соотношением собственных и заёмных средств с помощью системы финансовых коэффициентов.

Таблица 7 – Анализ финансовой устойчивости предприятия ООО СК «Уралремстрой»

Показатели	Значения	
	2015 год	2016 год
1.Источники собственных средств	102	216
2.Основные средства и иные внеоборотные активы	217	152
3.Наличие собственных оборотных средств (п.1-п.2)	-155	64
4. Долгосрочные кредиты и заемные средства	0	0
5. Наличие собственных и долгосрочных заемных источников формирования запасов и затрат (п.3+п.4)	-155	64
6.Краткосрочные кредиты и заемные средства	376	295
7.Наличие собственных, долгосрочных, краткосрочных заемных источников формирования запасов и затрат (п.5+п.6)	261	359
8. Величина запасов и затрат	36	10
9.Излишек (+) или недостаток (-) собственных оборотных средств (п.3-п.8)	-151	54
10.Излишек (+) или недостаток (-) собственных и долгосрочных заемных источников формирования запасов и затрат (п.5-п.8)	-151	54
11. Излишек (+) или недостаток (-) общей величины формирования запасов и затрат (п.7-п.8)	225	349
12. Тип финансовой ситуации	кризисная	кризисная

За весь анализируемый период финансовая ситуация на предприятии характеризовалась как кризисная.

Таблица 8 – Оценка финансовой устойчивости ООО СК «Уралремстрой»

Наименование показателей	Формула расчета	Норматив	Значения	
			2015 год	2016 год
1. Коэффициент финансовой независимости	Собственный капитал/ валюта баланса	0,6	0,15	0,32
2. Коэффициент финансирования	Собственный капитал/ заемный капитал	>1,0	0,18	0,53

3. Коэффициент соотношения заемных и собственных средств	Заемный капитал/собственный капитал	<0,7	5,51	1,88
4 Коэффициент маневренности оборотного капитала	Оборотный капитал/собственный капитал	0,2÷0,5	4,38	2,44

Анализ коэффициента финансовой независимости характеризует долю собственного капитала в общем объеме пассивов. В данном случае он не соответствует норме. Это говорит о том, что организация пребывает в зависимости от привлечения кредитных средств. Все же незначительное увеличение за 2016 год однако позволяет надеяться на повышение финансовой самостоятельности в будущем и на снижение риска финансовых затруднений в будущем.

Коэффициент финансирования не входит в рамки рекомендуемых значений и говорит о невозможности покрытия собственным капиталом заемных средств, хотя можно наблюдать увеличение показателя за 2016 год, но значение, однако, значительно меньше, чем требуется.

Коэффициент соотношения заемных и собственных средств также не соответствует норме. Он определяет, сколько организация привлекла заемных средств на один рубль собственных средств, вложенных в оборот. Данный показатель свидетельствует о том, что организация превысила норму в использовании заемных средств, хотя тенденция значительного снижения показателя говорит о том, что организация ведет правильную политику по использованию заемного капитала, который активно способствует увеличению собственного, снижая свой удельный вес в общем итоге.

Значение коэффициента маневренности выше требуемой нормы. Он показывает отношение собственных оборотных средств к общей величине

источников собственных средств. Он определяет в данном случае, что организация не может свободно маневрировать своими средствами. В целом высокое значение показателя отрицательно характеризует состояние компании.

3.3.4 Анализ рентабельности предприятия

Рентабельность – один из основных качественных показателей эффективности производства на предприятии, характеризующий уровень отдачи затрат и степень использования средств в процессе производства и реализации продукции (работ, услуг). Если деловая активность предприятия в финансовой сфере проявляется, прежде всего, в скорости оборота ресурсов, то рентабельность предприятия показывает степень прибыльности его деятельности.

$$R_{п} = (П / В) 100\%, \quad (1.1)$$

где П – прибыль от реализации продукции (работ, услуг);

$R_{п}$ – Рентабельность продаж;

В – выручка от реализации.

$$R_{прод} = (П / С) 100\%, \quad (1.2)$$

где $R_{пр.}$ – Рентабельность производства;

П – прибыль от реализации продукции (работ, услуг);

С – себестоимость реализации продукции (работ, услуг).

$$R_{к} = (Пч / В_{ср}) 100\%, \quad (1.3)$$

где Пч – чистая прибыль, после уплаты налога на прибыль;

$R_{к}$ – Рентабельность всего капитала предприятия;

$В_{ср}$ – средняя за период итог баланса.

