

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ КОЛЕДЖ**

Для спеціальності
123 «Комп'ютерна інженерія»
спеціалізації
**5.123.1 «Обслуговування комп'ютерних
систем і мереж»**

**ЕКОНОМІКА І ПЛАНУВАННЯ
ВИРОБНИЦТВА**

Опорний конспект лекцій

2019 р.

Опорний конспект лекцій з дисципліни “ Економіка і планування виробництва” зі спеціальності 123 «Комп’ютерна інженерія» спеціалізації 5.123.1 «Обслуговування комп’ютерних систем і мереж» / Уклад.: Захаревич Н.О. – ХДПК, 2019
(прізвище та ініціали)

Опорний конспект лекцій розглянутий та рекомендований цикловою комісією Будівництва та економіки для використання при викладанні навчальної дисципліни “ Економіка і планування виробництва”.

Протокол № _____ від “ _____ ” _____ 20 ____ р.

Голова циклової комісії _____ (Підкопай Л.В.)
(підпис) (прізвище та ініціали)

Схвалено методичною радою Харківського державного політехнічного коледжу

Протокол № _____ від “ _____ ” _____ 20 ____ р.

Голова методичної ради _____ (Величко В.О.)
(підпис) (прізвище та ініціали)

ВСТУП

Опорний конспект лекцій складено відповідно до освітньо професійної програми дисципліни « Економіка та планування виробництва для спеціальності 123 «Комп'ютерна інженерія», спеціалізації 5.123.1 «Обслуговування комп'ютерних систем і мереж».

Вивчення дисципліни складається з засвоєння теоретичних основ економіки, в яких розкрито найбільш суттєві проблеми організації фінансово-господарської роботи на підприємстві, які забезпечують монтаж, обладнання та експлуатацію комп'ютерних систем і мереж.

В результаті вивчення дисципліни студенти повинні одержати глибокі знання про принципи організації економічної роботи на підприємствах, кваліфіковано оцінювати отримані результати, дію найбільш поширених чинників на результати роботи підприємства, виявляти недоліки і резерви, розробляти заходи щодо поліпшення фінансово-господарської роботи підприємства.

Лекція 1 Класифікація і структура підприємств. Об'єднання підприємств, загальна характеристика і особливості діяльності.

Питання, що розглядаються

1. Поняття суб'єкта господарювання та види підприємств
2. Підприємництво як сучасна форма господарювання
3. Види підприємницької діяльності
4. Роль і значення підприємництва в економіці

1. Поняття суб'єкта господарювання та види підприємств

Суб'єктами господарювання визнаються учасники господарських відносин, які здійснюють господарську діяльність, реалізуючи господарську компетенцію (сукупність господарських прав та обов'язків), мають відокремлене майно і несуть відповідальність за своїми зобов'язаннями в межах цього майна, крім випадків, передбачених законодавством.

Суб'єктами господарювання є:

- 1) господарські організації - юридичні особи, які здійснюють господарську діяльність та зареєстровані в установленому законом порядку;
- 2) громадяни України, іноземці та особи без громадянства, які здійснюють господарську діяльність і зареєстровані відповідно до закону як підприємці;
- 3) філії, представництва, інші відокремлені підрозділи господарських організацій (структурні одиниці), утворені ними для здійснення господарської діяльності.

Основною виробничо-господарською ланкою економіки України є підприємство. Згідно з Господарським кодексом України *підприємство* — самостійний суб'єкт господарювання, створений компетентним органом державної влади або органом місцевого самоврядування, або іншими суб'єктами для задоволення суспільних і особистих потреб шляхом систематичного здійснення виробничої, науково-дослідної, торговельної та іншої господарської діяльності.

Підприємства, якщо законом не встановлено іншого, діють на підставі статуту і можуть створюватись як для здійснення підприємництва, так і для некомерційної господарської діяльності.

Підприємство є юридичною особою, має відокремлене майно, самостійний баланс, рахунки в установах банків, печатку зі своїм найменуванням та ідентифікаційним кодом і не має у своєму складі інших юридичних осіб.

Залежно від форм власності в Україні можуть діяти підприємства таких видів:

- **приватне підприємство**, що діє на основі приватної власності громадян чи суб'єкта господарювання (юридичної особи);
- **підприємство, що діє на основі колективної власності** (підприємство колективної власності);
- **комунальне підприємство**, що діє на основі комунальної власності територіальної громади;
- **державне підприємство**, що діє на основі державної власності;
- **підприємство, засноване на змішаній формі власності** (на базі об'єднання майна різних форм власності).

В Україні можуть діяти також інші види підприємств, передбачені законодавством.

У разі, якщо в статутному фонді підприємства іноземна інвестиція становить не менш як десять відсотків, воно визнається **підприємством з іноземними інвестиціями**. Підприємство в статутному фонді якого іноземна інвестиція становить сто відсотків, вважається **іноземним підприємством**.

Залежно від способу утворення (заснування) та формування статутного фонду в Україні діють підприємства **унітарні й корпоративні**.

Унітарне підприємство створюється одним засновником, який виділяє необхідне для того майно, формує відповідно до закону статутний фонд, не поділений на частки (паї), затверджує статут, розподіляє доходи, безпосередньо або через керівника, який ним призначається, керує підприємством і формує його трудовий колектив на засадах трудового найму, вирішує питання реорганізації та ліквідації підприємства. Унітарними є підприємства державні, комунальні, підприємства, засновані на власності об'єднання громадян, релігійної організації або на приватній власності засновника.

Корпоративне підприємство утворюється, як правило, двома або більше засновниками за їхнім спільним рішенням (договором), діє на основі об'єднання майна та/або підприємницької чи трудової діяльності засновників (учасників), їхнього спільного управління справами, на основі корпоративних прав, у тому числі через органи, що ними створюються, участі засновників (учасників) у розподілі доходів та ризиків підприємства. Корпоративними є кооперативні підприємства, підприємства, що створюються у формі господарського товариства, а також інші підприємства, в тому числі засновані на приватній власності двох або більше осіб.

Господарськими товариствами визнаються підприємства або інші суб'єкти господарювання, створені юридичними особами та/або громадянами шляхом об'єднання їхнього майна і участі в підприємницькій діяльності товариства з метою одержання прибутку.

Засновниками й учасниками товариства можуть бути суб'єкти господарювання, інші учасники господарських відносин, а також громадяни, які не є суб'єктами господарювання.

До господарських товариств належать: акціонерні товариства, товариства з обмеженою відповідальністю, товариства з додатковою відповідальністю, повні та командитні товариства.

Акціонерним товариством є господарське товариство, яке має статутний фонд, поділений на певну кількість акцій однакової номінальної вартості, і несе відповідальність за зобов'язаннями тільки майном товариства, а акціонери несуть ризик збитків, пов'язаних із діяльністю товариства, в межах вартості належних їм акцій.

Акціонерні товариства можуть бути відкритими або закритими. Акції *відкритого акціонерного товариства* можуть розповсюджуватися шляхом відкритої підписки і купівлі-продажу на біржах. Акціонери відкритого товариства можуть відчужувати належні їм акції без згоди інших акціонерів та товариства.

Акції *закритого акціонерного товариства* розподіляються між засновниками або серед заздалегідь визначеного кола осіб і не можуть розповсюджуватися шляхом підписки, купуватися та продаватися на біржі. Акціонери закритого товариства мають переважне право на придбання акцій, що продаються іншими акціонерами товариства.

Товариством з обмеженою відповідальністю є господарське товариство, що має статутний фонд, поділений на частки, розмір яких визначається установчими документами, і несе відповідальність за своїми зобов'язаннями тільки своїм майном. Учасники товариства, які повністю сплатили свої вклади, несуть ризик збитків, пов'язаних із діяльністю товариства, у межах своїх вкладів.

Товариством із додатковою відповідальністю є господарське товариство, статутний фонд якого поділений на частки визначених установчими документами розмірів і яке несе відповідальність за своїми зобов'язаннями власним майном, а в разі його недостатності учасники цього товариства несуть додаткову солідарну відповідальність у визначеному установчими документами однаково кратному розмірі до вкладу кожного з учасників.

Повним товариством є господарське товариство, всі учасники якого відповідно до укладеного між ними договору здійснюють підприємницьку діяльність від імені товариства і несуть додаткову солідарну відповідальність за зобов'язаннями товариства усім своїм майном.

Командитним товариством є господарське товариство, в якому один або декілька учасників здійснюють від імені товариства підприємницьку діяльність і несуть за його зобов'язаннями додаткову солідарну відповідальність усім своїм майном, на яке за законом може бути звернено стягнення (повні учасники), а інші учасники, присутні в діяльності товариства — лише своїми вкладами (вкладники).

Учасниками повного товариства, повними учасниками командитного товариства можуть бути лише особи, зареєстровані як суб'єкти підприємництва.

2. Підприємництво як сучасна форма господарювання

Ринкові умови господарювання передбачають існування підприємництва в його безперервному відтворенні та розвитку.

Підприємництво (Enterprise) – це безпосередня самостійна, систематична, на власний ризик діяльність по виробництву продукції, виконанню робіт, наданню послуг з метою отримання прибутку, яка здійснюється фізичними та юридичними особами, зареєстрованими як суб'єкти підприємницької діяльності. Створення суб'єкта підприємницької діяльності – юридичної особи, а також володіння корпоративними правами не є підприємницькою діяльністю.

Підприємництво має за мету, з одного боку, отримання прибутку для господарюючого суб'єкта, а з іншого – формування доходів власників, найманих осіб і держави за рахунок ефективного використання виробничих ресурсів. Ініціативне, самостійне і творче поєднання виробничих ресурсів у новому товарі складає зміст підприємницької діяльності.

Підприємництву притаманна господарська діяльність – будь-яка діяльність особи, направлена на отримання доходу у грошовій, матеріальній або нематеріальній формах у випадку, коли безпосередня участь цієї особи в організації такої діяльності є регулярною, постійною та суттєвою.

Підприємництво здійснюється на основі таких принципів:

- вільний вибір видів діяльності;
- залучення на добровільних засадах до здійснення підприємницької діяльності майна та коштів юридичних осіб і громадян;
- самостійне формування програми діяльності та вибір постачальників і споживачів продукції, що виробляється, встановлення цін відповідно до законодавства;
- вільне наймання працівників;
- залучення та використання матеріально-технічних, фінансових, трудових, природних та інших видів ресурсів, використання яких не заборонено або не обмежено законодавством;
- вільне розпорядження прибутком, що залишається після внесення платежів, установлених законодавством;
- самостійне здійснення підприємцем (юридичною особою) зовнішньоекономічної діяльності, використання будь-яким підприємцем належної йому частки валютної виручки на свій розсуд.

З метою створення сприятливих організаційних та економічних умов для розвитку підприємництва держава:

- на умовах і в порядку, передбачених чинним законодавством, надає земельні ділянки, передає підприємцю державне майно (виробничі та нежитлові приміщення, законсервовані й недобудовані об'єкти та споруди, невикористане устаткування), необхідні для здійснення підприємницької діяльності;

- сприяє організації матеріально-технічного забезпечення та інформаційного обслуговування підприємств, підготовці та перепідготовці кадрів;
- здійснює первісне облаштування неосвоєних територій об'єктами виробничої та соціальної інфраструктури з продажем або передачею їх у кредит підприємцям;
- стимулює за допомогою економічних важелів (цільових субсидій, податкових пільг тощо) модернізацію технологій, інноваційну діяльність, освоєння нових видів продукції та послуг;
- надає підприємцям цільові кредити;
- надає підприємцям інші види допомоги.

Держава законодавчо забезпечує свободу конкуренції між підприємцями, захищає споживачів від проявів несумлінної конкуренції та монополізму в будь-яких сферах підприємницької діяльності.

Органи державного управління будують свої відносини з підприємцями, використовуючи:

- податкову та фінансово-кредитну політику, включаючи встановлення ставок податків і відсотків по державних кредитах;
- податкові пільги;
- ціни і правила ціноутворення;
- цільові дотації;
- валютний курс;
- розміри економічних санкцій;
- державне майно і систему резервів, ліцензії, концесії, лізинг, соціальні, екологічні та інші норми і нормативи;
- науково-технічні, економічні та соціальні загальнодержавні й регіональні програми;
- договори на виконання робіт і поставок для державних потреб.

Кожний з підприємств самостійно приймає рішення відносно того: що виробляти, для кого виробляти і як виробляти. При цьому вони керуються власними інтересами – можливістю отримання достатніх, з їх точки зору, доходів.

3. Види підприємницької діяльності

Розрізняють три види підприємницької діяльності: виробничу, комерційну і фінансову.

Об'єктом діяльності в галузі виробництва є процес господарювання з виробництва продукції, виконання робіт та надання послуг при кругообігу ресурсів: виробничі ресурси – виробництво – готова продукція (роботи, послуги) – товар – продаж – валовий дохід – фінансовий результат.

Виробниче підприємництво передбачає: визначення виду виробничої діяльності та номенклатури асортименту продукції (товарів, робіт, послуг), яку буде виробляти підприємець. Підприємство може існувати доти, доки має споживачів об'єктів своєї господарської діяльності; виявлення потреби у товарах,

необхідних потенційному споживачеві (маркетингова діяльність); оформлення контракту між підприємцем і покупцем товару; здійснення самого виробництва товарів і послуг. Все необхідне для виробництва (засоби праці, сировина і матеріали, інформація) підприємець придбає самостійно. З огляду на це підприємець повинен вміти визначати основні виробничі операції, машини та устаткування, сировину, матеріали та комплектуючі вироби, виробничі та невиробничі приміщення, необхідні для здійснення господарської діяльності; залучення до своєї діяльності сторонніх організацій та осіб, якщо окремі роботи підприємець не здатний виконати своїми силами.

Фінансовий результат виробничого підприємництва характеризують прибуток і рентабельність виробництва продукції (відношення прибутку до затрат виробництва). Чим успішніше працює підприємство, тим вищі ці показники.

Суть *комерційної діяльності* становлять торгово-обмінні операції з купівлі-продажу (перепродажу) товарів при кругообігу ресурсів: ресурси для господарської діяльності – товар – продаж – валовий дохід – фінансовий результат.

Схема комерційного підприємництва аналогічна схемі виробничої підприємницької діяльності. Відмінність полягає у відсутності в комерційному підприємстві виробництва по випуску продукції та необхідності в зв'язку з цим забезпечувати це підприємство сировиною. Комерційній підприємницькій діяльності передусь аналіз ринку, на основі якого визначаються обсяг і ціна товару, що закуповується, обсяг і ціна реалізації цього товару. Остання має бути вищою за купівельну ціну.

