

Міністерство освіти і науки України
Чернігівський промислово-економічний коледж
Київського національного університету технологій та дизайну

ЗАТВЕРДЖУЮ

Заступник директора з НР

_____ Л. РОСЛАВЕЦЬ

_____ 2019 р.

**Методичні вказівки щодо організації
самостійної роботи студентів
з дисципліни ЕКОНОМІКА, ОРГАНІЗАЦІЯ ТА ПЛАНУВАННЯ
ВИРОБНИЦТВА**

133 Галузеве машинобудування

Уклав

В. Мороз

Розглянуто на засіданні
циклової комісії обліково-аналітичних
та економічних дисциплін
Протокол № ____ від _____ 2019 р.

Голова циклової комісії

І. Ренська

Самостійне заняття №_____

Тема: Підприємство, як суб'єкт ринку.

Мета: Охарактеризувати підприємство, як суб'єкт ринку.

Питання, що виносяться на самостійне вивчення:

- 1 Поняття підприємства та його основні ознаки
- 2 Підприємництво та підприємницька діяльність суб'єктів господарювання
- 3 Капітал підприємства. Основні засоби та ефективність їх використання

Література

1. Бойчик І. М. Економіка підприємства: Навч. посібник. — К.: Атіка, 2004.— 480 с.
2. Шваб Л. І. Економіка підприємства: Навч. посібник для студ. вищих навч. закладів. — 2-е вид. — К.: Каравела, 2005. — 568 с.
3. Шегда А. В., Харченко Т. Б., Сагайдак Ю. А., Пашнюк Л. О. Економіка підприємства: збірник тестів і задач. Навчальний посібник. - К.: Центр учбової літератури, 2010. - 240 с.
4. Економіка підприємства: Підручник / За ред. С.Ф. Покропивного. - К.: КНЕУ, 2001. - 528 с.

Питання для самоконтролю:

1. Основні ознаки підприємства.
2. Назвати суб'єктів підприємства.
3. Які є основні правові форми підприємництва?

1 Поняття підприємства та його основні ознаки

Правове становище підприємств в українському законодавстві, що почало формуватися після здобуття Україною державної незалежності, вперше було визначено Законом України від 27.03.1991 р. “Про підприємства в Україні, більшість положень якого була врахована при розробці Господарського кодексу України (набув чинності з 01.01.2004 р.). Слід зазначити, що в новому Цивільному кодексі поняття підприємства подається в главі 12 “Загальні положення про об'єкти цивільних прав” у ст. 191 “Підприємство як єдиний майновий комплекс”. Відповідно до цієї статті “підприємство є єдиним майновим комплексом, що використовується для здійснення підприємницької діяльності, і як така є сукупністю нерухомих і рухомих речей, майнових та інших прав, а також може бути в цілому чи в частині об'єктом купівлі-продажу, застави, оренди та інших правочинів. На відміну від Цивільного кодексу, Господарський кодекс (статті 62-72) визначає

підприємство самостійним суб'єктом господарювання, якому притаманні такі риси:

- належність до основної ланки економіки;
- безпосереднє здійснення виробничої, науково-дослідницької і комерційної діяльності та іншої господарської діяльності - як комерційної (підприємницької), так і некомерційної;
- можливість функціонування на будь-якій формі власності: державній (державні та казенні підприємства), комунальній (комунальні підприємства), колективній (підприємства у формі виробничих кооперативів, господарських товариств, колективних підприємств), приватній (приватні підприємства);
- установчий документ - зазвичай статут, якщо інше не встановлено законом (так, для підприємств, що діють у формі повного чи командитного товариства, установчим документом буде засновницький договір - ч. 1 ст. ГК 82);
- функціонування на базі відокремленого майна, що знаходить вираз у наявності самостійного балансу та рахунку в банку; це майно може бути закріплено за підприємством на праві власності (підприємства у формі господарських товариств і виробничих кооперативів, приватне підприємство, якщо засновник (власник майна) сам (без найманого керівника) управляє цим підприємством), праві господарського відання (державні підприємства, комунальні підприємства, приватні підприємства з найманим керівником, а також підприємства громадських, релігійних, кооперативних організацій, якщо засновник застосував цей правовий титул при закріпленні за підприємством виділеного йому майна), праві оперативного управління (казенні підприємства, а також інші унітарні - зазвичай не комерційні - підприємства, якщо власник для закріплення за останніми майна обирає цей правовий титул), праві користування (може застосовуватися як додатковий правовий титул до одного з вищеназваних, як це має місце, наприклад, в орендному підприємстві);
- наявність господарської правосуб'єктності, в тому числі статусу юридичної особи з одночасною заборонаю мати у своєму складі інших юридичних осіб; підприємство може складатися з виробничих структурних підрозділів (виробництв, цехів, відділень, дільниць, бригад, бюро, лабораторій тощо), функціональних структурних підрозділів апарату управління (управлінь, відділів, бюро, служб тощо), а також мати філії, представництва, інші відокремлені підрозділи;
- індивідуалізація підприємства як самостійного суб'єкта господарювання забезпечується наявністю у нього власного найменування (фірмової назви), що відображається в його вихідних документах, печатці; як платник податку підприємство повинно мати ідентифікаційний код;

- порядок управління підприємством залежить від типу підприємства - унітарного (управління здійснюється одноособовим керівником, що призначається власником майна підприємства) чи корпоративного типу (управління здійснюється за допомогою створених учасниками органів: збори учасників, виконавчий та контрольний органи);

- ступінь самостійності підприємства (обсяг його прав та обов'язків) залежить від правового режиму майна підприємства: (а) підприємства-власники майна мають максимальний обсяг прав (затверджують свій статут, вирішують усі питання стратегічного плану - щодо реорганізації і ліквідації підприємства, зміни напрямків діяльності, використання майна (у т. ч. розподіл прибутку тощо) та мінімум обов'язків (сплата податків та інших обов'язкових платежів, ведення бухгалтерського обліку та подання статистичної звітності, внесення змін до відомостей державної реєстрації у разі наявності підстав для цього; дотримання вимог екологічного, трудового, містобудівного та іншого законодавства; виконання умов укладених договорів та дотримання прав і законних інтересів інших осіб); (б) щодо підприємств - не власників (правовий титул майна такого підприємства - або право повного господарського відання, або право оперативного управління) стратегічні питання створення та діяльності таких підприємств вирішуються власниками їхнього майна (їх представниками), які затверджують статут підприємства, призначають його керівника, визначають правовий титул майна та межі майнової самостійності підприємства, в т. ч. порядок використання його прибутку, вирішують питання реорганізації та ліквідації підприємства тощо [13, 208].

Частина питань погоджується з власником майна (створення філій, представництв підприємства, випуск облігацій підприємства тощо).

Лише деякі питання вирішуються підприємством самостійно (формування виробничої програми, прийняття (неприйняття) державного замовлення, встановлення господарських зв'язків, наймання та звільнення працівників, організація виробничого процесу і т. ін.). Таке підприємство має додаткові обов'язки, крім вже названих: виконувати вказівки власника або погоджувати з ним питання діяльності підприємства у передбачених законом та статутом підприємства випадках (якщо це не суперечить вимогам законодавства), відраховувати власникові визначену ним частину чистого прибутку підприємства; використовувати закріплене за підприємством майно лише в межах, визначених законом та статутом підприємства.

2 Підприємництво та підприємницька діяльність суб'єктів господарювання

Підприємництво – особливий вид діяльності людини у сфері економіки – ініціативно-самостійна, виробнича, комерційна діяльність окремих осіб, яка зорієнтована на отримання прибутку.

Така діяльність здійснюється: від свого імені, на власний ризик, під особисту майнову відповідальність підприємця.

Творча: народження підприємницької ідеї, врахування ризику.

Ресурсна: формування виробничих ресурсів, ефективне використання ресурсів.

Організаційно-супровідна: реєстрація підприємства, створення документації, організаційна побудова.

Принципи підприємництва:

1. Вільний вибір виду діяльності.
2. Залучення на добровільних засадах грошових коштів і майна підприємців.
3. Самостійне формування програмної діяльності, вибір споживачів, цілі.
4. Вільне розпорядження прибутком.
5. Врахування умов конкуренції.
6. Вільний вихід на зовнішній ринок.

Форми підприємництва:

Індивідуальна (одноосібна власність) – підприємцем є особа або сім'я.

Переваги:

- простота заснування;
- хороша мотивація праці;
- збереження комерційної таємниці.

Недоліки:

- не великі розміри діяльності;
- важко залучити інвестиції;
- повна відповідальність за борги;
- відсутність ефективності менеджменту.

Колективна

1. малий бізнес – базується на особистій власності декількох осіб або на їх оренді;
2. спільне підприємство – базується на колективній власності або на різних формах власності.

Дана форма підприємництва організується у вигляді: ТзОВ, ТзПВ, КД, СП та ін.

Переваги:

- ширші можливості діяльності;
- більша фінансова незалежність;
- ефективне управління та використання прибутку.

Недоліки:

- загроза членам підприємства майнової відповідальності;
- більший господарський ризик, більша кількість помилок.

Корпорація (акціонерне товариство) – майно підприємства формується за рахунок акцій, які вільно обертаються на ринку, а управління здійснюється акціонерами.

Переваги:

- залучення необхідних інвестицій;
- можливість постійно нарощувати обсяги діяльності;
- обмежена відповідальність акціонерів;

Недоліки:

- розбіжності між функцією управління, функцією контролю і функцією виробництва;
- сплата більших податків;
- посадові особи можуть впливати на діяльність корпорації у власних інтересах

Моделі підприємництва.

1. Класична – орієнтується на ефективне використання ресурсів та досягнення мети.
2. Інноваційна – орієнтується на використання інноваційних рішень (техніка, технологія, економіка та ін.).

Дана модель передбачає вивчення зовнішнього середовища прибутку стратегій діяльності, впровадження НТП.

2. Залежно від того які функції, у якій сфері діяльності виконує підприємство, розрізняють такі типи підприємства: виробниче, посередницьке і фінансове.

Виробниче підприємство

1. Основне – виробництво продукції або послуг;
2. Допоміжне:

- консалтингова діяльність;
- лізингова діяльність;
- маркетингова;
- проектувальна;
- інжинірингова.

Посередницьке підприємство – це спрямоване на координацію інтересів виробників і споживачів.

- агентування;
- торгово-комерційна діяльність;
- аукціон;
- біржі.

Агентування – здійснюють діяльність за допомогою агентів (осіб, які мають певні права функції і обов'язки)

Розрізняють таких агентів:

1. агенти-представники - уповноважені, які представляють інтереси однієї чи декількох фірм;
2. агенти-збутовики – допомагають збути продукцію;
3. агенти-закупівельними – допомагають формувати необхідний асортимент товарів.

Залежно від повноважень і організацій агенти можуть мати такі різновиди:

- дистриб'ютори;
- дилери;
- консигнанти;
- брокери.

Торгово-комерційна діяльність здійснюється гуртовими базами і гартівнями, гуртовими домами, окремими видами агентів (дистреб'юторами, брокерами).

Аукціонна торгівля – оприлюднені торги з попереднім оголошенням стартової ціни і лоту (неподільна партія товару). Є два види аукціонів: внутрішньодержавні і міжнародні.

Біржова торгівля – форма постійно-діючого оптового ринку:

- товарів – товарні біржі;
- сировини - сировинні біржі;

- цінних паперів – фондова біржа;
- валюти, золота, металів, каміння – валютна біржа;
- праці – біржа праці .

Фінансове посередництво – діяльність підприємців у сфері надання фінансових послуг:

- банки і банкові установи;
- інвестиційні компанії та фонди;
- страхові компанії.

Правовою формою підприємництва є договір (контракт, угода) – це форма документального закріплення партнерських зв'язків, яка обумовлює предмет договору, взаємні права та обов'язки та відповідальність сторін.

Є два види договорів:

1. Установчий – документ, який засвідчує взаємне бажання осіб (фізичних або юридичних) до заснування нового підприємства.
2. Підприємницький договір – засвідчує згоду сторін до здійснення вибраної підприємницької діяльності, форми бізнесу.

Різновид підприємницького договору:

У сфері купівлі-продажу

- договір на поставку товарів;
- договір про аукціонний продаж;
- договір продажу майна;
- договір оренди майна;
- договір лізингова угода – право на користування машинами та обладнання.

У сфері розрахунків і кредитів

- лізинговий договір – договір, який укладається між власником конкретної інновації і особою, що буде її використано плата – роялті.
- договір поручительства – угода між трьома сторонами (кредитором, боржником і позичальником), за якої поручитель зобов'язується відшкодувати позичену суму замість боржника.

Договір страхування – угода між страховиком і страхувальником, яка зводиться до оплати страхувальником виплат до страховика у випадку необхідності.

- договір страхування від нещасних випадків;

- страхування майна;
- договір медичного страхування.

Колективний договір – укладається у сфері трудових відносин адміністрації з найманими працівниками; обумовлює права і обов'язки, режим праці, відповідальність і винагороди. Також можуть укладатися контракти про наймання працівників.

Підприємницькі договори мають приблизно однаковий зміст. Їх укладанню передують переговори під час яких висловлюють пропозиції та наміри сторін (оферта).

Включають:

1. Преамбули – містить інформацію про назву договору, місце і час укладання, факт укладання і повну назву сторін.
2. Основну частину:
 - специфічні умови – предмет договору, якість, ціна, терміни, відповідальність сторін і застереження.
 - загальні умови – фосмажорні обставини, арбітражний припис.
3. Завершальна частина – необхідні додатки, зразки, схеми, юридичні адреси сторін і підписи.
4. Підприємницька діяльність декількох суб'єктів здійснюється на основі партнерських зв'язків. Форми співробітництва залежать від особливостей бізнесу і пропозицій партнерів [12, 157].

Розрізняють такі основні форми співробітництва.

1. Виробництво

- Виробниче кооперування – співпраця декількох підприємців з приводу виготовлення кінцевої продукції.
- Проектне фінансування – один партнер фінансує проект іншого, який його реалізує.
- Управління за контрактом – один підприємець передає іншому право управляти (ноу-хау).
- Спільне підприємство.
- Підрядне підприємство.

2. Торгівля

- Звичайні поставки
- Форвардські угоди – термінова поставка усієї партії

- Експорт товарів
- Імпорт товарів
- Про встановлення прямих зв'язків.

3. Товарообмін

- Бартерні поставки – обмін товарів певної номенклатури і кількості.
- Зустрічна торгівля – поставка одних товарів взаємін на інші.
- Комерційна триангуляція – бартерні операції у яких беруть участь три чи більше сторін.

4. Фінансові відносини.

- Факторинг – взаємовідносини між підприємцями, фактор-фірмами(банками), які беруть на себе дебіторську заборгованість або борги підприємця і оперують ними.
- Комерційний трансферт – партнери придбають капітал у національній валюті за договірною ціною а потім зараховують її на рахунок покупця в національному банку країни подавця.

5. Міжнародний бізнес – взаємокорисне співробітництво міжнародних партнерів у сфері науки, техніки, виробництва, торгівлі, фінансування, інвестування.

Суб'єктами міжнародної підприємницької діяльності є:

1. фізичні особи;
2. юридичні особи;
3. структурні одиниці (дочірні фірми, філії, представництва);
4. спільні підприємства.

Регулювання міжнародного бізнесу здійснюється різними органами:

1. Вищим законодавчим органом України (ВРУ).
2. Центральним виконавчим органом України (Урядом, КМУ).
3. Національним Банком.
4. Міністерством економіки і зовнішньо-економічних зв'язків і Міністерством фінансів

До міжнародного бізнесу також причетні: міжнародні організації(МВФ, Міжнародний банк реконструкції і розвитку, БМР, ЮНЕСКО, ЮНІДО) [17, 189].

Найбільш розповсюдженими формами міжнародної підприємницької діяльності є:

1. Здійснення окремих зовнішньоекономічних операцій (експорт, імпорт, лізинг).
2. Міжнародна корпорація.
3. Спільні підприємства.
4. Територіально-виробничі, прикордонні райони (вільні економічні зони, міжнародний консорціум, корпорації).

3 Капітал підприємства. Основні засоби та ефективність їх використання

Для ведення діяльності кожне підприємство формує ресурси – сукупність матеріальних і нематеріальних грошових цінностей і робочої сили, які можуть бути використані у процесі виробництва і усієї господарської діяльності. Для формування ресурсів підприємство вкладає капітал (власний, позичений і залучений).

Ресурси підприємства – це те, чим підприємство може розпоряджатися, його економічні потенціали, який не завжди може використовуватися.

Наприклад: підприємство може мати будівлі, які простоюють або здані в оренду.

Ресурси підприємства діляться на чотири групи: матеріальні, нематеріальні, трудові і фінансові.

Більш детально враховуючи особливості використання ресурси можна поділити так:

1. Просторові – це будівлі, споруди, земельна ділянка, під'їзні шляхи.
2. Технічні – машини, обладнання, інструменти, сировина, товари, паливо.
3. Технологічні – це технології, ліцензії патенти, ноу-хау .
4. Інформаційні – доступ до джерел інформації, ЕОМ, програми, бази даних і ін. інформація, яка є комерційною таємницею.
5. Кадрові ресурси – чисельність працівників, склад та їх якісні характеристики (вік, стать, кваліфікація, ділові якості).
6. Комунікації – засоби зв'язку, способи передачі інформації.
7. Фінансові – грошові кошти, цінні папери, інвестиції.
8. Інформація про ресурси міститься у балансі, у технічній документації, паспортах обладнання у статистичній та оперативній звітності.

Ресурси підприємства (капітал), які використовуються і приносять дохід називаються активними.

Основні засоби – будівлі, споруди, машини та ін.

Оборотні засоби: сировина, товари, гроші.

Інше майно соціального призначення: виробництво будівлі, дитсадки, будівлі відпочинку, їдальні та ін.

Об'єкти промислової власності: винаходи, промислові зразки, фірмові знаки.

Об'єкти інтелектуальної власності: авторські права, суміжні права.

Нетрадиційні об'єкти: ноу-хау, раціоналізаторські, комерційна таємниця.

Враховуючи різноманітний склад ресурсів їх завдань в єдине ціле за допомогою вартісної оцінки [14, 178].

Використання трьох видів вартісної оцінки:

1. Балансова вартість – визначається на основі балансу підприємства, який складається щоквартально:

ОЗ – основні засоби;

ОбЗ – оборотні засоби;

ФОП – фонд оплати праці(5 разів на рік).

Оборотні засоби розраховуються аналогічно.

2. Ринкова вартість – визначається за цінами, по яких окремі складові ресурси можуть бути продані на ринку.

3. Економічна (капіталізована) вартість – вона враховує не вартість капіталів підприємства, а суму доходів, яку приносить підприємство.

КВ – капіталізована вартість;

Д – доходи, середньорічна сума;

К – позичка – сума кредитів включена підприємством;

% - процентна ставка за користування кредитом;

r – ставка капіталізації, яка показує частину капіталізації доходу економічної вартості підприємств. Вимірюється у %, середньому по галузі в даній формулі береться у вигляді коефіцієнта.

Економічна вартість як правило розраховується тоді, коли треба визначити: ліквідувати підприємство чи зберегти, реорганізувати, якщо економічна - вартість:

- ліквідаційна вартість

Усі види вартісної оцінки підприємства дають поняття про його розміри, склад капіталу і визначає доцільність фінансового підприємства.

Основні засоби – це сукупність засобів виробництва, які довготривалий час беруть участь у виробництві; зберігають свою натурально-речову форму і свою вартість переносять на господарську продукцію, поступово частинами в міру амортизації.

Основні засоби діляться:

1. Залежно від того, які процеси вони обслуговують:

- промислово-виробничі – обслуговують процеси основного виробника.
- непромислово-виробничі – задіяні у іншій непромисловій але виробничих підрозділах (торгівля, їдальня, підсобне господарство)
- невиробничі – задіяні у соціально-культурній сфері (медпункт, сауна, жилий будинок, дитсадок та ін.)

2. За натурально-речовим складом:

- земельні ділянки
- капітальні вклади для нарощування землі
- будівлі
- передавальні пристрої
- машини і обладнання (робочі, силові, електро-обчислювальні, вимірювальні і регулюючі)
- транспортні засоби
- інструменти, господарський інвентар (більше 1р.)
- багаторічні насадження
- робоча і продуктивна худоба
- інші основні засоби

3. За характером впливу на предмети праці

- пасивна: групи 1, 2, 3, 4, 5, 8
- активи: всі інші групи

4. Залежно від нарахування амортизації основних засобів поділяється на три групи:

- будівлі, споруди, передавальні пристрої. =5%
- електро-механічне обладнання, ЕОМ, транспорт, офісні меблі. =25%

- інші основні засоби. =15%

Співвідношення різних груп основних фондів у їх вартості називається структурою основних фондів, яка вимірюється у процентах [22, 147].