Таблица 9 – Показатели рентабельности ООО СК «Уралремстрой»
в процентах

Наименование показателей	Значение	
	2015 год	2016 год
Рентабельность продаж	0,40	0,40
Рентабельность производства	0,66	0,66
Рентабельность всего капитала предприятия	0,83	1,59

По результатам таблицы 1.6, можно сделать вывод, что рентабельности продаж за анализируемый период не изменяется и остается очень маленькой, что является отрицательным моментом для развития предприятия.

Рентабельность производства так же не снижается.

Рентабельность всего капитала предприятия повышается с 0,83 % до 1,59 %.

Рентабельность за анализируемый период повышается, это обусловлено повышением финансовых результатов ООО СК «Уралремстрой». Это является положительной динамикой для компании.

3.4 Анализ эффективности системы управления персоналом на предприятии ООО СК «Уралремстрой»

Главной стороной работы с персоналом в компании «Уралремстрой» является повышение профессионального уровня, рабочей активности сотрудников предприятия и увольнение с компании малоэффективных работников, характеризующихся вялой трудоспособностью и низкой отдачей на единицу затраченных на них средств.

Средний возраст работающих в организации «Уралремстрой» сотрудников в 2016 году составляет 40 лет. Практически все сотрудники предприятия – мужчины. Руководители всех уровней в процессе своего общения с персоналом изучают мнение работников по различным аспектам их жизни и производственной деятельности. В организации «Уралремстрой»

наблюдается постоянная текучесть кадров, а именно острая нехватка менеджеров по продажам. Это обуславливается психологическим фактором (должность «менеджер по продажам» - это постоянное взаимодействие с людьми), а также недостаточным мотивационным пакетом, предоставляемым предприятием своим сотрудникам.

Специфика работы предполагает постоянное взаимодействие работника с клиентами разных социальных слоев с целью привлечения к сотрудничеству, так как организация существует за счет рекламы.

В организации ООО СК «Уралремстрой» реализуется открытая кадровая политика это означает, что двери предприятия открыты для потенциальных сотрудников на любом уровне. Организация готова принять на работу любого специалиста без учета опыта работы в схожей сфере или любой другой организации, но большое внимание на предприятии при приеме на работу отдается специалистам, имеющим высшее профессиональное или среднее специальное образование. Важным направлением кадровой работы является обучение и повышение квалификации персонала. Организация ООО СК «Уралремстрой» раз в год проводит специальные тренинги, где профессиональные инструкторы.

Организация ООО СК «Уралремстрой» дорожит каждым своим сотрудником, пытается создать для работников хорошие условия и перспективы. Компания стремится к тому, чтобы работники всегда пытались внести выдающийся вклад в деятельность организации и были заинтересованы в ее развитии.

3.5 Разработка мероприятий направленных на совершенствование системы управления персоналом и расчет их экономической эффективности в ООО СК «Уралремстрой».

На основании проведенного анализа системы управления персоналом в ООО СК «Уралремстрой» предлагаются следующие мероприятия по ее совершенствованию:

1) Улучшение системы набора и подготовки кадров.

Основными составляющими системы управления персоналом являются, набор, подготовка, мотивация, поэтому рекомендации по повышению эффективности должны затрагивать именно эти направления. Мероприятия по улучшению системы набора и обучения кадров включают в себя время на поиск, приём квалифицированных сотрудников в организацию. Набор работников ведётся как из внешних, так и из внутренних источников. В ходе внешнего отбора в организации появляются новые люди, приносящие с собой новые идеи, тем самым создаются возможности для более плодотворного развития предприятия. В первую очередь необходимо отдавать предпочтение кандидату, имеющему наилучшую квалификацию, а также образование, уровень его профессиональных навыков, опыт, личные качества.

2) Периодическое повышение квалификации работников.

