Содержание

Введение 3

1. Модернизация организационной структуры управления предприятием ООО «СК-Стройиндустрия» 5

2. Формирование альтернативных вариантов структуры 11

3. Формирование множества критериев оценки вариантов 12

4. Экспертная оценка вариантов по критериям 16

5. Вычисление итоговой (интегральной) оценки вариантов. 18

Заключение 19

Список использованных источников 21

Приложение 1 23

Введение

Актуальность исследования. В новых экономических условиях, определяемых рыночными отношениями, предприятия организуют производство и сбыт продукции с целью удовлетворения потребностей рынка и получения прибыли. Это становится реальным тогда, когда производитель располагает возможностью систематически корректировать свои научно-технические, производственные и сбытовые планы в соответствии с изменениями рыночной конъюнктуры, маневрировать собственными материальными и интеллектуальными ресурсами.

Данная возможность основывается на точных, своевременных и экономически обоснованных расчетах технико-экономических показателей работы предприятия. При проведении расчетов необходимы прикладные и фундаментальные исследования, применение новых высокоэффективных моделей. Все это позволит предприятию хорошо ориентироваться в ходе и перспективах технико-экономического развития производства, иначе оно может потерпеть крах, безнадежно отстать от конкурентов.

Основной задачей промышленных предприятий является наиболее полное обеспечение спроса населения высококачественной продукцией. Темпы роста объема организационной продукции, повышение ее качества непосредственно влияют на величину издержек, прибыль и рентабельность предприятия. По своему экономическому содержанию объем произведенной и реализованной продукции характеризует конечный финансовый результат работы предприятия, выполнения своих обязательств перед потребителями, степень участия в удовлетворении потребностей рынка.

В свою очередь, определение оптимальных параметров объема и структуры выпускаемой продукции зависят от качества планирования производства и реализации. Производственная программа или план производства и реализации продукции является одним из важнейших разделов плана предприятия.

Анализ зарубежной и отечественной практики хозяйствования показывает, что рыночные механизмы регулирования экономики не отвергают идею планирования. Скорее, наоборот, в условиях нестабильности рыночной конъюнктуры, обусловленной динамизмом внешней среды, в которой работают предприятия, место и роль планирования возрастают. Любое хозяйственное решение, принимаемое в условиях риска, требует тщательного технико-экономического обоснования, прогнозирования как будущего результата, так и условий его реализации, что можно осуществить только с помощью средств и методов планирования.

Объектом является ООО «СК-Стройиндустрия».

Предметом исследования – Экономическое обоснование организационной программы предприятия.

Цель работы заключается в оценке организационной программы предприятия и поиску путей повышения ее эффективности.

Задачи данной работы:

- Изучить понятие организационной структуры.

- Рассмотреть сущность и система показателей организационной структуры предприятия

- Рассмотреть теоретические основы организационной программы предприятия;

- Провести характеристику экономической деятельности и организационной программы предприятия;

- Оптимизировать производственную программу на ООО «СК-Стройиндустрия».

По структуре работа состоит из введения, основной части, заключения и списка использованной литературы.

1. Модернизация организационной структуры управления предприятием ООО «СК-Стройиндустрия»

Организационной структурой предприятия ООО «СК-Стройиндустрия» являются отделы и службы, занимающихся созданием и координацией функционирования системы менеджмента, разработкой и реализацией управленческих решений по выполнению строительства объекта.

Руководство управлением основывается на том, что организацией управляет директор, который назначается его учредителем (в нашем случае директор является учредителем предприятия). С директором заключается контракт, в котором определяются его права, обязанности и ответственность, а также условия материального обеспечения.

Директор организации управляет штатом и определяет количество работников, устанавливает систему, размеры материального вознаграждения и другие виды доходов рабочих. Директор самостоятельно решает все вопросы деятельности организации, распоряжается его имуществом и средствами, заключает договора, открывает расчетные счета в банках, принимает меры по материальному обеспечению организации и решению других вопросов для обеспечения деятельности предприятия.

ООО «СК-Стройиндустрия» по своей организационной структуре управления относится к линейно-функциональной схеме, когда на уровне каждого руководителя подразделения создано функциональное звено управления в виде отделов. Отделы позволяют руководителю решать задачи по разным направлениям деятельности в соответствии с функциями предприятия. Общее управление предприятием осуществляет директор и главный инженер.

