

ПОКАЗАТЕЛИ И МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Понятие «эффективность» имеет весьма распространенное применение как на макро-, так и на микро-уровнях. На всех этапах социально-экономического развития любого государства, при любых экономических формациях, формах и методах хозяйствования уделяется постоянное внимание экономической эффективности деятельности во всех звеньях и структурах как на региональном уровне, так и на уровне предприятий, фирм. Поэтому уточнение показателей и методов оценки экономической эффективности является всегда актуальным и необходимым.

В общем виде понятие «эффективности» означает получение какого-либо эффекта, достижение конкретного результата. При этом, когда речь идет об эффективности экономической, то результат сравнивается с затратами [1, с. 22]. В этой связи можно привести трактование этого понятия, данное в «Универсальном экономическом словаре», где экономическая эффективность рассматривается как «эффективность, определяемая (по минимуму приведенных затрат, сроку окупаемости дополнительных капитальных вложений) при сопоставлении двух или более вариантов хозяйственных или технических решений по размещению предприятий и их комплексов, выбору взаимозаменяемой продукции, внедрению новых видов техники, изобретений и рационализаторских предложений, строительству новых или реконструкции действующих предприятий [2, с. 385]. Такой подход не противоречит общему пониманию экономической эффективности, однако перечисленные факторы (составляющие) не всегда могут и должны иметь место при оценке экономической эффективности различных объектов по масштабам, формам деятельности и ситуациям.

Вышеизложенное позволяет сделать вывод о том, что экономическая эффективность определяется по уровню использования производственного потенциала путем сопоставления результатов и затрат общественного производства. Основными направлениями повышения экономической эффективности являются: совершенствование системы управления народным хозяйством, в том числе структуры управления; повышение качественного уровня кадрового потенциала; внедрение более совершенной, высокопроизводительной техники и технологии; производство продукции не только высококачественной, но и конкурентоспособной на мировых рынках; рациональное использование трудовых и материальных ресурсов, внедрение ресурсосберегающих технологий; осуществление природоохранных мер. Перечисленное позволяет перейти к формированию критериев и показателей, характеризующих экономическую эффективность.

Существует множество показателей, используемых для характеристики экономической эффективности на уровне народного хозяйства и его основных звеньев, что наглядно представлено по основным из них в табл. 1.

Таблица 1. Система показателей оценки экономической эффективности

Показатели оценки экономической эффективности общественного производства	Показатели оценки экономической эффективности на предприятии
1. Производство национального дохода на 1 грн. затрат 2. Темпы роста произведенного национального дохода на душу населения 3. Темпы роста (снижения) ресурсов потребления в национальном доходе 4. Издержки производства и обращения на 1 грн. общественного продукта 5. Доля прироста национального дохода за счет повышения производительности труда	1. Прибыльность 2. Рентабельность 3. Темп роста производительности труда 4. Срок окупаемости капитальных вложений 5. Снижение себестоимости выпускаемой продукции 6. Фондоотдача 7. Доля прироста объема производства за счет повышения производительности труда

Каждый из показателей, перечисленных в табл. 1, характеризует экономическую эффективность по определенному фактору (критерию). Чтобы оценить их в целом необходим комплекс показателей, то есть их совокупность.

На рис. 1 для оценки экономической эффективности представлен комплекс показателей и их составляющие.



Рис.1. Комплекс показателей для оценки экономической эффективности производства

Поскольку каждый из показателей или их блоков (трудовые ресурсы, материальные ресурсы, финансовые ресурсы) не характеризуют экономическую эффективность общественного производства в целом, то необходимость поиска обобщающего показателя является актуальной, о чем постоянно идут дискуссии между специалистами [1,3,4]. В обобщенном виде экономическую эффективность общественного производства многие специалисты представляют в виде следующей формулы:

$$\mathcal{E} = \frac{НД}{P + \Phi}, \quad (1)$$

где НД – национальный доход;

P – использование рабочей силы;

Φ – использование материальных ресурсов.

Следует отметить, что сопоставимость показателей в количественном выражении, вошедших в формулу (1), затруднительна. В этой связи представляет интерес обобщающий показатель эффективности производства, разработанный М.Н. Нагорской. Здесь сопоставимость вошедших показателей предусмотрена посредством подбора соответствующих методов их определения [1, с. 109-120].

$$P\mathcal{E} = \frac{B}{M + \Phi + A}, \quad (2)$$

где Pэ – обобщающий показатель эффективности производства;

B – объем выпускаемой продукции, грн.;

M – материальные затраты, используемые при выпуске данной продукции, грн.;

Φ – средства на оплату труда и повышение квалификации рабочих, участвующих в выпуске данного объема продукции, грн.;

A – амортизация активной части основных производственных фондов за период выпуска данного объема продукции, грн.

Очевидно, что все подходы к оценке экономической эффективности деятельности сводятся к анализу показателей выпуска продукции (оказанию услуг) при сопоставлении с трудовыми и материальными затратами, аккумулирующимися в финансовых ресурсах.

Самым острым вопросом в условиях становления и развития рыночных отношений в Украине является оплата труда работников за выполненную работу. Она имеет абсолютно различные формы, виды и размер выплат. Так, на бывших государственных предприятиях, а теперь акционерных обществах заработная плата работников четко регламентируется: рабочим – по сдельной или повременной системе с учетом премий за определенные результаты в соответствии с разработанным положением; служащим заработная плата выплачивается по твердым окладам, соответственно занимаемой должности. Безусловно, на многих предприятиях существуют прогрессивные системы оплаты труда, соответствующие современным условиям хозяйствования. Вместе с тем, в новых структурах, созданных в условиях рыночной экономики, системы оплаты труда сотрудников существенно видоизменены, что стало возможно в условиях рыночной экономики.