Руководству желательно бы регулярно проводить программы обучения работников. Подготовка представляет собой обучение работников навыкам, позволяющим повысить производительность их труда. Цель, которую преследует руководство - обеспечение своего предприятия достаточным количеством людей с необходимыми специфическими навыками и способностями, что является необходимым условием воспроизводства и расширения бизнеса. Исследования и опыт отдела кадров показывает, что обучение в рабочее время более эффективно и, наверное, более перспективно. Эффективное использование потенциала работников должно включать в себя: планирование и совершенствование работы с персоналом; поддержку и развитие способностей и квалификации работников. Рекомендуется проводить специальные тренинги с профессиональными преподавателями, позволяющие преодолевать трудности в работе, повышать уровень знаний и умений.

3) Формирование мотивационного пакета.

Мотивирование — это процесс воздействия на человека для стимулирования его к действиям посредством пробуждения в нем определенных мотивов. Мотивирование — сердцевина управления человеком. Эффективность управления во многом обуславливается тем, насколько успешно осуществляется само мотивирование.

Чтобы повысить эффективность деятельности предприятия ООО СК «Уралремстрой» необходимо внедрить систему мотивации сотрудников для более продуктивной работы. Высокоэффективная система мотивации позволяет творить чудеса с работниками организации, стимулируя их работать эффективнее, быть в постоянном движении, а также быть заинтересованными в развитии организации. Система мотивации в организации ООО СК «Уралремстрой» будет подкрепляться поощрением, как материальным так и нематериальным, работников за профессиональные заслуги.

Администрации ООО СК «Уралремстрой» следует поощрять самых лучших работников, например, выплачивать премию, установленную руководством исходя из финансового состояния организации, тем самым стимулируя работников работать продуктивнее, не тратить время в пустую.

Награждение лучшего сотрудника месяца создаст здоровую конкуренцию среди работников, каждый будет работать на результат и тем самым повышать приток денежных средств в организацию. По итогам каждого года также следует награждать лучшего сотрудника за проделанную работу в виде материального вознаграждения, а также в виде особой грамоты, в которой будут прописаны достижения работника. Такой метод позволит стимулировать менеджера не сбавлять рабочих темпов и в будущем и стремиться к лучшему результату. Когда работник чувствует заботу о себе и знает, что проделанная работа будет оценена по заслугам, то повышается лояльность сотрудника к компании, улучшается психологический климат.

3.6 Расчет экономической эффективности предложенных мероприятий

Все проведенные мероприятия будут направлены на стимулирование показателей производительности труда, текучести кадров и увеличения объема продаж. Предлагается внедрить четыре мероприятия:

1. Улучшение системы набора и подготовки кадров.
2. Периодическое повышение квалификации работников.
3. Формирование мотивационного пакета.

Определим затраты на внедрение мероприятий.

Для внедрения первого мероприятия необходимо добавить в штатное расписание 1 единицу в отдел кадров, соответственно затраты будут ежемесячные на заработную плату в размере 25 тыс. руб

Для внедрения второго мероприятия необходимо выделять каждые пол года сумму в размере 30 тыс. рублей для обучения персонала и повышения квалификации кадров.

Внедрение третьего мероприятия потребует следующих затрат: по итогу каждого месяца лучшему менеджеру по продажам выплачивать премию в виде 2 тыс. рублей к заработной плате, по итогам каждого года лучшему работнику выплачивать премию в виде 5 тыс. рублей.

Перечень затрат от внедрения мероприятий представлен в таблице 10

Таблица 10 – Перечень затрат от внедрения мероприятий тыс.

Наименование мероприятия	Затраты тыс.руб. в год
Улучшение системы набора и подготовки кадров	300
Периодическое повышение квалификации работников	60
Формирование мотивационного пакета	29 (12*2+5)
Итого в год	389

Рассчитаем экономический эффект от внедрения мероприятий. Данные для расчета экономического эффекта от внедрения мероприятий занесены в таблицу 11. Планируемый показатель выручки после внедрения мероприятий равен 20% .

Таблица 11 – Планируемый показатель выручки после внедрения мероприятий тыс. руб.