Недостатки сложившейся структуры управления линейной структуры:

* при работе руководителей практически всех уровней текущие задачи доминируют над стратегическими задачами;
* отсутствие четкого разделения обязанностей между функциональными подразделениями;
* показатели эффективности и качества соответствия работы подразделений и организации могут различаться;
* повышенная зависимость результатов предприятия от квалификации, личных и деловых качеств руководства организации;
* необходимость согласования действий разных по направлениям и подразделений увеличивают объем работы генерального директора и его заместителей.

Принимая во внимание все преимущества и недостатки всех составляющих линейно-функциональной формы управления в целом можно констатировать, что она является наилучшей для ООО «СК-Стройиндустрия» т.к. позволяет четко организовать работу различных подразделений организации соответствуя современным требованиям строительной отрасли.

В сложившейся ситуации необходимы изменения в структурах управления, которые должны быть направлены на создание условий для развития за счет более грамотного использования материально-технических ресурсов, понижения затрат и более гибкого приспособления к условиям современного строительного рынка. В сложившихся условиях необходимо расширение полномочий отделов организации и повышения самостоятельности принимаемых решений подразделений, входящих в состав предприятия.

Таким образом, для совершенствования организационной структуры аппарата управления ООО «СК-Стройиндустрия» предложены следующие мероприятия:

* создание должности  заместителя  директора  по производству. Увеличение объемов строительно-монтажных работ напрямую влияет на загруженность руководства организации- директора и главного инженера. Заместитель директора по производству подчиняется непосредственно директору, координирует работу МТО, служб механизации и энергетического обеспечения;
* в период 2016-2018г. в организации наблюдается тенденция увеличения штата ИТР, в частности инженеров ПТО. Это связано с ужесточением требований к сдаче ИД со стороны службы заказчика. Предлагается сокращение штата; подготовку исполнительной документации возложить на производителей работ и мастеров СМР;
* стратегия планирования деятельности ООО «СК-Стройиндустрия» в период до 2020 г. предполагает строительство собственного быстровозводимого складского помещения, в связи с чем возникает необходимость введения в штат должности заведующего складом. Заведующий складом обеспечивает организацию работы склада, его бесперебойное функционирование, осуществляет полное руководство этим процессом;
* реорганизация существующего сметно-договорного отдела. Предлагается введение в штат должности юриста, инженеров сметного отдела перевести в структуру отдела ПТО с подчинением непосредственно начальнику производственно-технического отдела;
* создание собственного проектного отдела. Первоначально возможно введение в штат одного проектировщика в перспективе дальнейшего расширения штата. В круг обязанностей проектировщиков будет входить разработка проектов производства работ, проектов организации строительства и т.д.

Исходя из вышеизложенного формируется новая организационная структура управления предприятием. Данная структура сможет оперативно среагировать на изменения внешней среды.

Важно отметить, что изменения организационной структуры управления предприятием не являются главной целью. Главным результатом совершенствования должно стать создание условий для увеличения степени целостности структуры, приспособленности её к внешней среде и, в итоге наиболее эффективного достижения поставленных задач предприятия.

Изменение организационной структуры управления в строительной организации можно принять как закономерность при развитии строительной отрасли, и это является важным фактором её выживания.

Выбор приоритетов и критериев оценки эффективности разработанной организационной структуры зависит в том числе от ряда таких факторов, как: размеров фирмы, задачи целей предприятия, зрелости фирмы в аспектах управления, кадров, технологий, организационной структуры и т.д. Описанные критерии оценки эффективности являются лишь показательным инструментом анализа.  
На рисунке 1 представлена организационная структура ООО «СК-Стройиндустрия».

*Зам.дирек-тора по общим вопросам*

*Директор*

*Секре-тарь*

*Главный инженер*

*Отдел кадров*

*Зам.директора по социальным вопросам*

*Юрис-консульт*

*Планово-экономический отдел*

*Главный энергетик*

*Жилищно-эксплуатационный цех*

*АХО*

*ОМТС*

*Главный механик*

*Главный технолог*

*Производственно-технический отдел*

*Служба ОТ и ТБ*

*Главный бухгалтер*

*Кассир1*

*АТЦ*

*Энергоцех*

*Цех ВОС*

*Служба охраны*

*Диспетчерская служба*

Рис.1 - Организационная структура ООО «СК-Стройиндустрия»

Главный энергетик - Лицо, организующее технически правильную эксплуатацию и своевременный ремонт энергетического и природоохранного оборудования и энергосистем, бесперебойное обеспечение производства электроэнергией, паром, газом, водой и другими видами энергии.