Комерційна діяльність передбачає: добір кадрів, здатних виконувати операції придбання, транспортування, продажу товарів та інші торгово-посередницькі послуги; придбання товарів для наступного їх продажу; будівництво, оренду або придбання складських приміщень та торгових точок для зберігання та продажу товарів; залучення сторонніх організацій для виконання посередницьких робіт; фінансування підприємства для придбання товарів; збирання необхідної інформації для визначення постачальників (продавців) і покупців; продаж товарів покупцям.

Об'єктом *фінансової діяльності* є процес господарювання з купівлі-продажу грошей, валюти, цінних паперів та обслуговування розрахункових операцій при кругообігу ресурсів: ресурси для господарської діяльності – придбання фінансових ресурсів – продаж – валовий дохід – фінансовий результат.

Схема фінансової діяльності аналогічна комерційній. Підприємець виступає як продавець фінансового товару або дає його в борг за певну плату. Грошова виручка від продажу фінансового товару використовується для покриття витрат і отримання прибутку.

Під *звичайною діяльністю* мають на увазі будь-яку діяльність підприємства, а також операції, які її забезпечують або виникають внаслідок здійснення такої діяльності.

До *надзвичайної діяльності* відносять такі операції або події, які відрізняються від звичайної діяльності, не відбуваються часто або регулярно та не

передбачаються підприємцем. Це – стихійні лиха, пожежі, техногенні аварії, експропріація приватної власності державою тощо.

Одні й ті ж події можуть бути надзвичайними для одного підприємства і звичайними для іншого.

Звичайна діяльність, у свою чергу, поділяється на операційну та іншу (фінансову й інвестиційну).

Операційна діяльність – це основна діяльність підприємства, а також інші види діяльності, що не є інвестиційною або фінансовою діяльністю.

До основної діяльності відносять операції, пов'язані з виробництвом або реалізацією продукції (товарів, послуг), які є визначальною метою створення підприємства і забезпечують основну частку його доходу.

Інша операційна діяльність включає реалізацію виробничих запасів, оперативну оренду активів тощо.

Підприємницька діяльність може здійснюватись лише за умови державної реєстрації суб'єктів господарювання.

Держава здійснює регулювання окремих видів підприємництва шляхом ліцензування та обмеження окремих видів підприємницької діяльності для певних організаційних форм господарювання.

4. Роль і значення підприємництва в економіці

Розуміння сутності підприємництва зв'язано також з визначенням його ролі в економіці різних рівнів системи господарювання. Роль і значення підприємництва в економічному розвитку полягає у тому, що:

- підприємництво є важелем для зміни структури економіки. Для підприємців основний спонукальний мотив – можливість одержання прибутку. Вони майже завжди концентрують свої дії на розвитку перспективних напрямків господарської діяльності, віддача від яких може перевершити середні показники.

- розвиток підприємництва створює «поживне середовище» для конкуренції. Забезпечуючи освоєння перспективних виробництв, підприємці сприяють швидшому оновленню техніко-технологічної бази і номенклатури продукції фірми. Вони стимулюють господарську активність, підтримуючи конкуренцію й існуючий ринок.

- підприємництво можна вважати каталізатором економічного розвитку. Цей своєрідний прискорювач істотно впливає на структурну перебудову в економіці; збільшення обсягів виробництва і надання послуг; стимулювання інвестиційної діяльності; підвищення рівня попиту і пропозиції; прискорення темпів економічного розвитку національної економіки в цілому.

- підприємництво сприяє економії і раціональному використанню всіх ресурсів. Діяльність підприємця нерозривно зв'язана з господарським ризиком. Саме ця обставина є потужним стимулом економії ресурсів, вимагає від

підприємця детального аналізу рентабельності проектів, відповідального ставлення до інвестицій, раціонального витрачання ресурсу, найму робочої сили.

– підприємництво забезпечує сильнодіючі стимули до високоефективної праці. У більшості випадків особистості, котрі мають власний бізнес і завдяки цьому сильніші спонукальні мотиви, більше заінтересовані в якісній і продуктивній праці, ніж наймані працівники. Такий психологічний феномен вільної праці для одержання власного зиску забезпечує ще більший вигрaш для економіки в цілому.

Отже, підприємництво виконує особливу функцію в економіці і народному господарстві, змістова сутність якої зводиться до оновлення економічної системи, створення інноваційного середовища, що спричиняє руйнацію традиційних структур і відкриття шляху до перетворень, зрештою стає тією силою, котра прискорює рух економіки по шляху ефективності, раціоналізації, бережливості і постійного оновлення.

Контрольні запитання

1. Які головні ознаки класифікації суб'єктів підприємницької діяльності?
2. Що робить держава з метою створення сприятливих організаційних та економічних умов для розвитку підприємництва?
3. Що передбачає виробниче підприємництво?
4. У чому полягає суть комерційної діяльності?
5. Що є об'єктом фінансової діяльності?
6. У чому полягає роль та значення підприємництва?
7. Що розуміють під операційною діяльністю?

Лкція 2 Суть, види та функції капіталу. Загальна характеристика виробничих фондів підприємства. Амортизація основних фондів, методи амортизації.

Питання, що розглядаються

1. Загальна характеристика капіталу і виробничих фондів підприємства
2. Визначення основних фондів
3. Роль основних фондів у процесі господарської діяльності.
4. Оцінка, класифікація і структура основних фондів
5. Поліпшення основних фондів
6. Показники використання основних фондів підприємства
7. Фізичний та моральний знос основних фондів
8. Суть і призначення амортизації
9. Розрахунки норм і сум амортизаційних відрахувань

1 Загальна характеристика капіталу і виробничих фондів підприємства

Капітал (Capital) - це головна сума коштів, необхідна для започаткування та здійснення виробництва (діяльності). Власник капіталу, купуючи на ринку товари - робочу силу й засоби виробництва, - поєднує їх у процесі праці й після реалізації створеної продукції (наданих послуг) одержує більшу вартість, ніж була ним авансована.

Авансований капітал (A capital is advanced) - це грошова сума, яка вкладається власником у певне підприємство (підприємницьку діяльність) з метою одержання зиску (прибутку). Він витрачається на придбання засобів виробництва і наймання робочої сили. Ці дві різноспрямовані частини авансованих грошових коштів у економічній теорії заведено називати відповідно *постійним* і *змінним* капіталом.

У свою чергу, постійний капітал з урахуванням цілеспрямованого використання й характеру кругообігу розділяється на основний та оборотний.

Основний капітал (Fixed assets) - це частина постійного капіталу, яка складається з вартості засобів праці (будівель, споруд, машин, устаткування) та обертається протягом кількох періодів виробництва. Вона переносить свою вартість на готовий продукт частинами.

Вартість основного капіталу відшкодовується виробнику по мірі реалізації готових товарів (продукції, послуг).

Оборотний капітал (Floating capital) - це та частина постійного капіталу, яка витрачається на придбання на ринку предметів праці (сировини, матеріалів, комплектуючих виробів) та оплату праці робочої сили.

За джерелами формування капітал підприємства ділиться на власний і позиковий.

Власний капітал (Property asset) створюється переважно за рахунок нерозподіленого прибутку, тобто валового прибутку за вирахуванням сплачених податків, відсотків за кредит і дивідендів. Він звичайно включає статутний, пайовий та резервний фонди.

Позиковий капітал (Loan capital) формується на тимчасовій основі у вигляді довгострокової або короткострокової позики, яка здійснюється у формі банківського кредиту.

Виготовлення продукції (виконання робіт, надання послуг) здійснюється в процесі взаємодії праці людини та певних засобів виробництва. Останні за своїм матеріально-речовим складом становлять **виробничі фонди підприємства (Production funds of enterprise)**, усю сукупність яких поділяють на *основні* та *оборотні*.

Проте, засоби виробництва як сукупність засобів і предметів праці не можна ототожнювати з виробничими фондами, що зумовлено двома обставинами. По-перше, елементи засобів виробництва стають виробничими фондами лише з моменту їхнього безпосереднього використання у виробничому процесі. По-друге,

виробничі фонди, на відміну від засобів виробництва є виключно вартісною економічною категорією. Це означає, що до виробничих фондів відносять не всі елементи засобів виробництва взагалі, а ті з них, які мають вартість.

Складовим частинам виробничих фондів властиві певні характерні ознаки, за якими можна розрізняти *основні* та *оборотні* фонди.

2.Визначення основних фондів

Основні фонди —активи підприємства,які експлуатуються протягом періоду, який перевищує 365 календарних днів із дати введення в експлуатацію таких матеріальних цінностей, та вартість яких поступово зменшується у зв'язку з фізичним або моральним зносом.

В бухгалтерському обліку використовується термін "**основні засоби**". Його визначення дається в П(С)БО 7: **основні засоби** - це матеріальні активи, які підприємство утримує з метою використання їх у процесі виробництва або постачання товарів, надання послуг, здавання в оренду іншим особам або для здійснення адміністративних і соціально-культурних функцій, очікуваний строк корисного використання (експлуатації) яких більше одного року (або операційного циклу, якщо він довший за рік).

Оборотні фонди — це частина виробничих фондів у вигляді певної сукупності предметів праці, елементи яких цілком споживаються в кожному виробничому циклі, змінюють або повністю втрачають натуральну форму і переносять всю свою вартість на вартість продукції, що виробляється (робіт, що виконуються; послуг, що надаються).

Основні фонди, у свою чергу, поділяють ся-на основні виробничі та °сновні невикористані фонди.

Основні виробничі фонди — це засоби праці, які беруть участь у процесі виробництва протягом тривалого періоду, при цьому не змінюють своєї натурально-речової форми і поступово частинами переносять свою вартість на вартість виготовленої продукції, а **основні невикористані фонди** не беруть безпосередньої участі в процесі виробництва (житлово-комнальне господарство, об'єкти соціально-побутового призначення, УД відпочинку, дошкільні установи тощо)

3. Роль основних фондів у процесі господарської діяльності.

- Активні (безпосередньо Термін "фонди" походить від латині і дослівно означає "основа". Це дійсно основа продуктивної діяльності підприємства, так як виробниче підприємство не може діяти, не маючи засобів виробництва. В процесі виробництва здійснюється поєднання робочої сили і засобів виробництва. Засоби виробництва складаються із засобів праці та предметів праці-У

вартісному виразі вони становлять виробничі фонди (засоби) підприємства, які поділяються на основні та оборотні

Основні фонди — це засоби праці, які мають вартість і функціонують у виробництві тривалий час у своїй незмінній споживчій формі, а їх вартість переноситься конкретною працею на вартість продукції, що виробляється (робіт, що виконуються, послуг, що надаються) частинами в спрацювання.

Згідно Закону України "Про оподаткування прибутку підприємств" під терміном **"основні фонди"** слід розуміти матеріальні цінності, що призначаються для використання у господарській діяльності підприємства беруть участь у виробничому процесі).

- Пасивні (створюють умови для здійснення процесу виробництва).

Сфера використання.

- Виробничі (беруть участь у процесі виробництва і переносять свою вартість на вироблений продукт).

- Невиробничі (використовуються у невикробничій сфері підприємства).

Форма власності.

- Власні.

- Орендовані (лізинг).

Характер участі у процесі виробництва.

- Діючі.

- Ті, що перебувають у запасі чи на консервації.

Рівень технічної придатності.

- Обладнання, яке можна використовувати у виробництві.

- Обладнання, що потребує капітального ремонту.

4.Оцінка, класифікація і структура основних фондів

Під *оцінкою основних фондів* підприємства слід розуміти грошове вираження їхньої вартості. Вона необхідна для правильного визначення загального обсягу основних фондів, їх динаміки і структури та розрахунку економічних показників господарської діяльності підприємства. Існує декілька видів оцінки основних фондів: залежно від моменту проведення оцінки — за первісною (початковою) чи відновленою вартістю; залежно від стану основних фондів — за повною або залишковою вартістю.

Первісна вартість — це історична (фактична) собівартість основних фондів у сумі грошових коштів або справедливої вартості інших активів сплачених (переданих), витрачених для придбання (створення) основних фондів.

Первісна вартість об'єкта основних фондів складається з таких витрат:

- > суми, що сплачують постачальникам активів та підрядчикам за виконання будівельно-монтажних робіт (без непрямих податків);

- > реєстраційні збори, державне мито й аналогічні платежі, що здійснюються у зв'язку з придбанням (отриманням) прав на об'єкт основних фондів;
- > суми ввізного мита;
- > суми непрямих податків у зв'язку з придбанням (створенням) основних фондів (якщо вони не відшкодовуються підприємству);
- > витрати зі страхування ризиків доставки основних фондів;
- > витрати на встановлення, монтаж, налагодження основних фондів;
- > інші витрати, безпосередньо пов'язані з доведенням основних фондів до стану, у якому вони придатні для використання із запланованою метою.

Первісна вартість безоплатно отриманих та придбаних в обмін основних фондів дорівнює їхній справедливій вартості.

Справедлива (реальна) вартість об'єкта основних фондів дорівнює сумі, за якою може бути здійснений обмін цього об'єкта в результаті операції між компетентними, обізнаними, зацікавленими та незалежними сторонами. Справедлива вартість основних фондів визначається такою при їхній переоцінці.

Відновлена вартість основних фондів — це вартість їхнього відтворення за сучасних умов виробництва. Вона враховує ті самі витрати, й первісна вартість, але за нинішніми цінами. Тобто сума коштів (їхні еквівалентів) або інших форм компенсації, яку необхідно було витратити на придбання (або створення) такого самого засобу праці на складання звітності, називається **відновленою вартістю**.

Облікова вартість основних фондів характеризує реальну їхню вартість і визначається як різниця між вартістю, за якою об'єкт основних фондів був занесений на баланс підприємства, та сумою зносу, тобто тієї величини вартості основних фондів, яку вони в процесі виробництва переносять на вартість готової продукції (виконаних робіт, наданих послуг). Залишкова вартість основних фондів на час їхнього вибуття з експлуатації (зумовленого спрацюванням) називається **ліквідаційною вартістю**.

Ліквідаційна вартість — це сума коштів або вартість інших активів, яку підприємство має отримати від реалізації (ліквідації) основних фондів після закінчення терміну їхнього корисного використання (експлуатації) за вирахуванням витрат, пов'язаних із реалізацією (ліквідацією).

Балансова вартість — це сума, за якою об'єкт основних фондів включається до балансу після вирахування суми накопиченої амортизації.

Балансова вартість основних фондів при їхньому введенні в експлуатацію тотожна первісній вартості. У міру зношення основних засобів їхня балансова вартість (залишкова вартість) визначається як різниця між первісною вартістю і сумою зносу.

