Ни много – ни мало...

пути совершенствования механизма управления конкурентоспособностью предприятий сферы образования

Аннотация

Статья содержит описание логики, методик анализа и планирования параметров безубыточной работы предприятия сферы высшего образования. Отмеченная автором зависимость позволяет определить оптимальное соотношение фондов заработной платы административно-управленческого и профессорско-преподавательского состава. Использование приведенных в работе графиков и аналитических расчетов позволяет совершенствовать механизм управления конкурентоспособностью предприятия.

Ключевые слова: конкурентоспособность предприятия, фонд оплаты труда в системе ВПО, заработная плата административно-управленческого персонала, заработная плата профессорско-преподавательского состава, размер оптимальной ставки преподавателя

Кубанцева О.В.
аспирантка экономического факультета, старший преподаватель кафедры технологии торговли и общественного питания, Волгоградский институт бизнеса
olgakubantseva@yandex.ru

На современном этапе развития экономики вопросам, связанным с конкурентоспособностью предприятий различных отраслей народного хозяйства (в том числе и предприятий сферы образования), уделяется особое внимание в экономической политике государства.

Конкурентоспособность предприятия – это уровень преимущества или отставания фирмы или организации по отношению к другим участникам-конкурентам на рынке внутри страны и за ее пределами, определяемый по таким параметрам как технология, квалификация персонала, качество, политика сбыта и т.п. [2].

в настоящее время отсутствует общепринятая методика количественной оценки конкурентоспособности предприятия

В условиях рыночной экономики предприятия, обеспечивая выпуск продукции (услуг) требуемого потребителю качества, действуют в конкурентной среде, являющейся неотъемлемой частью рынка. Поэтому только при наличии достаточной конкурентоспособности предприятие может стабильно существовать и функционировать в условиях конкуренции и получать доход. Вполне объективно, что деятельность по повышению и обеспечению конкурентоспособности предприятий в условиях рыночных отношений должна быть наиболее приоритетной среди всех других.

Для того чтобы успешно конкурировать на рынке, предприятиям в сформировавшихся условиях необходимо оценивать собственную конкурентоспособность и путем управляющего воздействия определять основные направления поддержки ее роста.

Оценка конкурентоспособности может быть как качественной, так и количественной. Качественная оценка предполагает некоторую степень обобщения количественных результатов путем разбиения их на интервалы. Количественная оценка наиболее точно характеризует уровень конкурентоспособности, она зависит от многих факторов, выявление наиболее значимых численных показаний которых позволяет максимально точно определить конкурентоспособность анализируемого предприятия.

В настоящее время отсутствует общепринятая методика количественной оценки конкурентоспособности предприятия. Отсюда возникает необходимость выявить возможность оценки эффективного управления конкурентоспособностью предприятия.

Для успешного развития предприятия необходимо определить безубыточный объем продаж, который зависит от различного рода затрат, сопровождающих производственную деятельность любой коммерческой организации.

Большое значение в процессе управления расходами имеет их деление на постоянные и переменные в зависимости от объема деятельности организации.

Ш Мало — Ш Мало...

Переменные затраты изменяются в зависимости от объема производства и продажи продукции (услуг); постоянные затраты остаются стабильными при изменении этого объема.

Одной из наиболее существенных затратных статей в системе высшего профессионального образования является фонд оплаты труда, который, в свою очередь, можно разделить на фонд оплаты труда профессорско-преподавательского состава (ППС) (переменные затраты) и фонд оплаты труда административно-управленческого персонала (АУП) (постоянные затраты).

Кроме того, при определении точки безубыточности учитывается себестоимость продукции, анализ которой позволяет учесть тенденции изменения уровня затрат, установить причины отклонения фактических затрат от нормативных, определить пути оптимизации расходов на производство продукции (услуг) и сформировать мероприятия по их освоению.

Планирование и учет себестоимости на предприятиях ведут по элементам затрат.