Показатели	До мероприятия 2015 года	После мероприятия 2016 год	Изменение
Выручка	2133	2559	426
Себестоимость продаж	1279	1534	255
Балансовая прибыль	679	814	135
Чистая прибыль	734	880	146
Рентабельность продаж	0,40	0,48	0,8

Рассчитаем экономический эффект от внедрения маркетинговых мероприятий по формуле:

$$\mathcal{E} = (\text{Пв} - \text{Зр}) - \text{Врп} \quad (2.1)$$

Где:

\mathcal{E} – экономический эффект от внедрения мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом, руб.;

Пв – планируемый показатель выручки от реализации после реализации мероприятий и только под их влиянием, руб.;

Зр – затраты на реализацию мероприятий, руб.;

Врп - выручка от реализации за последний период, руб.

Таким оба

$$\mathcal{E} = (2559 - 389) - 2133$$

Экономический эффект от внедрения мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом будет равен 37 тыс. рублей.

Это значит, что экономический эффект от мероприятия положительный, так как затраты на мероприятие меньше дополнительного дохода.

Теперь, следует подсчитать за сколько окупятся внедренные мероприятия. Окупаемость мероприятий рассчитывается по формуле:

$$B = Z_p / \Delta \quad (2.2)$$

Где:

B – время окупаемости затрат на маркетинг за счет вызванного ими прироста выручки, годы;

Z_p – затраты на реализацию мероприятий, руб.

Следовательно затраты на совершенствование деятельности окупятся меньше, чем через 2 года, и ожидаемый эффект от предложенных мероприятий не заставит себя ждать. Осуществляемые затраты окупятся меньше, чем через 2 года и на один вложенный рубль в проведение намеченных мероприятий предприятие получит 4 рубля выручки.

Подводя итоги, следует учесть, что финансовые результаты при проведении того или иного мероприятия стоит корректировать в момент принятия решения о его внедрении. Совокупный эффект следует рассчитывать в каждой конкретной ситуации отдельно, учитывая состояние как внутренней так и внешней среды, так как любые неучтённые обстоятельства могут существенно повлиять на конечный результат.

В разделе 1.2 были рассмотрены основные теоретические аспекты управления персоналом.

Кроме того для развития компании, а именно притока новых сотрудников и минимизирования текучести кадров, что приведет к улучшению производительности и привлечению рекламодателей предприятию необходимо внедрить ряд мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом:

- 1) Улучшение системы набора и подготовки кадров.
- 2) Периодическое повышение квалификации работников.
- 3) Формирование мотивационного пакета.

Экономический эффект от внедрения этих мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом будет равен 37 тыс. рублей.

Это означает, что экономический эффект от мероприятия положительный, так как затраты на мероприятие меньше дополнительного дохода.

Затраты на совершенствование деятельности окупятся почти через 2 года, и ожидаемый эффект от предложенных мероприятий не заставит себя ждать. Осуществляемые затраты окупятся чуть меньше чем через 2 года и на один вложенный рубль в проведение намеченных мероприятий предприятие получит 4 рубля выручки.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

По результатам проведенного исследования можно сделать выводы о том, что реализация целей и задач управления персоналом осуществляется через кадровую политику, которая должна быть гибкой, экономичной, увязана со стратегией развития организации.

На эффективность работы предприятия оказывают влияние такие черты, как необходимость построения концепции и модели, выработки стратегии и политики управления персоналом, а также учета различных факторов, влияющих на управление персоналом. Также, система управления персоналом, как и система управления вообще, предполагает постановку определенных целей и разработку механизмов контроля их выполнения.

Проведенный анализ литературных источников в исследуемой области позволяет заключить, что общепринятого, удовлетворяющего всех участников рыночных отношений определения управления персоналом нет.

Мероприятия по совершенствованию управления персоналом являются одним из инструментов в комплексе продвижения продукта, которые предприятие использует, как необходимость в краткие сроки увеличить объемы продаж, вывести на рынок новый вид услуг, увеличить эффективность предприятия и создать хорошую клиентскую базу. На основании проведенного обзора, можно сделать выводы о том, что организация работает на рынке непродолжительное время и занимает на нем неуверенное положение, но у предприятия есть возможность развития и процветания.

Исходя из структуры горизонтального и вертикального анализа предприятия ООО СК «Уралремстрой» можно сделать вывод, что сумма за 2016 г. 3 части «Капитал и резервы» является меньше, чем сумма 5 части пассива «Краткосрочные обязательства», что является отрицательным фактором. Это говорит о том, что суммы собственного капитала не достаточно для покрытия краткосрочных обязательств. А это означает, что организации не может выполнить свои обязательства перед кредиторами, то есть погасить свою задолженность.