Для визначення суми амортизаційних відрахувань згідно із Законом України "Про оподаткування прибутку підприємств" балансова вартість групи основних

фондів (окремого об'єкта основних фондів групи 1) на початок розрахункового кварталу визначається за формулою:

$$B(a) - B(a - 1) + \Pi(a - i) - \text{£}(o - i) \sim A(a - x),$$

де $B(a)$ — балансова вартість групи (окремого об'єкта основних фондів групи 1) на початок розрахункового кварталу;

$\text{£}(a - i)$ — балансова вартість групи (окремого об'єкта основних фондів групи 1) на початок кварталу, що передував розрахунковому;

$\Pi(a - i)$ — сума витрат, понесених на придбання основних фондів, здійснення капітального ремонту, реконструкцій, модернізацій та інших поліпшень основних фондів, що підлягають амортизації, протягом кварталу, що передував розрахунковому;

$B(a - 1)$ — сума виведених з експлуатації основних фондів (окремого об'єкта основних фондів групи 1) протягом кварталу, що передував розрахунковому;

$a - 1$ — сума амортизаційних відрахувань, нарахованих у кварталі, що передував розрахунковому.

Необхідною умовою правильного використання та відтворення основних Фондів є їхня класифікація за такими ознаками: **ункціональне призначення (натурально-речовий склад).**

- 1-Будинки (будинки виробничо-господарського, соціально-куль-^тУрного призначення та зайняті органами управління).

забезпечення, пов'язані з ними засоби зчитування або друку і інші інформаційні системи, телефони (у тому числі стільникові), фони і рації, вартість яких перевищує вартість малоцінних товарів (предметів).

Відповідно до П(С)БО 7 для цілей бухгалтерського обліку основні за. соби класифікуються за певними групами (рис. 5.2).

Виробнича (функціональна, технологічна) структура основних фондів — це співвідношення різних груп основних фондів у їхній загальній вартості. Часто цю структуру розглядають як співвідношення активної і пасивної частин основних фондів. Прогресивною є така структура основних фондів, де доля активної частини зростає.

Галузева структура основних фондів характеризується співвідношенням питомої ваги основних фондів різних галузей до їхньої загальної вартості.

Вікова структура основних фондів — це співвідношення різних вікових груп основних фондів у їхній загальній вартості.

5. Поліпшення основних фондів

Протягом тривалого функціонування в господарській діяльності суб'єктів господарювання основні фонди зазнають фізичного (матеріального) та економічного спрацювання, а також техніко-економічного (морального) старіння.

Фізичне (матеріальне) спрацювання основних фондів виникає внаслідок втрачання ними своїх первісних техніко-експлуатаційних якостей, що призводить до **економічного спрацювання**, тобто до поступового зменшення їхньої первісної реальної вартості, що зумовлене не тільки функціонуванням основних фондів, а й їхньою бездіяльністю (руйнування від зовнішнього, атмосферного впливу, корозії)-Внаслідок фізичного спрацювання основних фондів погіршуються їхні техніко-економічні та соціальні характеристики — знижується про-дуктивність, збільшуються експлуатаційні витрати, змінюється режим роботи тощо.

Розрізняють фізичне часткове та фізичне повне спрацювання основних фондів. **Часткове спрацювання** можна усунути. Це означає, що споживні вартості основних фондів відновлюються за рахунок ремонту-Повного спрацювання не можна усунути, воно зумовлює необхідність ліквідації зношених фондів та заміни їх новими.

Ступінь фізичного спрацювання окремого об'єкта основних можна визначити двома розрахунковими методами:

технології, механізації й автоматизації виробництва, модернізації та з міні застарілого і фізично зношеного устаткування новим, продуктивнішим, а також щодо удосконалення загальнозаводського господарства та допоміжних служб.

Технічне переозброєння діючих підприємств здійснюється, як прд вило, без розширення виробничих площ за проектами і кошторисами н окремі об'єкти або види робіт, що розробляються на основі техніко-еко. номічного обґрунтування.

Затрати на технічний огляд, обслуговування і проведення ремонтів основних засобів формують безпосередньо собівартість виготовленої продукції (наданих послуг, виконаних робіт).

Для визначення прибутку з метою оподаткування підприємства мають право протягом звітного періоду віднести до валових витрат будь-які витрати, пов'язані з поліпшенням основних фондів, що підлягають амортизації, у сумі, яка не перевищує 10 відсотків сукупної балансової вартості всіх груп основних фондів станом на початок року.

Витрати, що перевищують зазначену суму, збільшують балансову вартість груп 2, 3 і 4 чи окремих об'єктів основних фондів групи 1 пропорційно сукупній балансовій вартості таких груп та таких окремих об'єктів основних фондів групи 1 на початок розрахункового кварталу.

6. Показники використання основних фондів підприємства

Для характеристики ефективності основних фондів використовують ряд показників, які можна поділити на два блоки:

- загальні (узагальнюючі)
- часткові (окремі, індивідуальні).

Загальні показники залежать від багатьох техніко-організаційних та економічних факторів і виражають кінцевий результат використання основних фондів.

Основним із загальних показників використання ОФ є **фондовіддача** (Φ_v):

$$\Phi_v = \frac{Q}{S_{\text{ср}}}, \text{ грн.}$$

де Q - обсяг товарної (валової, чистої) продукції підприємства за рік, грн.;

$S_{\text{ср}}$ – середньорічна вартість ОФ підприємства, грн.

Показником обернений до фондрвіддачі є **фондоємність** (Φ_n)

$$\Phi_n = \frac{S_{\text{ср}}}{Q}, \text{ грн.}$$

Важливим показником, що характеризує озброєність одного працівника основними виробничими фондами, є показник :

фондоозброєність праці, який визначають шляхом ділення середньорічної вартості основних фондів на середньооблікову чисельність промислово-виробничого персоналу:

$$\Phi_{03} = \frac{S_{\text{ср}}}{\varphi},$$

де Φ_{03} - фондоозброєність праці, грн/чол.;

φ - середньооблікова чисельність промислово-виробничого персоналу, чол.

$S_{\text{ср}}$ – середньорічна вартість основних фондів, грн.

Середньорічна вартість основних фондів ($S_{\text{ср}}$) визначається за формулою:

$$S_{\text{ср}} = S_{\text{поч.}} + S_{\text{вв}} \times \frac{T_{\text{вв}}}{12} - S_{\text{вив}} \times \frac{T_{\text{вив}}}{12}, \text{ грн.}$$

де: $S_{\text{поч.}}$ – вартість ОФ на початок року, грн.;

$S_{\text{вв}}$ – вартість виведених протягом року ОФ, грн.;

$T_{\text{вв}}$ – кількість місяців до кінця року, протягом яких функціонуватимуть виведені ОФ;

$T_{\text{вив}}$ – кількість місяців до кінця року з моменту виведення з експлуатації ОФ;

Відносним показником ефективності використання основних фондів є **рентабельність (прибутковість) основних фондів**. Цей показник визначається за формулою:

$$P_{\text{оф}} = \frac{\Pi_{\text{ч}}}{S_{\text{сер}}} \times 100\%; \quad \text{або} \quad P_{\text{оф}} = \frac{Q}{S_{\text{сер}}}$$

де : $P_{\text{оф}}$ - рентабельність основних фондів;

$\Pi_{\text{ч}}$ - чистий прибуток підприємства за звітний період;

$S_{\text{сер}}$ - середня вартість основних фондів за той же період.

Q - обсяг товарної (валової, чистої) продукції підприємства за за той же період.

Показник рентабельності основних фондів можна визначити за валовим та чистим прибутком. У першому випадку рентабельність характеризує ефективність використання основних фондів у виробничій діяльності підприємства, у другому — в звичайній та надзвичайній діяльності підприємства в цілому.

Абсолютним показником ефективності використання основних фондів є сума прибутку на одну гривню основних фондів.

Часткові (окремі, індивідуальні) показники характеризують рівень використання основних фондів залежно від окремих факторів. До них належать показники екстенсивного та інтенсивного їх використання.

Коефіцієнт екстенсивного завантаження устаткування характеризує рівень його завантаження у часі й визначається співвідношенням часу фактичної роботи устаткування за рік до часу його ймовірної експлуатації:

$$K_{\text{екст}} = \frac{\Phi_{\text{д}}}{\Phi_{\text{н}}}$$

де : $K_{\text{екс}}$ — коефіцієнт екстенсивного завантаження;

$\Phi_{\text{д}}$ — час фактичної роботи устаткування (дійсний фонд), год;

$\Phi_{\text{н}}$ — час ймовірної експлуатації устаткування (номінальний фонд), год/рік.

$$\Phi_{\text{н}} = (\Phi_{\text{к}} - (B+C)) \times t_{\text{зм}} \times Z_{\text{зм}}, \text{ год}$$

де : $\Phi_{\text{к}}$ — календарний фонд часу, дні;

B, C — вихідні і святкові дні;

$t_{\text{зм}}$ — тривалість зміни, год;

$Z_{\text{зм}}$ — кількість змін роботи обладнання на добу.

Коефіцієнт інтенсивного завантаження устаткування визначається відношенням фактичної продуктивності устаткування, яке ристовується на підприємстві, до його нормативної продуктив-тобто технічно обґрунтованої, прогресивної:

$$K_{\text{інт}} = \frac{N_{\text{факт}}}{N_{\text{норм}}}, \quad \text{або}$$

$$K_{\text{инт}} = \frac{t_{\text{факт}}}{t_{\text{норм}}},$$

де $K_{\text{инт}}$ — коефіцієнт інтенсивного завантаження;

$t_{\text{факт}}$ - фактично витрачений час на виготовлення одиниці продукції, н-год;

$t_{\text{норм}}$ – технічно обгрунтована норма часу на одиницю продукції, н-год.

$N_{\text{факт}}$ - фактичний випуск продукції устаткуванням за одиницю часу у натуральному виразі, шт.;

$N_{\text{норм}}$ -технічно обгрунтований випуск продукції устаткуванням за одиницю часу(визначається на основі паспортних даних устаткування), шт.

Коефіцієнт інтегрального використання відображає рівень використання устаткування як у часі, так і щодо продуктивності й визначається як добуток коефіцієнтів екстенсивного та інтенсивного завантаження:

$$K_{\text{интегр}} = K_{\text{екст}} \times K_{\text{инт}}$$

Серед окремих показників екстенсивного використання засобів праці важливе значення має коефіцієнт змінності роботи устаткування.

Коефіцієнт змінності роботи устаткування являє собою відношення загальної суми верстато-змін, відпрацьованих за добу всім устаткуванням, до загальної кількості устаткування. Коефіцієнт змінності можна обчислити за кількістю не лише працюючого, а й наявного устаткування, установленого, запланованого до роботи:

$$K_{\text{зм}} = \frac{B_{\text{зм}}}{B_{\text{д}}} \quad \text{або} \quad K_{\text{зм}} = \frac{\Phi_{\text{д}}}{\Phi_{\text{д1}}};$$

де: $B_{\text{зм}}$ - кількість відпрацьованих верстато-змін;

$B_{\text{д}}$ - кількість відпрацьованих верстато-днів;

$\Phi_{\text{д}}$ – дійсний фонд часу роботи всього обладнання, год;

$\Phi_{\text{д1}}$ - дійсний фонд часу роботи всього обладнання при однозмінній роботі, год.

$$K_{\text{зм}} = \frac{B_{\text{зм}}}{n} \quad \text{або} \quad K_{\text{зм}} = \frac{N_1 + N_2 + N_3}{N_{\text{max}}}$$

де: n - загальна кількість одиниць обладнання;

N_1, N_2, N_3 – кількість одиниць обладнання, що працювало відповідно в 1, 2, 3 зміни;

$N_{\max}$ – кількість одиниць обладнання, що працювало в максимально завантажену зміну, або кількість наявного обладнання.

Виробнича потужність – це максимально можливий випуск продукції підприємством за певний час (зміну, добу, місяць, рік) у встановленій номенклатурі і асортименті при повному завантаженні обладнання і виробничих площ.

За допомогою вказаного коефіцієнта можна визначити **завантаження** обладнання підприємства (цеху):

$$K_{зм}$$

$$Z_o = \frac{K_{зм}}{P_p} \times 100\%,$$

$$P_p$$

де Z_o — завантаження обладнання підприємства (цеху), %;

P_p - режим роботи підприємства (цеху), змін.

Приклад . На підприємстві встановлено і працювало 200 одиниць устаткування, з яких в одну зміну працювало 30, у дві - 100, у 3 - 70.

Коефіцієнт змінності роботи устаткування дорівнює $K_{зм} = (1 \times 30 + 2 \times 100 + 3 \times 70) : 200 = 440 : 200 = 2,2$ зміни.

Звідси завантаження обладнання становитиме:

$$Z_o = 2,2 : 3 \times 100\% = 73\%.$$

Вказаний розрахунок свідчить про те, що обладнання на підприємстві завантажене тільки на 73%, і необхідно проаналізувати і вдосконалити роботу наявного обладнання.

Отже, **коефіцієнт змінності** свідчить, скільки в середньому змін працювала кожна одиниця устаткування.

Дійсний фонд часу одиниці устаткування при однозмінній роботі розраховується так:

$$\Phi_d = \Phi_n \times (1 - P_p \setminus 100\%)$$

де Φ_n — номінальний фонд часу одиниці устаткування при мінній роботі, год;

P_p — процент витрат часу на ремонт устаткування.

Для оцінки й аналізу процесу відтворення основних фондів підприємств використовується система взаємопов'язаних показників. Найважливішими з них є коефіцієнти оновлення і вибуття основних фондів.

Коефіцієнт вибуття — ($K_{\text{виб}}$) визначається за формулою:

$$K_{\text{виб}} = \frac{S_{\text{л}}}{S_{\text{п}}}$$

де: $S_{\text{л}}$ - вартість виведених (ліквідованих) ОФ за певний період (рік) ;

$S_{\text{п}}$ - вартість ОФ на початок періоду (року), грн.

Процес відшкодування зношення ОФ здійснюється шляхом нарахування амортизації.

Ступінь оновлення ОФ вимірюють за допомогою коефіцієнта оновлення, який відображає частку введених у дію у даному періоді ОФ.

Коефіцієнта **оновлення** визначають за формулою:

$$K_{\text{оновл}} = \frac{S_{\text{в}}}{S_{\text{к}}}$$

де : $S_{\text{в}}$ вартість введених основних фондів;

$S_{\text{к}}$ — вартість основних фондів на кінець періоду.

Позитивною в діяльності підприємства є ситуація, коли вартість введених у дію основних фондів перевищує вартість основних фондів, що вибули з експлуатації.

