**Немирович Світлана Миколаївна. Обгрунтування критеріїв оцінки та удосконалення економічної роботи на підприємстві (на матеріалах виноградарсько-виноробного підкомплексу АПК Криму): дисертація канд. екон. наук: 08.06.01 / Миколаївський держ. аграрний ун-т. - Миколаїв, 2003.**

|  |  |
| --- | --- |
|

|  |
| --- |
| Немирович Світлана Миколаївна. Обґрунтування критеріїв оцінки та удосконалення економічної праці на підприємстві (на матеріалах виноградарсько-виноробного підкомплексу АПК Криму). – Рукопис.Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.06.01 - економіка, організація та управління підприємствами. Миколаївський державний аграрний університет, Миколаїв, 2003.У дисертації сформульовані сутність і зміст праці економістів виноградарсько-виноробних підприємств і методи їх роботи в нових умовах господарювання; розроблено системний підхід до дослідження ефективності економічної роботи на підприємствах; оцінено зміст праці економістів у нових умовах господарювання.Уточнено методику оцінки ефективності праці економістів у особистому (окупність людського капіталу спеціаліста; функціональна оцінка діяльності) і суспільногосподарському (ефективність запропонованих рішень; ефективність загальногосподарської діяльності) аспектах.Побудовано рейтинг методів економічних досліджень за ступенем їх значимості і придатності у практиці економічної роботи підприємств виноградарсько-виноробного підкомплексу. Запропоновано напрямки удосконалення економічної роботи, розроблено ефективні механізми і методи роботи економістів у нових умовах господарювання. |

 |
|

|  |
| --- |
| 1. Аналіз змісту роботи головних економістів виноградарсько-виноробних підприємств виявив істотні зміни в характері їхньої праці. На організацію і безпосередньо економічну роботу припадає лише 23% робочого часу, найбільшу питому вагу в структурі витрат робочого часу головних економістів займають: одержання інформації, аналіз господарської діяльності, планування. З метою якнайшвидшої адаптації економічної діяльності великих підприємств до нових умов необхідно подальше удосконалювання методів економічної роботи.2. Діяльність економістів у нових умовах трансформується у якісно нові напрямки роботи: розробку й обґрунтування економічно ефективних механізмів функціонування підприємства, розробку бізнес-планів, інноваційних і інвестиційних проектів, організацію цінового моніторингу; розробку й обґрунтування систем ресурсозбереження, механізмів забезпечення конкурентоспроможності підприємства, аналіз ефективності реалізаційної діяльності, оцінку легальних і тіньових аспектів господарської діяльності, оцінку й аналіз ризиків функціонування підприємства.3. Проведена функціональна оцінка діяльності економічних служб великих виноградарсько-виноробних підприємств виявила поліпшення результатів їх роботи: на 17 днів скоротилися терміни розробки річних виробничо-фінансових планів, на 20 днів – терміни доведення завдань підрозділам, забезпеченість виробництва економічними нормами і нормативами досягла 80%. Рівень організації праці в економічних службах кращих господарств достатньо стабільний.4. На зміст економічної роботи найбільш негативно впливає недостатній рівень кваліфікації і статус спеціалістів, низький рівень інформованості спеціалістів та великі втрати робочого часу. У сфері професійної економічної роботи явними хибами є низька ефективність обґрунтування політики ресурсозбереження, недостатність економічного навчання, відсутність системи ефективних критеріїв обґрунтованості прийнятих рішень, слабке володіння новими методиками і методами дослідження.5. Вища школа не відреагувала адекватно на нові умови господарювання і вимоги до підготовки сучасних економістів. Фахова підготовка спеціалістів у вузах не повністю відповідає реальним вимогам виробництва. У програмі підготовки економістів відсутній запропонований автором заключний курс “Організація економічної роботи на підприємстві”, що завершує їх формування як спеціалістів. Введення такого спецкурсу дозволить молодим спеціалістам швидше адаптувати свої знання до сучасних умов виробництва, вивчити конкретні механізми і прогресивні методи роботи економістів-практиків.6. Скорочення розмірів легальних і тіньових втрат – один з основних напрямків підвищення ефективності економічної роботи у виноградарсько-виноробних підприємствах. Виявлено, що розмір втрат навіть у кращих господарствах складає: по агрофірмі “Золота балка” у 2001р. – 196,8 тис. грн., по агропромисловому комбінаті “Виноградний” – 363,6 тис. грн. Обсяги тіньового виробництва в агрофірми “Золота балка” у 2001р. склали 14,3 млн.грн., в комбінаті “Виноградний” – 13,3 млн.грн. Реальне виробництво сільськогосподарської продукції в даних господарствах перевищує офіційне у 2,3 та 2,5 рази відповідно.7. Для комплексного вивчення стану економічної роботи пропонується оцінювати потенціал економіста й умови його діяльності, трансформацію й зміст виконуваних функцій, легальні і тіньові аспекти господарювання, ефективність діяльності. Кожний із цих аспектів потребує специфічних методів і методик, сформульованих і запропонованих автором стосовно до нових умов господарювання.8. Дослідження засвідчили, що потенціал кращих економістів оцінюється в 368,5 тис.грн. і не може окупитися існуючою зарплатою (термін окупності 69 років), а по доходах може окупитися за 10,9 років. Зарплата складає в доходах лише 15,8%, тобто трудова мотивація навіть професіоналів-економістів незадовільна.9. Для підвищення трудової мотивації економіста підприємства пропонується розширити практику контрактів, що укладаються відповідно до трудового законодавства і гарантують забезпечення гідного рівня життя. Умови оплати праці економістів повинні встановлюватися в залежності від результатів виробничої діяльності підприємства, від виконання конкретних обов’язків і завдань, що сприяють підвищенню ефективності діяльності підприємства і реалізації продукції, росту прибутку, підвищенню рентабельності та конкурентоспроможності продукції.10. У якості критеріїв діяльності економічної служби пропонується використовувати апробовані автором методики оцінки потенціалу економіста, рівня організації праці, стилю і культури роботи, виконання функціональних обов’язків, соціально-економічної ефективності функціонування підприємства, а для особистої оцінки – окупність вкладень у спеціаліста. |

 |