Види структури основних фондів:

1. виробничо-технічна;
2. прогресивна структура;
3. вікова – співвідношення ОЗ з різними терміном служби.

Основні засоби вимірюються у натуральному виразі (кількість одиниць, назва, площа, потужність, склад) та вартісному (грн.).

Існують такі види вартісної оцінки:

1. Первісна (початкова) – вартість основних засобів на момент придбання включають витрати на доставку, монтаж і розмитнення.
2. Відносна вартість – вартість основних засобів на кожен новий момент часу враховуючи зміну цін на обладнання, інфляцію та інші економічні умови; визначається шляхом індексації основних засобів.
3. Ліквідаційна вартість – вартість на момент вибуття ОЗ з підприємства (продаж, списання). Залежно від врахування амортизації вартість основних засобів може бути повною і залишковою.

- повна вартість – це первісна або відновна без врахування амортизації;
- залишкова вартість – це повна вартість за мінусом суми зношення ОЗ;

Дані по вартості ОЗ міститься в балансі, додатках до нього та в техніко-економічній документації.

У процесі використання основних засобів амортизують – переносять частину вартості на готову продукцію.

Амортизація – процес списання вартості основних засобів на вартість готової продукції згідно чинного законодавства і норм амортизації [21, 189].

Існують такі норми амортизації:

1. Метод рівномірного списання

Однакова норма амортизації діє протягом багатьох років, а сума нарахування від первісної вартості.

2. Метод складного залишку – з кожним роком вартість основних засобів зменшується на суму попередньої амортизації і утворюється залишкова вартість; амортизаційне нарахування від цієї вартості.

3. Метод прискореної амортизації використовується для трьох груп основних засобів і полягає у прискореному списанні, щоб скоріше отримати кошти на оновлення основних засобів.

Сума амортизації нарахувань за схемою:

1 рік – 15%

2 рік – 30%

3 рік – 20%

4 рік - 15%

5 рік – 10%

6 рік – 5%

7 рік – 5%

Слід враховувати, що даний метод впливає на ціну продукції в бік її збільшення.

4. Метод кумулятивний

5. Виробнича амортизація

Четвертий і п'ятий метод існують в теорії, але рідко використовуються на практиці.

Амортизація основних засобів відображає їх фізичне спрацювання, яке може бути усувне (усувається шляхом ремонту) і неусувне (основні засоби треба замінювати новими)

Однак в економіці має місце моральне сиріння основних засобів, яке зводиться до:

- появи нових засобів, більш продуктивних і дешевших;
- появи на ринку нового обладнання з сучасними технологічними властивостями і новим дизайном.
- ціни старих і нових засобів праці
- продуктивність старих і нових засобів праці

Техніко-економічне старіння основних засобів можна усунути шляхом повної їх заміни або амортизації.

Самостійне заняття № _____

Тема: Підприємство як суб'єкт господарювання

Мета: Визначити та охарактеризувати основні фонди та їх показники.

Питання, що виносяться на самостійне вивчення:

- 1 Основні фонди та їх види.
- 2 Показники, що характеризують основні засоби.

Література

- 1.Бойчик І. М. Економіка підприємства: Навч. посібник. — К.: Атіка, 2004.— 480 с.
- 2.Шваб Л. І. Економіка підприємства: Навч. посібник для студ. вищих навч. закладів. — 2-е вид. — К.: Каравела, 2005. — 568 с.
- 3.Шегда А. В., Харченко Т. Б., Сагайдак Ю. А., Пашнюк Л. О.Е 45 Економіка підприємства: збірник тестів і задач. Навчальний посібник. - К.:Центр учбової літератури, 2010. - 240 с.
- 4.Економіка підприємства: Підручник / За ред. С.Ф. Покропивного. - К.: КНЕУ, 2001. - 528 с.

Питання для самоконтролю:

- 1 На які групи поділяються основні фонди?
- 2 Розкрити поняття фондомісткість.
3. Які показники характеризують технічний стан основних виробничих фондів?

1.Показники використання основних виробничих фондів переважно поділяються на дві великі групи:

- натуральні;
- вартісні.

Іноді додатково виокремлюють ще одну групу показників — умовно-натуральні.

До натуральних показників належить продуктивність на одиницю часу роботи устаткування, машини чи механізму. Така продуктивність називається технологічною і вимірюється в натуральних одиницях (шт./рік; км/рік; т/рік). Вона заноситься в технічний паспорт основного фонду. Натуральні показники використання основних виробничих фондів є найбільш вірогідними, але вони не дають змоги реально оцінити ступінь використання основних фондів різних видів. Так, неможливо порівняти продуктивність доменної печі та металорізального верстата. З метою усунення таких незручностей на деяких підприємствах застосовують умовнонатуральні показники. Їх сутність полягає в тому, що продуктивність

устаткування, яке має на підприємстві найбільшу питому вагу, беруть за базову. На її основі спочатку розраховують індекси зведення, а потім, з урахуванням цих індексів — продуктивність іншого устаткування. У результаті отримують продуктивність в умовно–натуральних одиницях.

Натуральні та умовно–натуральні показники використання основних виробничих фондів застосовують для активної їх частини. Проте визначити в натуральних одиницях продуктивність будинків, споруд тощо майже неможливо. З огляду на це для визначення ефективності використання всіх основних фондів застосовують вартісні показники.

Система показників, яка може вичерпно характеризувати ефективність основних фондів, охоплює два блоки:

- 1) показники ефективності відтворення окремих видів і всієї сукупності засобів праці;
- 2) показники рівня використання основних фондів у цілому та окремих їхніх видів.

2.

Показники технічного стану основних фондів:

1. *Коефіцієнт зносу основних фондів*

$$K_z = Z * 100 / ПВ,$$

де Z – сума зносу основних фондів;

$ПВ$ – первісна вартість основних фондів .

2. *Коефіцієнт придатності основних фондів* – виявляє, яку частку складає їх залишкова вартість від первісної вартості

$$K_n = (ПВ - Z) * 100 / ПВ.$$

Показники руху основних фондів:

1. *Коефіцієнт оновлення основних фондів* – характеризує частку нових, введених в експлуатацію у звітному періоді основних фондів у складі усіх основних фондів, наявних на кінець звітного періоду.

$$K_o = \Phi_n / \Phi_k * 100,$$

де Φ_n – сума нових основних фондів за первісною вартістю, що введені

в експлуатацію у звітному періоді;

Φ_k – сума основних фондів за первісною вартістю на кінець звітного періоду.

2. *Коефіцієнт вибуття основних фондів* – показує, яка частка основних фондів, наявних на початок звітного періоду, вибула за цей період унаслідок старіння та зносу

$$K_v = \Phi_v / \Phi_o * 100,$$

де Φ_v – сума основних фондів, що вибувають у звітному періоді внаслідок старіння та зносу;

Φ_o – сума основних фондів на початок періоду.

Показники ефективності використання основних фондів

1. *Фондовіддача (Φ_v)* – показник, що відображає випуск продукції на 1 грн основних фондів підприємства

$$\Phi_v = D_p / \Phi,$$

де D_p – сума доходів від реалізації продукції;

Φ – загальна вартість основних фондів.

2. *Фондомісткість (Φ_m)* – показник потреби основних фондів для забезпечення виконання одиниці обсягу роботи

$$\Phi_m = \Phi / D_p.$$

3. *Фондоозброєність праці (Φ_o)* обчислюється за формулою

$$\Phi_o = \Phi / \mathcal{C},$$

де \mathcal{C} - середньооблікова чисельність виробничого персоналу.

4. *Фондовіддача на одного робітника ($\Phi_{вр}$)* – показник, що характеризує випуск продукції на 1 грн основних фондів з урахуванням кількості робітників

$$\Phi_{вр} = D_p / (\Phi * \mathcal{C})$$

5. *Механоозброєність виробництва (M_{ϵ})* – показник вартості машин та устаткування на одиницю обсягу реалізації продукції (послуг). Він застосовується для аналізу зміни питомої вартості засобів механізації. Цей показник розраховується у відсотках (або грн.) на кожну гривню доходів від реалізації продукції підприємств промислового або підрядного типу

$$M_{\epsilon} = \Phi_m / D_p.$$

6. *Механоозброєність праці (M_n)* – характеризує вартість засобів механізації, що припадають на одного робітника. Цей показник визначають діленням загальної балансової вартості машин та механізмів на середньооблікову кількість робітників

$$M_n = \Phi_m / \mathcal{C}.$$

7. *Енергоозброєність праці (E_n)* – показник, який визначається загальною установчою потужністю двигунів, установок, механізмів у кВт, що припадає на 1 робітника

$$E_n = \mathring{a} E_n / \mathcal{C}.$$

8. *Коефіцієнт технологічної структури основних фондів ($K_{тсф}$)* – визначається як співвідношення вартості активної частини основних фондів (Φ_a) та вартості основних фондів (Φ), за формулою

$$K_{тсф} = \Phi_a / \Phi.$$

Самостійне заняття № _____

Тема: Персонал підприємства

Мета: Визначити сутність продуктивності праці.

Питання, що виносяться на самостійне вивчення:

1 Сутність продуктивності.

2 Значення продуктивності.

3 Показники і методи визначення продуктивності праці.

Література

1. Бойчик І. М. Економіка підприємства: Навч. посібник. — К.: Атіка, 2004. — 480 с.

2. Шваб Л. І. Економіка підприємства: Навч. посібник для студ. вищих навч. закладів. — 2-е вид. — К.: Каравела, 2005. — 568 с.

3. Шегда А. В., Харченко Т. Б., Сагайдак Ю. А., Пашнюк Л. О. Е 45 Економіка підприємства: збірник тестів і задач. Навчальний посібник. - К.: Центр учбової літератури, 2010. - 240 с.

4. Економіка підприємства: Підручник / За ред. С.Ф. Покропівного. - К.: КНЕУ, 2001. - 528 с.

Питання для самоконтролю:

1. Що таке продуктивність праці?

2. У чому сутність моделі "пастки" низької продуктивності?

3. У чому полягає значення підвищення продуктивності?

4. Які показники вимірювання продуктивності праці?

5. Які застосовуються методи вимірювання продуктивності праці?

6. У чому полягає сутність натурального методу вимірювання продуктивності праці? Які його недоліки?

1.

Згідно з рекомендаціями Міжнародної організації праці (МОП) розрізняють поняття “продуктивність” і “продуктивність праці”.

Продуктивність — це ефективність використання ресурсів — праці капіталу, землі, матеріалів, енергії, інформації — під час виробництва різних товарів і надання послуг. Вона відбиває взаємозв'язок між кількістю і якістю вироблених товарів або наданих по-дуг і ресурсами, які були витрачені на їх виробництво. Продуктивність дає змогу порівнювати виробництво на різних рівнях економічної системи (на рівні окремого індивіда, цеху, підприємства,

організації, галузі й держави) з використаними ресурсами. Під час їхньої оцінки необхідно враховувати зростання вартості енергії, сировини, витрат, пов'язаних з безробіттям тощо.

Більш висока продуктивність означає збільшення обсягу продукції за тих самих витрат, при цьому необхідно враховувати потреби цієї чи іншої продукції на ринку, в суспільстві.

Зауважимо, що на зарубіжних підприємствах оцінюється тільки та продукція, яка куплена, а не просто вироблена.

Продуктивність можна розглядати як загальний показник, що характеризує ефективність використання ресурсів для виробництва продукції. Проте сучасна економічна теорія стверджує, що точно визначити роль і частку витрат тих чи інших ресурсів, використаних на виробництво продукції, неможливо. Тому для визначення ефективності виробництва найчастіше використовують показник продуктивності праці, хоча це не означає, що тільки праця є джерелом продуктивності.

Продуктивність праці відбиває ступінь ефективності процесу праці. У її визначенні вихідною категорією є праця.

Праця — це доцільна, свідома, організована діяльність людей, спрямована на створення матеріальних і духовних благ, необхідних для задоволення суспільних і особистих потреб людей. Зміст і характер праці залежать від ступеня розвитку продуктивних сил і виробничих відносин.

Розрізняють конкретну й абстрактну працю. Конкретна праця — це доцільно спрямована діяльність людини, результатом якої є створення певної споживної вартості.

Абстрактна праця — це витрати людської енергії, частка затрат суспільної праці безвідносно до тієї конкретної форми, в якій вона здійснюється.

Подвійність поняття “праця” зумовлює і подвійність її змісту. Змістом конкретної праці є кількісний і якісний склад трудових функцій (відмінність у професіях, рівні кваліфікації працівників тощо), їх співвідношення і взаємозв'язок у конкретному процесі праці.

Отже, конкретна праця виражає й техніко-технологічний аспект. Техніко-технологічний зміст праці індивідуальний на кожному робочому місці і перебуває під впливом перетворень у техніці, технології, змін предметів праці тощо.

Абстрактна праця характеризується соціально-економічним змістом, тобто

ступенем і способом затрат робочої сили, а також суспільно-економічними відносинами, в яких здійснюється процес праці (тривалість робочого дня, оплата праці, вимоги до підготовки працівника тощо).

Розглядають ще поняття “змістовність” праці, що характеризує рівень складності, різноманітності виконуваних трудових функцій, самостійності працівника в трудовому процесі.

Система виробничих відносин визначає характер праці. Розрізняють загальні й часткові ознаки праці.

Загальні ознаки праці визначаються передусім формою власності і відображають відношення працівників до засобів виробництва, до продукту своєї праці. Вони виявляються також у суспільній природі праці, у ступені примушування до праці. З урахуванням цих ознак праця може бути відчуженою і невідчуженою від процесу виробництва і його результатів, безпосередньо і опосередковано суспільною, вільною і вимушеною.

Часткові ознаки характеризують специфічні особливості функціонування робочої сили. За цими ознаками розрізняють види праці залежно від:

- способу здійснення — розумова й фізична;
- кінцевого результату праці — продуктивна й непродуктивна;
- рівня складності праці — складна й проста;
- рівня творчості — творча й нетворча.

Зміст і характер праці тісно взаємозв'язані. Вони взаємообумовлюють один одного і змінюються під впливом розвитку продуктивних сил і виробничих відносин у суспільстві.

З'ясовуючи економічний зміст продуктивності праці, треба мати на увазі, що праця, яка витрачається на виробництво тієї чи іншої речовини, складається з:

- живої праці, яка витрачається в даний момент безпосередньо в юресі виробництва даної продукції;
- минулої праці, уречевленої у раніше створеній продукції, яка використовується тією чи іншою мірою для виробництва нової продукції (сировина, матеріали, енергія — повністю, машини, споруди ощо — частково).

Продуктивність праці — це ефективність затрат конкретної Брані, яка

визначається кількістю продукції, виробленої за одиницю робочого часу, або кількістю часу, витраченого на одиницю продукції. Зростання продуктивності праці означає збільшення кількості Продукції, виробленої за одиницю часу, або економію робочого часу, витраченого на одиницю продукції.

У процесі виробництва функцією живої конкретної праці є створення нової вартості, а також перенесення робочого часу, матеріалізованого в речових елементах виробництва, на створюваний продукт. Тому продуктивність праці відображає ефективність як живої, так і сукупної (живої та уречевленої) праці. Розрізняють поняття індивідуальної (живої праці) й суспільної (живої та уречевленої) праці.

Продуктивність праці тісно пов'язана з її інтенсивністю. Остання характеризує ступінь напруженості праці за одиницю часу і вимірюється кількістю витраченої енергії людини. Чим вищий рівень інтенсивності праці, тим вища її продуктивність. Максимальний рівень інтенсивності визначається фізіологічними й психічними можливостями людського організму. Отже, інтенсивність праці має фізіологічні межі, тобто не може бути необмеженою. У зв'язку з цим виникає поняття нормальної інтенсивності. Воно означає такі затрати життєвої енергії протягом робочого часу зміни, які забезпечують необхідні умови для повноцінного функціонування організму й повного відновлення працездатності до початку нового трудового дня. Таким чином, інтенсивність праці є важливим фактором продуктивності, проте має певну фізіологічну межу і потребує дотримання фізіологічних норм людської енергії. Розвиток економіки, підвищення національного добробуту залежить від подальшого підвищення продуктивності.

Національний дохід, або валовий національний продукт, у разі підвищення продуктивності збільшується швидше, ніж показники витрат. Зниження ж продуктивності призводить до інфляції, пасивного торговельного балансу, повільних темпів зростання або спаду виробництва і до безробіття. Така ситуація нині характерна для України. Рівень продуктивності праці у народному господарстві та промисловості країни досить низький. Останнім часом спостерігається тенденція до його зниження, і згідно з розрахунками він становить у промисловості приблизно 10% від рівня продуктивності праці в США.

Модель відображає причинний зв'язок між багатьма змінними і чинниками, які впливають на продуктивність.

Як свідчить зарубіжний досвід, змінити таке становище можливо лише підвищенням продуктивності не тільки за рахунок оптимального використання ресурсів, а й створенням рівноваги між економічною, соціальною та політичною структурами суспільства.

Підвищення продуктивності є вираженням загального економічного закону, економічною необхідністю розвитку суспільства і має такі цілі:

- стратегічну — підвищення життєвого рівня населення. За рахунок зростання продуктивності в країнах, що переходили до ринкової економіки, досягалося від 40 до 90% життєвого рівня;
- найближчу — підвищення ефективності діяльності галузей і підприємств, а також реальне зростання особистих доходів працівників.

В умовах посиленої конкуренції на ринках товару, послуг і праці великого значення набуває підвищення продуктивності праці на підприємствах, яке виявляється передусім у збільшенні маси продукції, що виробляється в одиницю часу за незмінної її якості, або в Підвищенні якості і конкурентоспроможності за незмінної її маси, що виробляється в одиницю часу; зменшенні затрат праці на одиницю продукції. Це призводить до зміни співвідношення затрат живої уречевленої праці. Підвищення продуктивності праці означає, що встка затрат живої праці в продуктах зменшується, а частка затрат фечевленої праці збільшується. При цьому загальна сума праці, яка іїститься в кожній одиниці продукту зменшується. Зростання про-іуктивності праці сприяє скороченню часу виробництва й обігу товару, збільшенню маси і норми прибутку.

В Україні становлення ринкової економіки, створення конкуренто-проможної продукції, збільшення обсягу продажу можливо лише І умови ефективного використання ресурсів на кожному робочому місці, підприємстві, тобто глибокої реформи системи управління, виробництва і реалізації продукції, узгодженої з такими перетворювальними процесами, як приватизація, реструктуризація та адаптація до міжнародних стандартів. Зростання продуктивності також сприятиме підвищенню зайнятості.

Важливою передумовою визначення результативності праці є правильне обчислення рівня і динаміки продуктивності праці в усіх Сферах економіки.

Вимірювання продуктивності праці має ґрунтуватися на розумінні економічного її змісту, визначенні показників, які можуть характеризувати рівень продуктивності праці у часі і просторі. Методи обліку продуктивності праці мають відповідати таким вимогам:

- одиниця виміру не може викривляти показники продуктивності праці;
- повністю враховувати фактичний обсяг робіт і затрати робочого часу;
- забезпечувати єдність методів вимірювання продуктивності праці;

- показники продуктивності праці мають бути наскрізними, зведеними, порівняльними, мати високий ступінь узагальнення, бути універсальними у застосуванні.

Розрізняють продуктивність у масштабі суспільства, регіону, галузі, підприємства, організації, цеху, виробничої дільниці, бригади й окремого працівника.

Продуктивність праці вимірюється відношенням обсягу виробленої продукції до затрат праці (середньооблікової чисельності персоналу). Залежно від прямого або зворотного відношення маємо два показники: виробіток і трудомісткість.

Виробіток — це кількість виробленої продукції за одиницю часу або кількість продукції, яка припадає на одного середньооблікового працівника або робітника за рік, квартал, місяць.

Найпоширенішим і універсальним показником є виробіток. У масштабі економіки рівень продуктивності праці (виробітку) у сфері матеріального виробництва визначається відношенням величини знову створеної вартості — національного доходу — за певний період до середньооблікової чисельності персоналу, зайнятого у сфері матеріального виробництва протягом цього періоду. У сфері послуг продуктивність праці (виробіток) визначається відношенням вартості послуг без вартості матеріальних витрат на їх надання за певний період до середньооблікової чисельності персоналу сфери послуг за цей самий період.