Для цього розраховується **коефіцієнт приросту основних фондів**:

$$K_{\text{прир}} = \frac{S_{\text{в}} - S_{\text{л}}}{S_{\text{сер.р.}}}$$

де $S_{\text{сер.р.}}$ — середньорічна вартість основних фондів.

Стан основних виробничих фондів характеризують також коефіцієнт зносу та коефіцієнт придатності основних фондів.

Коефіцієнт зносу характеризує частку вартості основних фондів, що її списано на витрати виробництва в попередніх періодах. Він визначається відношенням суми зносу основних фондів до їхньої первісної вартості:

$$K_{\text{ф.знош}} = \frac{A_{\text{знош}}}{V_{\text{п}}}$$

де $K_{\text{ф.знош}}$ — коефіцієнт зносу основних фондів; $A_{\text{знош}}$ - сума зносу основних фондів;

$V_{\text{п}}$ — первісна вартість основних фондів.

Показник фізичного зносу основних фондів може визначатися також у відсотках на початок і на кінець звітного періоду і дає змогу оцінити стан основних фондів.

$$K_{\text{ф.знош}} = \frac{T_{\text{ф}}}{T_{\text{н}}} \times 100\%$$

де $T_{\text{ф}}$, $T_{\text{н}}$ - відповідно фактичний та нормальний строк служби обладнання, роки.

. Коефіцієнт морального зносу визначається за формулою:

$$K_{\text{мор.знош}} = \frac{B_{\text{п}} - B_{\text{в}}}{B_{\text{п}}} .$$

або

$$K_{\text{мор.знош}} = \frac{B_{\text{п}} - B_{\text{справ.}}}{B_{\text{п}}} .$$

де $B_{\text{справ.}}$ - справедлива (сучасна) вартість основних фондів.

Справедлива (сучасна) вартість основних фондів обчислюється шляхом ділення їхньої первісної вартості на коефіцієнт зростання продуктивності праці аналогічних прогресивних сучасних основних фондів:

$$B_{\text{справ}} = \frac{B_{\text{п}}}{1 + P_{\text{пп}} \backslash 100\%} ,$$

де $P_{\text{пп}}$ - приріст продуктивності праці, %.

Приклад . Первісна вартість об'єкта основних фондів, придбаного підприємством у 1996 році, становить 12200 грн. Продуктивність праці на сучасних аналогічних об'єктах основних фондів у порівнянні із наявним на підприємстві зросла на 40%. Визначити коефіцієнт морального зносу.

Розрахуємо справедливую вартість об'єкта, придбаного підприємством у 1996 році:

$$B_{\text{справ}} = 12200 : (1 + 40\% \backslash 100\%) = 8714 \text{ (грн.)}$$

Звідси коефіцієнт морального зносу :

$$(12200 - 8714) : 12200 = 0.29$$

До показників ефективності використання основних фондів також можна віднести показник питомої ваги активної частини ОФ у їхній загальній сумі.

7. Фізичний та моральний знос основних фондів

Основні фонди в процесі експлуатації піддаються зносу. Знос основних фондів - це втрата ними своєї вартості. Розрізняють два види зносу - фізичний та моральний.

Фізичний знос (Physical wear) - це поступова втрата основними фондами своєї первісної споживної вартості, яка обумовлена не тільки їх функціонуванням, а й їх бездіяльністю (руйнування від зовнішнього, атмосферного впливу, корозії). Унаслідок фізичного зносу основних фондів погіршуються їх техніко-економічні та соціальні характеристики - знижується продуктивність, збільшуються експлуатаційні витрати, змінюється режим роботи тощо. На фізичний знос впливають якість основних фондів, їх технічна досконалість (конструкції, вид і якість матеріалів); особливості технологічного процесу (величина швидкості та сили різання, подання тощо), режим роботи, організація догляду, якості і своєчасність ремонту, якість перероблюваної сировини, ступінь захищеності від зовнішніх умов (вологості, кислотності, атмосферних опадів) тощо.

Розрізняють *фізичний частковий* та *фізичний повний* знос основних фондів. Частковий знос можна усунути. Це означає, що споживні вартості основних фондів відновлюються за рахунок ремонту. Повний знос не можна усунути, він зумовлює необхідність ліквідації зношених фондів та заміни їх новими. Рівень зносу основних фондів та оцінку їхньої придатності визначають під час інвентаризації та переоцінки основних фондів. Мірилом фізичного зносу є коефіцієнт фізичного зносу, який обчислюється за формулою

$$K_{\Phi, \text{ч.}} = \frac{\Sigma A}{OF_n}, \text{ або } K_{\Phi, \text{п.}} = \frac{\Sigma B_{\kappa, p}}{OF_n},$$

де A - сума амортизаційних відрахувань від початку експлуатації (сума зносу) основних фондів; OF_n - первісна вартість основних фондів; $B_{\kappa, p}$ - витрати на капітальний ремонт основних фондів від початку їх експлуатації.

Моральний знос, як правило, настає раніше фізичного зносу, тобто основні фонди, які ще можуть бути використані, економічно вже не ефективні.

Моральний знос (Obsolescence) - це зменшення вартості основних фондів під впливом підвищення продуктивності праці в галузях, що виробляють засоби праці (скорочення суспільно необхідних витрат на їх відтворення), а також у результаті створення нових, більш продуктивних і економічно вигідних машин та устаткування, ніж ті, що перебувають в експлуатації.

Таким чином, моральний знос виявляється у двох формах. Перша полягає у втраті цінності старих засобів у результаті зниження вартості їх відтворення, друга - як наслідок втрата цінності старих основних фондів через створення нових, більш ефективних.

Моральному зносу другої форми підлягає в основному активна частина основних фондів.

Вимірником морального зносу першої форми є коефіцієнт морального зносу першої форми, який обчислюється за формулою :

$$K_{м.зн1} = 1 - \frac{CB}{СП},$$

де $CB, СП$ - відповідно відновлена і первісна вартість основних фондів.

Коефіцієнт морального зносу другої форми обчислюється за формулою:

$$K_{м.зн2} = 1 - \frac{ОФ_n}{ОФ_a} \cdot \frac{П_a}{П_n},$$

де $ОФ_a, ОФ_n$ - повна вартість (ціна) відповідно застосовуваного і нового засобу праці; $П_a, П_n$ - продуктивність або інший пріоритетний техніко-експлуатаційний показник тих самих засобів праці.

8. Суть і призначення амортизації

Характерною особливістю застосовуваних основних фондів у процесі виробництва є їх відновлення. Для відновлення засобів праці у натуральному виразі необхідне їх відшкодування у вартісній формі, яке здійснюється шляхом амортизації. Об'єктом амортизації є всі основні фонди (крім землі). Амортизація - це процес перенесення вартості основних фондів на вартість новоствореної продукції з метою їх повного відновлення.

Для відшкодування вартості зношеної частини основних фондів підприємства відраховують певні суми грошей відповідно до розмірів їх зносу (фізичного та морального), які включають до собівартості новоствореної продукції. Ці відрахування називаються *амортизаційними*. Після реалізації створеної продукції частина грошової суми, що відповідає перенесеній вартості основних фондів, відокремлюється і накопичується до повної величини, яка в основному відповідає первісній вартості основних фондів. Накопичені амортизаційні відрахування і є джерелом відновлення основних фондів.

Амортизація (Depreciation) - це перенесення вартості основних фондів на вартість готової продукції, з метою відшкодування їх зношеної частини.

Амортизаційні відрахування здійснюють за певними нормами відносно балансової вартості об'єкта основних фондів.

Норма амортизації (Rate of depreciation) - це встановлений річний відсоток відшкодування вартості зношеної частини основних фондів. Норма амортизації розраховується за формулою :

$$H_a = \frac{ОФ_n - П}{П_n \cdot ОФ} \cdot 100\%$$

де $ОФ_n$ - балансова (первісна) вартість об'єкта основних фондів, грн.; $Л$ - ліквідаційна вартість об'єкта основних фондів, грн.; T_n - амортизаційний період (нормативний термін, або термін корисної експлуатації основних фондів).

Норми амортизації, які застосовуються на підприємстві, мають бути економічно обгрунтованими і спрямованими на своєчасне відшкодування основних фондів. Під час їх розрахунку дуже важливо правильно визначити термін використання (експлуатації) основних фондів, який установлюється підприємством при зарахуванні об'єктів основних фондів на баланс.

9. Розрахунки норм і сум амортизаційних відрахувань

Вибір методу амортизації визначається низкою об'єктивних чинників залежно від специфіки виробництва, темпів технічного прогресу, складності та особливостей розрахунків тощо.

Прямолінійний (рівномірний) метод полягає в тому, що кожного року на собівартість виготовленої продукції переноситься однакова частина вартості основних фондів. За такого методу щорічні амортизаційні відрахування обчислюються за формулою :

$$A_p = \frac{ОФ_n \cdot H_a}{100\%},$$

де A_p - річні амортизаційні відрахування, грн.; $ОФ_n$ - балансова (первісна) вартість об'єкта основних фондів, грн; H_a — норма амортизації, %.

Прямолінійний метод амортизації є простим, наочним, забезпечує рівномірні, стабільні амортизаційні накопичення протягом усього терміну служби. Водночас цей метод має низку недоліків:

- по-перше, цей метод передбачає рівномірний знос основних фондів протягом усього терміну їх використання, але в реальному виробництві устаткування зношується нерівномірно (простої, поломки, неповне завантаження за зміну) і вартість основних фондів на вартість продукції переноситься нерівномірно;

- по-друге, прямолінійний метод амортизації не враховує морального зносу основних фондів, який зменшує вартість машин та устаткування або зменшує можливу їх вартість за рахунок введення в експлуатацію нових, більш досконалих, ефективних машин та устаткування. Це обумовлює дострокове виведення застарілої техніки з експлуатації, а значить, і *недоамортизацію* цієї техніки, величина якої обчислюється за такою формулою :

$$H_{оф} = (ОФ_3 + Д) - Л,$$

де $H_{оф}$ - недоамортизована частина основних фондів, грн.; $ОФ_3$ - залишкова вартість основних фондів, грн.; $Д$ - витрати, пов'язані з ліквідацією, демонтажем недоамортизованих фондів, грн.

Збитки від недоамортизації відбиваються на результатах діяльності підприємства.

Методи прискореної амортизації дають змогу протягом першої половини корисного строку використання основних фондів відшкодувати до 60- 70% їх вартості завдяки застосуванню в цей період підвищених норм амортизації.

Прискорена амортизація означає щорічне зниження суми амортизаційних відрахувань, тому методи прискорення амортизації - це методи дигресивної амортизації.

Доцільність застосування методів прискорення амортизації пояснюються такими обставинами:

- найбільша інтенсивність використання основних фондів припадає на перші роки їх експлуатації, коли вони фізично і морально ще є новими;
- накопичуються кошти для заміни об'єкта, що амортизується, у разі його швидкого морального старіння та інфляції.

Найпоширенішими методами прискореної амортизації є метод зменшення залишкової вартості та методу суми чисел (кумулятивний метод).

Метод зменшення залишкової вартості визначення суми амортизаційних відрахувань множенням залишкової вартості об'єкта на початок звітної періоду або первісної вартості на дату початку нарахування амортизації на річну норму амортизації (у відсотках), яка визначається за такою формулою :

$$H_n = 1 - \sqrt[n]{\frac{L}{O\Phi_n}}$$

де n - тривалість корисного використання об'єкта основних фондів, років.

Кумулятивний метод характеризується більш високими нормами амортизації в першій половині строку використання і поступовим їх зниженням у другій половині. Норма амортизації тут - величина змінна і розраховується діленням числа років (що залишились до кінця амортизаційного строку служби) на кумулятивне число, що являє собою суму чисел членів арифметичної прогресії (від 1 до 7, якщо строк служби сім років).

Кумулятивне число розраховується як сума числових значень років служби устаткування. При семирічному терміні служби це дорівнюватиме

$$K = 1 + 2 + 3 + 4 + 5 + 6 + 7 = 28, \text{ або } (1 + 7) : 2 \cdot 7 = 28. \quad (5.8)$$

$$K_1 = 4 / (1 + 2 + 3 + 4)$$

Норма амортизації для першого року (коли залишилось сім років строку служби) дорівнюватиме $K_2 = 3 / (1 + 2 + 3 + 4)$

$$H_a = (7 : 28) 100\% = 25\%,$$

$$\text{для другого року (коли залишилось шість років служби)} \quad A_1 = (O\Phi_n - L) \cdot K_1$$

$$H_a = (6 : 28) 100\% = 21,43\%.$$

При використанні цього методу в перші три роки амортизовано буде понад 64% вартості основних фондів, а через п'ять років - майже 90%.

Досвід показує, що застосування методів прискореної амортизації основних фондів зумовлюється їх узгодженістю з конкретним механізмом ринкових відносин. Ці методи слугують для підприємств гарантією від втрат унаслідок

знецінення основних фондів, посилюють роль амортизації як джерела нагромадження.

Виробничий метод амортизації ґрунтується на передбаченні, що функціональна корисність основних фондів залежить не від часу, а від результатів їх використання. При цьому термін корисної служби визначається кількістю продукції та обсягом послуг, які підприємство планує виготовити або надати, використовуючи наявні засоби праці. При використанні цього методу річна сума амортизації визначається множенням фактичного обсягу продукції (робіт, послуг) (Q_p) на виробничу ставку амортизації (A_c), формула:

$$A = Q_p \cdot A_c.$$

Виробнича ставка амортизації обчислюється за формулою :

$$A_c = \frac{O\Phi_{\Pi} - \Pi}{Q_{\Pi\Pi}},$$

де $Q_{\Pi\Pi}$ - загальний обсяг продукції (робіт, послуг), який підприємство планує виробити (виконати) з допомогою цих засобів, шт.

Виробничий метод амортизації застосовується на промислових підприємствах з нерівномірним випуском продукції по періодах.

Крім того, підприємства України можуть застосовувати норми й методи нарахування амортизації основних фондів, передбачені податковим законодавством, згідно з яким амортизаційні відрахування обчислюються окремо за кожною з трьох груп основних фондів, визначених за функціональним призначенням. Суми амортизаційних відрахувань звітного періоду визначаються множенням норми амортизації на балансову вартість групи основних фондів на початок звітного періоду

$$A = \frac{B_B \cdot H_a}{100\%},$$

де A - амортизаційні відрахування за звітний період, грн.; B_B - балансова вартість групи основних фондів на початок звітного періоду, грн.

Контрольні питання

1. Дайте визначення поняття “основні фонди”. Охарактеризуйте класифікацію основних фондів підприємства.
2. Охарактеризуйте структуру основних фондів.
3. Які види вартісної оцінки основних фондів Ви знаєте?
4. Охарактеризуйте поняття “амортизація основних фондів”.
5. Які Ви знаєте методи нарахування амортизації, що застосовуються в Україні?