Генеральный директор - руководителя [компании](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%90%D0%BA%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%BE%D0%B5_%D0%BE%D0%B1%D1%89%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE), единоличный исполнительный [орган управления](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9E%D1%80%D0%B3%D0%B0%D0%BD_%D1%83%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F) организацией.

Технический директор - функциональные обязанности включают обеспечение бесперебойной работы технических систем, координирование работы персонала, учет и обеспечение рационального использования материально-технических ресурсов.

Главный технолог - разработка и внедрение прогрессивных, экономически обоснованных, ресурсо- и природосберегающих технологических процессов и режимов производства выпускаемой предприятием продукции, выполнения работ, обеспечивающих повышение уровня технологической подготовки и технического перевооружения производства, сокращение расходов сырья, материалов, затрат труда, улучшение качества продукции, работ и рост производительности труда.

Главный механик - лицо, обеспечивающее бесперебойную и технически правильную эксплуатацию и надежную работу оборудования.

Начальник ремонтно-строительного цеха – начальник цеха, который занимается решением задач по капитальному и частичному ремонту оборудования предприятия.

Главный бухгалтер - Осуществлять организацию бухгалтерского учета хозяйственно-финансовой деятельности и контроль за экономным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов, сохранностью собственности предприятия.

Отдел материально-технического снабжения - планирование поступлений материальных ресурсов, определение потребности в материальных ресурсах, приобретение материалов и оборудования по наиболее выгодным ценам, закупка материалов и оборудования наилучшего качества, поиск и анализ возможных поставщиков, определение условий поставки и оплаты, заключение договоров и контроль исполнения, проверка поступающей продукции и подтверждение качества.

2. Формирование альтернативных вариантов структуры

Объектом исследования послужила деятельность и корпоративная культура ООО «СК-Стройиндустрия».

После знакомства с результатами исследования Генеральный директор поставил вопрос о переоценке системы работы с персоналом, которая сложилась на фирме.

В первую очередь была усилена информационная работа с сотрудниками всех уровней. Руководство провело несколько стратегических встреч, проведены тематические занятия по усилению самомотивации.

Была разработана схема привлечения, обучения и продвижения молодых кадров. У ЮФ «Фарго», которая выполняет на рынке роль «кузницы кадров» есть свои преимущества, но необходимо научиться их использовать.

Также была разработана схема материальной мотивации для сотрудников с высокой квалификацией.

В процессе наблюдения руководством выявлены такие тенденции:

- рыночная составляющая получила наиболее низкий рейтинг.

- высшие менеджеры стремятся обладать повышенными клановыми оценками. Они дают более высокий рейтинг клановой составляющей культуры, чем менеджеры, находящиеся на нижних уровнях ее иерархии.

- с течением времени в компании появляется тенденция все более четко выделять тяготение к клановому и иерархическому типу культуры. Изменение культуры в направлении рыночного и/или адхократического типов требует огромных усилий и неординарного лидерства.

По результатами анализа отметим, что нет необходимости проводить изменения глубинного устройства корпоративной культуры, так как уже четко сформирована миссия и стратегия деятельности, у коллектива сложились определенные корпоративные ценности, но в ходе анализа выявлено, что существуют и некоторые моменты, которые необходимо усовершенствовать.

Рекомендации по усовершенствованию организационной структуры ООО «СК-Стройиндустрия» состоят в следующем:

-разработка кодекса Корпоративного поведения;

- внедрить новое программное обеспечение;

- проводить постоянную диагностику существующей корпоративной культуры, а так же удовлетворенности ею сотрудников;

- улучшение социально-психологического климата в коллективе;

- создание новой должности - специалиста по корпоративной культуре.

Нами разработано два варианта усовершенствования организационной структуры:

Вариант 1 предусматривает ликвидацию бухгалтерии и ведение бухгалтерского учета с помощью аудиторской фирмы.

Вариант 2 предполагает объединение департамента по работе с юридическими лицами и департамента по работе с корпоративными клиентами, так как их функции во много дублируются.