На основании вышеизложенного, поэлементно рассмотрим формулу определения точки безубыточности [1].

$$C_{v_1} \times W = Cz_1 \times W + C_{const} + C_D, \quad (1)$$

где $$C_{v_1} = C_{v_{1ЧСО}} + C_{v_{1ЧСЗ}} \quad (2)$$

$C_{v_{1ЧСО}}$ – стоимость единицы объема продукции (в нашем случае часа обучения) для студента очной формы обучения

$$\left(C_{v_{1ЧСО}} = \frac{стоимость\ обучения\ в\ год}{количество\ часов, оплаченных\ студентом} \right), \quad (3)$$

$C_{v_{1ЧСЗ}}$ – стоимость единицы объема продукции (в нашем случае часа обучения) для студента заочной формы обучения

$$\left(C_{v_{1ЧСЗ}} = \frac{стоимость\ обучения\ в\ год}{количество\ часов, оплаченных\ студентом} \right). \quad (4)$$

$W = W_{ед} \times ЧР$ – количество вычитанных часов профессорско-преподавательским составом учебного заведения высшего профессионального образования:

безубыточное соотношение фондов заработной платы АУП И ППС зависят как от самих затрат, так и от уровня цен на оказываемые услуги, численности студентов и размера ставки преподавателя

$W_{ед}$ – количество вычитанных часов в рамках одной ставки;
ЧР – количество ставок профессорско-преподавательского состава учебного заведения высшего профессионального образования;

$Cz_1W = ЧР \cdot W_{ед} \cdot K \cdot C_{v_1} = \sum C_{R_{ППС}}$ – условно-переменные расходы на весь объем продукции (в нашем случае заработной платы ППС):

$$ЧР = \frac{КЧ_{ДФ} \cdot ЧСО + КЧ_{ЗФ} \cdot ЧСЗ}{W_{ед}}, \qquad (5)$$

где $КЧ_{ДФ}$ – количество часов на 1 студента дневной формы обучения;
$КЧ_{ЗФ}$ – количество часов на 1 студента заочной формы обучения;
ЧСО – численность студентов очной формы обучения;
ЧЗО – численность студентов заочной формы обучения.
К – коэффициент заработной платы.

$$K = \frac{оплата\ за\ час\ ППС}{\left(C_{v_{1часо}} + C_{v_{1ЧСЗ}}\right)/2}; \qquad (6)$$

$C_{const} = \sum C_{R_{АУП}} + \sum C_{R_{иные}}$ – постоянные расходы, которые складываются из заработной платы административно-управленческого персонала и иных расходов на коммунальные платежи, налоги, приобретение литературы и т.п.
Используя формулу (1), найдем соотношение

$$\frac{\sum C_{R_{АУП}}}{\sum C_{R_{ППС}}}.$$

$$\frac{\sum C_{R_{АУП}}}{\sum C_{R_{ППС}}} = \frac{C_{v_1} \cdot W - \sum C_{R_{иные}}}{C_{v_1} \cdot W_{ед} \cdot K \cdot ЧР} - 1. \qquad (7)$$

Полученная зависимость позволяет определить оптимальное соотношение фондов заработной платы административно-управленческого и профессорско-преподавательского состава, т.е. соотношение постоянных и переменных расходов предприятия системы высшего профессионального образования.
Графическая интерпретация данных выводов представлена на *рис. 1* и *2*.