Розрізняють показники виробітку залежно від одиниці виміру робочого часу:

- виробіток на одну відпрацьовану людино-годину — годинний;
- виробіток на один відпрацьований людино-день — денний;
- виробіток на одного середньооблікового працівника — річний (квартальний, місячний).

Годинний виробіток характеризує продуктивність праці за фактично відпрацьований час. Денний залежить також від тривалості робочого дня і використання робочого часу всередині зміни. На його рівень впливають внутрішньозмінні простой та збитки часу.

Річний виробіток ураховує не тільки внутрішньозмінні, а й цілодобові простой.

Залежність між цими показниками може бути виражена так:

Індекс денного виробітку = Індекс годинного виробітку-Індекс використання робочого часу протягом зміни;

Індекс річного виробітку = Індекс денного виробітку. Індекс кількості явочних днів протягом року.

Методи вимірювання продуктивності праці (виробітку) залежать від способу визначення обсягів виробленої продукції. Розрізняють натуральний, трудовий і вартісний (грошовий) методи.

Сутність натурального методу полягає в тому, що обсяг виробничої продукції і продуктивність праці розраховуються в натуральних одиницях (штуках, тоннах, метрах тощо).

Цей метод має широке застосування всередині підприємства: на робочих місцях, у бригадах, на окремих ділянках тих галузей, які виробляють однорідну продукцію (електроенергетика, видобувні галузі промисловості).

Якщо підприємство (цех, ділянка, бригада) випускає продукцію, котра має одне й те саме призначення, проте відрізняється за якоюсь однією ознакою, виробіток можна розрахувати за допомогою умовно-натуральних одиниць. Натуральний метод має обмежене застосування, оскільки підприємства і галузі випускають здебільшого різнорідну продукцію. Окрім цього, за даного методу не можна усунути змін обсягу незавершеного виробництва, яке в деяких галузях має велику частку в загальному обсязі продукції .

Трудовий метод найчастіше використовується на робочих місцях, у бригадах, на виробничих ділянках і в цехах, де обсяг робленої продукції або виконаних робіт визначається в нормо годинах. За науково обґрунтованих і на певний період незмінних

норм цей метод достатньо точно характеризує зміни продуктивності праці.

Трудовий метод має обмежене застосування, оскільки він базується на використанні незмінних норм, що суперечить необхідності перегляду норм у міру здійснення організаційно-технічних заходів. Окрім того, досі на підприємствах розраховується здебільшого технологічна трудомісткість, яка виражає затрати часу лише основних робітників. І самі норми трудових затрат для них часто непорівняльні у зв'язку з різним ступенем їх обґрунтованості. Відсутні науково обґрунтовані нормативи праці на окремі види робіт або трудові функції.

У сучасних умовах найпоширенішим методом вимірювання продуктивності праці є вартісний (грошовий), який ґрунтується на використанні вартісних

показників обсягу продукції (валова, товарна продукція, валовий оборот, нормативна вартість обробки, чиста, нормативно-чиста й умовно-чиста продукція, валовий дохід).

Перевага вартісного методу полягає в можливості порівняння різнорідної продукції з витратами на її виготовлення як на окремому підприємстві або в галузі, так і економіки в цілому. У зв'язку з цим вартісний метод застосовується на всіх етапах планування й обліку як на галузевому, так і на територіальному рівнях.

Показники продуктивності праці, розраховані за валовою і товарною продукцією, мають схожі переваги і недоліки. Недоліки полягають передусім у тому, що рівень виробітку більшою мірою обумовлений затратами минулої (уречевленої) праці, ніж затратами живої праці. На величину виробітку і його динаміку побічний вплив чинять зміни асортименту продукції, її матеріаломісткість і трудомісткість, зміни обсягу кооперованих поставок, обсягу незавершеного виробництва, відмінності і динаміка цін на продукцію. Під час обчислення валової або товарної продукції часто має місце повторність розрахунку у зв'язку з тим, що вартість продукції підприємства, яке постачає цю продукцію, впливає на величину продуктивності підприємства, яке її використовує.

Спотворення величини виробітку, що виникає у разі зміни асортименту продукції, трапляються тоді, коли збільшується або зменшується частка продукції з вищою вартістю сировини, тобто з високою матеріалоемністю і низькою трудомісткістю. У таких випадках на практиці, щоб усунути цей недолік, можна розрахувати індекси продуктивності праці змінного, постійного складу, структурний індекс.

Індекс змінного складу відбиває зміни як у виробітку, так і в складі продукції.

Індекс постійного складу характеризує показник продуктивності праці, незалежний від змін у структурі продукції, і розраховується

шляхом зважування часткових індексів зростання виробітку на кількість працівників у порівняльному (плановому) періоді за кожним виробом.

Структурний індекс розраховують діленням індексу змінного складу на індекс постійного складу. Структурний індекс показує, як впливають зміни структури продукції на загальний показник продуктивності праці. Якщо структурний індекс більший за одиницю, то це означає, що показник продуктивності праці завищується за рахунок збільшення матеріаломісткості і зниження трудомісткості продукції у разі зміни її асортименту, і навпаки.

Зауважимо, що між показниками валової і товарної продукції є певні відмінності. Вони полягають у тому, що перший показник характеризує загальний обсяг виробничої діяльності підприємства, другий – обсяг, який надходить у народногосподарський обліг. У деяких галузях промисловості, таких як швейна, поліграфічна тощо, продуктивність праці визначають, використовуючи показник обсягу нормативної вартості обробки (НВО). Для розрахунку нормативної вартості обробки за кожним видом виробів визначають на певний період єдині й постійні нормативи витрат за такими статтями: заробітна плата основних виробничих робітників з відрахуваннями на соціальне страхування (вартість затрат живої праці), цехові й загальнозаводські витрати. Прямі матеріальні витрати в цьому нормативі не відображаються, тобто на показник НВО в основному не впливають затрати минулої праці. Недоліками цього показника є те, що він не характеризує обсягу всієї виконаної роботи (повної вартості), собівартості виробленої продукції, новоствореної вартості, враховує не фактичну вартість обробки, а лише її нормативне значення.

З теоретичного погляду найповніше уявлення щодо вкладу підприємства у створення продукції дає показник вартості чистої продукції – новоствореної вартості. Величина чистої продукції розраховується як різниця між обсягом валової продукції і витратами на сировину, матеріали, напівфабрикати, паливо, енергію, амортизаційні відрахування (елементи уречевленої праці):

$$\text{ЧП} = \text{ОВ} - \text{МВ}, \text{ або } \text{ЧП} = \text{ЗП} + \text{ПР}$$

де ЧП – обсяг чистої продукції;

ОВ – обсяг валової продукції;

МВ – матеріальні витрати;

ЗП – заробітна плата з нарахуваннями на соціальне страхування;

ПР – прибуток підприємства.

Чиста продукція точно характеризує новостворену продукцію, якщо продукція реалізується за ринковими цінами, проте зараз великий вплив чинять монопольні ціни, які змінюють реальний вклад підприємства у створення нової вартості.

У галузях з високим рівнем технічної оснащеності для розрахування продуктивності праці застосовується показник умовно-чистої продукції, який містить, окрім заробітної плати з нарахуваннями, прибуток, а також суму амортизаційних відрахувань (частину минулої праці).

Проте використання цього показника обмежене у зв'язку з тим, що за значної різниці в рентабельності окремих виробів і великих відмінностей частки прибутку в оптовій ціні підприємства не можна мати точних і надійних результатів зіставлення реального вкладу підприємства щодо випуску продукції і відповідної величини прибутку.

Ширше застосовується на підприємствах показник продуктивності праці, розрахований на основі показника нормативної чистої продукції.

Сутність нормативного методу визначення чистої продукції полягає в тому, що на кожний вид продукції, котра випускається підприємством, поряд з оптовою ціною встановлюється також норматив чистої продукції. Обсяг нормативно-чистої продукції. Обсяг нормативно-чистої продукції(НЧП) по підприємству визначається множенням обсягу випуску кожного виду продукції в натуральному вимірнику(штук, кг тощо) на норматив і складанням одержаних результатів. Нормативи чистої продукції мають бути стабільними, тому обсяги нормативно-чистої продукції порівнюються протягом певного періоду часу.

Самостійне заняття № _____

Тема: Форми організації суспільного виробництва

Мета: Скласти уявлення про організацію праці.

Питання, що виносяться на самостійне вивчення:

1 Принципи організації праці.

2Форми організації праці.

3 Організація праці управлінського персоналу.

Література

1.Бойчик І. М. Економіка підприємства: Навч. посібник. — К.: Атіка, 2004.— 480 с.

2.Шваб Л. І. Економіка підприємства: Навч. посібник для студ. вищих навч. закладів. — 2-е вид. — К.: Каравела, 2005. — 568 с.

3.Шегда А. В., Харченко Т. Б., Сагайдак Ю. А., Пашнюк Л. О.Е 45 Економіка підприємства: збірник тестів і задач. Навчальний посібник. - К.:Центр учбової літератури, 2010. - 240 с.

4.Економіка підприємства: Підручник / За ред. С.Ф. Покропівного. - К.: КНЕУ, 2001. - 528 с.

Питання для самоконтролю:

- 1 Назвати основні принципи організації праці.
- 2 Дати характеристику формам організації праці.
- 3 Розкрити поняття управлінська праця.

1. Організація праці - приведення трудової діяльності людей в певну систему, що характеризується внутрішньою впорядкованістю, узгодженістю і спрямованістю взаємодії для реалізації спільної програми та цілі. Організація праці має як статичний аспект, тобто структуру праці, так і динамічний, тобто функціонування, поведінку, взаємодію людей в процесі трудової діяльності.

Під впливом науково-технічного прогресу, зміни засобів виробництва, технології, форм і методів управління і т.д. змінюються структури праці, відбувається заміна одних форм організації праці іншими, більш ефективними в нових конкретних умовах.

Складні форми організації праці мають, як правило, ієрархічну структуру. Організація праці має різні рівні. *Громадська організація праці* - певний спосіб упорядкування та регулювання трудової діяльності в суспільстві. До неї належать:

- форми і методи залучення людей до праці,
- з'єднання робочої сили із засобами виробництва,
- поділ і кооперація праці в суспільстві,
- розподіл результатів праці між членами суспільства,
- забезпечення відтворення робочої сили.

Якісну визначеність суспільної організації праці надає пануюча в суспільстві система виробничих відносин.

Організація праці на підприємстві (фірмі, установі) - спосіб упорядкування та направлення праці на досягнення поставленої мети шляхом об'єднання працівників в певну систему. Організація праці на даному рівні передбачає:

- поділ і кооперацію праці,
- розробку методів праці, за допомогою яких може бути виконаний той чи інший вид роботи,
- організацію робочих місць,
- створення умов праці,
- підбір і розстановку кадрів,
- визначення переліку функцій та обов'язків кожного працівника,

- встановлення міри праці за допомогою нормування,
- організацію оплати праці,
- встановлення правил дисципліни праці, які забезпечують порядок і узгодженість в роботі, режим праці і відпочинку працівників.

Організація праці на робочому місці на сучасному етапі розвитку технологічних систем вимагає наукового підходу. У складних виробничих системах вона включає такі аспекти, як максимальне врахування функціональних можливостей людини, визначення порогу стомлення, працездатності, ступеня реакції на непередбачені подразники, стійкості до факторів середовища (температурних стрибків, шуму, тиску і т.д.).

Поряд з професійним відбором, навчанням, тренуванням велике значення має залучення інженерів-психологів для кращого пристосування робочого місця до можливостей людського організму, а, відповідно, і створення умов для підвищення ефективності праці працівника.

2. Принципи організації праці

Діяльність в галузі організації праці повинна здійснюватися на основі певних загальних і приватних організаційних принципів. Сфера дії загальних принципів не обмежується лише проблемами організації праці, вони універсальні і ним необхідно слідувати і при проведенні наукових досліджень та в практичній діяльності, зокрема, щодо вдосконалення організації праці.

До загальних принципів належать:

- комплексність,
- системність,
- науковість,
- безперервність,
- нормативність,
- економічність.

Приватні принципи поділяються на:

- принципи, що застосовуються до окремих елементів і напрямів організації праці (принципи розподілу праці, кооперації праці, організації робочих місць, оптимізації умов праці, раціоналізації прийомів і методів праці тощо);
- принципи, специфічні для окремих сфер, галузей діяльності або окремих робочих місць;
- принципи, що діють в обмеженій області всередині якого-небудь елементу організації праці (наприклад, принципи економії рухів, компонування обладнання на робочому місці і т.д.).

3.Форми організації праці

В економічній літературі при розгляді такого питання як форми організації праці, пропонується класична класифікація: поділ на індивідуальні та колективні форми.

Колективні форми організації праці мають найбільше поширення, оскільки найчастіше виробничий план доводиться до якого-небудь підрозділу, і за результатами виконання цього плану нараховується заробітна плата всьому підрозділу, з подальшим розподілом між окремими працівниками. В залежності від місця, займаного в ієрархії організації, колективні форми організації праці, в свою чергу, діляться на групові, віддільні, секторні, цехові і т.п.

Залежно від способу поділу виділяють підрозділи:

- з повним поділом праці (виконання тільки своїх обов'язків на своєму робочому місці),
- з частковою взаємозамінністю (володіння кількома спеціальностями і виконання функції суміщення),
- з повною взаємозамінністю (будь-який працівник підрозділу може в будь-який момент замінити будь-якого іншого працівника даного підрозділу).

Також підрозділи можуть бути з повним самоврядуванням, коли після встановлення завдання, підрозділ своїми силами, самостійно його вирішує, мобілізуючи саме ті ресурси, які потрібні для досягнення поставлених цілей. Часткове самоврядування передбачає делегування частини функцій і централізації іншій частині. Якщо всі функції централізовані, мова йде про колективну форму без самоврядування.

За способами оплати розрізняють такі форми організації праці, як:

- форма індивідуальної оплати праці,
- оплата по тарифній системі,
- оплата по тарифній системі із застосуванням коефіцієнтів,
- безтарифна оплата праці,
- комісійна оплата праці.

Якщо розглядати форми організації праці по взаємодії з керівництвом організації, тоді можна виділити форми, засновані на прямому підпорядкуванні, що діють на підставі договору оренди, підряду або контракту.

Використовуючи різні форми організації праці на підприємстві, потрібно

стежити за тим, щоб це підвищувало ефективність роботи і привабливість праці на підприємстві. Наприклад, не рекомендується поєднувати такі трудові операції, які сильно розрізняються за кваліфікацією використовуваної праці працівника (наприклад, підсобні роботи та висококваліфікована праця).

Для того, щоб обрана програма поєднання пройшла успішно, потрібно розробити карту організації праці на конкретному підприємстві. Поєднання різних професій, розширення зони обслуговування і заміна відсутнього працівника - це прогресивні форми організації праці. Під суміщенням мається на увазі виконання своїх посадових обов'язків плюс додаткова робота за іншою спеціальністю. Розширення зони обслуговування - це збільшення обсягу робіт з основної спеціальності працівника. Заміна відсутнього працівника - це виконання додаткових обов'язків цього працівника на час відпустки, хвороби, відрадження і т.д.

Такі форми направлені на скорочення числа працюючого персоналу, зниження витрат на виплату заробітної плати, зростання продуктивності праці без вкладення додаткових інвестицій. Ці форми організації праці можна застосовувати лише за письмової згоди працівника і не повинні призводити до погіршення якості продукції, що випускається. У працівника має бути невикористований час протягом робочого дня, коли у нього є можливість виконувати додаткову роботу.

Потрібно обов'язково стежити за тим, щоб працівник не був надмірно перевантажений і був в змозі виконувати роботу за суміщенням якісно протягом свого робочого дня. В іншому випадку суміщення може спричинити за собою погіршення результативності роботи.

Організація праці управлінського персоналу

Управлінська праця - вид трудової діяльності з виконання функцій управління в організації, призначенням якого є забезпечення цілеспрямованої і скоординованої діяльності трудового колективу з вирішення завдань, які стоять перед ним.

Продукт управлінської праці - управлінські рішення та практичні дії, необхідні для забезпечення функціонування об'єкта в необхідному режимі.

В залежності від функціональної ролі в процесі управління виділяють три основні категорії персоналу: керівники, спеціалісти та інші службовці.

Організація праці працівників управління являє собою складний і багатогранний процес. Початковим етапом НОТ управлінських працівників є вивчення використання робочого часу, що дозволяє виявити його втрати, їх

причини, розробити нові форми і методи виконання робіт.

Методи вивчення: самоаналіз, фотографія робочого дня, анкетне та усне опитування та ін.

Існують методи планування і розрахунку свого часу, визначення важливих і термінових справ, важливих і нетермінових, термінових, але неважливих справ і нетермінових і неважливих справ. І в залежності від ступеня терміновості і важливості визначається делегування виконання, часткове безпосереднє виконання або повністю самостійне виконання.

Самостійне заняття № _____

Тема: Технічне нормування праці.

Мета: Визначити і охарактеризувати технічне нормування праці, розглянути види норм праці.

Питання, що виносяться на самостійне вивчення:

- 1 Мета нормування праці.
- 2 Предмет та об'єкт нормування праці.
- 3.Норми затрат праці.

Література

- 1.Бойчик І. М. Економіка підприємства: Навч. посібник. — К.: Атіка, 2004.— 480 с.
- 2.Шваб Л. І. Економіка підприємства: Навч. посібник для студ. вищих навч. закладів. — 2-е вид. — К.: Каравела, 2005. — 568 с.
- 3.Шегда А. В., Харченко Т. Б., Сагайдак Ю. А., Пашнюк Л. О.Е 45 Економіка підприємства: збірник тестів і задач. Навчальний посібник. - К.:Центр учбової літератури, 2010. - 240 с.
- 4.Економіка підприємства: Підручник / За ред. С.Ф. Покропивного. - К.: КНЕУ, 2001. - 528 с.

Питання для самоконтролю:

- 1 Розкрити мету нормування праці.
- 2Визначити значення нормування праці.
- 3Що є об'єктом нормування часу?

1.Нині під нормуванням праці розуміють науковий метод вивчення процесу праці і встановлення на цих засадах науково обґрунтованої міри праці як необхідної та достатньої кількості і якості праці, що потребує виконання

певної роботи, виготовлення конкретної продукції у певних організаційно-технічних умовах виробництва.

Як професійна діяльність технічне нормування являє собою вид практичного економічного забезпечення процесу управління виробництвом на засадах науково обгрунтованих оцінок фактичних витрат живої праці, встановлення ефективної прогресивної міри її витрат у вигляді норм і нормативів при впровадженні кращих технологічних процесів, ноу-хау, оновленні та модернізації техніки, удосконалення організації виробництва і праці, своєчасного впровадження оновлених норм праці у виробництво.

Технічне нормування праці являє собою метод встановлення технічно обгрунтованих норм часу для виконання певної роботи (або встановлення норми виробітку на одиницю часу) на основі вивчення процесів праці на робочих місцях; розробки та впровадження заходів, спрямованих на поліпшення організації виробництва і праці.

Норми, визначені методами технічного нормування, сприяють підвищенню продуктивності праці та її матеріальному стимулюванню. Нормування праці на підприємстві виконує надзвичайно важливі функції, тому що норми є основою виробничого планування на всіх рівнях та організації виробництва і праці, підставою для правильного встановлення заробітної плати робітникам виробничої та невиробничої сфери, засобом врахування індивідуальних і колективних результатів праці, а також розповсюдження і закріплення передових ноу-хау. Слід відзначити, що жодну з цих функцій не можна розглядати як домінуючу, бо кожна спрямована на забезпечення економії робочого часу та підвищення ефективності його використання

Головною метою нормування, встановлення міри праці в ринкових умовах на кожному підприємстві є максимальне зменшення витрат виробництва за рахунок щільного використання робочого часу, вивільнення його від непродуктивних витрат. Міра праці являє собою робочий час, який необхідно вкласти у виробництво конкретної продукції, роботи або її частини. Тому практичні завдання технічного нормування праці полягають у забезпеченні економії робочого часу та всемірного підвищення ефективності його використання на конкретних робочих місцях у виробничих умовах діючого підприємства.