Лекція 3 Оборотні фонди і оборотні засоби: сутність, склад. Нормування оборотних фондів підприємства.

Питання, що розглядаються

1. Склад і структура оборотних коштів
2. Визначення основних фондів
3. Суть поняття нормування, норми і нормативу запасу. Методи нормування
3. Види запасів на підприємстві
4. Види нормативів на виробничому підприємстві
5. Показники використання оборотних коштів
6. Абсолютне та відносне вивільнення оборотних коштів

1 Склад і структура оборотних коштів

Оборотні кошти (Circulating assets) - це сукупність коштів підприємства, що авансуються на створення оборотних фондів та фондів обігу і забезпечення їх неперервного обігу. У своєму кругообігу оборотні кошти проходять послідовно три стадії:

- грошову
- виробничу
- товарну

Грошова - підготовча, де гроші перетворюються у виробничі запаси.

Виробнича безпосередній процес виробництва. Де результатом є випуск готової продукції.

Товарна - авансова оборотні кошти виступають у вигляді готової продукції.

Кругообіг оборотних коштів - Г-ВЗ...НВ...ГП-Г?,

де Г - кошти, що авансуються підприємством, ВЗ - виробничі запаси, НВ - незавершене виробництво, ГП - готова продукція, Г? - кошти отримані в результаті реалізації продукції, що складають авансовані витрати та прибуток підприємства.

Співвідношення між зазначеними групами оборотних коштів у загальній їх вартості характеризує структуру оборотних коштів. Структура є тим прогресивнішою, чим більша частина оборотних коштів зайнята у сфері виробництва. Необхідною умовою безперервності процесу відтворення є перебування цих коштів у сфері обігу.

Ефективне використання оборотних коштів забезпечується прискоренням їх оборотності на всіх стадіях кругообігу:

- на стадії створення виробничих запасів - це раціональне їх використання; ліквідація наднормативних запасів матеріалів; удосконалення нормування; поліпшення організації постачання, у тому числі через установа чітких договірних умов і забезпечення їх виконання, оптимальний вибір постачальників,

налагодження роботи транспорту; поліпшення організації складського господарства;

- на стадії незавершеного виробництва - упровадження прогресивної техніки та технології, зокрема безвідходної та маловідходної; розвиток стандартизації й уніфікації; удосконалення форм організації виробництва; удосконалення системи економічного стимулювання, економного використання сировинних та паливно-енергетичних ресурсів; удосконалення використання основних фондів, насамперед їх активної частини;

- на стадії обігу це раціональна організація збуту готової продукції, застосування прогресивних форм розрахунків; своєчасне оформлення документації та прискорення її руху; дотримання договірної та платіжної дисципліни.

Прискорення оборотності оборотних коштів дає змогу зекономити значні суми і збільшити обсяги виробництва та реалізації продукції без додаткових фінансових ресурсів.

2 Суть поняття нормування, норми і нормативу запасу. Методи нормування

Чинником, що сприяє підвищенню ефективності використання матеріальних ресурсів, є їх *нормування*.

Під **нормою витрат** (*Norm of charges*) матеріальних ресурсів розуміють гранично допустиму величину сировини, матеріалів, палива, енергії, яка може бути витрачена для випуску одиниці продукції (або для виконання певної роботи) визначеної якості за певних організаційно-технічних умов. Таким чином, норми витрат матеріальних ресурсів регламентують величину виробничих витрат матеріалів, сировини, напівфабрикатів, палива, енергії. Основні і частково допоміжні матеріали нормуються на одиницю продукції, а деякі допоміжні матеріали, що слугують для забезпечення ритмічної роботи устаткування, — на одиницю часу його роботи.

Норми витрат матеріальних ресурсів класифікують за такими ознаками: періодом дії, масштабами застосування, ступенем деталізації об'єкта нормування, ступенем деталізації номенклатури матеріалів, призначенням.

1) За періодом дії розрізняють норми:

- перспективні, що враховують прогресивні напрямки у використанні сировини, матеріалів протягом кількох років;
- річні, що визначають середньорічні витрати матеріальних ресурсів;
- поточні, які пов'язані з конкретним технологічним процесом в обмеженому календарному періоді.

2) За масштабом застосування розрізняють норми:

- індивідуальні, що застосовуються для виготовлення окремого виду продукції;
- групові для окремих видів продукції.

3) За ступенем деталізації об'єкта нормування розрізняють такі норми витрат матеріальних ресурсів:

- на одиницю готової продукції;
- на вузол;
- на деталь.

4) За ступенем деталізації номенклатури матеріалів розрізняють норми:

- специфіковані (на вид ресурсів за конкретними їх параметрами);
- зведені (на вид ресурсів зі звуженою номенклатурою).

5) За призначенням застосовують норми витрат окремих видів матеріальних ресурсів — сировини, основних матеріалів, палива, енергії тощо.

Норми витрат матеріальних ресурсів розробляються, як правило, самими підприємствами. У деяких випадках на замовлення підприємств ці норми можуть розроблятися галузевими науково-дослідними організаціями. Норми витрат матеріальних ресурсів мають бути прогресивними, технічно та економічно обґрунтованими (з урахуванням досягнень науки і техніки, передового досвіду, перспектив на майбутнє).

Техніко-економічне обґрунтування норм витрат матеріальних ресурсів пов'язане з аналізом їх структури. Структура норми витрат матеріальних ресурсів являє собою склад і співвідношення окремих її елементів. Для більшості матеріалів структура норми витрат має такий вигляд:

$$H_B = B_K + B_{TEX} + q,$$

де H_B - норма витрат; B_K - чисті витрати матеріалу на одиницю продукції або виробничої роботи (корисні витрати); B_{TEX} - неминучі технологічні відходи та втрати; q - інші організаційно-технологічні втрати, що виникають у процесі транспортування, зберігання тощо.

Норми витрат матеріалів на виготовлення одиниці продукції розраховують з урахуванням її матеріаломісткості.

До основних методів нормування матеріальних ресурсів відносять: аналітично-розрахунковий; дослідно-виробничий; звітно-статистичний.

Аналітично-розрахунковий метод є найбільш прогресивним і ґрунтується на детальному аналізі первісної конструкторської та технологічної документації, результатів науково-дослідних робіт, експериментів, конкретних виробничих умов, на урахуванні можливостей упровадження в плановому періоді нової техніки, технології та прогресивних методів організації виробництва. Застосування цього методу дає змогу техніко-економічно обґрунтувати складові елементи норм, виявити втрати й резерви, розробити відповідні організаційно-технічні заходи щодо забезпечення економії сировини та матеріалів.

Дослідно-виробничий метод ґрунтується на встановленні норм дослідних випробувань, проведених безпосередньо на робочих місцях та в цехах. Він ефективний у тих випадках, коли норму неможливо розрахувати через відсутність даних або складність розрахунків. Цей метод застосовується здебільшого при нормуванні витрат допоміжних матеріалів та інструменту.

Звітно-статистичний метод полягає в розрахунку норм на базі звітних даних про фактичне використання матеріалів, сировини у звітному періоді з коригуванням їх у бік можливого зниження.

Ці норми не є прогресивними, бо не сприяють виявленню внутрішніх резервів, тому застосування їх допустиме як виняток для приблизних розрахунків та для нормування малоцінних та рідко використовуваних матеріалів. Виробничі запаси залежно від їх призначення поділяють на потони, підготовчі (технологічні), резервні (страхові), транспорт

3 Види запасів на підприємстві

Транспортний запас створюється на період з моменту оплати виставленого постачальником рахунку до прибуття вантажу на склад підприємства. На практиці його величина визначається на основі фактичних даних за попередній рік

$$З_{тр} = M_d T_{тр},$$

де $З_{тр}$ - транспортний запас, грн.; $T_{тр}$ - термін транспортування (не більше двох днів).

Поточний запас є найбільшим за розміром створюється він для забезпечення безперебійного процесу виробництва матеріальними ресурсами в період між двома черговими поставками.

$$З_{поточ} = M_d T_{пост},$$

де $З_{поточ}$ - поточний запас; $T_{пост}$ - інтервал поставки в днях.

$$M_d = \frac{M_{заг}}{365},$$

де M_d – середньодобове споживання матеріалів, грн.; $M_{заг}$ - загальна річна потреба в даному виді матеріалів у натуральних одиницях виміру.

Середній поточний запас визначається за формулою

$$З_{с.поточ} = M_d \frac{T_{пост}}{2},$$

Підготовчий (технологічний) запас створюється на період необхідний для приймання, складування та підготовки до виробничого використання (надання сировині якостей, за яких можливе її використання).

$$З_{підгот} = M_d T_{підгот},$$

де $З_{підгот}$ – підготовчий час; $T_{підгот}$ - термін підготовки

Резервний (страховий запас) формується на випадок можливих перебоїв у постачанні (інших непередбачених обставин). Величина резервного запасу визначається:

а)на основі середнього відхилення фактичного інтервалу поставки від планового (передбаченого договором);

б) на основі підрахунку днів, необхідних для оформлення замовлення та доставки матеріалів від постачальника до споживача.

$$Z_{CT} = M_D T_{CT},$$

де Z_{CT} - страховий (резервний) запас; T_{CT} — дні резервного запасу (період зриву поставок).

Сукупний виробничий запас дорівнює сумі всіх видів запасів:

- Максимальний виробничий запас обчислюється за формулою

$$Z_{MAX} = M_D (T_{TP} + T_{ПОСТ} + T_{ПДГОТ} + T_{CT}),$$

- Середній запас:

$$Z_C = M_D (T_{TP} + \frac{T_{ПОСТ}}{2} + T_{ПДГОТ} + T_{CT}),$$

- Мінімальний запас:

$$Z_{MIN} = M_D (T_{TP} + T_{ПДГОТ} + T_{CT}),$$

Знаючи нормативну величину виробничих запасів у натуральних вимірниках, можна подати їх у вартісному виразі й обчислити загальний норматив оборотних коштів на виробничі запаси.

4 Види нормативів на виробничому підприємстві

Норматив оборотних коштів у незавершеному виробництві. Нормування незавершеного виробництва здійснюють у тих галузях і виробництвах, де тривалість виробничого циклу перевищує два місяці.

Обсяг незавершеного виробництва залежить від середньоденного випуску продукції, обчисленого за фактичною виробничою собівартістю, тривалості технологічного циклу та коефіцієнта наростання витрат. Норматив власних оборотних коштів у незавершеному виробництві розраховується за формулою

$$H_{NB} = \frac{C_B}{D_{II}} t_{II} K_B,$$

де H_{NB} - норматив незавершеного виробництва; C_B - виробнича собівартість продукції, випущеної за період (місяць, квартал, рік); t_{II} - тривалість виробничого циклу, днів; D_{II} - дні відповідного періоду;

Коефіцієнт наростання витрат дорівнює:

$$K_B = \frac{B_{II} + \frac{B_P}{2}}{B_{II} + B_P},$$

де B_{II} - первісні витрати (одноразово зроблені на початку виробництва); B_P - решта витрат, що були здійснені до закінчення виробництва продукції.

Первісні витрати та решта витрат, що були здійснені при виготовленні продукції, становлять виробничу собівартість (C_B).

Норматив оборотних коштів у витратах майбутніх періодів. Розраховується виходячи із залишків коштів на початок періоду і суми витрат, які слід буде зробити в плановому році, за вирахуванням суми для майбутнього погашення витрат за рахунок собівартості продукції. Норматив оборотних коштів у витратах майбутніх періодів розраховується за формулою

$$H_{\text{ВМП}} = B_{\text{П}} + B_{\text{ВЛ}} - B_{\text{ПОГАШ.ПЛ}},$$

де $H_{\text{ВМП}}$ - норматив витрат майбутніх тріодів, грн.; $B_{\text{П}}$ - залишок витрат на початок планового періоду, грн.; $B_{\text{ПЛ}}$ - витрати, які будуть здійснені у плановому період, грн.; $B_{\text{ПОГАШ.ПЛ}}$ - витрати, які будуть погашені за рахунок собівартості у плановому період.

Норматив оборотних коштів в у залишках готової продукції визначається добутком середньоденного випуску продукції (за виробничою собівартістю) на норму запасу готової продукції на складі в днях.

$$H_{\text{ГП}} = P_{\text{Д}} \cdot Z_{\text{ДН}},$$

де $H_{\text{ГП}}$ - норматив залишків готової продукції, грн.; $P_{\text{Д}}$ - середньоденний випуск продукції, грн.; $Z_{\text{ДН}}$ - норма запасу готової продукції на складі, днів

Сукупний норматив власних оборотних коштів підприємства на розрахунковий (плановий) період дорівнює сумі нормативів, розрахованих для окремих їх елементів:

$$H_{\text{СУК}} = H_{\text{ВЗ}} + H_{\text{НВ}} + H_{\text{ВМП}} + H_{\text{ГП}},$$

де $H_{\text{ВЗ}} = M_{\text{Д}} \cdot Z_{\text{ДН}}$ - норматив власних оборотних коштів у виробничих запасах; $H_{\text{СУК}}$ - сукупний норматив власних оборотних коштів, грн.; $Z_{\text{ДН}}$ - норматив запасу в днях.

5 Показники використання оборотних коштів

Оборотні кошти підприємств країни становлять значну частину їхніх матеріально-грошових активів. Тому раціональне та економне використання оборотних коштів суб'єктів господарювання має неабияке економічне значення. Для оцінки ефективності використання оборотних коштів виробничих підприємств застосовують певні показники, а для підвищення ефективності — відповідні конкретні заходи.

Ефективність використання оборотних коштів характеризується швидкістю їхнього обертання, оборотністю. Прискорення оборотності цих коштів зумовлює збільшення обсягу продукції на кожну грошову одиницю поточних витрат підприємства та вивільнення частини коштів і завдяки цьому створення додаткових резервів для розширення виробництва.

Чим менше оборотні кошти затримуються на окремих стадіях, тим швидше завершується їх кругообіг. Таким чином, показники, що характеризують швидкість оборотності оборотних коштів, і є показниками ефективності їх використання.

Ефективне використання оборотних коштів характеризується такими показниками:

Коефіцієнт оборотності (Circulating coefficient), який розраховується шляхом ділення вартості реалізованої продукції за діючими оптовими цінами за певний період на середній залишок оборотних коштів за той самий період.

Коефіцієнт оборотності показує, скільки оборотів здійснили оборотні кошти за певний період, і розраховується за формулою

$$K_{OB} = \frac{P}{OK},$$

де K_{OB} — коефіцієнт оборотності, оборотів; P - вартість реалізованої продукції, грн.; OK - середній залишок оборотних коштів, грн.