3. Формирование множества критериев оценки вариантов

Выводы по результатам управленческого анализа: в организации существуют проблемы с менеджментом. Руководству организации следует обратить внимание на то, что подразделения фирмы ориентированы в основном на собственные цели. Особенное внимание следует уделить разрешению конфликтов и тому, что менеджмент неохотно делегирует свои полномочия. В ситуации, когда нужны изменения, предпринимаются меры, решающие проблему частично. К недостаткам личных отношений следует отнести то, что сотрудники иногда действуют в соответствии с личными отношениями. Остальные критерии оценены положительно.

Формирование критериев для экспертной оценки вариантов организационной структуры юридической фирмы Фарго

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование критерия | Вес кри­терия |
| Возможность компетентного управления | 10 |
| Оперативность управления | 5 |
| Контролируемость работы под­разделений | 5 |
| Координируемость решений | 15 |
| Адаптивность оргструктуры к изменению рынка | 20 |
| Затраты на административный аппарат | 5 |
| Мотивация новаторского подхо­да | 10 |
| Мотивация работы исполните­лей | 15 |
| Ответственность подразделений за издержки и доходы | 15 |
| Итоговый балл | 100 |

Критерии были выбраны, исходя из важности непосредственно для деятельности ЮФ «Фарго».

Возможность компетентного управления – 10: средних размеров юридическая фирма требует компетентного управления, так как деятельности фирмы важно стратегическое видение бизнеса. Нами присвоена оценка 10, так как это средней важности критерий.

Оперативность управления – 5: оперативность управления юридической фирмой менее важна нежели управление в целом. Ежедневное управление юридической фирмой не столь важно, как, например, на торговом предприятии (необходима постоянна информация об ассортименте, продажах и т.д.).

Контролируемость работы подразделений – 5: Строгий контроль за деятельностью работников юридической фирмы играет противоположную роль: сотрудник должен обладать свободой действий.

Координируемость решений – 15. Гибкость юридического бизнеса обеспечивается благодаря координируемости решений и мотивации работы исполнителей. Поэтому данным критериям присвоен вес 0,15.

Адаптивность оргструктуры к изменению рынка – 20. В связи с постоянными изменениями законодательства основным требованием к структуре является адаптивность к изменению рынка.

Затраты на административный аппарат – 5. Затраты на административный аппарат не являются приоритетными, поэтому данным критериям присвоен вес 0,05.

Мотивация новаторского подхода – 10. Новаторский подход в деятельности юридической фирмы важен, но не решающий. Юридическая деятельность ограничена классическими канонами права.

Мотивация работы исполнителей – 15. Мотивация работников один из наиболее важных критериев работы юриста. Имея заинтересованность, специалист приносит весомый результат на работе, поэтому присвоена высокая важность этому критерию.

Ответственность подразделений за издержки и доходы – 15. Руководство желает, чтобы подразделения не выходили из рамок намеченного бюджета, поэтому этот критерий достаточно важен.

Изобразим схематично изменения в организационной структуре:

Административно – управленческий аппарат

Генеральный директор

Заместитель генерального директора

Юридический департамент

Финансовый директор

Департамент работы с юридическими лицами

Советник

Департамент работы с физическими лицами

Бухгалтер

Департамент работы с корпоративными клиентами

Менеджер по персоналу

Офис - менеджер

Учебный центр

Рис. 1. Схема организационной структуры ООО «СК-Стройиндустрия»

Ниже изображена схема организационной структуры ООО «СК-Стройиндустрия» после изменений:

- объединение департамента по работе с юридическими лицами и департамента по работе с корпоративными клиентами, так как их функции во много дублируются.

Административно – управленческий аппарат

Генеральный директор

Заместитель генерального директора

Юридический департамент

Финансовый директор

Департамент работы с юридическими лицами и корпоративными клиентами

Советник

Бухгалтер

Департамент работы с физическими лицами

Менеджер по персоналу

Офис - менеджер

Учебный центр

Рис. 2. Схема организационной структуры ООО «СК-Стройиндустрия» после изменений

Изменения предусматривают объединение департамента по работе с юридическими лицами и департамента по работе с корпоративными клиентами, так как их функции во много дублируются.

4. Экспертная оценка вариантов по критериям

Предоставим экспертную оценку каждого варианта по каждому критерию в баллах от 0 до 1.

В таблице 2 представлены экспертные оценки вариантов струк­туры фирмы «Фарго».