Завдання технічного нормування можна визначити як:

- встановлення нормативу часу на одиницю продукції;
- впровадження найбільш раціонального режиму використання устаткування, машин і механізмів;
- розробку найбільш раціональної структури виробничого процесу;

- впровадження ефективної організації праці робітника на робочому місці.

Необхідність технічного нормування праці обумовлена його роллю в системі економічної роботи на підприємстві як основи планування обсягів праці, чисельності персоналу і фонду заробітної плати. За допомогою технічного нормування праці визначають зміст, раціональну структуру і тривалість робочих процесів у часі; уточнюють виробничі плани підприємства та провідних його дільниць; створюють ефективну оплату праці персоналу; визначають науково обґрунтовану потребу підприємства та його підрозділів у трудівниках різних категорій, в першу чергу — робітниках.

Встановлення норм праці на окремі види робочих процесів і операцій дозволяє розраховувати й витримувати необхідні кількісні та якісні пропорції праці між цехами, виробництвами, робочими місцями. В умовах високомеханізованого та високоавтоматизованого виробництва, якому притаманний високий ступінь кооперування, без них неможливе і встановлення єдності, безперервності, узгодженості в роботі системи машин, реалізація переваг машинного виробництва. Не менше значення мають норми і всередині підприємства як еталони раціональної організації праці на кожному робочому місці. Важливу роль відіграє нормування як один з головних елементів організації оплати праці, оскільки норми витрат робочого часу одночасно стають і мірою винагороди за працю, маючи тісний зв'язок з тарифною системою, якістю та кількістю праці. Норми допомагають оцінити й порівняти результати роботи колективів у цілому та окремих членів колективу, стимулюють їх до творчого пошуку резервів виробництва.

Важливість науково обґрунтованого нормування праці при вирішенні завдань організації колективної праці полягає в тому, що воно допомагає розподілити роботу між виконавцями, забезпечити більш повне використання робочого часу, спроектувати раціональну організацію праці, вдосконалити її. Порівняння фактичних витрат робочого часу з нормативними є основою вибору найбільш раціональних форм функціонального та кваліфікаційного поділу праці з метою повного та ефективного використання фонду робочого часу, розстановки виконавців по робочих місцях. Тому нормування праці є основою формування бригад, визначення загальної трудомісткості належних до виконання робіт, розрахунків потрібної чисельності працівників за професіями та кваліфікацією, тобто є основою правильного визначення кількісного та якісного складу бригад, без надлишкової чисельності робітників. Отже, нормування праці являє собою велику рушійну силу підвищення ефективності виробництва.

2. Предметом нормування праці є тривалість у часі трудового процесу, його складу і послідовності складових частин.

Об'єктом нормування є доцільна діяльність людини фізичної чи розумової праці, тобто трудовий процес в його конкретному протіканні як складова виробничого процесу на робочому місці. Тому норми праці широко застосовуються у роботі підприємства і визначають ряд його економічних показників.

Безпосередній зміст діяльності працівників, що займаються нормуванням праці на підприємстві, включає: вивчення й аналіз кожного елемента виконуваної роботи і виробничих можливостей робочого місця та підрозділу; узагальнення передового виробничого досвіду організації виробництва і праці, впровадження раціональних прийомів і методів праці; проектування складу, регламенту та послідовності виконання трудових процесів (операцій) на основі даних аналізу; обґрунтування розроблених варіантів виконання робіт з технічної, економічної і психофізіологічної точок зору; встановлення норм праці (тобто визначення нормативних величин кожного з елементів трудового процесу), перевірку та уточнення їх у виробничих умовах; створення засад для впровадження цих норм. На підставі такого послідовного дослідження конкретної операції, її структури, методів виконання з'являється можливість розробки конкретних шляхів удосконалення та скорочення часу на виконання того чи іншого трудового елемента і як кінцевий результат — підвищення продуктивності праці.

А значення нормування праці, полягає в тому, що воно являє собою одну з найважливіших складових частин використання суспільної праці на рівні конкретних підприємств. Упровадження тут ефективного нормування дозволяє виявляти об'єктивні втрати робочого часу та достовірно встановлювати їх кількість, відшукувати наявні резерви збільшення продуктивності праці та підвищення ефективності виробництва, конструювати раціональний склад і структуру трудових процесів з більш повним використанням, робочого часу. Це стає засадами розробки обґрунтованих планів виробництва і праці, визначення реальної потреби в кількісному та якісному складі працівників

Отже, сучасне нормування праці, що переходить від недосконалого, ненаукового за підходами досвідно-статистичного нормування до застосування техніко-економічно та психофізіологічного обґрунтованих норм праці для всіх категорій працівників, стає міцною основою для планування чисельності працівників, доцільної їх розстановки, найбільш, ефективного використання техніки і можливостей людей. Нормування праці дозволяє оцінити ефективність праці шляхом порівняння з нормами фактичних її витрат, зіставляти результати праці, продуктивність праці робітників різних професій, використати отримані знання для усунення збиткової внутрішньовиробничої чисельності робітників як форми неофіційного прихованого безробіття.

3. Праця здійснюється у конкретних технічно-організаційних умовах у межах певного часу. Тому, визначивши, що предметом нормування праці є тривалість доцільної трудової діяльності людини, необхідно детально розглянути конкретні види об'єктів нормування праці як визначені своєрідністю поєднання виробничих і трудових процесів в умовах конкретних видів робочих місць. Поза технологією немає праці. Робота завжди виконується у певній послідовності з відповідними складовими, тобто за конкретною технологією. Трудовий процес, що аналізують при нормуванні праці, неможливо відокремити від техніки й технології, тобто від виробничого процесу. Між ними існує внутрішня єдність сутності ціле-спрямованої людської діяльності на отримання конкретного результату праці: предметів або послуг. Взаємозв'язок між виробничим і трудовим процесами тим тісніший і глибший, чим вищий ступінь науково-технічного прогресу в окремій ланці суспільного виробництва.

Різноманітність видів трудової діяльності людей обумовлює різноманітність об'єктів нормування праці. Найширше узагальнення дозволяє виділити дві форми витрат праці: витрати робочого часу та витрати робочої сили (фізичної та нервової енергії людини). Відповідно до цього виділяємо і дві групи об'єктів нормування праці: 1) ті, що характеризуються переважно витратами робочого часу; 2) ті, що характеризуються переважно витратами робочої сили.

Універсальною мірою праці і найширше вживаним об'єктом її нормування є робочий час. Він нормується на різних рівнях і різними видами норм. На державно-правовому рівні робочий час нормується, з одного боку, для забезпечення певної кількості праці, необхідної суспільству для його нормальної життєдіяльності, а з іншого — для дотримання прав людини на збереження здоров'я, відпочинок і всебічний розвиток (що передбачає наявність вільного часу). В Україні така норма робочого часу встановлюється відносно робочого тижня і становить 40 годин при нормальних умовах праці. В законодавчому порядку норма робочого часу скорочується при роботі в шкідливих умовах, а також для певних категорій працівників (неповнолітні, інваліди, матері малолітніх дітей, вагітні жінки).

На мікроекономічному рівні нормування робочого часу набуває вигляду встановлення норми часу на здійснення конкретних виробничих операцій. Для цього застосовується аналіз трудової структури виробничої операції за окремими мікроелементами (трудовими прийомами, трудовими діями, трудовими рухами).

Своєрідною формою нормування робочого часу є встановлення необхідної чисельності персоналу. В цьому випадку нормується також робочий час, тільки не одного, а кількісно визначеної групи працівників.

До другої групи об'єктів нормування праці належать встановлення обсягу роботи, зони обслуговування, а також норм витрати фізичної та нервової енергії.

При нормуванні обсягу роботи він встановлюється у вигляді нормованого завдання, як правило, у натуральних показниках, на зміну, місяць, навчальний рік тощо.

У промисловості поширеним об'єктом нормування праці є зона обслуговування. Вона визначається кількістю засобів виробництва, ефективну роботу яких може забезпечити один працівник або бригада.

Витрати фізичної і нервової енергії працівників найменш досліджені з-поміж усіх інших об'єктів нормування. Вони можуть характеризуватися темпом роботи, мірою зайнятості працівників протягом робочого часу, показниками втомленості тощо. З існуючих нормативних матеріалів для характеристики цих показників найбільше підходять норми тяжкості праці (під якою розуміємо сумарний вплив всіх факторів трудового процесу на організм людини). Складовими тяжкості праці є її інтенсивність, стан виробничого середовища та ін. Норми тяжкості праці регламентують допустимі навантаження на організм працівника і використовуються для обґрунтування часу на відпочинок, встановлення компенсації за несприятливі умови праці тощо.

Отже, об'єкти нормування праці дуже різноманітні й складні. Вони вимагають застосування складних і трудомістких методів аналізу для встановлення науково обґрунтованих норм.

Самостійне заняття № _____

Тема: Технічне нормування праці

Мета: Розглянути класифікацію витрат робочого часу.

Питання, що виносяться на самостійне вивчення:

1 Класифікація витрат робочого часу.

2 Розрахунки витрат робочого часу.

Література

1. Бойчик І. М. Економіка підприємства: Навч. посібник. — К.: Атіка, 2004. — 480 с.

2. Шваб Л. І. Економіка підприємства: Навч. посібник для студ. вищих навч. закладів. — 2-е вид. — К.: Каравела, 2005. — 568 с.

3. Шегда А. В., Харченко Т. Б., Сагайдак Ю. А., Пашнюк Л. О. Е 45 Економіка підприємства: збірник тестів і задач. Навчальний посібник. - К.: Центр учбової літератури, 2010. - 240 с.

Питання для самоконтролю:

1 Назвати напрямки використання робочого часу.

2 Визначити фактичну тривалість робочого дня.

1.3 позиції нормування праці виробничий процес можна розглядати як процес збільшення витрат часу на виготовлену продукцію. У зв'язку з цим перше питання, що виникає при розрахунку норм праці, полягає в тому, щоб визначити, які витрати часу є необхідними і повинні включатися в норму. Класифікація витрат часу може здійснюватися по відношенню до трьох елементів виробничого процесу: предмета праці, робітника і обладнання. Класифікація по відношенню до предмета праці є також і класифікацією по відношенню до виробничого процесу, бо в даному випадку йдеться про витрати часу, який необхідний для перетворення предмета праці в продукт праці. На основі цієї класифікації встановлюється склад витрат часу, що включаються в норму.

При розрахунку норм праці встановлюються витрати робочого часу: підготовчо-заключного, оперативного, обслуговування робочого місця, на відпочинок, особисті потреби і нормовані перерви, що регламентувалися. Час нормованих перерв, що регламентувалися з організаційно-технічних причин, об'єктивно зумовлений характером взаємодії робітників і обладнання.

Час перерв, що не регламентувалися, включає простій обладнання і робітників, викликаний порушеннями встановленої технології та організації виробництва. Ці перерви не включаються в норму часу. Для розрахунку норм праці істотне значення має ділення витрат часу.

До тих, що перекриваються відносять час виконання працівником тих елементів трудового процесу, що здійснюються в період автоматичної роботи обладнання. Що не перекривається є час виконання трудових прийомів (встановлення заготовки, контроль якості і т.под.) при зупиненому (непрацюючому) обладнанні і час на машинно-ручні прийоми.

Під час встановлення норм праці і аналізу витрат робочого часу останні діляться на нормовані і ненормовані. До нормованих відносяться необхідні для даних конкретних умов величини витрат основного, допоміжного часу, часу обслуговування робочого місця, на відпочинок і особисті потреби, перерви, що регламентувалися по організаційно-технічним причинам,

підготовку заключного часу. Сумарна величина цих витрат часу на одиницю продукції називається штучно-калькуляційним часом.

Раціональне використання робочого часу на підприємств починається із встановлення найдоцільніших режимів праці й відпочинку. Розрізняють змінний, добовий, тижневий місячний режими.

Змінний режим праці й відпочинку визначає тривалість змін, час їх початку і закінчення, тривалість і час початку і закінчення перерв у роботі.

Добовий режим праці й відпочинку включає кількість змін (циклів) за добу.

Тижневий режим праці й відпочинку передбачає різні графіки роботи, кількість вихідних днів за тиждень, роботу у вихідні чи святкові дні, порядок чергування змін.

Місячний режим праці й відпочинку визначає кількість робочих і неробочих днів у даному місяці, кількість працівників, які отримують відпустки, тривалість основних і додаткових відпусток.

Режими праці й відпочинку регулюються Кодексом законів про працю України.

Загальними вимогами до режимів роботи є:

дотримання встановленої законом загальної тривалості робочого часу;
забезпечення рівномірного чергування часу роботи і перерв між змінами, для чого розраховується тривалість циклу обороту змін — періоду, за який всі працівники відпрацюють у всіх змінах, передбачених графіком;
забезпечення повного використання обладнання і робочого часу для підвищення продуктивності праці;
обмеження кількості змінних графіків на підприємстві, оскільки це утруднює процес управління.

2. Для виявлення резервів раціональнішого використання фонду робочого часу працівників проводиться класифікація видів витрат робочого часу за такими напрямками:

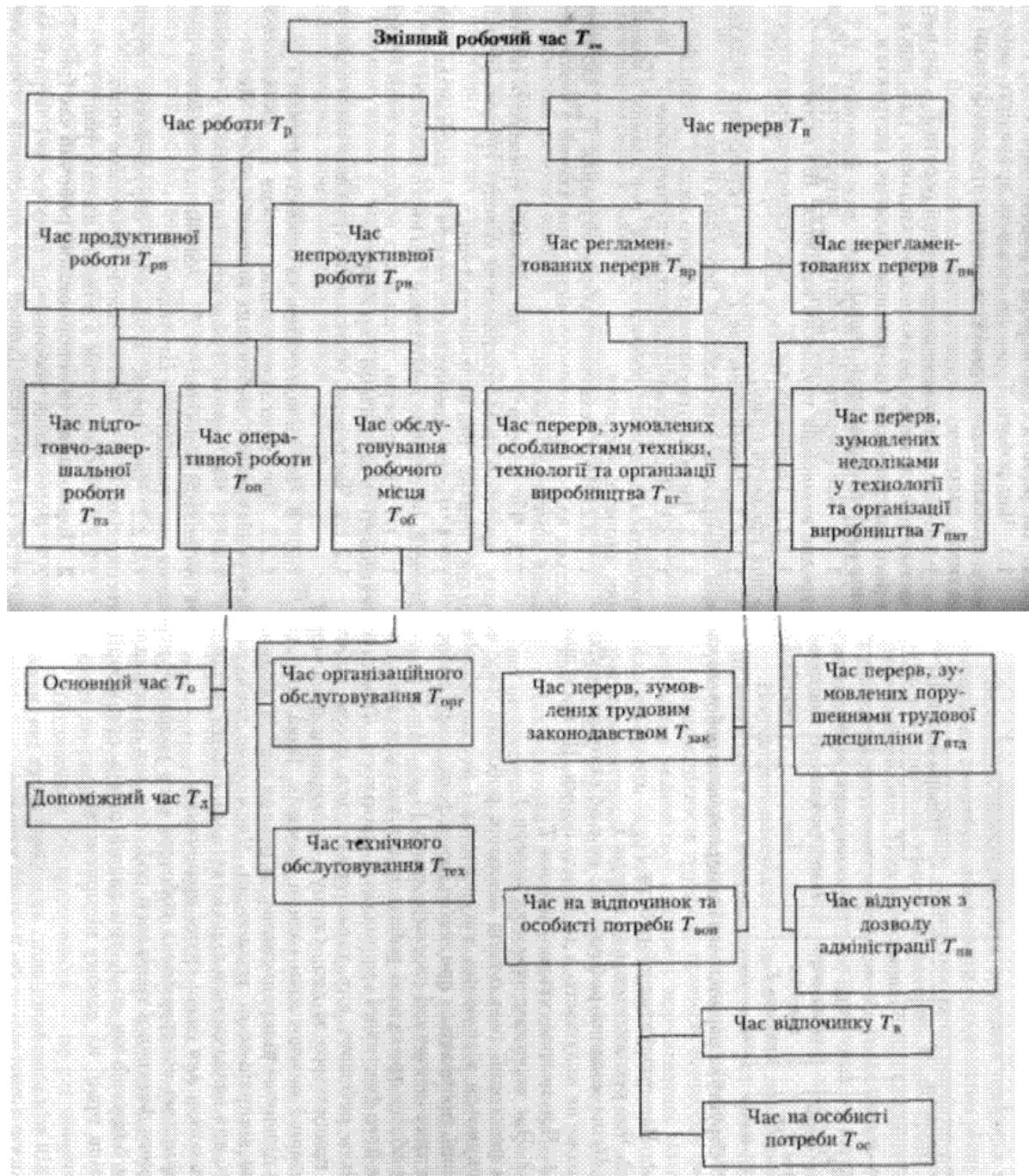
Час роботи і час перерв у роботі. Час роботи Γ — це загальна тривалість змінного часу, протягом якого працівник виконує трудові функції. Він включає наступне:

Час підготовчо-завершальної роботи $\Gamma_{\text{з}}$, ЩО витрачається на підготовку до виконання завдання, і дії, пов'язані з його завершенням (одержання завдання, інструктаж, здавання готової продукції тощо).

Час оперативної роботи $\Gamma_{\text{ш}}$ витрачається на безпосереднє виконання трудового завдання. Він включає:

Основний час $\Gamma_{\text{о}}$ — час безпосереднього перетворення предмета праці;

Допоміжний час $\Gamma_{\text{ч}}$ — час управління обладнанням, вимірювання показників, переходів тощо.



Час обслуговування робочого місця $T_{об}$ складається з:

Часу організаційного обслуговування $T_{орг}$, що витрачається на догляд робочого місця, пов'язаний з виконанням змінного завдання;

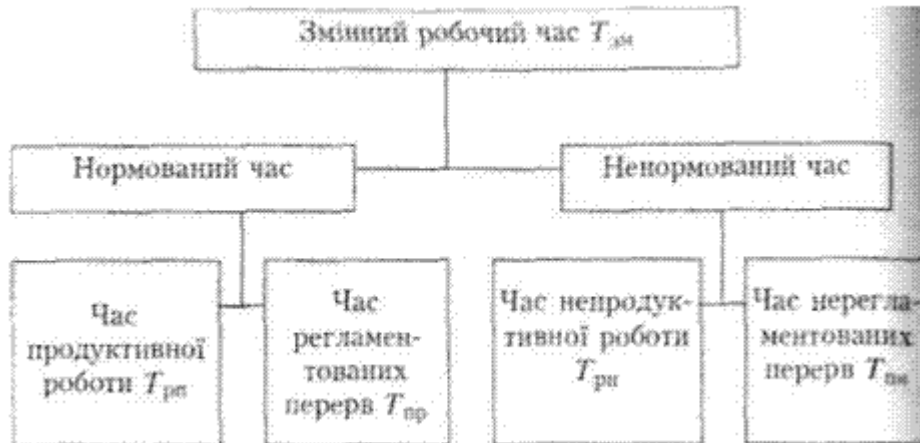
Часу технічного обслуговування $T_{тех}$, що витрачається на догляд робочого місця, пов'язаний з виконанням даної конкретної роботи.

Час перерв $T_{п}$ — це загальна тривалість змінного часу, протягом якого працівник не виконує трудові функції з різних причин. Він включає наступне:

Час регламентованих перерв $T_{пр}$ заздалегідь передбачений, об'єктивно необхідний. До нього належать:

Час перерв, зумовлених особливостями техніки, технології та організації виробництва $T_{пт}$

Час перерв, обумовлених трудовим законодавством T ;
 Час на відпочинок та особисті потреби G .
 Час нерегламентованих перерв ТПШ складається з непередбачуваних, небажаних зупинок в роботі. Це:
 Час перерв, зумовлених недоліками у технології та організації виробництва G , наприклад перебоями постачання, несправністю устаткування;
 Час перерв, зумовлених порушеннями трудової дисципліни G — запізненнями, прогулами тощо;
 Час відпусток з дозволу адміністрації T_t .
 Нормований та ненормований робочий час .



Нормований робочий час включає всі затрати часу, що є об'єктивно необхідними для виконання конкретного завдання, а отже підлягають нормуванню. Це наступне:

Час продуктивної роботи G .

Час регламентованих перерв G .

Ненормований робочий час не є об'єктивно необхідним, а отже не включається до складу норми. Це наступне:

Час непродуктивної роботи $7V$.

Час нерегламентованих перерв G .