Середній залишок оборотних коштів розраховують за формулою середньої хронологічної:

$$OK = \frac{\frac{x_1}{2} + x_2 + \dots + x_{n-1} + \frac{x_n}{2}}{n - 1},$$

де $x_1 \dots n-1$ - величина оборотних коштів на початок кожного місяця (кварталу) розрахункового періоду, грн.; x_n - величина оборотних коштів на початок першого місяця (кварталу) наступного періоду, грн.; n - загальна кількість місяців (кварталів).

Періодом, за який визначають обсяг реалізованої продукції та середні залишки оборотних коштів може бути місяць (30 днів), квартал (90 днів), рік (360 днів).

Показником, оберненим коефіцієнту оборотності, є **коефіцієнт завантаження оборотних коштів (Load of circulating assets factor)**, який показує, скільки оборотних коштів припадає на одну грошову одиницю (гривню) реалізованої продукції за певний період. Величина цього показника обчислюється за формулою

$$K_{ZAB} = \frac{OK}{P},$$

Тривалість одного обороту (швидкість обороту) оборотних коштів визначається за формулою

$$T_{OB} = \frac{D}{K_{OB}},$$

або

$$T_{OB} = \frac{D \cdot OK}{P},$$

де T_{OB} - тривалість одного обороту, днів, D — дні періоду.

Для характеристики економічної ефективності використання оборотних коштів може бути використаний **показник віддачі (рентабельності) оборотних коштів (Index of return (to profitability) of circulating assets)**, котрий являє собою відношення прибутку від реалізації продукції до середніх залишків оборотних коштів:

$$R_{ок} = \frac{ПР}{ОК},$$

де $R_{ок}$ — рентабельність оборотних коштів, %; $ПР$ — прибуток від реалізації продукції, грн.

Показники оборотності оборотних коштів можуть розраховуватись по всіх оборотних коштах, що беруть участь в обороті, та за окремими їх елементами.

Зміну оборотності оборотних коштів виявляють через порівняння фактичних показників з плановими або показниками за попередній період. Порівнюючи показники оборотності оборотних коштів, виявляють прискорення її чи сповільнення.

6. Абсолютне та відносне вивільнення оборотних коштів

Унаслідок прискорення оборотності фінансових (грошових) коштів зменшується потреба в них, відбувається процес вивільнення цих коштів з обороту. Розрізняють абсолютне (зменшення потрібної суми коштів) та відносне (реалізація більшої кількості продукції за фіксованої суми коштів завдяки поліпшенню їхнього використання) вивільнення грошових коштів з обороту. З-поміж заходів для підвищення ефективності використання оборотних коштів чільне місце належить оптимізації виробничих запасів. Саме з оптимізацією зв'язані найбільші резерви скорочення запасів на підприємствах, особливо з матеріаломістким виробництвом.

Абсолютне вивільнення оборотних коштів (*Absolute freeing of circulating assets*) відображає пряме зменшення залишків оборотних коштів порівняно з їх нормативом (або із залишками попереднього періоду) при збереженні або підвищенні обсягів реалізації продукції за розрахунковий період.

Відносне вивільнення оборотних коштів (*Relative freeing of circulating assets*) з обороту відображає стабільність або зростання оборотних коштів при зростанні обсягів реалізації продукції. При цьому темпи зростання обсягів реалізації продукції випереджають темпи зростання залишків оборотних коштів.

Сума вивільнених оборотних коштів може бути розрахована за формулою

$$ОК_{вив} = \frac{P_1 T_0}{Д} - \frac{P_1 T_1}{Д} = \frac{P_1}{Д} (T_0 - T_1),$$

де $ОК_{вив}$ - сума вивільнених оборотних коштів, грн.; P_1 - обсяг реалізованої продукції за розрахунковий період, грн.; $T_0 - T_1$ – тривалість обороту відповідно в попередньому та розрахунковому періодах, днів.

Контрольні питання

1. Поняття оборотних коштів.
2. Роль оборотних коштів у досягненні кінцевих результатів господарської діяльності.

3. Склад і структура оборотних коштів.
4. Розкрити зміст складових оборотних коштів.
5. Показники ефективного використання оборотних коштів.
6. Нормування оборотних коштів.
7. Методи розрахунку нормативів оборотних коштів в окремих елементах (виробничих запасах, незавершеному виробництві тощо).

Лекція 6 Персонал підприємства, його склад і структура.

Питання що розглядаються

- 1.Поняття, класифікація та структура персоналу підприємства.
- 2.Система оцінки трудового потенціалу підприємства.
- 3.Визначення чисельності окремих категорій працівників.
4. Кадрова політика та управління персоналом сучасного підприємства.

1.Поняття, класифікація та структура персоналу підприємства

Найбільш важливим елементом продуктивних сил і головним джерелом розвитку економіки є люди, тобто їхня майстерність, освіта, підготовка, мотивація діяльності. Існує безпосередня залежність конкурентоспроможності економіки, рівня добробуту населення від якості трудового потенціалу персоналу підприємств та організацій даної країни..

Персонал підприємства формується та змінюється під впливом внутрішніх (характер продукції, технології та організації виробництва) і зовнішніх (демографічні процеси, юридичні та моральні норми суспільства, характер ринку праці тощо) факторів. Вплив останніх конкретизується в таких параметрах макроекономічного характеру: кількість активного (працездатного) населення, загальноосвітній його рівень, пропонування робочої сили, рівень зайнятості, потенційний резерв робочої сили. У свою чергу, ці характеристики зумовлюють кількісні та якісні параметри трудових ресурсів. Трудові ресурси -- це частина працездатного населення, що за своїми віковими, фізичними, освітніми даними відповідає певній сфері діяльності. Слід відрізняти трудові ресурси реальні (ті люди, які вже працюють) та потенційні (ті, що колись можуть бути залучені до конкретної праці). Для характеристики всієї сукупності працівників підприємства застосовуються терміни - персонал, кадри, трудовий колектив.

Персонал підприємства – це сукупність постійних працівників, що отримали необхідну професійну підготовку та (або) мають досвід практичної діяльності. Окрім постійних працівників, у діяльності підприємства можуть брати участь інші працездатні особи на підставі тимчасового трудового договору (контракту).

З огляду на те, що багато підприємств поза основною діяльністю виконують функції, які не відповідають головному їхньому призначенню, усіх працівників підрозділяють на дві групи: персонал основної діяльності та персонал неосновної діяльності. Зокрема у промисловості до першої групи - промислово-виробничого персоналу - відносять працівників основних, допоміжних та обслуговуючих виробництв, науково-дослідних підрозділів та лабораторій, заводоуправління, складів, охорони - тобто, всіх зайнятих у виробництві або його безпосередньому обслуговуванні. До групи непромислового персоналу входять працівники структур, які хоч і перебувають на балансі підприємства, але не зв'язані безпосередньо з процесами промислового виробництва: житлово-комунальне господарство, дитячі садки та ясла, амбулаторії, навчальні заклади тощо.

Такий розподіл персоналу підприємства на дві групи необхідний для розрахунків заробітної плати, узгодження трудових показників з вимірниками результатів виробничої діяльності (для визначення продуктивності праці береться, як правило, чисельність тільки промислово-виробничого персоналу). Водночас поширення процесів інтеграції промислових систем з банківськими, комерційними та іншими господарськими структурами робить таке групування персоналу все умовнішим.

Згідно з характером функцій, що виконуються, персонал підприємства поділяється здебільшого на чотири категорії: керівники, спеціалісти, службовці, робітники.

Керівники – це працівники, що займають посади керівників підприємств та їхніх структурних підрозділів. До них належать директори (генеральні директори), начальники, завідувачі, керуючі, виконроби, майстри на підприємствах, у структурних одиницях та підрозділах; головні спеціалісти (головний бухгалтер, головний інженер, головний механік **ТОЩО**), а також заступники перелічених керівників.

Спеціалісти – це працівники, що виконують спеціальні інженерно-технічні, економічні та інші роботи: інженери, економісти, бухгалтери, нормувальники, адміністратори, юрисконсульти, соціологи тощо.

Службовці – це працівники, що здійснюють підготовку та оформлення документації, облік та контроль, господарське обслуговування (тобто виконують суто технічну роботу), зокрема - діловоди, обліковці, архіваріуси, агенти, креслярі, секретарі-друкарки, стенографісти тощо.

Робітники – це персонал, безпосередньо зайнятий у процесі створення матеріальних цінностей, а також зайнятий ремонтом, переміщенням вантажів, перевезенням пасажирів, наданням матеріальних послуг **ТА ІН.** Окрім того, до складу робітників включають двірників, прибиральниць, охоронців, кур'єрів, гардеробників.

В аналітичних цілях усіх робітників можна поділити на основних - тих, що безпосередньо беруть участь у процесі створення продукції, та допоміжних - тих,

які виконують функції обслуговування основного виробництва. Поступово, з розвитком виробництва, його механізації та автоматизації чіткі межі між основними та допоміжними робітниками зникають, а роль останніх (зокрема наладчиків, механіків) зростає.

Важливим напрямом класифікації персоналу підприємства є його розподіл за професіями та спеціальностями.

Професія – це вид трудової діяльності, здійснювання якої потребує відповідного комплексу спеціальних знань та практичних навичок.

Спеціальність – це більш-менш вузький різновид трудової діяльності в межах професії.

Відповідно до цих визначень, наприклад, професія токаря охоплює спеціальності токаря-карусельника, токаря-револьверника, токаря-розточувальника тощо.

Професійний склад персоналу підприємства залежить від специфіки діяльності, характеру продукції чи послуг, що надаються, від рівня технічного розвитку. Кожна галузь має властиві лише їй професії та спеціальності. Водночас існують загальні (наскрізні) професії робітників та службовців. Так, наприклад, у харчовій промисловості налічується 850 професій та спеціальностей, а з них тільки близько половини є специфічними для цієї галузі.

Класифікація працівників за кваліфікаційним рівнем базується на їхніх можливостях виконувати роботи відповідної складності.

Кваліфікація – це сукупність спеціальних знань та практичних навичок, що визначають ступінь підготовленості працівника до виконання професійних функцій відповідної складності.

Рівень кваліфікації керівників, спеціалістів та службовців характеризується рівнем освіти, досвідом роботи на тій чи тій посаді. Вирізняють спеціалістів найвищої кваліфікації (працівники, що мають наукові ступені та звання), спеціалістів вищої кваліфікації (працівники з вищою спеціальною освітою та значним практичним досвідом), спеціалістів середньої кваліфікації (працівники із середньою спеціальною освітою та певним практичним досвідом), спеціалістів-практиків (працівники, що займають відповідні посади, наприклад, інженерні та економічні, але не мають спеціальної освіти).

За рівнем кваліфікації робітників поділяють на чотири групи: висококваліфіковані, кваліфіковані, малокваліфіковані й некваліфіковані. Вони виконують різні за складністю роботи і мають неоднакову професійну підготовку.

Ці класифікаційні ознаки персоналу підприємства поряд з іншими (стать, вік, ступінь механізації праці, стаж) служать основою для розрахунків різних видів структур. Для ефективного управління важлива не проста констатація чисельності (або її динаміки) окремих категорій працівників, а вивчення співвідношення між ними. Це дає змогу не тільки виявити вплив фактора персоналу на кінцеві результати діяльності підприємства, а й встановити найсуттєвіші структурні зміни,

їхні рушійні сили, тенденції і на цій підставі формувати реальну стратегію щодо розвитку трудових ресурсів. На формування різних видів структур персоналу та трудових ресурсів в Україні (як на макро-, так і на мікрорівні) у найближчі роки впливатимуть такі фактори та загальні тенденції:

- інтенсивний перерозподіл працівників із промисловості та сільського господарства в інформаційну сферу та у сферу праці з обслуговування населення;
- включення до складу трудових ресурсів працівників з більш високим освітнім рівнем, ніж у тих, що вибувають за межі працездатного віку;
- підвищення частки допоміжної розумової праці (нині вона в кілька разів менша, ніж у розвинутих країнах з ринковою економікою);
- зростання попиту на кваліфіковану робочу силу (операторів, наладчиків, програмістів-експлуатаційників), що може значною мірою задовольнятися за рахунок безробітних з категорій керівників та спеціалістів;
- уповільнення темпів зниження частки мало- та некваліфікованої праці у зв'язку з різким скороченням за останні п'ять років технічного переозброєння діючих підприємств.

2. Система оцінки трудового потенціалу підприємства

Формування ринкового механізму та системи державного регулювання ринку праці потребують урахування цих та інших об'єктивних тенденцій, їхнього позитивного та негативного впливу на функціонування економіки в цілому та окремих підприємств.

Управління трудовими ресурсами, забезпечення їхнього ефективного використання потребує обов'язкового формування системи оцінки трудового потенціалу підприємства.

Передовсім слід розрізняти явочну, облікову та середньооблікову чисельність працівників підприємства.

Явочна чисельність включає всіх працівників, що повинні з'явитися на роботу для забезпечення нормального функціонування виробництва.

Облікова (спискова) чисельність включає всіх постійних, тимчасових і сезонних працівників, котрих прийнято на роботу терміном на один і більше днів незалежно від того, перебувають вони на роботі, знаходяться у відпустках, відрядженнях, на лікарняному листку тощо.

Середньооблікова (середньоспискова) чисельність працівників за певний період визначається як сума середньомісячної чисельності, поділена на кількість місяців у розрахунковому періоді. Середньомісячна чисельність працівників визначають сумуванням спискової чисельності за всі дні місяця і діленням на число календарних днів у місяці.

Різниця між обліковою та явочною чисельністю характеризує резерв (в основному робітників), що має використовуватись для заміни тих, хто не виходять на роботу з поважних причин.

Окрім оцінки персоналу з допомогою групування за названими вище ознаками, у зарубіжній та вітчизняній практиці управління трудовими ресурсами найчастіше використовуються подані нижче показники, які потребують порівняння з аналогічними в споріднених підприємствах або мають аналізуватися в динаміці. Це показники плинності персоналу, рівню дисципліни (неявок на роботу), відповідальності кваліфікації робітників ступеню складності виконуваних ними робіт, співвідношення чисельності окремих категорій працівників, стабільність персоналу та інші.

Рух персоналу на підприємстві характеризується за допомогою коефіцієнтів:

1. Коефіцієнт обороту робочої сили по прийому ($K_{\text{пр}}$):

$$K_{\text{пр}} = \frac{\text{Ч}_{\text{пр}}}{\text{Ч}_{\text{сс}}},$$

де: $\text{Ч}_{\text{пр}}$ – чисельність прийнятих на роботу за відповідний період, чол.;

$\text{Ч}_{\text{сс}}$ – середньоспискова чисельність працівників у цьому ж періоді, чол.