Весьма существенные отличия наблюдаются на фирмах по закупке и реализации товара. Так, на многих фирмах реализаторы получают вознаграждение в виде ежедневного заработка, исходя из выполнения ими нормы продажи товаров. При этом каждая фирма имеет свою систему начислений в зависимости от вида товара, объема реализации, позиции фирмы на рынке. Существуют так же премиальные сетки, предусматривающие премии реализаторам по результатам выторга за неделю, месяц. Оплата служащих на этих фирмах так же зависит от объема реализации в целом по фирме в виде «плавающих» окладов. Руководители, как правило, получают твердые ставки, оговоренные в договоре, а так же определенный процент надбавок в зависимости от объема реализации товара.

В компаниях, которые занимаются распространением продукции путем постоянного привлечения все новых дистрибьюторов, заработок распространителей зависит не только от объема реализованной ими продукции, но и от привлечения к себе помощников, то есть людей, которые работают в их подчинении. Последнее рассматривается как хорошая организация и стимулируется повышением оплаты труда. В этой связи предусматриваются многоуровневые системы оплаты труда при которых работник получает не только более высокую заработную плату, но и профессиональный рост. В зависимости от развитости сети реализаторов дистрибьютор получает более высокую по иерархии должность (звание): менеджер, супервайзер, консультант и др. Он уже получает твердый оклад, участвует в распределении прибыли фирмы.

Перечисленные системы оплаты труда и стимулирования результатов нацеливают сотрудников больше и качественней работать, чтобы обеспечить свое благополучие и экономическую эффективность фирмы.

В более устоявшихся фирмах, с большим товарооборотом созданы положения о премировании работников, которые осуществляются по трем направлениям:

- за выполнение целей кампании;
- за уровень выполнения индивидуальных заданий;
- за работу в «команде» - умение эффективно взаимодействовать с коллегами.

Многие методы прогрессивной организации и стимулирования труда работников зарубежных фирм в настоящее время внедряются на ряде наших фирм в сфере обслуживания. Так, в некоторых ресторанах посетителям выдаются фишки – билеты, которые они должны отдать сотруднику за хорошее обслуживание, если они сочтут нужным. В противном случае, фишки возвращают администратору.

По истечении оговоренного периода (месяц, квартал, год) осуществляется премирование работников, исходя из наличия у него фишек – билетов. Этим обеспечивается заинтересованность работников в эффективной работе учреждения. Разнообразие форм стимулирования, функционирующих в настоящее время, позволяет сделать выводы, что развитие рыночных отношений побуждает искать новые формы стимулирования работников. Заработная плата выступает как один из основных элементов, определяющих эффективность работы фирмы, ее прибыльность и процветание.

Вместе с тем существует множество других проблем, которые вызывают озабоченность предпринимателей (руководителей). Прежде всего, это ценовая политика. Ведь речь идет об эффективности деятельности, то есть о стабильном получении прибыли. А прибыльность непосредственно связана с ценой на товар и с его себестоимостью. Эти показатели аккумулируют результаты практически по всем видам деятельности.

Ценовая политика предприятия должна строиться таким образом, чтобы цены на изготавливаемую (реализуемую) продукцию были оптимальными, кроме того «гибкими», чтобы

стабильно владеть частью рынка и иметь планируемую прибыль. Из этого следует, что основная часть ценовой политики – это установление уровня исходной цены.

В процессе освоения производства конкретной продукции и завоевания сегмента рынка происходит постоянная корректировка, изменение цены в зависимости от складывающейся ситуации на рынке.

Для привлечения покупателей (потребителей) к продукции фирмы, целесообразно устанавливать цены ниже, чем у конкурентов. Затем политика предприятия может строиться по следующим направлениям: цены могут постоянно повышаться; повышение цен может быть достаточно аргументированным и восприниматься позитивно при повышении качественных характеристик изделия, в том числе дизайна; может увеличиваться объем производства (продаж), за счет чего прибыль предприятия будет пропорционально расти.

Эффективность деятельности предприятия обеспечивается также за счет выхода на рынок с новым товаром, который отвечает потребностям покупателей в конкретный период времени и позволяет определенное время занимать монопольное положение на рынке путем установления высокой цены, позволяющей обеспечивать повышенную прибыль. Такой период может быть непродолжительным, что будет стимулировать процесс постоянного обновления продукции, оснащения производства прогрессивной техникой, чтобы, с одной стороны, увеличивать цены на товар, а, с другой, - снижать себестоимость, увеличивать выпуск и стабильно обеспечивать эффективную деятельность.

Таким образом, главными критериями и показателями экономической эффективности производства в условиях рыночной экономики можно считать следующие: увеличение объема реализации продукции; рационально построенную политику цен; снижение себестоимости продукции путем технической оснащенности производства; повышение качества продукции, постоянное обновление ассортимента и, безусловно, кадровую политику, построенную путем правильного материального вознаграждения работников за достигнутые результаты, обеспечивающие эффективную работу фирмы.

Литература:

1. Нагорская М.Н. Эффективность производства: роль управленческого персонала. – Донецк: ИЭП МАН Украины, 1998.- 240 с.
2. Универсальный экономический словарь. Менеджмент, маркетинг, реструктуризация.- К: Поисково-издательское агентство «Книга Памяти Украины», 1999.-392 с.
3. Петухов Р.М. Оценка эффективности промышленного производства: (методы и показатели).- М.: Экономика, 1990.- 95 с.
4. Рыжий И.Б. Стоимостные и хозрасчетные рычаги коренной перестройки управления экономикой. - Львов: Свит, 1991.- 184 с.