Для реєстрації результатів вивчення робочого часу використовуються відповідна документація і методи обробки інформації, проводяться при необхідності фотографії робочого дня і хронометражні спостереження. Для обліку тривалості робочого дня застосовуються показники його фактичної і нормальної тривалості. Фактична тривалість робочого дня характеризується часом роботи одного працюючого за день (зміну), включаючи понаднормові години і виключаючи години простоїв. Вона розраховується діленням відпрацьованих за певний період людино-годин на відпрацьовані людино-дні. Нормальна тривалість робочого дня визначається кількістю годин роботи, встановленою законом для даної групи працівників. Коефіцієнт використання робочого часу розраховується діленням фактичної тривалості робочого дня на нормальну. Чим ближчий він до 1, тим вищий рівень організації і дисципліни.

Тема: Технічне нормування праці.

Мета: Розглянути структуру норм часу та методику розрахунку норм.

Питання, що виносяться на самостійне вивчення:

1 Структура норм часу.

2 Методика розрахунку норм часу.

Література

1. Бойчик І. М. Економіка підприємства: Навч. посібник. — К.: Атіка, 2004. — 480 с.

2. Шваб Л. І. Економіка підприємства: Навч. посібник для студ. вищих навч. закладів. — 2-е вид. — К.: Каравела, 2005. — 568 с.

3. Шегда А. В., Харченко Т. Б., Сагайдак Ю. А., Пашнюк Л. О. Е 45 Економіка підприємства: збірник тестів і задач. Навчальний посібник. - К.: Центр учбової літератури, 2010. - 240 с.

4. Економіка підприємства: Підручник / За ред. С.Ф. Покропивного. - К.: КНЕУ, 2001. - 528 с.

Питання для самоконтролю:

1 Розкрити поняття норма часу.

2 Що визначає норма обслуговування?

3 На основі чого визначаються дослідно-статистичні норми?

1. На підприємствах застосовують різні види норм праці. Найпоширеніші з них наступні:

Норма часу – це максимально допустимі витрати робочого часу (в люд/год., люд/хв.) на виготовлення одиниці продукції робітником (бригадою робітників) при найбільш повному використанні устаткування за певних організаційно-технічних умов.

У норму часу входить тільки нормований час. Вона складається з таких елементів:

$N_{ч} = T_{оп} + T_{орм} + T_{воп} + T_{пр} + T_{пз}$

де $N_{ч}$ — технічно обґрунтована норма часу на виготовлення одиниці продукції;

$T_{оп}$ — затрати оперативного часу;

$T_{орм}$ — витрати часу на обслуговування робочого місця;

Твоп — перерви на відпочинок і особисті потреби;

Тпр — регламентовані перерви з організаційно-технічних причин;

Тпз — витрати підготовчо-завершального часу.

Перші елементи утворюють так звану норму штучного часу (Тшт):

$T_{шт.} = T_{оп} + T_{орм} + T_{воп} + T_{пр}$

2. В умовах масового виробництва підготовчо-завершальний час не враховують під час розрахунку норми часу, оскільки питома вага цієї категорії затрат часу в загальному балансі робочого часу незначна. Тому склад норми часу в масовому виробництві збігається зі структурою норми штучного часу.

В умовах серійного й одиничного виробництва до складу норми часу включають підготовчо-завершальний час у тій кількості, в якій він припадає на кожну одиницю заготовок або деталей певної партії. У цьому випадку норму часу розраховують за формулою:

ер14

де Нч — норма часу;

n — кількість виробів у партії, шт.;

Тшт — норма штучного часу, хв.;

Тпз — норма підготовчо-завершального часу на партію виробів [3].

2) Норма виробітку, яка визначає кількість продукції, яку потрібно виготовити, або обсяг роботи, який має бути виконаний за одиницю робочого часу. Норми виробітку вимірюються в натуральних одиницях (штуках, метрах) і виражають необхідний результат діяльності працівників.

ер15

де Тзм – тривалість зміни.

На деяких виробництвах використовують нормоване завдання, що визначає необхідний асортимент і обсяг робіт, що мають бути виконані одним працівником або групою (бригадою, ланкою) за даний відрізок часу (зміну, добу, місяць). Нормоване завдання, як і норма виробітку, визначає необхідний результат діяльності працівників. Проте нормоване завдання можна встановлювати не тільки в натуральних одиницях, а й в нормо-годинах, нормо-гривнях.

3) Норма обслуговування визначає кількість одиниць устаткування, робочих місць, квадратних метрів площі, які обслуговуються одним робітником або бригадою. Норма обслуговування визначається регламентом роботи обладнання та розраховується на підставі норми часу обслуговування:

ер16

де норма часу обслуговування (Нч.о.) – регламентований час, що встановлюється на обслуговування одиниці обладнання, що розраховується:

$H \text{ часу обл.} = H_{\text{ч}} \times N \times K$

де $H_{\text{ч}}$ – норма часу на виконання одиниці обсягу робіт з обслуговування;
 N – кількість одиниць обсягу роботи з обслуговування одиниці обладнання, робочого місця;

K – коефіцієнт, який враховує виконання робітником допоміжних, не властивих йому функцій, не врахованих нормою часу.

4) Норма чисельності робітників, за якими встановлюють кількість робітників тієї чи іншої категорії, потрібну для виконання певного обсягу робіт.

5) Норми керованості (кількості підлеглих) визначають кількість працівників, яка має бути безпосередньо підпорядкована одному керівникові.

Норми праці за ступенем обґрунтованості поділяються на технічно обґрунтовані й дослідно-статистичні.

Технічно обґрунтовані норми праці є прогресивнішими і відповідають сучасному рівню розвитку виробництва, їх розробляють після ретельного вивчення елементів виробничого процесу, затрат часу з урахуванням раціонального використання виробничих можливостей робочого місця і передових методів праці.

Застосування технічно обґрунтованої норми потребує:

- робітника-виконавця відповідної кваліфікації, продуктивність праці якого має перевищувати середню продуктивність праці робітників, зайнятих на аналогічних операціях, і відповідати сталим досягненням передовиків виробництва, а не їхнім окремим рекордним досягненням;
- поділу технологічного процесу на окремі операції і послідовності їх виконання з урахуванням можливостей устаткування, яке використовується, масштабу виробництва і технічних вимог, що ставляться до якості виробів;
- застосування найдосконалішого для певних виробничо-технічних умов технологічного і транспортного оснащення, найвигідніших режимів роботи устаткування;
- найраціональнішої в певних виробничих умовах організації робочого місця та раціональних способів виконання трудових прийомів і дій робітника;
- своєчасного забезпечення робочого місця всім необхідним.

Дослідно-статистичні норми визначають на основі досвіду і статистичних звітних даних. Вони звичайно бувають заниженими, легко перевиконуються навіть за низької продуктивності праці, приховують недоліки в організації праці і виробництва.

Головним недоліком цих норм є те, що вони не фіксують наявні вади в організації праці, не відображають наукові досягнення і не орієнтують на передовий досвід, бо узагальнюють лише звітно-статистичні відомості. Як правило, рівень дослідно-статистичних норм знижений, тому їх легко перевиконують. Це відбувається, як правило, тому, що цей тип норм не враховує повною мірою організаційні й технічні умови виробництва. Вони не є прогресивними, тобто не враховують зростання технічної озброєності,

впровадження нової техніки, поліпшення його організації виробництва та вдосконалення праці.

Самостійне заняття № _____

Тема: Оплата праці на підприємстві

Мета: Визначити сутність організації заробітної плати та розглянути їх принципи .

Питання, що виносяться на самостійне вивчення:

1 Сутність поняття «заробітна плата».

2 Функції заробітної плати.

Література

1. Бойчик І. М. Економіка підприємства: Навч. посібник. — К.: Атіка, 2004.— 480 с.

2. Шваб Л. І. Економіка підприємства: Навч. посібник для студ. вищих навч. закладів. — 2-е вид. — К.: Каравела, 2005. — 568 с.

3. Шегда А. В., Харченко Т. Б., Сагайдак Ю. А., Пашнюк Л. О. Економіка підприємства: збірник тестів і задач. Навчальний посібник. - К.: Центр учбової літератури, 2010. - 240 с.

4. Економіка підприємства: Підручник / За ред. С.Ф. Покропивного. - К.: КНЕУ, 2001. - 528 с.

Питання для самоконтролю:

1 Розкрити поняття «заробітна плата».

2 Що таке ринок праці?

3 В чому полягає відтворювальна функція заробітної плати?

1. Заробітна плата — це одна з найскладніших економічних категорій і одне з найважливіших соціально-економічних явищ. Оскільки вона, з одного боку, є основним (і часто єдиним) джерелом доходів найманих працівників, основою матеріального добробуту членів їхніх сімей, а з іншого боку, для роботодавців є суттєвою часткою витрат виробництва і ефективним засобом мотивації працівників до досягнення цілей підприємства, то питання організації заробітної плати і формування її рівня разом з питаннями забезпечення зайнятості складають основу соціально-трудова відносин у суспільстві, бо включають нагальні інтереси всіх учасників трудового

процесу.

Сутність поняття "заробітна плата" складна і багатостороння, тому розглядати її потрібно з різних позицій.

По-перше, заробітна плата — це економічна категорія, що відображає відносини між роботодавцем і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості. В цьому розумінні доречнішим є поняття "оплата праці", яка, крім власне заробітної плати, включає і інші витрати роботодавця на робочу силу.

По-друге, заробітна плата — це винагорода або заробіток, обчислений у грошовому виразі, який за трудовим договором роботодавець сплачує працівникові за роботу, яку виконано або має бути виконано. Це загальноновизнане визначення, що найточніше відповідає терміну "заробітна плата".

По-третє, в умовах ринкової економіки заробітна плата — це елемент ринку праці, що складається в результаті взаємодії попиту на працю і її пропозиції і виражає ринкову вартість використання найманої праці. В цьому розумінні найчастіше вживаються усереднені показники ставок оплати одиниці (наприклад, людино-години) праці певної якості.

По-четверте, для найманого працівника заробітна плата — це основна частина його трудового доходу, який він отримує в результаті реалізації здатності до праці і який має забезпечити об'єктивно необхідне відтворення робочої сили.

По-п'яте, для підприємця заробітна плата — це елемент витрат виробництва, і водночас головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці.

2. Сутність заробітної плати виявляється у функціях, які вона виконує в процесі суспільного відтворення. Виходячи з комплексного розуміння сутності заробітної плати, з'ясуємо значення притаманних їй функцій.

Винятково важлива роль заробітної плати в механізмі функціонування ринкової економіки зумовлена тим, що вона має виконувати багато функцій (серед вчених-економістів немає єдиної думки щодо їх кількості). На нашу думку, найважливішими з них є такі.

Відтворювальна функція полягає у забезпеченні працівників та членів їхніх сімей необхідними життєвими благами для відновлення робочої сили, для відтворення поколінь. В ній реалізується економічний закон зростання потреб. Ця функція тісно пов'язана з особливостями державного регулювання заробітної плати, із встановленням на державному рівні такого її мінімального розміру, який би забезпечував відтворення робочої сили.

Стимулююча функція заробітної плати полягає у встановленні залежності її розміру від кількості й якості праці конкретного працівника, його трудового внеску в результати роботи підприємства. Ця залежність повинна бути такою, щоб заохочувати до постійного покращання результатів праці.

Регулююча, або ресурсно-розміщувальна функція заробітної плати полягає в оптимізації розміщення робочої сили за регіонами, галузями господарства, підприємствами з урахуванням ринкової кон'юнктури. Формування

ефективно функціонуючого ринку праці передбачає свободу кожного найманого працівника вільно обирати місце прикладання своєї праці, а його прагнення до підвищення життєвого рівня обумовлює професійні переміщення у пошуках такої роботи, яка б максимально задовольняла зростаючі потреби. Іншими словами, в ринкових умовах вища заробітна плата на ефективніших робочих місцях стимулює перехід сюди працівників з неефективних робочих місць.

А. Соціальна функція заробітної плати відображає міру живої праці при розподілі фонду споживання між найманими працівниками і власниками засобів виробництва. Заробітна плата виступає індивідуальною часткою працівника в новоствореному доході у відповідності з його трудовим внеском. Соціальне значення цієї функції заробітної плати полягає у забезпеченні соціальної справедливості, по-перше, при розподілі доходу між найманими працівниками і власниками засобів виробництва, і по-друге, при розподілі між найманими працівниками у відповідності з результатами їхнього трудового внеску.

Функція формування платоспроможного попиту населення. Її призначення — узгодження платоспроможного попиту, під яким розуміємо форму виявлення потреб, забезпечених грошовими коштами покупців, з одного боку, і виробництва споживчих товарів — з іншого. Оскільки платоспроможний попит формується під дією двох основних факторів — потреб та доходів населення, то за допомогою заробітної плати в ринкових умовах встановлюються пропорції між товарною пропозицією та попитом.

Навіть неспеціаліст розуміє, що в сучасних умовах заробітна плата в Україні повною мірою не виконує жодну із зазначених функцій. Впродовж багатьох років (навіть десятиріч) заробітна плата в Україні підтримувалася на соціально низькому рівні. Нині для більшості найманих працівників вона перетворилася на невелику (та ще й негарантовану) соціальну виплату, що дозволяє пережити, перебути важкі часи, але ніяк не досягти добробуту.

Штучне стримування заробітної плати призвело до того, що нині витрати на заробітну плату в Україні в розрахунку на одиницю валового національного продукту майже вдвоє нижчі, ніж у країнах з розвинутою ринковою економікою. Разом з тим трудомісткість виготовлення продукції перевищує досягнуту в зазначених країнах нерідко в 3 — 4 рази.

Низький рівень заробітної плати не сприяє зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці. Разом з тим, використовуючи дешеву робочу силу, підприємці не зацікавлені підвищувати продуктивність праці, вкладаючи кошти в оновлення виробничих фондів та розвиток персоналу. Дешева робоча сила зумовлює не лише низький рівень продуктивності праці, але і низьку якість продукції, і в зв'язку з цим її неконкурентоздатність. Низький рівень заробітної плати є основною причиною небаченого розростання прихованого безробіття і значного падіння платоспроможного попиту населення. Отже, низький рівень заробітної плати є не лише наслідком, а однією з найголовніших причин тривалого перебування економіки України у кризовому стані.

Тому надзвичайно актуальним завданням є перебудова організації заробітної плати, проведення відповідної реформи з метою забезпечення поетапного підвищення заробітної плати і створення ефективного мотиваційного механізму, який ґрунтується на поєднанні економічних стимулів і соціальних гарантій.

Перший етап реформи заробітної плати має включати запровадження у повному обсязі та реалізацію на практиці всіх положень Закону України "Про оплату праці", введеного в дію 1 травня 1995 р., але ще й досі фактично не повністю функціонуючого. Заробітна плата має реформуватися у контексті загальної соціально-економічної політики.

Нові підходи до організації заробітної плати повинні спиратися на чітку систему основоположних принципів, що відіграють роль тактичних і стратегічних напрямків у реформуванні відносин розподілу. Для забезпечення реалізації заробітною платою зазначених вище функцій необхідне дотримання таких найважливіших принципів:

Підвищення реальної заробітної плати мірою зростання ефективності виробництва та праці. Порушення цього принципу може призвести, з одного боку, до виплати незароблених грошей, а значить до інфляції, знецінення отриманої номінальної заробітної плати, що в кінцевому рахунку веде до зниження реальної заробітної плати. З іншого боку, може виплачуватися занижена заробітна плата, що не відповідає ефективності трудового внеску працівника і призводить до неможливості задовольнити потреби людей, зменшує платоспроможний попит населення.

Диференціація заробітної плати в залежності від трудового внеску працівника в результати діяльності підприємства, від змісту і умов праці, від місцеположення підприємства, його галузевої належності. Цей принцип заснований на необхідності посилення матеріальної зацікавленості працівників у підвищенні кваліфікації, у виконанні більш складної роботи, забезпеченні високої якості продукції. При цьому потрібно враховувати різницю у кількості й вартості матеріальних благ, необхідних для відтворення робочої сили в різних умовах праці, економічних та географічних умовах життя.

Однакова оплата за однакову працю. В умовах ринкової економіки цей принцип слід трактувати, по-перше, як недопущення дискримінації у оплаті праці за статтю, віком, національністю тощо, і по-друге, як принцип справедливості при розподілі всередині підприємства, що передбачає адекватну оцінку праці через її оплату.

Державне регулювання оплати праці, що включає законодавство і угоди в сфері праці, податкову систему, встановлення залежності між динамікою індивідуальних доходів і інфляцією. Засобом державного регулювання оплати праці, що забезпечує соціальну захищеність низькооплачуваних працівників, є встановлення мінімальної заробітної плати.

Врахування впливу ринку праці. Ринок праці — це та сфера, де в кінцевому підсумку формується оцінка різних видів праці. Заробітна плата (і можливості зайнятості) кожного працівника знаходиться в тісній залежності

від його положення на ринку праці, від співвідношення попиту і пропозиції праці певної якості. Тому на ринку праці представлений широкий діапазон розмірів заробітної плати як на державних і приватних підприємствах, так і у неформальному секторі, де відсутній будь-який соціальний і правовий захист і умови оплати праці цілком визначаються роботодавцем. Однак у будь-якому випадку в ринкових умовах роботодавець не зможе набрати і втримати робочу силу потрібної якості, не забезпечивши конкурентоздатний на даному ринку праці рівень її оплати.

Простота, логічність і доступність форм і систем оплати праці, що забезпечують широку інформованість працівників про суть систем оплати праці. Стимул стає стимулом лише у тому випадку, коли у працівників є про нього інформація, і вона зрозуміла їм як неспеціалістам у галузі економіки праці. Виконавці повинні чітко уявляти, у яких саме випадках розмір заробітної плати, тобто рівень їхнього матеріального добробуту, буде підвищуватися.

Самостійне заняття № _____

Тема: Організація допоміжних виробництв і обслуговуючих господарств

Мета: Навчити організовувати енергетичне господарство

Питання, що виносяться на самостійне вивчення:

- 1 Роль, завдання і структура енергетичного господарства
- 2 Організації раціонального використання енергоресурсів

Література

- 1.Бойчик І. М. Економіка підприємства: Навч. посібник. — К.: Атіка, 2004.— 480 с.
- 2.Шваб Л. І. Економіка підприємства: Навч. посібник для студ. вищих навч. закладів. — 2-е вид. — К.: Каравела, 2005. — 568 с.
- 3.Шегда А. В., Харченко Т. Б., Сагайдак Ю. А., Пашнюк Л. О.Е 45 Економіка підприємства: збірник тестів і задач. Навчальний посібник. - К.:Центр учбової літератури, 2010. - 240 с.
- 4.Економіка підприємства: Підручник / За ред. С.Ф. Покропивного. - К.: КНЕУ, 2001. - 528 с.

Питання для самоконтролю:

1. Які види енергії споживаються на підприємстві?
2. Перерахуйте основні завдання енергетичного господарства.
3. Охарактеризуйте складові загальних витрат енергії на підприємстві.
4. Як визначається потреба в різних видах енергії?
5. Перерахуйте основні заходи щодо зниження витрат енергії.

1 Роль, завдання і структура енергетичного господарства

Сучасні підприємства машинобудування є найбільшими споживачами енергії та енергоносіїв, зокрема електроенергії, палива, пари, стисненого повітря, води та ін.

За характером використання споживана енергія поділяється на силову, технологічну і виробничо-побутову. Силова енергія надає руху технологічному устаткуванню підйомно-транспортним засобом; технологічна використовується для зміни властивостей і стану матеріалів (плавлення, термообробка та ін.); виробничо-побутова витрачається на освітлення, вентиляцію, опалення та ін.

Річні витрати на споживану енергію на підприємствах досить значні, а їхня частка в собівартості продукції нині досягає 25—30%.

Основними завданнями енергетичного господарства є:

— безперервне забезпечення підприємства, його підрозділів і робочих місць усіма видами енергії з дотриманням установлених для неї параметрів — напруги, тиску, температури та ін.;

— раціональне використання енергетичного устаткування, його ремонт і обслуговування;

— ефективне використання й ощадлива витрата в процесі виробництва всіх видів енергії.