Кроме того, было выявлено, что ООО СК «Уралремстрой» нужно оптимизировать структуру пассивов, нужно снижать кредиты и займы. При дальнейшем проведении оценки финансовой устойчивости были определены главные показатели финансовой устойчивости. Анализ коэффициента финансовой независимости характеризует долю собственного капитала в общем объеме пассивов. В данном случае он не соответствует норме. Это говорит о том, что организация пребывает в зависимости от привлечения кредитных средств. Однако незначительное увеличение за 2015 год все же позволяет надеяться на повышение финансовой самостоятельности в будущем и на снижение риска финансовых затруднений в будущем.

Коэффициент финансирования не входит в рамки рекомендуемых значений и говорит о невозможности покрытия собственным капиталом заемных средств, хотя можно наблюдать увеличение показателя за 2016 год, но значение, однако, значительно меньше, чем требуется.

Коэффициент соотношения заемных и собственных средств также не соответствует норме. Он определяет, сколько организация привлекла заемных средств на один рубль собственных средств, вложенных в оборот. Данный показатель свидетельствует о том, что организация превысила норму в использовании заемных средств, хотя тенденция значительного снижения показателя говорит о том, что организация ведет правильную политику по использованию заемного капитала, который активно способствует увеличению собственного, снижая свой удельный вес в общем итоге. Значение коэффициента маневренности выше требуемой нормы. Он показывает отношение собственных оборотных средств к общей величине источников собственных средств. Он определяет в данном случае, что организация не может свободно маневрировать своими средствами. В целом высокое значение показателя отрицательно характеризует состояние компании.

Рентабельность за анализируемый период повышается, это обусловлено повышением финансовых результатов ООО СК «Уралремстрой». Это является положительной динамикой для компании. Анализ системы управления персоналом в ООО СК «Уралремстрой» показал, что одной из проблем в данной организации является высокий уровень текучести кадров, который говорит о необходимости совершенствования работы по мотивации сотрудников.

Основной причиной текучести персонала в ООО СК «Уралремстрой» можно назвать проблему, связанную с неудовлетворительным уровнем мотивации. Также анализ системы, показал, что предприятие ООО СК «Уралремстрой» нуждается в инновациях.

Для снижения текучести персонала в ООО, усиления кадровой подготовки и оздоровления всей системы управления персоналом предложено:

- 1) Улучшение системы набора и подготовки кадров.
- 1) Периодическое повышение квалификации работников.
- 2) Формирование мотивационного пакета.

Экономический эффект от внедрения этих мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом будет равен 37 тыс. рублей. Это означает, что экономический эффект от мероприятия положительный, так как затраты на мероприятие меньше дополнительного дохода.

Эффект от внедрения в систему управления персоналом мотивационного пакета позволит творить чудеса с работниками организации, стимулируя их работать эффективнее, находить новых клиентов, заключать договоры на регулярное размещение рекламных материалов, быть в постоянном движении, а также быть заинтересованными в развитии организации. Усиление мотивации в первую очередь отразится на снижении текучести кадров, а это в свою очередь уменьшит затраты предприятия на поиск и обучение новых сотрудников.

В любом случае, затраты на совершенствование системы управления персоналом – это, по сути, инвестиции в человеческий потенциал, а это положительно влияет на успешность деятельности всей организации.

Таким образом, проведенное исследование свидетельствует об экономической эффективности предложенных мероприятий и рациональности их воплощения

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

- 1 Антропов В.А. Современные проблемы управления персоналом предприятий / В.А. Антропов, А.В. Пиличев. – Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2001. – 308 с.
- 2 Арсеньев Ю.Н. Управление персоналом / Ю.Н. Арсеньев, С.И. Шелобаев, Т. Ю. Давыдова – Технологии. М: ЮНИТИ, 2005. – 191 с.
- 3 Базаров Т.Ю. Управление персоналом / Т.Ю. Базаров – Р-н-Д, Феникс, 2005. – 560 с.