Вариант 1 предусматривает ликвидацию бухгалтерии и ведение бухгалтерского учета с помощью аудиторской фирмы.

Вариант 2 предполагает объединение департамента по работе с юридическими лицами и департамента по работе с корпоративными клиентами, так как их функции во много дублируются.

Экспертная оценка вариантов организационной структуры юридической фирмы Фарго

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование критерия | Вес кри­терия | Оценка варианта 1 | Оценка варианта 2 |
| Возможность компетентного управления | 10 | 1 | 1 |
| Оперативность управления | 5 | 0,5 | 1 |
| Контролируемость работы под­разделений | 5 | 0,5 | 0,5 |
| Координируемость решений | 15 | 0,5 | 1 |
| Адаптивность оргструктуры к изменению рынка | 20 | 0,5 | 0,5 |
| Затраты на административный аппарат | 5 | 1 | 0,5 |
| Мотивация новаторского подхо­да | 10 | 1 | 1 |
| Мотивация работы исполните­лей | 15 | 1 | 1 |
| Ответственность подразделений за издержки и доходы | 15 | 0,5 | 1 |
| Итоговый балл | 100 | 6,5 | 7,5 |

Ниже представим пояснение оценок вариантов, которые отличаются друг от друга. Одинаковые баллы представлены в силу схожести оценок критериев. В варианте №1 оперативность управления оценена в 0,5, так как отсутствие бухгалтерии не позволяет получать управленческую информацию в оперативном режиме. Как следствие, снижается координируемость управленческих решений, что также было оценено в 0,5 балла в варианте 1. Зато в варианте 2 возрастают издержки на административный аппарат, что привело к оценке 0,5. Бухгалтерия ведет учет и представляет информацию по центрам расходов и центрам прибыли, но её отсутствие приводит к уменьшению потока такой информации. Поэтому ответственность подразделений за издержки и доходы в варианте 1 была оценена в 0,5 балла.

Как видим, абсолютная оценка второго варианта выше на один балл, но следует учесть вес критериев, что и будет сделано в следующем разделе работы.

5. Вычисление итоговой (интегральной) оценки вариантов.

Для каждого варианта подсчитаем итоговую оценку структуры следующим образом: оценку по каждому критерию нужно умножить на вес критерия и полученные результаты сложить.

Оценку давали сотрудники фирмы «Фарго». Мотивацию своих решений работники не осуществляли.

Для варианта 1, приведенного в таблице, итоговая оценка вычисляется следующим образом: 10 • 1 + 5 • 0,5 + 5 • 0,5 + 15 • 0,5 + 20 • 0,5 + 5 • 1 + 10 • 1 + 15 • 1 + 15 • 0,5 = 70.

Вариант 2: 10 • 1 + 5 • 1 + 5 • 0,5 + 15 • 1 + 20 • 0,5 + 5 • 0,5 + 10 • 1 + 15 • 1 + 15 • 1 = 85.

Наилучшим считается второй вариант, получивший максимальную итоговую оценку.

Заключение

Таким образом, объектом исследования служила ООО «СК-Стройиндустрия». Основные направления деятельности разделены на три группы:

- услуги юридическим лицам;

- услуги физическим лицам;

- корпоративное обслуживание.

На основании проведенного SWOT-анализа можно сделать выводы о том, что фирма столкнулась со следующими основными проблемами: отсутствие современной методической базы. Так же острой проблемой стоит вопрос с кадрами, большая текучесть специалистов, в связи с возможностью частной практики, на место их приходят работники менее квалифицированные, что влечет за собой неудовлетворенность клиентов.

Управление деятельностью предприятия осуществляется генеральным директором. Директор самостоятельно определяет структуру управления предприятия и формирует штат. Действующая в юридической фирме «ФАРГО» система мотивации персонала направлена на формирование привязанности сотрудников к своей организации, на включение внутренних механизмов и системы ценностей, направляющих труд работников на достижение значимых для фирмы результатов, а также, и для сотрудников, на повышение уровня их материального обеспечения, развития деловой карьеры и т.д.

Миссия фирмы – оптимальная правовая защита бизнеса. Стратегия – базируется на четырех принципах:

Оптимальность;

Ориентированность на клиента;

Открытость;

Непрерывное развитие.