2. Коефіцієнт обороту робочої сили по звільненню (K_3):

$$K_3 = \frac{\text{Ч}_3}{\text{Ч}_{\text{сс}}},$$

де Ч_3 – загальна чисельність звільнених за відповідний період з будь-яких причин, чол.

3. Коефіцієнт плинності ($K_{\text{п}}$):

$$K_{\text{п}} = \frac{\text{Ч}_{\text{зв}}}{\text{Ч}_{\text{сс}}}$$

де: $\text{Ч}_{\text{зв}}$ – чисельність звільнених за власним бажанням, за порушення трудової дисципліни або з інших причин, не пов'язаних з виробництвом.

3. Визначення чисельності окремих категорій працівників

Планування трудових ресурсів на діючому підприємстві починається з оцінки їхньої наявності. Останнє передбачає інвентаризацію робочих місць, виявлення кількості тих, хто працює на кожній операції, що забезпечує реалізацію кінцевої мети (створення продукції, надання послуг). Аналіз і далі розрахунки проводяться за категоріями працівників (робітники, керівники, спеціалісти, службовці), а для кожної з них - за професіями, спеціальностями, розрядами. Щодо працівників розумової праці, то в цьому разі можна використати систему інвентаризації трудових навичок або спеціальностей, тобто реєстрацію професійних навичок службовців із зазначенням кількості працівників, які володіють ними.

Розрахунки чисельності спираються не лише на кількісну та якісну оцінку

самих трудових ресурсів, а й на можливий рівень їхнього використання та на аналіз факторів, які впливають на цей рівень, - технічних, організаційних, соціально-економічних.

Об'єктами аналізу в такому разі стають:

- номенклатура продукції, що виготовляється, та послуг, що надаються;
- втрати робочого часу та причини таких;
- характер та порівняльний рівень технологічних процесів і устаткування;
- прогресивність та відповідність сучасним вимогам організації праці та виробництва;
- рівень мотивації трудової діяльності;
- норми обслуговування та виробітку, рівень фактичного виконання норм тощо.

Визначення планової чисельності персоналу залежить від специфіки підприємства, особливостей його функціонування. Зокрема:

- розрахунки за обсягом будуть різними для підприємств масового та серійного виробництва у порівнянні з підприємствами одиничного й дослідного виробництва;
- підприємство, яке докорінно диверсифікує свою діяльність, натрапить на значно більші проблеми в розрахунках ніж підприємство, що тільки збільшує обсяги виробництва чи надання послуг;
- підприємству, виробництво на якому має ритмічний характер протягом усього року, неznані проблеми виробництва сезонного характеру, у тім числі щодо розрахунків чисельності персоналу.

За умови значних організаційних змін (наприклад, створення нового підприємства) оцінка майбутніх потреб у трудових ресурсах є досить складним завданням. У цьому разі використовують типові структури, моделі, аналогі.

За визначення чисельності на перспективний період необхідно враховувати фактори зовнішнього середовища, а саме:

- ринкову кон'юнктуру, зв'язану з тим чи тим видом діяльності;
- циклічність розвитку економіки, передбачення можливого загального економічного спаду;
- регіональні особливості ринку праці (переміщення виробничих потужностей в регіони з нижчою вартістю праці);
- державні (урядові) програми, замовлення, контракти (згідно з останніми підприємство зобов'язане створювати нові робочі місця);
- юридичні аспекти (закони, договори з профспілками і т. ін.), що регулюють трудові відносини, захищають інтереси окремих категорій населення та працівників;
- можливості використання тимчасового наймання працівників, надомної праці.

Техніка розрахунків планової чисельності окремих категорій працівників визначається конкретною специфікою їхньої професійної діяльності та галузевими особливостями функціонування того чи того підприємства. Але в будь-якому разі вона має базуватись на врахуванні можливої економії затрат праці за факторами.

Передовсім для виявлення загальної (здогадної) чисельності промислово-виробничого персоналу на плановий період використовується метод коректування базової чисельності:

$$Ч_{пл} = \frac{Чб \cdot \Delta V}{100} \pm \Delta Ч, \quad \text{чол.,}$$

де $Ч_{пл}$ - чисельність промислово-виробничого персоналу, що необхідна для забезпечення планового обсягу виробництва, осіб;

$Чб$ - базова (очікувана) чисельність, осіб;

ΔV - плановий темп зростання обсягу виробництва продукції,

$\Delta Ч$ - сумарна зміна чисельності за пофакторним розрахунком можливого зростання продуктивності праці, осіб.

Точнішим є метод розрахунку планової чисельності на підставі повної трудомісткості виготовлення продукції:

$$Ч_{пл} = \frac{\sum t}{T_{рп} \cdot K_{вн}}, \quad \text{чол.,}$$

де $\sum t$ - повна трудомісткість виробничої програми планового року (включає технологічну трудомісткість, трудомісткість обслуговування та управління виробництвом), нормо-годин;

$T_{рп}$ - розрахунковий ефективний (корисний) фонд робочого часу одного працівника, годин;

$K_{вн}$ - очікуваний коефіцієнт виконання норм.

Для визначення ефективного (корисного) фонду робочого часу одного працівника складають баланс робочого часу, в якому обчислюють три види робочого часу:

1. календарний – кількість днів протягом планового року;
2. номінальний – календарна кількість днів у плановому році з відрахуванням вихідних і святкових днів;
3. ефективний (корисний) – це фонд робочого часу, який залишається після відрахування з номінального фонду цілоденних втрат робочого часу, пов'язаних із плановими черговими та додатковими відпустками, неявками з причини хвороби та з дозволу адміністрації, відпустками у зв'язку з вагітністю та родами, виконанням службових і державних обов'язків, прогулів, цілодобових простоїв, страйків, а також внутрішньозмінних втрат робочого часу.

Чисельність робітників, що зайняті на роботах, які нормуються ($Ч_{пл}^{рн}$),

розраховується

за

формулою:

$$Ч_{плрн} = \frac{\sum_{i=1}^n t_i \cdot m_i}{T_{рп} \cdot K_{вн}},$$

чол.,

де t_i - планова трудомісткість одиниці i -го виду виробу, нормо-годин;

m_i - кількість виробів i -го виду, одиниць;

n - кількість видів виготовлюваних одиниць.

Чисельність основних робітників, зайнятих на ненормованих роботах ($Ч_{пл}^{oc}$), - контроль технологічного процесу, управління апаратами, машинами та іншим устаткуванням, розраховується за нормами обслуговування, а саме:

$$Ч_{плос} = \frac{m_0 \cdot П_{зм} \cdot K_{го}}{N_{об}},$$

чол.,

де m_0 - кількість об'єктів, що обслуговуються (агрегатів і т. ін.);

$П_{зм}$ - кількість змін роботи на добу;

$K_{го}$ - коефіцієнт переведення явочної чисельності в облікову, який розраховується за формулою

$$K_{го} = \frac{100}{(100 - f)},$$

де f - плановий процент невиходів робітників на роботу;

$N_{об}$ - норма обслуговування одного агрегату (машини) - кількість об'єктів на одного робітника.

Чисельність робітників, для яких неможливо встановити норми обслуговування та розрахувати трудомісткість робіт ($Ч_{пл}^d$), визначається за формулою:

$$Ч_{пл}^d = П_{рм} \cdot П_{зм} \cdot K_{ю},$$

чол.

де $П_{рм}$ - кількість робочих місць.

Чисельність працівників управління спеціалістів, службовців розраховується за кожною функцією методом прямого нормування, якщо дані щодо трудомісткості є достатньо вірогідними.

За встановлення чисельності управлінського персоналу керуються типовими штатними розкладами (схемами, моделями), виробленими наукою управління та практикою у тій чи тій сфері діяльності.

Додаткова потреба персоналу на перспективний (плановий) період заявляється на підставі порівняння його фактичної наявності та потреби на плановий період за окремими професіями та кваліфікаціями. Вона розраховується як очікуваний приріст з урахуванням компенсації зменшення (вихід на пенсію, призов до армії та ін.), заміни практиків спеціалістами тощо. Визначена планової чисельності працівників - це важливий етап планової роботи на підприємстві. Показники цього плану будуть використовуватися при розробці плану зростання продуктивності праці, плану витрат підприємства, плану

4. Кадрова політика та система управління персоналом сучасного підприємства

Кадрова політика – це сукупність соціально-правових, організаційно-економічних і психологічних заходів з формування, використання і відтворення трудового потенціалу. Сучасна кадрова політика підприємства має бути спрямована на ринкові умови господарювання. Головна її мета полягає в забезпеченні нині і в майбутньому кожного робочого місця, кожної посади персоналом відповідних професій та спеціальностей і належної кваліфікації.

Досягнення кінцевої мети кадрової політики суб'єктом господарювання має передбачати виконання таких основних функцій:

- розробка і корекція стратегії формування та використання трудового потенціалу відповідно до змін в умовах господарювання;
- набір і формування необхідних категорій персоналу (відбір, професійна орієнтація, наймання, адаптація);
- підготовка персоналу до відповідної професійної діяльності (виробничо-технічне учнівство, загальна професійна підготовка, підвищення кваліфікації, просування на службі);
- оцінка персоналу (контроль відповідності персоналу конкретним потребам виробництва чи іншої сфери діяльності, аналіз ділових якостей працівників, висунення на певну посаду, службове переміщення);
- мотивація дотримання належного режиму трудової діяльності та високої продуктивності праці; постійний моніторинг безпеки праці (виробничо-господарської діяльності);
- забезпечення соціальної захищеності персоналу підприємства (фірми, корпорації);
- реалізація постійних контактів між керівництвом (керівниками всіх рівнів) і представниками трудових колективів (профспілками).

Ці та деякі інші функції реалізуються службами персоналу (відділами кадрів) у тісній співпраці як з генеральною дирекцією (наприклад питання загальної стратегії або висування на посади), так і з відповідними структурними підрозділами підприємства, які так чи так беруть участь у розробці та реалізації кадрової політики.

Результативність господарювання на підприємстві великою (якщо не вирішальною) мірою залежить від чинної системи управління персоналом.

Під системою управління розуміють багатовекторну діяльність відповідних відділів (служб) підприємства, галузевих органів та органів центральної виконавчої влади.

Основними підсистемами управління персоналом підприємства є:

1. Умови праці: виконання умов психофізіології, ергономіки та технічної естетики праці; охорона праці і техніка безпеки; охорона довкілля.

2. Трудові відносини: аналіз і регулювання групових та особистих взаємовідносин; відносин керівництва; управління конфліктними ситуаціями; соціально-психологічна діагностика; взаємодія керівників із профспілками.
3. Оформлення та облік кадрів: оформлення та облік приймання, звільнення і переведення; інформаційне забезпечення; професійна орієнтація; забезпечення зайнятості.
4. Маркетинг, прогнозування і планування персоналу: розробка стратегії управління персоналом; аналіз ринку праці; прогнозування потреби; зв'язок із зовнішніми джерелами забезпечення; оцінка персоналу.
5. Розвиток трудового потенціалу: техніко-економічне забезпечення; підвищення кваліфікації; робота з кадровим резервом; планування ділової кар'єри; адаптація нових працівників.
6. Стимулювання праці: нормування й тарифікація праці; розробка системи оплати та морального заохочення праці; застосування форм участі в прибутку та капіталі; управління трудовою мотивацією.
7. Надання юридичних послуг: вирішення правових питань трудових відносин; правове регулювання господарської діяльності; узгодження розпорядчих документів з управління персоналом.
8. Створення необхідної соціальної інфраструктури: організація громадського харчування; управління житлово-побутовим обслуговуванням; забезпечення належних умов охорони здоров'я та відпочинку тощо.
9. Вибір і застосування організаційних структур управління: аналіз існуючої і проектування найбільш придатної для даного підприємства оргструктури управління; розробка штатного розпису.

Контрольні питання

1. Що є трудові ресурси? Дайте визначення персоналу підприємства.
2. Яку роль відіграє персонал у діяльності підприємства?
3. За якими ознаками можна класифікувати персонал підприємства?
4. Як визначається чисельність робітників на нормованих і ненормованих роботах?
5. Як встановлюється чисельність управлінського персоналу?
6. Що відображають явочна, облікова і середньооблікова чисельність працівників підприємства?
7. На основі яких розрахунків складається баланс робочого часу працівників?
8. Дайте характеристику основних підсистем управління персоналом

Лекція 8 Продуктивність праці: сутність, методи вимірювання та фактори зростання.

Питання що розглядаються

1. Сутність і значення продуктивності праці
2. Показники вимірювання продуктивності праці
3. Фактори і резерви підвищення продуктивності праці

1. Сутність і значення продуктивності праці

Основною проблемою економічної теорії і господарської практики є аналіз співвідношення результатів і витрат, що в загальному розумінні називаємо ефективністю.

Витрати визначаються обсягом (вартістю) використаних економічних ресурсів. Як відомо, економічні ресурси заведено поділяти на три великі групи: робоча сила (трудовий потенціал, людський капітал); компоненти природних ресурсів (земля та сировина); компоненти засобів виробництва (фізичний капітал). Відповідно окремо визначається ефективність використання робочої сили, природних ресурсів або капіталу.

Результати характеризуються обсягами та вартістю виробленої і реалізованої продукції, розмірами доданої вартості, прибутку, а також показниками конкурентоспроможності, якості життя, екології тощо. Найчастіше результати виражаються обсягами продукції або розміром прибутку. Якщо у розрахунку ефективності результати визначаються обсягом продукції, то ми одержимо показники, які називаються **продуктивністю (Productivity)**, а якщо розміром прибутку, то такі показники ефективності називаються **рентабельністю (прибутковістю) (Profitability)**.

Узагальнюючим показником ефективності використання робочої сили є продуктивність праці, що, як і всі показники ефективності, характеризує співвідношення результатів та витрат, у даному випадку - результатів праці та витрат праці.

Продуктивність праці показує співвідношення обсягу вироблених матеріальних або нематеріальних благ та кількості затраченої на це праці. Тобто зростання продуктивності праці означає збільшення обсягу вироблених благ без збільшення трудовитрат.

У широкому розумінні зростання продуктивності праці означає постійне вдосконалення людьми економічної діяльності, постійне знаходження можливості працювати краще, виробляти більше якісніших благ при тих самих або й менших затратах праці.