- 4 Буланже М. Развитие персонала на предприятии / М. Буланже – Служба кадров, 2000, № 10 – с. 23-28.
- 5 Быченко, Ю.Г. Стратегический менеджмент : учеб. пособие / Ю.Г. Быченко, В.И. Понюк ; под ред. Ю.Г. Быченко. – Саратов: Поволжская академия государственной службы им. П.А. Столыпина, 2012. – 156 с.
- 6 Веснин В.Р. Управление персоналом / В.Р. Веснин – Учебное пособие. М: Проспект, 2006 г. – 520 с.
- 7 Герасимов Б.Н. Менеджмент персонала / Б.Н. Герасимов, В.Г. Чумак, Н.Г. Яковлева – учебное пособие, серия «Учебники, учебные пособия», Ростов н/Д: «Феникс», 2003 г. – 448 с.
- 8 Гражданский кодекс Российской Федерации.
- 9 Гутгарц Р.Д. Эволюция подходов к проблеме управления кадрами предприятия / Р.Д. Гутгарц – Управление персоналом, 2002 г. № 5. – 22 с.
- 10 Зайцева Т.В. Управление персоналом / Т.В. Зайцева, А.Т. Зуб – М: ИД ФОРУМ-ИНФРА-М, 2008 г. – 336 с.
- 11 Закон о средствах массовой информации [Федеральный закон от 27 декабря 1991 года N 2124-1].
- 12 Иванцевич Дж. М. Человеческие ресурсы управления / Дж. М. Иванцевич, А.А. Лобанов – М.: «Дело», 2003 г. – 304 с.
- 13 Илышева Н.Н. Анализ финансовой отчетности коммерческой организации: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Бухгалтерский учет, анализ и аудит» / Н.Н. Илышева, С.И. Крылов – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006 – 240 с.
- 14 Илышева, Н.Н. Анализ в управлении финансовым состоянием коммерческой организации / Н.Н. Илышева, С.И. Крылов – М.: Финансы и статистика, ИНФРА-М, 2008 – 240 с.
- 15 Ильин Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин – Учеб. пособие для вузов. - СПб., 2010. –508 с.
- 16 Конституция Российской Федерации.

- 17 Крылов С.И. Совершенствование методологии анализа в системе управления финансовым состоянием коммерческой организации / С.И. Крылов – Монография. Екатеринбург: ГОУ ВПО УГТУ-УПИ, 2007– 357 с.
- 18 Кураков, Л.П. Большой толковый словарь экономических и юридических терминов / Л.П. Кураков, В.Л. Кураков. – М. : Вуз и школа, 2009. – 720 с.
- 19 Магура М.И. Обучение персонала как конкурентное преимущество / М.И. Магура, М.Б. Курбатова – М., 2004 г. – 216 с.
- 20 Макарова И.К. Управление персоналом / И.К. Макарова – Учебник, М: Юриспруденция, 2004 г. – 98 с.
- 21 Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия / Е.В. Маслов, под ред, П.В. Шеметова – Учебное пособие, М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 2006 г. – 312 с.
- 22 Моргунов Е. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение / Е. Моргунов – М.: Бизнес-школа «Интел-синтез», 2000 г. – 264 с.
- 23 Музыченко В.В. Управление персоналом / В.В. Музыченко – Лекции: Учебник для студ. высш. учеб. Заведений, М.: Издательский центр «Академия», 2003 г. – 528 с.
- 24 Нессонов Г.Г. Управление персоналом коммерческой организации / Г.Г. Нессонов – Учебное пособие, М., 2007. – 305 с.
- 25 Одегов Ю.Г. Управление персоналом. Оценка эффективности / Ю.Г. Одегов, Л.В. Карташова – М.: Экзамен, 2004 г. – 752 с.
- 26 Орлова Е.В. Финансовый вестник / Е.В. Орлова – №18-2006
- 27 Основы управления персоналом / под ред. А.Я. Кибанова – Учебник, М.: ИНФРА-М, 2005 г. – 304 с.
- 28 Попов С.Г. Управление персоналом / С.Г. Попов – Уч. Пособие, М.: Ось-89, 2004 г. – 256 с.
- 29 Пушкина Е. Ю. Современное состояние и будущее печатных средств массовой информации / Е.Ю. Пушкина – Молодой ученый, 2014 №8 – с. 411-415.