Економія енергії досягається втіленням у життя таких заходів:

— ліквідація й зниження прямих втрат енергії в мережах і місцях її споживання (несправний-стан електромереж, з'єднань трубопроводів, шлангів, кранів, вентилів та ін.);

— упровадження у виробництво високоекономічних технологічних процесів, приладів, устаткування (впровадження електроіндуктивного нагрівання деталей під час термообробки замість нагрівання в електропечах опору знижує затрату електроенергії більше ніж у 2 рази);

— застосування найбільш вигідних режимів роботи технологічного й енергетичного устаткування, що забезпечують повне використання потужності електромоторів і трансформаторів, зменшення холостих ходів енергії (підвищується коефіцієнт потужності в мережах);

— вторинне використання енергоресурсів — тепла (відхідних газів печей, відпрацьованої пари ковальських цехів, тепла охолоджуваної води та ін.);

— організація чіткого планування, нормування видачі, обліку й контролю за споживанням енергії (складання паливного й енергетичного балансів за кожним видом енергії).

Для здійснення перерахованих завдань, а також для розроблення й упровадження заходів щодо економії всіх видів енергії на підприємствах створюються енергетичні господарства, структура яких залежить від багатьох чинників: типу виробництва, обсягу випуску продукції, енергоємності продукції, розвитку кооперації з іншими підприємствами та ін.

На великих підприємствах енергетичне господарство очолює управління головного енергетика (УГЕ), на середніх підприємствах — відділ головного енергетика (ВГЕ), на малих підприємствах — енергомеханічний відділ на чолі з головним механіком. Головний енергетик є заступником головного механіка.

До складу енергетичного господарства середнього підприємства належать: відділ головного енергетика, електросиловий цех (або ділянка), тепло- або паросиловий цех, електроремонтний і слабострумний цехи.

Відділ головного енергетика очолює головний енергетик заводу, що підпорядковується головному інженерові.

У складі ВГЕ створюються такі функціональні підрозділи: бюро ППР, технічне бюро, планово-виробничі бюро і бюро енерговикористання.

Бюро ППР планує, контролює й обліковує виконання всіх видів ремонтних робіт енергетичного устаткування, інспектує правильність експлуатації; веде паспортизацію й облік усіх видів його енергетичного устаткування; установлює номенклатуру, строки служби, норми видачі й ліміти на запасні частини й куповані матеріали; планує виготовлення або закупівлю матеріальних цінностей для ремонту.

Технічне бюро здійснює всю технічну підготовку виробництва системи ППР.

Планово-виробниче бюро здійснює планування потреб підприємства в різних видах енергії й енергоресурсів, яке полягає у складанні енергетичних балансів, що поділяються на планові й звітні.

Плановий енергобаланс використовується для обґрунтування потреб підприємства в енергії й енергоресурсах.

Звітний енергобаланс призначений для контролю за фактичним енергоспоживанням, для аналізу використання енергії, а також для оцінки якості роботи енергоцехів.

Основою для складання планових енергобалансів є питомі норми видачі енергії, палива та ін., а також планові завдання з випуску продукції основного виробництва.

Бюро енерговикористання займається нормуванням видачі енергії та питаннями її раціонального використання.

Електросиловий цех включає такі ділянки:

— електростанцію з електричними мережами, що приймає, перетворює напругу у необхідне й доставляє електроенергію заводським споживачам; при цьому основне устаткування — трансформатори, моторогенератори, установки, електродвигуни високої напруги;

— монтажну ділянку, що відповідає за підведення електромереж до знову встановлюваного устаткування й провадить ремонт діючих електромереж.

Тепло- або паросиловий цех об'єднує такі ділянки:

— парокотельну з трубопроводами, що подає пару й гарячу воду споживачам; її основне устаткування — парові казани установки для підігріву води;

— водонасосну станцію й каналізацію з водопровідними й каналізаційними мережами;

— компресорну станцію, що постачає цехи стисненим повітрям; її основне устаткування — компресори;

— азотно-кисневу, газогенераторну й ацетиленову підстанції.

Електроремонтний цех виконує всі види ремонтів енергетичного устаткування відповідно до системи ППР, а також ремонт електричної частини технологічного устаткування. Слабострумний цех включає ділянку зв'язку й сигналізації, що обслуговує телефонну мережу, радіозв'язок, електрогодиномери установки, диспетчерський зв'язок та ін.; ділянку з обслуговування контрольно-вимірювальних приладів і засобів автоматики й телемеханіки.

2 Організації раціонального використання енергоресурсів

Комплексний підхід до організації раціонального використання енергоресурсів передбачає техніко – економічний аналіз резервів економії енергоресурсів, розробку планів організаційно – технічних міроприємств і їх реалізацію.

Економія енергоресурсів досягається за рахунок інтенсифікації технологічних процесів і впровадження нової техніки і прогресивної технології, скорочення норм розходу на виробництво продукції, зменшення

витрат енергії, робота обладнання в економних режимах, використання вторинних енергоресурсів.

Резерви економії розподіляють:

1. 60 – 70 % дає розробка і використання нової більш економного енергоспоживання обладнання, застосування менше енергомістких технологій, застосування засобів автоматизації і контролю;
2. 20 – 25 % можна отримати шляхом зниження енергоресурсів на стадії споживання і при передачі, транспортуванні і зберіганні енергоресурсів;
3. 10 – 15 % можуть давати організаційно – технічні міроприємства, в т.ч. використання вторинних енергоресурсів.

Самостійне заняття № _____

Тема: Капітальне будівництво

Мета: Ознайомитись з поняттям капітальне будівництво

Питання, що виносяться на самостійне вивчення:

- 1 Поняття капітального будівництва
- 2 Види капітального будівництва

Література

- 1.Бойчик І. М. Економіка підприємства: Навч. посібник. — К.: Атіка, 2004.— 480 с.
- 2.Шваб Л. І. Економіка підприємства: Навч. посібник для студ. вищих навч. закладів. — 2-е вид. — К.: Каравела, 2005. — 568 с.
- 3.Шегда А. В., Харченко Т. Б., Сагайдак Ю. А., Пашнюк Л. О.Е 45 Економіка підприємства: збірник тестів і задач. Навчальний посібник. - К.:Центр учбової літератури, 2010. - 240 с.
- 4.Економіка підприємства: Підручник / За ред. С.Ф. Покропивного. - К.: КНЕУ, 2001. - 528 с.

Питання для самоконтролю:

- 1 Дати визначення поняттю капітальне будівництво.
- 2 Назвати види капітального будівництва.
- 3 Охарактеризувати будівельний комплекс в масштабі країни.
- 4 Дати характеристику консервації як виду капітального будівництва.

1 Поняття капітального будівництва

Термін “капітальне будівництво” використовується в двох основних значеннях, перше з яких визначає капітальне будівництво як комплексну галузь економіки сфери матеріального виробництва, завдання якої - інвестування, відтворення основних фондів, перетворення інвестицій в будівельну продукцію.

Будівельна продукція відмежовується від продукції промисловості, сільського господарства, транспорту та інших галузей народного господарства. Будівельна продукція - це економічне поняття, яке означає закінчене виробництвом будівництво, підготовлені до використання й прийняття в експлуатацію об'єкти виробничого і невиробничого призначення (підприємства, будівлі, споруди).

Будівельна продукція класифікується на види. Видами будівельної продукції є об'єкти різних галузей народного господарства: промисловості, сільського господарства, транспорту, зв'язку тощо. Класифікатор будівельної продукції містить понад 1700 її найменувань. Різноманітність будівельної продукції залежить від використання великої кількості різноманітних матеріалів та призначенням цієї продукції.

Як вже зазначалось, капітальне будівництво як галузь економіки є комплексною за своїм характером і складом. Комплексність цієї галузі полягає в тому, що вона (ця галузь) включає різнопрофільні підприємства: загальнобудівельні, проектні, вишукувальні, виробництва будівельних матеріалів, будівельної механізації (транспортні), інжинірингові тощо. В законодавстві і спеціальній літературі не випадково часто застосовується термін “будівельний комплекс” - стосовно економіки (народного господарства) країни або певних її регіонів (територій) чи галузей народного господарства.

Будівельний комплекс в масштабі країни - це сукупність галузей народного господарства, підприємств та організацій, які виробляють будівельну продукцію для потреб економіки країни та експортування її за кордон (наприклад, будівельні матеріали, проектну продукцію тощо). До складу цього комплексу входять:

- інвестори усіх форм власності;
- проектні та проектно-вишукувальні підрядні організації;
- загальнобудівельні та спеціальнобудівельні підрядні організації;
- підприємства промисловості будівельних матеріалів, конструкцій та виробів;
- підприємства, що виробляють будівельну техніку;

- підприємства будівельної механізації;
- інвестиційні банки;
- страхові організації, що спеціалізуються на страхуванні будівельних ризиків;
- посередницькі та інжинірингові організації, що надають відповідні послуги учасникам будівельних правовідносин;
- органи державного та регіонального регулювання будівельних правовідносин, у т. ч. органи державного архітектурно-будівельного контролю.

У межах окремих галузей і територій будівельні комплекси в сучасний період організовані як господарські системи, що очолюються господарськими об'єднаннями (концерном “Укрцемент”, корпорацією “Укрмонтажспецбуд”), а також - холдинговими компаніями, такими, як “Київміськбуд” та інші.

Термін “капітальне будівництво” використовується і в іншому значенні - як форма інвестиційної діяльності, а саме: господарської діяльності щодо виробництва основних фондів народного господарства, що полягає у здійсненні суб'єктами інвестиційної діяльності практичних дій щодо реалізації інвестицій в будівельну продукцію.

Як інвестиційна діяльність капітальне будівництво — це виконання робіт (вишукувально-розвідувальних, проектних, загальнобудівельних і спеціально-будівельних - монтажних, пусконаладжувальних, робіт щодо упорядкування (озеленення) територій та ін.). Названі роботи виконуються різнопрофільними будівельними організаціями.

Функціональним відомством з питань капітального будівництва є Державний комітет з будівництва та архітектури (Держбуд України), який здійснює державне регулювання в сфері капітального будівництва шляхом: видання державних будівельних норм і правил, державних стандартів; забезпечення через систему відповідних органів державної експертизи інвестиційних проектів будівництва, ліцензування будівельних і пов'язаних з ними робіт, сертифікації будівельної продукції; забезпечення здійснення державного архітектурно-будівельного нагляду за якістю будівельних робіт тощо.

2 Види капітального будівництва

Капітальне будівництво як різновид інвестиційної діяльності неоднорідне. Воно розмежовується залежно від форм виробництва і відтворення основних фондів.

— Відповідно до цього розрізняють такі види капітального будівництва:

- нове будівництво - це будівництво основних або допоміжних будівель і споруд або їх комплексів із заданими техніко-економічними показниками та призначенням, які споруджуються за єдиним проектом в першу та наступні черги, на визначених для цього об'єктах, нових майданчиках або майданчиках,

звільнених від існуючих будівель;

- реновація - відтворення основних фондів діючих підприємств, будівель, споруд. В свою чергу реновація поділяється на такі підвиди:
 - розширення - будівництво додатково до існуючих приміщень, будівель, споруд, що будуються в межах єдиного комплексу за окремими проектами, яке веде до збільшення будівельних габаритів об'єкта та поліпшення його техніко-економічних показників;
 - реконструкція - комплекс будівельних робіт, пов'язаних зі зміною техніко-економічних показників, або використання об'єкта за новим призначенням у межах існуючих будівельних габаритів. Складовою частиною реконструкції об'єкта може бути його капітальний ремонт;
 - капітальний ремонт - це комплекс будівельних робіт, пов'язаних з відновленням або поліпшенням експлуатаційних показників, зі зміною або відновленням несучих або огорожувальних конструкцій та інженерного обладнання без зміни будівельних габаритів об'єкта та його техніко-економічних показників;
 - реставрація - повне або часткове відновлення пошкоджених або втрачених будівель та художніх характеристик об'єкта у первісному або відновленому вигляді на пам'ятниках архітектури. Складовою частиною реставрації може бути консервація або капітальний ремонт;

Консервація (як ще один вид капітального будівництва) - це комплекс будівельних робіт, призначених для зберігання об'єкта, на якому припинено або не ведеться будівництво на визначений час, і які включають тимчасові або постійно діючі захисні або конструктивні заходи, що запобігають руйнуванню об'єкта.

У процесі будівництва об'єкта можуть поєднувати різні види капітального будівництва.

Капітальне будівництво може здійснюватися різними способами. Розрізняють два основних (підрядний і господарський) способи і змішаний спосіб капітального будівництва (підрядно-господарський).

Капітальне будівництво як форма інвестування складається з двох основних стадій: підготовча стадія (зазвичай іменується стадією проектування) та стадія реалізації інвестиційного проекту будівництва.

Правовідносини з капітального будівництва (будівельні правовідносини) - це врегульовані правом господарські відносини щодо організації, управління та безпосереднього здійснення капітального будівництва.

Суб'єкти правовідносин з капітального будівництва — це особи, які володіють сукупністю господарських прав і обов'язків, необхідних для організації та безпосереднього здійснення будівельних та пов'язаних з ними робіт (проектних, вишукувальних, монтажно-налагоджувальних та ін.). До них належать: господарські організації, господарські об'єднання, холдингові компанії, підрозділи господарських організацій, підприємці-громадяни, держава.

Можна виділити такі основні принципи комерційної діяльності: економічна свобода, конкурентоспроможність, адаптивність, ризикованість, ефективність.

□ Принцип економічної свободи означає, що суб'єкти комерційної діяльності вільні у виборі об'єктів, форм і методів взаємодії, самостійно визначають масштаби, й умови здійснення комерційних операцій, характер взаємовідносин, міру відповідальності.

□ Суть другого принципу – конкурентоспроможності – полягає в тому, що комерційна діяльність здійснюється в умовах монопольної конкуренції, тобто коли на ринку є багато продавців з ідентичним асортиментом товарів. Продавці досягають конкурентних переваг методами цінової конкуренції, оптимізацією асортименту, впровадженням активних методів продажу, продовженням робочого часу, підвищенням рівня культури торгівлі.

□ Адаптивність як принцип комерційної діяльності – це спроможність її механізму пристосовуватися до ринкових умов, які постійно змінюються. Практично це означає впровадження гнучких форм і оперативних методів комерційної діяльності, адекватних до ринкового середовища і кон'юнктурної ситуації.

□ Невід'ємним принципом комерційної діяльності є ризикованість, адже комерційної діяльності без ризику не буває. Для ризикової ситуації, в якій здійснюється комерційна діяльність, характерні:

- випадковий характер подій;
- зміна кон'юнктури ринку;
- недосконалість системи економічного і правового регулювання;
- не цивілізованість відносин.

Унаслідок цього комерційні суб'єкти постійно перебувають під загрозою зазнавання збитків, зменшення доходів або, навпаки, отримання неочікуваного прибутку.

□ Ефективність як принцип комерційної діяльності пов'язана, власне, з метою отримання прибутку. Однак суть цього принципу значно глибша. Комерційна діяльність має багатоцільовий характер. Крім отримання прибутку, вона передбачає збільшення обсягів купівлі-продажу, прискорення обігу товарів, засвоєння і закріплення на конкретних ринках, формування

іміджу фірми.

На розвиток комерційної діяльності активно впливають кількісні і якісні фактори зовнішнього і внутрішнього характеру – економічні, соціальні, організаційні, правові, зовнішньоекономічні, політичні чинники.

Самостійне заняття № _____

Тема: Організація допоміжних виробництв і обслуговуючих господарств

Мета: Ознайомитись з організацією транспортного і складського господарства

Питання, що виносяться на самостійне вивчення:

- 1 Завдання і структура складського господарства
- 2 Організація транспортного господарства

Література

- 1.Бойчик І. М. Економіка підприємства: Навч. посібник. — К.: Атіка, 2004.— 480 с.
- 2.Шваб Л. І. Економіка підприємства: Навч. посібник для студ. вищих навч. закладів. — 2-е вид. — К.: Каравела, 2005. — 568 с.
- 3.Шегда А. В., Харченко Т. Б., Сагайдак Ю. А., Пашнюк Л. О.Е 45 Економіка підприємства: збірник тестів і задач. Навчальний посібник. - К.:Центр учбової літератури, 2010. - 240 с.
- 4.Економіка підприємства: Підручник / За ред. С.Ф. Покропивного. - К.: КНЕУ, 2001. - 528 с.

Питання для самоконтролю:

1. Розкрийте значення і завдання обслуговуючих господарств.
2. Охарактеризуйте організаційну і функціональну структури транспортного господарства.
3. У чому полягає сутність техніко-екопомічного планування транспортного господарства?
4. Охарактеризуйте організаційну і функціональну структури складського господарства.
5. Назвіть основні напрями раціоналізації організації складських операцій на промисловому підприємстві.

1 Завдання і структура складського господарства

Складське господарство є найважливішою частиною будь-якого підприємства, оскільки безпосередньо впливає на хід виробничих процесів. Більшість матеріальних цінностей підприємств проходить через склади, тому вони займають значну частину заводської території.

До основних завдань складського господарства належать:

- організація постійного і безперервного постачання виробництва відповідними матеріальними ресурсами;
- забезпечення їх кількісної та якісної схоронності;
- максимальне скорочення витрат, пов'язаних зі здійсненням складських операцій;
- комплектування деталей та інших матеріальних цінностей, підбір, дозування та інші операції підготовчого або заключного характеру.

Як правило, на складах виконується великий обсяг вантажно-розвантажувальних робіт і робіт з переміщення матеріальних цінностей. Тому основним напрямом у розвитку складського господарства є комплексна механізація й автоматизація робіт, поліпшення використання складських приміщень, а також організація матеріально-технічного постачання на основі оптової торгівлі, упровадження систем матеріально-технічного постачання типу "точно вчасно", що значно зменшують обсяг складських запасів. Складське господарство підприємства складається з різних складів і комор, які можна класифікувати за такими ознаками.

За призначенням і підпорядкованістю:

- матеріальні підпорядковуються відділові матеріально-технічного постачання; приймають і зберігають використовувані у виробництві матеріали і видають їх у виробництво;
- збутові належать відділові збуту; приймають, зберігають і відпускають готову продукцію заводу для її реалізації;
- виробничі перебувають під керівництвом виробничо-диспетчерського відділу; це різного роду цехові комори і загальнозаводські склади, що забезпечують виробничий процес предметами і засобами праці;
- склади запасних частин підпорядковуються відділові головного механіка, приймають, зберігають і відпускають деталі й інші матеріальні цінності для проведення всіх видів ремонтів устаткування й інших видів виробничих фондів;
- інструментальні склади належать інструментальному відділові; приймають, зберігають і відпускають цехам усі види інструментів та пристосувань;
- склади відділу головного енергетика, відділу автоматизації та механізації, відділу головного метролога, відходів і утилю.

• За масштабами роботи: центральні, загальнозаводські, прицехові та цехові. Центральні і загальнозаводські склади обслуговують весь завод і займають, як правило, окрему площу на території заводу (невиробничу). Прицехові склади функціонують при цехах, служать для збереження матеріальних цінностей групи цехів (спецодягу, мила, господарчих товарів та інших цінностей). Цехові склади є цеховими підрозділами, обслуговують визначений цех і займають його виробничу площу. Вони поділяються на склади матеріалів, заготівель, напівфабрикатів, інструменту та ін.

• За видом і призначенням збережених матеріалів:

— універсальні (для збереження різноманітних матеріальних цінностей);

— спеціальні (для збереження однорідних матеріалів, наприклад чорних, кольорових металів, пального та ін.).

• За технічними пристроями й залежно від властивостей матеріалів: відкриті (облаштовані площадки), напівзакриті (площадки з навісами) та закриті (опалювальні і неопалювані).

Склади оснащуються різними стелажми й уніфікованою тарою, мостовими кранами, кран-балками, монорейками і тельферами, конвеєрами, штабелерами, авто- і електрокарами, робоелектрокарами. У гнучких виробничих системах використовуються спеціальні стелажі, призначені для розміщення плоских і ящиків піддонів. Такі стелажі є системою осередків по вертикалі і горизонталі, що дає змогу застосовувати кодову шифровку і засоби автоматизації вантажно-розвантажувальних робіт. Склади з цими стелажми є невід'ємною частиною автоматизовано-транспортної системи гнучкого автоматизованого виробництва.

Склади також повинні бути оснащені вимірювальним устаткуванням: вагами, кружками, мірниками, лічильниками, лінійними мірами для виміру довжини, висоти і діаметрів (метрами, рулетками, штангенциркулями та ін.).

Технічне оснащення складів залежить від виду, форми і кількості збережених матеріалів, типу, характеру і розташування складських приміщень, а також від існуючої системи позаскладського транспортування матеріалів.