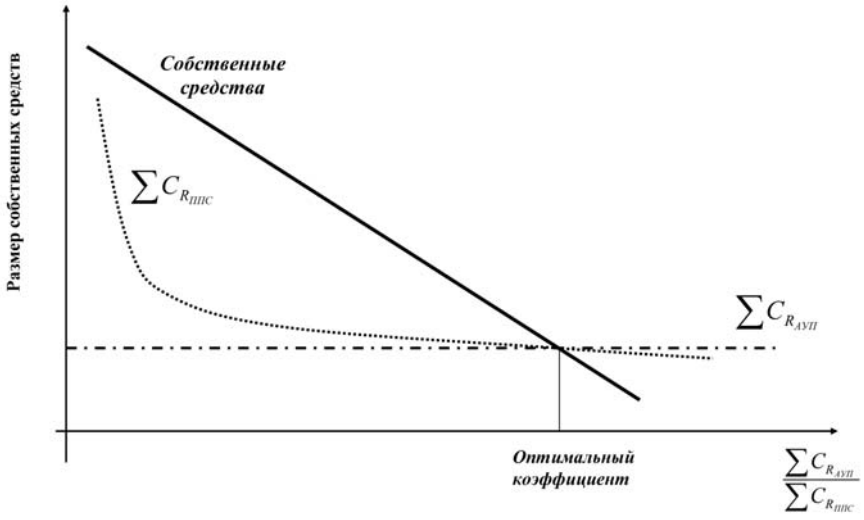


Рис. 1. График расчета оптимального коэффициента, определяющего соотношение фондов заработной платы административно-управленческого персонала и профессорско-преподавательского состава

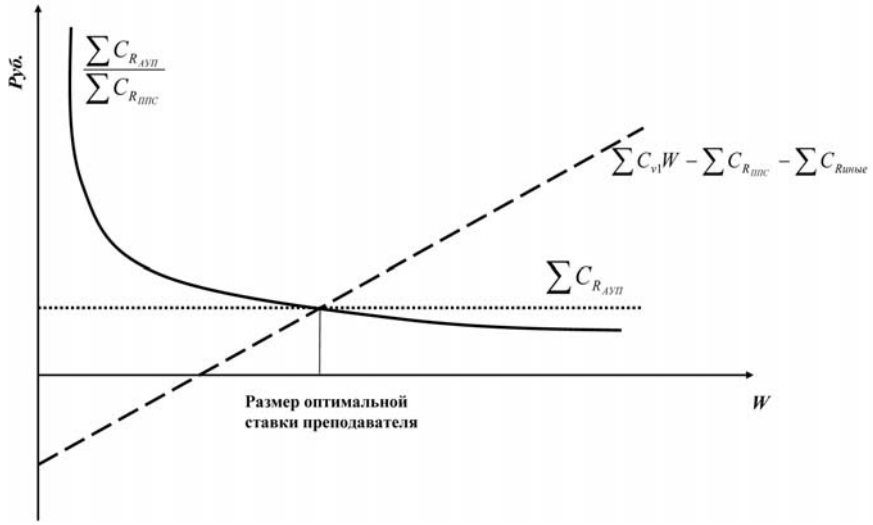


Рис. 2. График определения размера оптимальной ставки преподавателя учебного заведения системы высшего профессионального образования

Литература

1. Ковалев В.В. Финансовый анализ: методы и процедуры / В.В. Ковалев – М. : Финансы и статистика, 2003. – 560. : ил.
2. Куранов Л.П. Экономическая теория : учеб. пособие / Л.П. Куранов. – М. : Пресс-сервис, 1998. – 688 с.

Приведенные графики и аналитические расчеты показывают, что безубыточное соотношение фондов заработной платы административно-управленческого и профессорско-преподавательского состава – основных составляющих затрат в системе высшего профессионального образования – зависят как от самих затрат, так и от уровня цен на оказываемые услуги, численности студентов, обучающихся в учебном заведении, а также от размера ставки преподавателя.

Применение рассмотренных методик анализа и планирования параметров безубыточной работы – достаточно прозрачных в приложении к предприятиям системы высшего профессионального образования – позволяет создать конкурентоспособное предприятие, способное противостоять на рынке другим изготовителям аналогичной продукции (услуг), характера и изменения потребностей, рыночных условий, платежеспособного спроса и т.п.

кэ

Kubantseva O.V.
Post-graduate, Faculty of Economics, senior lecturer in technology trade and catering, Volgograd Institute of Business

Ways to improve management mechanism of the competitiveness of enterprises of education sphere

Abstract

Paper contains a description of logic, methods of analysis and planning parameters of the break-even enterprise of higher education. The observed dependence allows the author to determine the optimal ratio of payroll management and administrative and faculty. Using the above in the work schedules and analytical calculations are performed to improve the mechanism of management of competitive business.

Keywords: competitiveness of enterprises, wage fund in the VPO, salaries for administrative staff, salaries of teaching staff, value of the optimal rate of teacher