- 30 Резник С.Д. Управление персоналом / С.Д. Резник, И.А. Игошина, К.М. Кухарев – Практикум: деловые игры тесты конкретные ситуации: Учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2002 г. – 546 с.
- 31 Сичкарев А.Г. Трудовой потенциал и совершенствование его качественных параметров / А.Г. Сичкарев, А.А. Глухов, Г.А. Михайловская – Воронеж, 1994. – 120 с.
- 32 Старобинский Э.Е. Как управлять персоналом? / Э.Е. Старобинский – Р-н-Д, Феникс, 2002 г. – 41с.
- 33 Трудовой кодекс Российской организации.
- 34 Управление организацией / под ред. А.Г. Поршнева, З.П. Румянцевой, Н.А. Саломатина – М.: ДАФНА, 2000г. – 669 с.
- 35 Управление персоналом / под ред. Т.Ю. Базарова – Учебник, М., ЮНИТИ-ДАНА, 2002 г. – 560 с.
- 36 Управление персоналом предприятия / под ред., П.В. Шеметова. – Учебное пособие, М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 1999 г. – 312 с.
- 37 Федосеев В.Н. Управление персоналом организации / В.Н. Федосеев, С.Н. Капустин – Учебное пособие, М.: Издательство «Экзамен», 2004 г.
- 38 Цыпкин Ю.А. Управление персоналом / Ю.А. Цыпкин – Учеб. пособие для вузов, М.: ЮНИТИ - ДАНА, 2001г. – 447 с.
- 39 Шаталова Н.И. Трудовой потенциал работника / Н.И. Шаталова – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003 г. – 349 с.
- 40 Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации / С.В. Шекшня – М.: «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2005 г. – 368 с.
- 41 Шкатулла В.И. Настольная книга менеджера по кадрам / В.И. Шкатулла – М.: Норма, 2003 г. – 992 с.
- 42 Ямпольская Д.О. Менеджмент / Д.О. Ямпольская, М.М. Зонис – СПб, Нева, 2005 г. – 288 с.

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ А (Реквизиты предприятия)

ОГРН	1027402916507
ИНН	7451088970
КПП	745201001
Дата постановки на учёт Налоговый орган	26 октября 2006 г. Инспекция Федеральной налоговой службы по Тракторозаводскому району г. Челябинска
Уставный капитал	10 000,00 р.

Сведения Росстата

ОКПО	53828710
ОКАТО	75401380000
ОКОГУ	4210014
ОКТМО	75701380000
ОКФС	Частная собственность



Сведения о регистрации до 01.07.2002

Дата регистрации	15 мая 2000 г.
Регистрационный номер	16521
Регистратор	АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ЧЕЛЯБИНСКА (УПРАВЛЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ РЕГИСТРАЦИИ ГОРОДА ЧЕЛЯБИНСКА)

Сведения о регистрации до 01.07.2002

Дата регистрации	15 мая 2000 г.
Регистрационный номер	16521
Регистратор	АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ЧЕЛЯБИНСКА (УПРАВЛЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ РЕГИСТРАЦИИ ГОРОДА ЧЕЛЯБИНСКА)

Сведения о регистрации в ФНС

ОГРН	1027402916507
Дата регистрации	14 декабря 2002 г.
Регистратор	Межрайонная инспекция Федеральной налоговой службы № 17 по Челябинской области
Адрес регистратора	455038, Челябинская обл, Магнитогорск г, Ленина пр-кт, 65



Сведения о регистрации в ПФР

Регистрационный номер	084004052403
Дата регистрации	18 декабря 2006 г.
Наименование территориального органа	Управление Пенсионного фонда Российской Федерации в Тракторозаводском районе г.Челябинска



Сведения о регистрации в ФСС

Регистрационный номер	742800090974031
Дата регистрации	30 марта 2007 г.
Наименование территориального органа	Филиал №3 Государственного учреждения - Челябинского регионального отделения Фонда социального страхования Российской Федерации



ПРИЛОЖЕНИЕ Б (Организационная структура предприятия)



ПРИЛОЖЕНИЕ В (Функции управления персоналом)



ПРИЛОЖЕНИЕ Г (Механизм повышения эффективности экономической деятельности предприятия)