Корпоративная культура ООО «СК-Стройиндустрия» принадлежит к типу, который носит название «Культура задачи», так как основу системы власти составляют сила специалиста, важнее командный дух и командная работа, а не индивидуальный результат. Решения принимаются на групповом уровне, происходит объединение работников и фирмы, поощряется инициатива.

В работе отмечено, что в организации существуют проблемы с менеджментом. Руководству организации следует обратить внимание на то, что подразделения фирмы ориентированы в основном на собственные цели. Определенное внимание следует уделить решению конфликтов и тому, что менеджер неохотно делегирует свои полномочия. В ситуации, когда нужны изменения, предпринимаются меры, решающие проблему частично. К недостаткам личных отношений следует отнести то, что сотрудники иногда действуют в соответствии с личными отношениями.

Формирование организационной структуры предоставляет фирме такие преимущества:

1. Снижение конфликтности и улучшение деловых взаимоотношений.

2. Рост экономической эффективности бизнеса.

3. Повышение лояльности и удовлетворенности работников, и как следствие клиентов.

4. Уменьшение непродуктивных затрат времени.

5. Рост производительности труда.

Нами предложено два варианта изменений организационной структуры:

Вариант 1 предусматривает ликвидацию бухгалтерии и ведение бухгалтерского учета с помощью аудиторской фирмы.

Вариант 2 предполагает объединение департамента по работе с юридическими лицами и департамента по работе с корпоративными клиентами, так как их функции во много дублируются.

Экспертным путем было обосновано, что более эффективным есть второй вариант.

Список использованных источников

1. Алексейчева, Е.Ю. Экономика организации (предприятия): Учебник для бакалавров / Е.Ю. Алексейчева, М.Д. Магомедов, И.Б. Костин. - М.: Дашков и К, 2013. - 292 c.

2. Алексейчева, Е.Ю. Экономика организации (предприятия): Учебник для бакалавров / Е.Ю. Алексейчева, М. Магомедов. - М.: Дашков и К, 2016. - 292 c.

3. Алексейчева, Е.Ю. Экономика организации (предприятия): Учебник для бакалавров / Е.Ю. Алексейчева, М.Д. Магомедов. - М.: Дашков и К, 2016. - 292 c.

4. Алексейчева, Е.Ю. Экономика организации (предприятия): Учебник для бакалавров / Е.Ю. Алексейчева, М.Д. Магомедов. - М.: Дашков и К, 2014. - 292 c.

5. Арзуманова, Т.И. Экономика организации: Учебник / Т.И. Арзуманова, М.Ш. Мачабели. - М.: Дашков и К, 2016. - 240 c.

6. Арзуманова, Т.И. Экономика организации: Учебник для бакалавров / Т.И. Арзуманова, М.Ш. Мачабели. - М.: Дашков и К, 2014. - 240 c.

7. Арзуманова, Т.И. Экономика организации: Учебник для бакалавров / Т.И. Арзуманова, М.Ш. Мачабели. - М.: Дашков и К, 2016. - 240 c.

8. Барышникова, Н.А. Экономика организации: Учебное пособие для СПО / Н.А. Барышникова, Т.А. Матеуш, М.Г. Миронов. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 191 c.

9. Баскакова, О.В. Экономика предприятия (организации): Учебник / О.В. Баскакова, Л.Ф. Сейко.. - М.: Дашков и К, 2013. - 372 c.

10. Баскакова, О.В. Экономика предприятия (организации): Учебник / О.В. Баскакова, Л.Ф. Сейко. - М.: Дашков и К, 2015. - 372 c.

11. Баскакова, О.В. Экономика предприятия (организации): Учебник для бакалавров / О.В. Баскакова, Л.Ф. Сейко. - М.: Дашков и К, 2013. - 372 c.

12. Баскакова, О.В. Экономика предприятия (организации): Учебник для бакалавров / О.В. Баскакова, Л.Ф. Сейко. - М.: Дашков и К, 2015. - 372 c.

13. Веретенникова, И.И. Экономика организации (предприятия): Учебное пособие для бакалавров / И.В. Сергеев, И.И. Веретенникова; Под ред. И.В. Сергеев. - М.: Юрайт, 2013. - 671 c.

14. Иванов, Г.Г. Экономика организации (торговля): Учебник / Г.Г. Иванов. - М.: ИД ФОРУМ, ИНФРА-М, 2012. - 352 c.

15. Клочкова, Е.Н. Экономика организации: Учебник для СПО / Е.Н. Клочкова, В.И. Кузнецов, Т.Е. Платонова. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 447 c.