Організація складських операцій включає такі основні елементи, як приймання, зберігання, облік і контроль за відпусткою матеріальних цінностей.

3 Організація транспортного господарства

Робота сучасного машинобудівного підприємства пов'язана з переміщенням значної кількості різноманітних вантажів як за межами заводу, так і на його території. На завод у загальнозаводські або прицевихі склади доставляють матеріали, паливо, комплектуючі вироби й інші матеріальні цінності, а зі складів або безпосередньо з цехів вивозять готову продукцію і відходи виробництва.

На території заводу здійснюється транспортування комплектуючих матеріалів й інших виробів із загальнозаводських складів у цехи; заготовок, деталей, складальних одиниць — між цехами; готової продукції і відходів — з цехів у відповідні пункти призначення.

У межах цехів заготовки, деталі і складальні одиниці в процесі виготовлення і складання перевозяться між коморами та ділянками, з однієї ділянки на іншу, а на ділянках — між місцями робітників.

Відповідно розрізняють зовнішнє і внутрішнє транспортування вантажів; останнє поділяється на міжцевхове і внутрішньоцевхове.

Внутрішньоцевхове і частково зовнішнє транспортування вантажів здійснюється за допомогою різних транспортних засобів, що належать

підприємству. До транспортного господарства підприємства належать усі транспортні засоби, що здійснюють зовнішні і внутрішні перевезення, і всі приміщення загальнозаводського призначення (гаражі, ремонтні майстерні та ін.).

Перевезення вантажів, вантажно-розвантажувальні й експедиційні операції є основними функціями транспортного господарства, які не обмежуються тільки переміщенням вантажів. Організація внутрішньозаводського транспорту та його робота безпосередньо впливають і на хід виробничого процесу, і на собівартість продукції, що випускається. Від роботи транспорту залежать зладжена робота робочих місць, ділянок і цехів, а також рівномірний випуск заводом готової продукції. Час, який затрачається на внутрішньоцехові і міжцехові перевезення, впливає на тривалість виробничого циклу. Витрати на структуру транспортного господарства на деяких підприємствах становлять 10—15 % суми всіх непрямих витрат у собівартості продукції. У зв'язку з цим основним завданням транспортного господарства заводу є безперервне транспортування вантажів за умов повного використання транспортних засобів і мінімальної собівартості транспортних операцій. Це досягається шляхом правильної організації транспортного господарства і чіткого планування роботи транспорту, обґрунтованого вибору транспортних засобів, підвищення рівня механізації й автоматизації вантажно-розвантажувальних робіт.

Застосовувані на заводах транспортні засоби класифікують за такими критеріями:

- способом дії — перервні і безперервні;
- видами транспорту — рейкові, безрейкові, водні, підйомно-транспортні і спеціальний транспорт;
- призначенням — зовнішні, міжцехові і внутрішньоцехові;
- напрямом переміщення вантажів — горизонтальні, вертикальні (ліфти, підйомники), горизонтально-вертикальні (кран-балки, автовантажувачі); похилі (монорельсові дороги, конвеєри).

Структура транспортного господарства заводу залежить від характеру продукції, що випускається (габаритні розміри, маса); складу цехів; типу і масштабу виробництва.

На великих і середніх підприємствах створюється транспортний відділ, що підпорядковується безпосередньо заступникові директора з загальних питань або з маркетингу і збуту (постачання, збут, транспорт). Цей відділ поєднує низку госпрозрахункових одиниць за видами транспорту (транспортний цех та ін.). До складу транспортного відділу входять бюро (групи): планово-економічне, диспетчерське, технічне, обліку та ін.

Планово-економічне бюро розробляє плай виробничо-господарської діяльності (транстехплап), визначає вантажообіг заводу й обсяг вантажно-розвантажувальних робіт, розраховує потреби в транспортних і вантажно-

розвантажувальних засобах, кадрах і фонд заробітної плати, складає кошторис витрат транспортного господарства і калькуляцію собівартості на окремі види послуг.

Диспетчерське бюро здійснює оперативно-виробниче планування роботи транспорту, що полягає у складанні квартальних, місячних і добових планів перевезень та оперативному регулюванні транспортних робіт. Методи складання планів визначаються ступенем стійкості вантажопотоків на підприємстві.

Технічне бюро проводить технічну підготовку виробництва з метою комплексної механізації й автоматизації вантажно-розвантажувальних і транспортних операцій; розробляє транспортно-технологічні схеми, що забезпечують співпрацю окремих ланок транспортної мережі підприємства і технологічного устаткування; формує альбоми креслень за кожним видом підйомно-транспортного устаткування для виготовлення запасних частин і проведення ремонтних робіт.

Бюро обліку здійснює паспортизацію всіх видів транспортних засобів, бухгалтерський облік і звітність роботи транспортного господарства.

Транспортний цех є матеріальною базою транспортного господарства. Він, як правило, укомплектований різними транспортними засобами для здійснення міжцехових і зовнішніх перевезень вантажів.

Для зовнішніх перевезень використовується, як правило, автомобільний та інший безрейковий транспорт; для міжцехових — електрокари, роботоелектрокари, візки та ін.

Для внутрішньоцехових перевезень застосовують конвеєри різної конструкції, електровізки й інші спеціальні транспортні засоби, закріплені за відповідними цехами підприємства.

Самостійне заняття № _____

Тема: Прогнозування і планування діяльності підприємств

Мета: Сформувати навички розробки бізнес-плану

Питання, що виносяться на самостійне вивчення:

- 1 Характеристика бізнес-плану, його види
- 2 Мета, порядок складання та будова бізнес плану

Література

1. Бойчик І. М. Економіка підприємства: Навч. посібник. — К.: Атіка, 2004.— 480 с.

2.Шваб Л. І. Економіка підприємства: Навч. посібник для студ. вищих навч. закладів. — 2-е вид. — К.: Каравела, 2005. — 568 с.

3.Шегда А. В., Харченко Т. Б., Сагайдак Ю. А., Пашнюк Л. О. Е 45 Економіка підприємства: збірник тестів і задач. Навчальний посібник. - К.: Центр учбової літератури, 2010. - 240 с.

4.Економіка підприємства: Підручник / За ред. С.Ф. Покропивного. - К.: КНЕУ, 2001. - 528 с.

Питання для самоконтролю:

- 1 Навести основні характеристики бізнес-плану.
- 2 У яких випадках складається бізнес-план?
- 3 Охарактеризувати види бізнес-планів.
- 4 Яка головна мета складання бізнес-плану?

1 Характеристика бізнес-плану, його види

Бізнес-план — це техніко-економічне обґрунтування діяльності підприємств в ринкових умовах, програма його діяльності; він характеризує модель підприємства в майбутньому. Він складається для діючого підприємства, нового виду діяльності або продукції, для нового підприємства. Мінімальна норма бізнес плану повинна бути не менше ніж 20 сторінок. Він потрібен керівникові фірми, акціонерам, інвесторам. Бізнес-план частіше складається на рік, два роки, зрідка на більший період.

Види бізнес-планів

План, що повинний скласти кожен потенційний підприємець. У цьому документі міститься вся інформація про товар чи послугу, що збирається пропонувати нова компанія, ринковий потенціал, можливу конкуренцію (продукти-замінники), ресурси, необхідні для виробництва (персонал, приміщення, устаткування, матеріали, техніка тощо), необхідний капітал (інвестиції, операційні ресурси) і наявний капітал, потреби у фінансах ("пасивний"/венчурний капітал, позики, гранти), заплановану оборотність засобів і результати діяльності за 3-5 років. Цей документ включає всю інформацію про те, як має розвиватися бізнес, і є абсолютно необхідним для контролю прогресу розвитку підприємства.

Документ, який підготовлюється керівництвом компанії, що викупується, (можливо укладається разом із професійними консультантами), у якому докладно характеризується минуле, дійсне і передбачуване майбутнє пропонованої до викупу компанії, з метою зміцнення її майбутнього фінансового стану. У бізнес-плані міститься ретельний аналіз керівництва компанії, її матеріальних, трудових, виробничих і фінансових ресурсів, а також дані про минулу діяльність компанії та її поточне положенні на ринку. У бізнес-плані також представлені докладно складені форми звіту про прибутки і збитки, балансу і звіту про рух готівки за прогнозами на один-три роки вперед і робляться

менш детальні прогнози на віддаленіші терміни. У документі повно і докладно викладаються ідеї ініціативної групи, що підготовляє викуп, її стратегія і поставлені задачі, відповідно до яких згодом будуть аналізуватися результати роботи компанії.

2 Мета, порядок складання та будова бізнес плану

Мета бізнес-планування

- визначення рівня життєспроможності та стійкості підприємства;
- виявлення сильних та слабких сторін фірми;
- конкретизація стратегії розвитку через систему кількісних і якісних показників;
- забезпечення підтримки інвесторів та акціонерів;
- зниження ризиків підприємницької діяльності.

Порядок складання бізнес-плану

Порядок складання бізнес-плану залежить від величини підприємства, характеру бізнесу, ринку, економічних, політичних факторів та іншого. Весь процес бізнес-планування включає такі етапи:

- Вивчення методології бізнес-планування на основі літературних джерел.
- Визначення цілей та головної мети — визнання акціонерів, одержання інвестицій, максималізація прибутку і тому подібне.
- Визначення цільових читачів бізнес-плану, що пов'язано з метою бізнес-плану. Це можуть бути інвестори, акціонери, банки, менеджери вищого рівня керівництва.
- Визначення структури бізнес-плану. Він може бути повним або скороченим — на рік чи два.
- Збирання даних для кожного розділу бізнес-плану. Найважливіше значення для успіху бізнесу має маркетинговий аналіз, вивчення ринку, потенційних споживачів, можливостей конкурентів, слабких та сильних сторін фірми і урахування цих факторів у бізнес-плані.
- Складання бізнес-плану. Це важливий етап, який дає кінцевий результат — бізнес-план. Вихідними є показники обсягів продаж товарної продукції, інвестицій. Практика показує, що бізнес-план має складатися фірмою самостійно або з допомогою консультантів. Написання бізнес-плану на замовлення, за дорученням має ряд недоліків.
- Читання, вивчення бізнес-плану. Як правило, бізнес-план надається для читання незацікавленим особам високої

кваліфікації. В процесі може бути проведена незалежна експертиза та ділова критика. * Усунення недоліків підвищить якість бізнес-плану.

- Дослідження ринку, план маркетингу, оцінка можливостей фірми щодо інвестицій, термінів початку виробництва, обсягів виробництва, фінансовий план, охорона середовища є обов'язковими складовими бізнес-плану.

Будова бізнес-плану

Основні прийняті міжнародним суспільством методики написання бізнес-планів розроблені під егідою ЮНІДО (Організація об'єднаних націй з промислового розвитку). З ними можна ознайомитись тут [1].

Методики та стандарти бізнес планування мають такі організації як ЄБРР, СБРР, ТАСІС. Міністерством економіки України в 2006-му році затверджені методичні рекомендації з розроблення бізнес-плану підприємств. Найбільш вичерпним в інвестиційних колах вважається зміст бізнес-плану, розроблений українською інвестиційно-проектною компанією BFM Group Ukraine.

Бізнес-план - це засіб залучення позикового капіталу, який необхідний для розвитку бізнесу. Бізнес-план забезпечує не тільки виробничу, ринкову, організаційну, але и фінансову інформацію про майбутню фірму. Ця інформація дозволяє судити про те, скільки необхідно початкового капіталу, як ви плануєте витратити і повертати кредити, яка ступінь ризику бізнесу тощо. Таким чином, бізнес-план - це основа конструктивних відносин з потенційними інвесторами, тобто тими, у кого ви будете позичати гроші для реалізації своєї підприємницької ідеї.

Розробляючи бізнес-план, підприємець старанно аналізує всі економічні аспекти своєї ідеї, ще й ще раз перевіряє її раціональність і реалістичність. Можливо, в результаті підготовки бізнес-плану з'ясується, що перепони на шляху реалізації підприємницької ідеї не можуть бути усунені чи переборені. Ваш проект може залишитися тільки на папері. Це не дуже приємно, але набагато краще ніж, ситуація, коли на його реалізацію вже витрачені кошти, час і сили підприємця.

Бізнес-план може розроблятися в наступних випадках:

- для власних потреб - планування власної діяльності, оцінки життєздатності запланованого проекту та прорахування необхідних витрат, очікуваних доходів і періоду, коли ці витрати окупляться;
- для залучення зовнішніх інвесторів (отримання інвестиції, дотації, кредиту тощо) - переконання інвестора в тому, що проект є для нього гарним вкладенням коштів, що він є реальним для виконання і досить швидко принесе заплановані прибутки;

- для переконання потенційних партнерів взяти участь в його реалізації.

Бізнес-план є необхідним не лише на стадії створення нового підприємства, його також складають вже існуючі фірми для планування своєї діяльності на певний період часу (рік, 3 роки, 5 років).

Обсяг бізнес-плану в середньому становить 30 - 50 сторінок (не враховуючи додатків), а в скороченій версії може не перевищувати п'ятнадцяти.

Оскільки бізнес-план розробляється для реалізації певної мети (наприклад, отримання кредиту від фінансових установ, вимога одного із власників підприємства тощо), то він зорієнтований на певну аудиторію. Розрізняють внутрішні та зовнішні задачі бізнес-плану.

Внутрішні задачі бізнес-плану (складання його є перш за все в інтересах самого підприємства):

- обґрунтування та формулювання цілей підприємства;
- аналіз сильних та слабких сторін підприємства;
- вироблення програми досягнення поставлених цілей;
- оцінка наявних ресурсів (людських, матеріальних, фінансових, інформаційних), визначення стратегій залучення тих ресурсів, наявний обсяг яких є недостатнім для реалізації проекту.

Отже, можлива розробка бізнес-плану тільки для внутрішнього користування. У цьому випадку зацікавленими сторонами можуть виступати:

1. Акціонери;
2. Менеджмент компанії (перш за все вищий рівень);
3. Компанія в цілому.

Зовнішня задача бізнес-плану - залучення тих ресурсів, обсяг яких недостатній, за допомогою інвестицій. Практика господарювання свідчить, що бізнес-план найчастіше розробляється для пред'явлення певним контрагентам організації, зокрема:

1. Банкам;
2. Інвестиційним фондам та компаніям;
3. Організації вищого рівня ієрархії в складних структурах корпоративного типу (головній компанії, холдингу тощо);
4. Акціонерам;
5. Іншим зацікавленим сторонам.

Як правило, бізнес-план розробляють у випадку:

- потреби у фінансових ресурсах (задовольняється найчастіше за допомогою банківського кредитування);
- формування стратегії розвитку бізнесу;

- у разі реалізації спеціальних проектів існуючих підходи до розробки бізнес-планів:
- загальний підхід, який використовується на практиці, та відповідає вимогам зацікавлених сторін (кредиторів, інвесторів);
- відповідно до вимог стандартів UNIDO (United Nations Industrial Development Organization - міжнародної організації, яка займається рекомендаціями щодо економічної стратегії розвитку країн із перехідною економікою).

Самостійне заняття № _____

Тема: Розробка та обґрунтування виробничої програми

Мета: Ознайомити з виробничою програмою підприємства

Питання, що виносяться на самостійне вивчення:

- 1 Виробнича програма, її сутність та основні поняття
- 2 Основні показники виробничої програми

Література

- 1.Бойчик І. М. Економіка підприємства: Навч. посібник. — К.: Атіка, 2004.— 480 с.
- 2.Шваб Л. І. Економіка підприємства: Навч. посібник для студ. вищих навч. закладів. — 2-е вид. — К.: Каравела, 2005. — 568 с.
- 3.Шегда А. В., Харченко Т. Б., Сагайдак Ю. А., Пашнюк Л. О.Е 45 Економіка підприємства: збірник тестів і задач. Навчальний посібник. - К.:Центр учбової літератури, 2010. - 240 с.
- 4.Економіка підприємства: Підручник / За ред. С.Ф. Покропивного. - К.: КНЕУ, 2001. - 528 с.

Питання для самоконтролю:

- 1 Охарактеризувати виробничу програму підприємства
- 2 Назвати основні показники виробничої програми
- 3 Навести формулу для обчислення валової продукції

1 Виробнича програма, її сутність та основні поняття

Виробництво і реалізація продукції для забезпечення потреб населення є метою діяльності підприємства, за умови, що підприємство

одержує прибуток. Тому планування виробництва і реалізації продукції є основним розділом тактичного плану, на основі якого складається виробнича програма підприємства.

Отже, виробнича програма — це система адресних завдань з виробництва і доставки продукції споживачам у розгорнутій номенклатурі, асортименті, відповідної якості і у встановлені терміни згідно з договорами поставок.

Основним завданням виробничої програми є максимальне задоволення потреб споживачів у високоякісній продукції, яка випускається підприємствами при найкращому використанні їх ресурсів та отриманні максимального прибутку. З метою вирішення цього завдання в процесі розробки виробничої програми на всіх рівнях потрібно дотримуватися таких вимог:

- правильного визначення потреби в продукції, що випускається, і обґрунтування обсягу її виробництва попитом споживача;
- повного ув'язування натуральних і вартісних показників обсягів виробництва і реалізації продукції;
- обґрунтування плану виробництва продукції ресурсами і, насамперед, виробничою потужністю.

Виробнича програма включає в себе:

- план виробництва продукції (за номенклатурою, асортиментом, кількістю та терміном постачань);
- план збуту продукції;
- розрахунок виробничої потужності.

В основу розробки виробничої програми має бути покладена реальна потреба в конкретній продукції. На рівні промислового підприємства конкретизація потреби в продукції забезпечується за допомогою попиту споживачів і господарських договорів за розгорнутою номенклатурою виробів.

Виробнича програма є основою для складання наступних розділів плану підприємства:

- технічного розвитку й організації виробництва;
- підвищення економічної ефективності виробництва;
- капітальних вкладень;
- капітального будівництва;
- матеріально-технічного забезпечення;
- праці та кадрах;
- собівартості, прибутку та рентабельності;
- фондів економічного стимулювання;
- соціального розвитку;
- заходів з охорони природи;
- фінансового.

Для обґрунтування і правильного формування виробничої програми підприємства у бізнес-плані необхідно надати таку інформацію:

- характеристика пропонованої продукції;

- оцінка можливих ринків збуту та конкурентів;
- стратегія маркетингу.

Формування виробничої програми підприємства базується на таких елементах:

- на основі вивчення, аналізу та перспективи розвитку ринкового попиту підприємством укладаються зі споживачами-покупцями (торговельними підприємствами, посередниками, біржами) угоди на постачання певних видів продукції;

- державні контракти є засобом забезпечення потреб споживачів, що фінансуються за рахунок Державного бюджету, та поновлення державного резерву (при цьому держава гарантує оплату поставок продукції та забезпечує її виробництво найважливішими ресурсами);

- державні замовлення є засобом стимулювання збільшення виробництва у пріоритетних галузях, впровадження нових технологій, випуску дефіцитних видів продукції, державної підтримки важливих наукових досліджень (держава може надавати пільги підприємствам-виробникам, але не забезпечує їх фінансовими ресурсами);

- портфель замовлень на продукцію інших споживачів формується на основі контрактів між підприємствами-виробниками і підприємствами-споживачами та відображає його постійні прямі господарські зв'язки (такі контракти періодично переглядаються та поновлюються);

- частина продукції підприємства може споживатися безпосередньо ним самим (у виробничій програмі повинні враховуватися потреби підприємства, які визначаються на основі балансів матеріальних ресурсів, що відображають потребу у них та джерела її покриття).

При розробці виробничої програми передбачається досягнення необхідних темпів зростання виробництва; освоєння нових видів продукції; раціональний розподіл продукції, що випускається, по календарних термінах. Основна увага приділяється підвищенню ефективності виробництва, досягненню беззбитковості по збитковій частині номенклатури. Передбачається відновлення фондів і впровадження нової техніки, підвищення використання виробничої потужності, зростання продуктивності праці.

2 Основні показники виробничої програми

Виробнича програма у вартісному виразі розробляється підприємством по товарній продукції в порівнювальних цінах. Для планування інших показників (прибутку, собівартості) товарна продукція визначається в діючих цінах підприємства. Отже, в основу планування виробничої програми покладена система показників обсягу виробництва, яка включає натуральні і вартісні показники.

Натуральними показниками виробничої програми є обсяг продукції в натуральних одиницях за номенклатурою й асортиментом.

Номенклатура — це перелік назв окремих видів продукції.

Асортимент — це різновидність виробів у межах даної номенклатури.

Номенклатура виробів підприємства може бути централізованою і децентралізованою.

Централізована номенклатура формується шляхом укладання державних контрактів і державних замовлень.

Децентралізована номенклатура формується підприємством самостійно на основі вивчення ринкового попиту на свою продукцію та встановлення прямих контактів зі споживачами шляхом укладання договорів поставок.

Натуральні показники, зазвичай, представляються у фізичних одиницях виміру (метри, штуки, тони і т. д.). Значення натуральних показників виробничої програми в умовах ринку зростає, оскільки саме вони дають можливість оцінити ступінь задоволення потреб споживачів у певних товарах з урахуванням якісної характеристики товарів.

На основі виробничої програми в натуральному виразі визначають вартісні показники: товарну, валову продукцію у порівнюваних цінах, товарну і реалізовану продукцію у діючих цінах підприємства.

Отже, обсяг виробництва продукції в натуральних вимірниках встановлюють на основі обсягу поставок:

$$OB = OP - Z_n + Z_k,$$

де OB — обсяг виробництва продукції в натуральних одиницях;

OP — обсяг поставок у натуральних одиницях;

Z_n — запаси продукції на складі на початок планового року у натуральних одиницях;

Z_k — запаси продукції на складі на кінець планового року у натуральних одиницях.

Вартісними показниками виробничої програми є обсяги товарної, валової, реалізованої, чистої, умовно-чистої продукції, нормативної вартості обробітку, валового і внутрішньозаводського обороту, обсяг незавершеного виробництва.

Найважливішим показником виробничої програми є товарна продукція. Вона включає до свого складу всю виготовлену в плановому або попередньому періодах продукцію, що відповідає стандартам, технічним умовам, прийнята у ВТК, упакована і підготовлена до реалізації:

$$TP = GP + H + P_{п.х} + T_{н.с} + P_{к.б} + P_{д.г} + P_{с.к},$$

де TP — товарна продукція; GP — готова продукція;

H — напівфабрикати, які поставляються на сторону;

P_{п.х} — послуги промислового характеру;

T_{н.с} — товари народного споживання;

P_{к.б} — роботи з капітального будівництва, які виконуються власниками;

P_{д.г} — продукція допоміжних господарств, призначена для реалізації "на сторону";

P_{с.к} — середні та капітальні ремонти, що виконуються власними силами.

Товарна продукція оцінюється в діючих оптових цінах, по собівартості, в натуральних показниках, у трудових показниках (для внутрізаводського планування).

Наступним показником виробничої програми є валова продукція, що включає до свого складу всю продукцію у вартісному виразі, незалежно від ступеня її готовності:

$$ВП = ТП - (НЗВ_{п} - НЗВ_{к}) - (I_{п} - I_{к}),$$

де ВП — валова продукція;

НЗВ_п — вартість залишків незавершеного виробництва на початок планового періоду;

НЗВ_к — вартість залишків незавершеного виробництва на кінець планового періоду;

I_п — вартість інструменту для власних потреб на початок планового періоду;

I_к — вартість інструменту для власних потреб на кінець планового періоду.

Це найбільш загальний показник, який відображає всю роботу підприємства.

Валову продукцію можна також обчислити за такою формулою:

$$ВП = ВО - ВЗО,$$

де ВО — валовий оборот підприємства;

ВЗО — внутрішньозаводський оборот підприємства.

Валовий оборот підприємства — це обсяг валової продукції незалежно від того, де вона буде використана: чи в межах підприємства, чи поза ним.

Внутрішньозаводський оборот — це та кількість продукції підприємства, яка використовується всередині його для подальшої переробки.

Самостійне заняття № _____

Тема: Оплата праці на підприємстві

Мета: Ознайомитись з поняттям фонду споживання та фонду оплати праці

Питання, що виносяться на самостійне вивчення:

- 1 Поняття фонду споживання та фонду оплати праці.
- 2 Аналіз динаміки продуктивності праці

Література

1.Бойчик І. М. Економіка підприємства: Навч. посібник. — К.: Атіка, 2004.— 480 с.

2.Шваб Л. І. Економіка підприємства: Навч. посібник для студ. вищих навч. закладів. — 2-е вид. — К.: Каравела, 2005. — 568 с.

3.Шегда А. В., Харченко Т. Б., Сагайдак Ю. А., Пашнюк Л. О.Е 45
Економіка підприємства: збірник тестів і задач. Навчальний
посібник. - К.:Центр учбової літератури, 2010. - 240 с.

4.Економіка підприємства: Підручник / За ред. С.Ф. Покропивного. - К.:
КНЕУ, 2001. - 528 с.

Питання для самоконтролю:

- 1 Що таке продуктивність праці?
- 2 Як аналізують динаміку продуктивності праці?
- 3 Дайте визначення фонду оплати праці.
- 4 Назвіть складові елементи фонду оплати праці.
- 5 Що включає денний фонд оплати праці?
- 6 Дайте визначення річного фонду оплати праці.

1 Поняття фонду споживання та фонду оплати праці

Суть оплати праці і завдання її статистичного вивчення

Оплата праці (ОП)— це трудовий дохід, а разом з тим і форма привласнення життєвих благ.

Оплата праці в народному господарстві формується за рахунок національного доходу і розглядається в статистиці як один з елементів витрат виробництва та доходів населення.

Основні завдання статистики ОП:

- обчислення розміру фонду споживання (ФС) та фонду оплати праці (ФОП), вивчення їх складу та динаміки
- вивчення форм і систем заробітної плати
- аналіз впливу окремих факторів на зміну ФС та ФОП

- обчислення показників середнього рівня доходів і заробітної плати та їх динаміки
- аналіз розподілу чисельності працюючих за розміром заробітної плати
- обчислення та аналіз співвідношення темпів зростання продуктивності праці і заробітної плати (доходів).

Фонди оплати праці, споживання та їх аналіз

ФОП – частина коштів, спрямованих на споживання, охоплює всі витрати підприємства на оплату праці незалежно від джерела фінансування їх виплат, включаючи: грошові суми, нараховані працівникам відповідно до діючого законодавства за невідпрацьований час, а також стимулюючі та компенсуючі виплати.

Статистика вивчає склад ФОП:

- за ділянками виробництва
- категоріями працівників
- видами (елементами) виплат

До складу ФОП входять:

1. заробітна плата, нарахована за виконану роботу (відпрацьований час) за розрядними розцінками тарифними ставками, окладами або по середньому заробітку;
2. вартість продукції, яка видається в порядку натуральної оплати;
3. надбавки і доплати до тарифних ставок та окладів;
4. премії працівникам за виробничі результати, створення, опанування і впровадження нової техніки та ін.;
5. доплати за несприятливі умови праці (за роботу в тяжких, шкідливих умовах, багатозмінному режимі, нічний час тощо);
6. оплата щорічних та додаткових відпусток;

7. оплата спеціальних перерв у роботі у випадках, передбачених законодавством, оплата пільгових годин підлітків;
8. одноразові винагороди (процентні надбавки) за вислугу років, стаж роботи;
9. оплата простоїв не з вини працівників;
10. виплата вихідної грошової допомоги тощо.

Фонд годинної оплати праці (ФГОП)—це сума грошових коштів нарахованих у звітному періоді за фактично відпрацьовані людино-години в умовах нормальної тривалості зміни.

Жодні виплати за невідпрацьований час до складу ФГОП не включаються.

Фонд денної оплати праці (ФДОП) включає виплати за відпрацьовані людино-дні.

Фонд річної (квартальної, місячної) оплати (ФРОП) охоплює усі суми заробітної плати, нарахованої працівникам у звітному періоді.

Він складається з ФДОП та виплат за невідпрацьовані людино-дні з ФОП:

- оплата щорічних відпусток
- оплата цілоденних простоїв
- оплата днів виконання державних і громадських обов'язків
- виплата вихідної грошової допомоги та ін.

Основними формами заробітної плати є:

1. відрядна
2. погодинна.

Відрядна форма включає в себе:

- пряму відрядну,
- посередню відрядну,

- відрядно-преміальну,
- відрядно-прогресивну
- акордну системи заробітної плати.

Фонд споживання (“Кошти, спрямовані на споживання”)

(ФС) включає:

1. ФОП
2. грошові виплати і заохочення за рахунок прибутку та інших

джерел:

- винагороди за підсумками роботи за рік
- одноразові заохочення
- матеріальна допомога
- суми трудових і соціальних пільг працівникам (оплата додаткових відпусток, наданих за рішенням трудового колективу, понад тих, що передбачені законодавством; одноразова допомога ветеранам у зв'язку з виходом на пенсію; надбавки до пенсій; вартість путівок на відпочинок, оплата квартплати та ін.)
- доходи (дивіденди, проценти) по акціях трудового колективу і внесках працівників у майно підприємства.

Приріст фонду оплати праці можна розглядати як результат взаємодії двох факторів:

- зміни чисельності працівників
- зміни середньої заробітної плати

Абсолютний приріст ФОП за рахунок зміни кількості працівників Δ_m° :

$$\Delta_m^{\circ} = (T_1 - T_0) Z_0$$

Відхилення звітнього ФОП від базисного за рахунок впливу змін у рівні середньої заробітної плати:

$$\Delta_3 = (Z_1 - Z_0)T_1, \text{ де}$$

Z_1 —середня заробітна плата у звітному періоді.

T_1, T_0 — середньоспискова чисельність працівників відповідно в звітному і базисному періодах;

Z_1, Z_0 — середня заробітна плата відповідно в звітному і базисному періодах;

Приклад. За даними таблиці визначити, як змінився ФОП за рахунок окремих факторів

Показник	Період		Абсолютний приріст (зменшення)	Темп зростання, %
	базисний	звітний		
Фонд оплати праці, тис. гр.од.	3096	3427	+331	110,7
Середньоспискова чисельність персоналу,чол.	2580	2980	+400	115,5
Середня зарплата, гр. од.				

Приріст ФОП становив на підприємстві 331 тис. гр.од.; або 10,7%. Це зумовлено зменшенням кількості працівників на 4,2% і збільшенням

середньої заробітної плати на 15,5%.

2 Аналіз динаміки продуктивності праці

Показники рівня і динаміки середньої заробітної плати і доходів.

1. Рівень середнього доходу визначають діленням суми коштів спрямованих на споживання, на середньоспискову чисельність працівників.

2. Рівень середньої заробітної плати обчислюють на основі фондів оплати праці і відповідних витрат робочого часу у людино-годинах, людино-днях або середньоспискової чисельності працівників (робітників).

А. Середня годинна заробітна плата робітників обчислюється діленням фонду годинної оплати на кількість відпрацьованих ними за період людино-годин і характеризує рівень оплати відпрацьованої людино-години.

Б. Середня денна заробітна плата робітників обчислюється діленням фонду денної оплати на кількість відпрацьованих ними за період людино-днів. Вона залежить не тільки від величини оплати відпрацьованого часу, а й від частки оплати невідпрацьованих годин у межах відпрацьованих днів і доплат за понаднормовість.

В. Середня річна (квартальна, місячна) заробітна плата визначається для всього персоналу підприємства, а також для окремих його категорій як частка від ділення річного (квартального, місячного) фонду оплати праці на відповідну середню спискову чисельність. При її обчисленні до фонду оплати праці додають суми винагород за підсумками роботи за рік і одноразові заохочення працівників.

Між показниками середньої заробітної плати робітників є зв'язок:

$$z_d = z_e \bar{t} K_d,$$

$$z_p = z_d \bar{D} K_p, \text{ де}$$

z_e -- середня годинна заробітна плата,

\bar{t} -- середня фактична тривалість робочого дня,

K_d -- коефіцієнт збільшення денного фонду за рахунок доплат в денному фонді (відношення фонду денної оплати до фонду годинної оплати),

\bar{D} -- середня фактична тривалість робочого періоду,

K_p -- коефіцієнт збільшення річного (квартального, місячного) фонду за рахунок доплат в річному фонді (відношення фонду річної (квартальної, місячної) оплати до фонду денної оплати).

Динаміку рівнів середньої заробітної плати вивчають за допомогою індексів. Між цими індексами існує зв'язок:

$$I_{z_d} = I_{z_e} I_{\bar{t}} I_{K_d};$$

$$I_{z_p} = I_{z_d} I_{\bar{D}} I_{K_p}$$

Для характеристики динаміки середньої заробітної плати сукупності працівників використовують індекси, які обчислюють на основі середніх рівнів оплати праці окремих груп працівників та чисельності працівників (витрат робочого часу). Залежно від мети обчислюють індекси середньої заробітної плати змінного, фіксованого складу та структурних зрушень.

Оскільки для робітників обчислюють три види заробітної плати, можуть визначатися індекси середньої годинної, денної та річної (квартальної, місячної) заробітної плати.

Самостійне заняття № ____

Тема: Організація допоміжних виробництв і обслуговуючих господарств

Мета: Ознайомитись з класифікацією та плануванням витрат на виробництво продукції

Питання, що виносяться на самостійне вивчення:

- 1 Планування витрат на виробництво продукції
- 2 Класифікація витрат

Література

- 1.Бойчик І. М. Економіка підприємства: Навч. посібник. — К.: Атіка, 2004.— 480 с.
- 2.Шваб Л. І. Економіка підприємства: Навч. посібник для студ. вищих навч. закладів. — 2-е вид. — К.: Каравела, 2005. — 568 с.
- 3.Шегда А. В., Харченко Т. Б., Сагайдак Ю. А., Пашнюк Л. О.Е 45 Економіка підприємства: збірник тестів і задач. Навчальний посібник. - К.:Центр учбової літератури, 2010. - 240 с.
- 4.Економіка підприємства: Підручник / За ред. С.Ф. Покропивного. - К.: КНЕУ, 2001. - 528 с.

Питання для самоконтролю:

- 1 Дати визначення собівартості.
- 2 Як розподіляються витрати на виробництво продукції?
- 3 Навести класифікацію витрат.
- 4 Які є види витрат залежно від способу віднесення витрат на собівартість окремих виробів?

1 Планування витрат на виробництво продукції

Оскільки собівартість продукції як синтетичний показник формується із різних витрат, процесу планування, обліку, аналізу передують дослідження змісту цих витрат. Для цього передусім проводиться упорядкування, класифікація витрат на виробництво.

Залежно від призначення існують різні ознаки, за якими проводиться класифікація витрат на виробництво продукції.

Насамперед здійснюється групування витрат за економічними елементами і статтями калькуляцій.

В основу групування витрат за економічними елементами покладений економічний зміст тих чи інших витрат, незалежно від місця їх виникнення і призначення. Елементи витрат повинні бути економічно однорідними. Класифікація витрат за елементами є єдиною і обов'язковою для всіх промислових підприємств і об'єднань.

В Україні встановлений такий склад елементів витрат

- матеріальні витрати;
- витрати на оплату праці;
- відрахування на соціальні заходи;
- амортизація;
- інші витрати.

Таким чином, склад елементів витрат дозволяє виділити дві основні групи:

- витрати минулої праці, що уречевлені у вартості споживаних предметів праці (матеріальні витрати) і засобів праці (амортизація);
- витрати минулої праці, що уречевлені у вартості праці (амортизація) ;
- затрати живої праці (витрати на оплату праці з відрахуваннями на соціальні заходи).

З інших витрат приблизно 2/3 становлять матеріальні витрати, а решта — витрати живої праці.

Класифікація витрат за економічними елементами відображає витрати підприємства, що пов'язані з виробництвом продукції, тому її ще називають кошторисом затрат на виробництво.

Класифікація витрат за економічно однорідними елементами дозволяє:

- оцінити характер виробництва (матеріалоємне, трудомістке, фондомістке);
- визначити величини витрат живої і минулої праці та співвідношення між ними;
- обчислити чисту продукцію підприємства (галузі);
- зв'язати план собівартості з Іншими розділами плану підприємства (праця, матеріально-технічне забезпечення, технічний розвиток тощо);
- визначити структуру витрат на виробництво за рік і в динаміці, що дозволить оцінити структурні зміни затрат;
- виявити резерви подальшого зниження витрат на виробництво продукції.

Незважаючи на важливе значення в плануванні, обліку і аналізі елементів витрат на виробництво, класифікація за економічно однорідними елементами не дозволяє визначити собівартість одиниці продукції, тим більше, якщо виготовляється два і більше її види.

Тому нарівні з формуванням витрат за елементами здійснюється формування витрат за статтями, які відображають величину витрат залежно від місця їх виникнення і призначення. Статті затрат показують, що витрачено, куди витрачено, і на які цілі спрямовані кошти.

Єдина для всіх галузей номенклатура калькуляційних статей витрат відсутня, що зумовлено особливостями різних галузей.

З урахуванням П(С)БО16 рекомендуються такі калькуляційні статті

1. Сировина і матеріали;
2. Купівельні комплектуючі вироби, напівфабрикати, роботи і послуги виробничого характеру сторонніх підприємств і організацій;
3. Зворотні відходи (вираховуються);
4. Паливо і енергія на технологічні цілі;
5. Основна заробітна плата виробничих робітників;
6. Додаткова заробітна плата виробничих робітників;
7. Відрахування на соціальне страхування;
8. Витрати, пов'язані з підготовкою і освоєнням виробництва продукції;
9. Витрати на утримання і експлуатацію устаткування;
10. Загальновиробничі витрати;
11. Супутня продукції (вираховується);
12. Інші виробничі витрати;
13. Позавиробничі витрати (витрати на збут), сума статей 1-12 — це виробнича собівартість; сума статей 1 -13 — це повна собівартість.

Статті калькуляцій можуть містити різні економічні елементи з урахуванням їх ролі у виробництві, тому багато з них є комплексними.

Отже, на відміну від однорідних елементів витрат, статті витрат можуть бути і "змішаними", тобто включати якісно різномірні види витрат.

До комплексних (змішаних) статей відносяться статті 8-13; статті 1-7 однорідні.

2 Класифікація витрат

Залежно від способу віднесення витрат на собівартість окремих виробів їх поділяють на прямі і непрямі.

Прямими вважаються витрати, які можна безпосередньо віднести на собівартість одиниці продукції. До таких витрат переважно відносяться однорідні витрати.

До непрямих відносяться витрати, які переносяться на собівартість одиниці продукції опосередкованим шляхом, наприклад, пропорційно будь-якому виду прямих витрат.

На практиці непрямі витрати переносять на собівартість продукції пропорційно основній заробітній платі виробничих працівників.

Водночас варто зауважити, що висловлене вище твердження не є абсолютним положенням. Так, у монопродуктових галузях, тобто підприємствах, які виробляють один вид продукції, всі витрати прямі, а в комплексних галузях, тобто таких, де із одного і того ж виду сировини одержують декілька видів продукції, всі витрати є комплексними.

Залежно від змін обсягу продукції всі витрати поділяються на змінні (умовно-змінні) і постійні (умовно-постійні).

Змінні витрати зростають або знижуються залежно від зростання або зниження обсягу продукції (витрати на сировину і матеріали, паливо і енергію на технологічні цілі, заробітна плата виробничих працівників). Такі витрати змінюються майже пропорційно зміні обсягу виробництва.

Постійні витрати не залежать або мало залежать від обсягу продукції, наприклад, орендна плата, заробітна плата адміністративного персоналу тощо.

За характером участі у виробничому процесі розрізняють основні і накладні витрати. Критерії розподілу витрат на основні і накладні полягає в тому, що основні витрати впливають із самого процесу виготовлення продукції і неминучі у будь-яких умовах виробництва — невеликих і значних масштабах.

До основних витрат відносяться витрати на сировину і матеріали, паливо і енергію на технологічні цілі, заробітну плату робітників і інженерно-технічних працівників, ремонт і відновлення основних фондів.

Накладні витрати не впливають із самої технології виробництва і не є обов'язкові за всіх умов виробництва. Вони є результатом усупільнення праці і зв'язані з управлінням, точніше з процесами організації, управління та обслуговування виробництва (орендна плата, освітлення та обігрівання приміщення, заробітна плата управлінського персоналу тощо).

За видами діяльності розрізняють витрати від звичайної діяльності (операційні, фінансові, інвестиційні) і витрати від надзвичайної діяльності — невідшкодовані втрати від надзвичайних подій (пожежі, землетруси, повені, техногенні аварії тощо).

За доцільністю розрізняють продуктивні витрати (доцільні, виправдані для даного виробництва витрати) і непродуктивні витрати (виникають внаслідок недоліків у технології, організації виробництва і праці).