16. Кнышова, Е.Н. Экономика организации: Учебник / Е.Н. Кнышова, Е.Е. Панфилова. - М.: ИД ФОРУМ, НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 336 c.

17. Коробкин, А.З. Экономика организации отрасли: Учебное пособие / А.З. Коробкин. - Минск: Изд-во Гревцова, 2013. - 288 c.

18. Коршунов, В.В. Экономика организации (предприятия): Учебник и практикум для прикладного бакалавриата / В.В. Коршунов. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 407 c.

19. Коршунов, В.В. Экономика организации (предприятия): Учебник и практикум / В.В. Коршунов. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 407 c.

20. Коршунов, В.В. Экономика организации: Учебник и практикум для СПО / В.В. Коршунов. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 407 c.

21. Коршунов, В.В. Экономика организации (предприятия): Учебник для бакалавров / В.В. Коршунов. - М.: Юрайт, 2013. - 433 c.

22. Лопарева, А.М. Экономика организации (предприятия): Учебно-методический комплекс / А.М. Лопарева. - М.: Форум, НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 400 c.

23. Мокий, М.С. Экономика организации: Учебник и практикум. / М.С. Мокий. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 334 c.

Приложение 1

Основные экономические показатели деятельности ООО «СК-Стройиндустрия» в динамике за 2013–2015 гг. в соответствии с Российскими стандартами бухгалтерского учета

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2013 г. | 2014 г. | 2015 г. | Темп прироста, % | |
| 2014/2013 гг. | 2015/2014 гг. |
| 1. Выручка, млрд. руб. | 2 596,0 | 3 544,0 | 4 300,0 | 36,5 | 21,3 |
| 2. Товарная продукция, млрд. руб. | 2 795,0 | 4 224,0 | 5 875,0 | 51,1 | 39,1 |
| 3. Реализованная продукция, млрд. руб. | 2 744,0 | 4 128,0 | 5 761,0 | 50,4 | 39,6 |
| 4. Себестоимость продукции, млрд. руб. | 1 294,0 | 1 971,0 | 2 451,0 | 52,3 | 24,4 |
| 5. Валовая прибыль, млрд. руб. | 1 302,0 | 1 574,0 | 1 848,0 | 20,9 | 17,4 |
| 6. Прибыль от продаж, млрд. руб. | 243,0 | 199,0 | 155,0 | -18,1 | -21,1 |
| 7. Прибыль до налогообложения, млрд. руб. | 340,0 | 155,0 | 506,0 | -54,4 | 226,5 |
| 8. Чистая прибыль, млрд. руб. | 298,0 | 137,0 | 501,0 | -54,0 | 265,1 |
| 9. Численность персонала, тыс. чел. | 169,3 | 221,9 | 252,3 | 31,1 | 13,7 |
| 10. Средняя заработная плата, тыс. руб. | 50,7 | 60 | 63,1 | 18,3 | 5,2 |
| 11. Основные средства, млрд. руб. | 716,0 | 838,0 | 957,0 | 17,0 | 14,2 |
| 12. Материальные затраты, млрд. руб. | 1 853,0 | 2 791,0 | 3 521,0 | 50,6 | 26,2 |
| 13. Фондоотдача, руб. | 3,9 | 5,0 | 6,1 |  |  |
| 14. Фондовооруженность труда, млрд. руб/чел | 4,2 | 3,8 | 3,8 |  |  |
| 15. EBITDA, млрд. руб. | 618,0 | 947,0 | 1 057,0 | 53,2 | 11,6 |
| 16. Материалоемкость, руб. | 0,7 | 0,7 | 0,6 |  |  |
| 17. Поступления от продажи продукции, товаров, работ, услуг, млрд. руб. | 2 324,0 | 3 700,0 | 4 858,0 | 59,2 | 31,3 |
| 18. Объем реализованной нефти и НП, млн. т. | 107,0 | 192,9 | 207,4 | 80,3 | 7,5 |
| 19. Объем реализации газа, млрд. м3 | 16,9 | 39,1 | 56,5 | 131,2 | 44,7 |
| 20. Рентабельность продаж, % | 10,4 | 5,4 | 3,2 |  |  |
| 21. Скорость оборота средств | 46,4 | 38,5 | 42,5 | -17,0 | 10,4 |