Зростання продуктивності праці забезпечує збільшення реального продукту й доходу, а тому воно є важливим показником економічного зростання країни. Оскільки збільшення суспільного продукту в розрахунку на душу населення означає підвищення рівня споживання, а отже, і рівня життя, то економічне зростання стає однією з головних цілей держав з ринковою системою господарювання.

Кожне підприємство характеризується певним рівнем продуктивності праці, який може зростати або знижуватися під дією різноманітних чинників. Підвищення продуктивності праці є безперечною умовою прогресу і розвитку виробництва.

За відомим визначенням К. Маркса, зростання продуктивності праці полягає в тому, що частка затрат живої праці в продуктах зменшується, а частка затрат минулої праці (втіленої в засобах виробництва) - збільшується, але так, що загальна сума праці в кожній одиниці продукту зменшується.

На рівень продуктивності праці на підприємстві впливають рівень екстенсивного використання праці, інтенсивність праці та техніко-технологічний стан виробництва.

Рівень екстенсивного використання праці показує ступінь її продуктивного використання та тривалість протягом робочого дня при незмінності інших характеристик. Чим повніше використовується робочий час, чим менше простоїв та інших втрат робочого часу і чим триваліший робочий день, тим вищий рівень екстенсивного використання праці і відповідно продуктивності праці. Однак зростання продуктивності праці за рахунок екстенсивних характеристик має чіткі межі: законодавче встановлену тривалість робочого дня і робочого тижня. Якщо протягом законодавче встановленої тривалості робочого часу останній цілком витрачається на продуктивну працю, то це і є верхня межа рівня екстенсивного використання праці.

Інтенсивність праці характеризує ступінь її напруженості і визначається кількістю фізичної та розумової енергії людини, витраченої за одиницю часу. Підвищення інтенсивності праці також має свої межі, а саме: фізіологічні та психічні можливості людського організму. Нормальна інтенсивність праці означає таку витрату життєвої енергії людини протягом робочого часу, яку можна повністю поновити до початку наступного робочого дня при реально доступній для цієї людини якості харчування, медичного обслуговування, використання вільного часу тощо.

Отже, рівень екстенсивного використання праці та інтенсивність праці — це важливі фактори зростання продуктивності праці, які, однак, мають чіткі обмеження, тобто не можуть використовуватися безкінечно.

Джерелом зростання продуктивності праці, яке не має меж, є техніко-технологічне вдосконалення виробництва під дією науково-технічного прогресу. За кілька останніх десятиріч у розвинених країнах рівень екстенсивного використання праці зменшився більше ніж удвічі, інтенсивність праці не зростала, а продуктивність збільшилася в кілька разів, що проявилось у значному зростанні

добробуту і рівня споживання всіх верств працюючого населення. Тобто саме за рахунок науково-технічного прогресу продуктивність праці зростає так швидко, що дає можливість виробляти все більше споживчих благ меншою кількістю праці.

1. Показники вимірювання продуктивності праці

Залежно від прямого чи оберненого співвідношення цих величин ми маємо два показники рівня продуктивності праці: виробіток і трудомісткість.

Вирібіток (Making) - це прямий показник рівня продуктивності праці, що визначається кількістю продукції (робіт, послуг), виробленої одним працівником за одиницю робочого часу, і розраховується за формулою

$$B = \frac{V}{T},$$

де B - виробіток; V - обсяг виробництва продукції (робіт, послуг); T - затрати праці на випуск відповідного обсягу продукції (робіт, послуг).

Трудомісткість (Labour intensiveness) - це обернений показник рівня продуктивності праці, що характеризується кількістю робочого часу, витраченого на виробництво одиниці продукції (робіт, послуг), і розраховується за формулою

$$TM = \frac{T}{V}.$$

Для планування й аналізу праці на підприємстві розраховуються різні види трудомісткості.

Технологічна трудомісткість (T_T) визначається витратами праці основних робітників. Розраховується для окремих операцій, деталей, виробів.

Трудомісткість обслуговування (T_o) визначається витратами праці допоміжних робітників, що зайняті обслуговуванням виробництва.

Виробнича трудомісткість (T_B) складається з технологічної трудомісткості та трудомісткості обслуговування, тобто показує витрати праці основних і допоміжних робітників на виконання одиниці роботи.

Трудомісткість управління (T_y) визначається витратами праці керівників, професіоналів, фахівців, технічних виконавців.

Повна трудомісткість продукції (T_{II}) відображає всі витрати праці на виготовлення одиниці кожного виробу. Вона визначається за формулою

$$T_{II} = T_T + T_o + T_y = T_B + T_y.$$

3. Фактори і резерви підвищення продуктивності праці

До групи *соціально-економічних факторів* зростання продуктивності праці відносять усі фактори, що сприяють поліпшенню якості робочої сили. Це насамперед такі характеристики працівників, як рівень кваліфікації та професійних знань, умінь, навичок; компетентність, відповідальність; здоров'я та розумові

здібності; професійна придатність, адаптованість, інноваційність та професійна мобільність, моральність, дисциплінованість, вмотивованість (здатність реагувати на зовнішні стимули) і мотивація (внутрішнє бажання якісно виконувати роботу). До цієї групи факторів належать також такі характеристики трудових колективів, як трудова активність, творча ініціатива, соціально-психологічний клімат, система ціннісних орієнтацій.

До групи *матеріально-технічних факторів* зростання продуктивності праці відносять усі фактори, що сприяють прогресивним змінам у техніці і технології виробництва, а саме: модернізація обладнання; використання нової продуктивнішої техніки; підвищення рівня механізації й автоматизації виробництва; упровадження нових прогресивних технологій; використання нових ефективніших видів сировини, матеріалів, енергії тощо.

До групи *організаційно-економічних факторів* зростання продуктивності праці належать прогресивні зміни в організації праці, виробництва та управління. До них входять: удосконалення структури апарату управління та систем управління виробництвом, повсюдне впровадження та розвиток автоматизованих систем управління; поліпшення матеріальної, технічної і кадрової підготовки виробництва, удосконалення організації виробничих та допоміжних підрозділів; удосконалення розподілу та кооперації праці, розширення сфери суміщення професій і функцій, упровадження передових методів та прийомів праці.

Контрольні питання

1. Дайте визначення поняття “продуктивність праці”.
2. Охарактеризуйте поняття “продуктивність індивідуальної праці” та “продуктивність суспільної праці”.
3. Які Ви знаєте методи вимірювання та показники продуктивності праці?
4. Дайте визначення поняттю “виробіток”. Визначте його показники.
5. Дайте визначення поняття “трудомісткість”. Які ви знаєте види трудомісткості? Охарактеризуйте їх.
6. Охарактеризуйте фактори підвищення продуктивності праці.

Лекція Мотивація трудової діяльності. Економічна сутність оплати праці.

Питання, що розглядаються

1. Мотивація і стимулювання трудової активності персоналу.
2. Управління мотивацією
3. Організація мотивації на підприємстві.
4. Сутність оплати праці як економічної категорії
5. Правові аспекти оплати праці

6. Функції та принципи заробітної плати
7. Державне регулювання оплати праці

1. Мотивація і стимулювання трудової активності персоналу.

Мотивація трудової діяльності не може бути дійовою без застосування сучасних форм і методів матеріального стимулювання персоналу.

Мотивація праці — це бажання працівника задовольнити свої потреби через трудову діяльність.

Потреби — це те, що неминуче викликає і супроводжує людину в процесі її життя, те, що є спільним для різних людей, а водночас виявляється індивідуально в кожній людині.

Потреби — відчуття фізичного, соціального дискомфорту, нестачі чогось, це необхідність у чомусь, що потрібне для створення і підтримки нормальних умов життя і розвитку людини. Потреби у свідомості людини перетворюються на інтерес або мотив,

В структуру мотиву праці входять:

- *потреби*, які хоче задовольнити працівник;
- *цінності*, що здатні задовольнити цю потребу;
- *трудові дії*, які необхідні для одержання благ;
- *ціна* — витрати матеріального і морального характеру, що пов'язані з трудовою діяльністю.

Мотив праці формується, якщо в розпорядку суб'єкта управління є потрібний набір цінностей, що відповідає соціально обумовленим потребам людини; для одержання цих цінностей потрібні трудові зусилля працівника; трудова діяльність дозволяє працівнику одержати ці цінності з меншими матеріальними і моральними витратами, ніж інші види діяльності.

Велике значення для формування мотивів праці має оцінка імовірності досягнення цілей. Якщо для задоволення цілей не потрібно великих зусиль, або навпаки, потрібно прикласти надто великі зусилля, то мотив праці майже не формується. І в першому, і в другому випадках мотив до праці формується тільки тоді, коли трудова діяльність є майже єдиною, або основною умовою задоволення даної потреби. Якщо ж критерієм при розподілі служать статусні відмінності (посада, кваліфікаційні розряди, ступені, звання, стаж роботи, належність до певної соціальної групи — ветеран, інвалід, мати-одиначка), то формуються мотиви службового просування, одержання розряду, ступеня, звання, закріплення за робочим місцем, які не обов'язково передбачають трудову

активність працівника, оскільки можуть бути досягненні за допомогою інших видів діяльності.

Будь-яка діяльність пов'язана з певними витратами і має ціну. Так, трудова діяльність визначається затратами фізичних і духовних сил. Висока інтенсивність праці може відлякувати працівників, якщо не створено умов для відтворення працездатності. Погана організація праці, несприятливі санітарно-гігієнічні умови на виробництві у багатьох випадках створюють таку стратегію поведінки працівників, при якій вони надають перевагу менше працювати і менше заробляти, оскільки їх не влаштовує «ціна» інтенсивної праці.

Люди свідомо оцінюють можливі варіанти поведінки, намагаються вибрати короткий шлях до бажаного результату. Сила мотиву визначається мірою актуальності тієї чи іншої потреби для працівника. Чим більша потреба в певному виді благ, тим сильніше бажання її задовольнити, тим активніше діє людина. Особливістю мотивів праці є їх направленість «на себе» і «на інших».

Ринкова економіка через механізм конкуренції гармонізує мотиви «для себе» і «для інших». Чим більше розрив між тим, що працівник віддає суспільству, і тим, що він одержує взамін, тим менше для нього мають значення такі мотиви, як обов'язок перед людьми, суспільством в цілому, бажання приносити людям користь. Ці процеси розвиваються найбільш сильно, коли рівень оплати працівників є значно нижчим від вартості споживчого кошика. Наслідком падіння значимості мотивації праці «для інших» є депрофесіоналізація працівників. Підвищення кваліфікації перестає бути актуальним, оскільки виробництво продукції не зв'язано з задоволенням власних потреб.

Мотиви праці різноманітні. Вони відрізняються за:

- потребами, які людина хоче задовольнити своєю трудовою діяльністю;
- цінностями, які потрібні людині для задоволення своїх потреб;
- ціною, яку працівник готовий заплатити за свої потреби.

Загальне в них завжди тільки те, що задоволення потреб, одержання бажаних цінностей обов'язково пов'язано з трудовою діяльністю.

Виділяють декілька груп мотивів праці, які в сукупності створюють єдину систему. Це мотиви змістовності праці, її корисності, статусні мотиви, пов'язані з визнанням трудової діяльності, мотиви одержання матеріальних цінностей, а також мотиви зорієнтовані на певну інтенсивність роботи.

Мотивація — це довготерміновий вплив на працівників з метою зміни за заданими параметрами структури ціннісних орієнтацій та інтересів, формування відповідної мотиваційної системи і розвиток на цій основі трудового потенціалу.

Стимулювання як тактика вирішення проблем є орієнтацією на фактичну структуру ціннісних орієнтацій і інтересів працівника, на більш повну реалізацію наявного трудового потенціалу.

Мотивація і стимулювання як методи управління працею є протилежними за напрямками:

перший направлений на зміну існуючого стану,

другий — на його закріплення,

проте вони доповнюють один одного.

Стимулювання повинно відповідати потребам, інтересам і здібностям працівника. Мотивація — це процес свідомого вибору людиною того чи іншого типу поведінки, що визначається комплексним впливом зовнішніх (стимули) і внутрішніх (мотиви) чинників.

Стимулювання праці передбачає створення умов, при яких активна трудова діяльність дає певні, раніше зафіксовані результати, стає необхідною і достатньою умовою задоволення значних і соціально обумовлених потреб працівника, формування у нього мотивів до праці.

Система мотивів і стимулів праці має опиратись на певну нормативно-правову базу. Працівник має знати, які вимоги ставляться перед ним, яка буде винагорода при їх отриманні і які санкції будуть застосовуватися у випадку невиконання вимог. Стимулювання праці ефективне тільки у тому випадку, коли органи управління уміють добиватися і підтримувати той рівень роботи, за який платять. Ціль стимулювання — не взагалі спонукати людину працювати, а зацікавити її працювати краще, продуктивніше, ніж це обумовлено трудовими відносинами.

Мотивація праці формується до початку професійної трудової діяльності, шляхом засвоєння людиною цінностей і норм трудової моралі та етики, а також через особисту участь у трудовій діяльності, в сім'ї та школі. В цей час закладаються основи ставлення до праці як цінності і формується система цінностей самої праці, розвиваються трудові якості особистості: працелюбство, відповідальність, дисциплінованість, ініціативність. Для формування трудової мотивації найбільшу значимість має характер засвоєння трудових норм і цінностей, які в майбутньому визначають її спосіб життя.

Для розвитку трудової активності потрібна правова основа відносин керівників і виконавців, при якій працівнику надається право самостійно вибирати лінію трудової поведінки в межах, чітко зафіксованих правовими нормами.

Матеріальна мотивація — це прагнення певного рівня добробуту, певного матеріального стандарту життя. Матеріальна мотивація трудової діяльності залежить від цілого ряду чинників, а саме: рівня і структури особистого доходу; матеріального забезпечення наявних грошових доходів; дієвості системи стимулів, що застосовуються в організації. Мотивація є важливим фактором результативності роботи. Зв'язок мотивації результатів праці опосередкований природними здібностями і набутими навиками праці, тільки мотивація є джерелом діяльності людини.

Система стимулювання трудової активності передбачає оптимальне співвідношення робочого і вільного часу, праці і відпочинку. Активізація тільки економічної мотивації приводить до збільшення інтенсивності праці і тривалості робочого часу, внаслідок чого багато працівників працюють з відчуттям хронічної втомленості, відчувають постійні нервово-емоційні навантаження.

Безперечно, кожна людина має потребу в змістовній, корисній, цікавій роботі, пристойних умовах, проте вона хоче досягти перспективного росту, самоутверджуватись, відчувати самоповагу. Отже, трудова мотивація пов'язана як із змістовністю, корисністю праці, так і з самовираженням, самореалізацією працівника. Велику роль у практиці управління персоналом відіграє і статусна мотивація, вона є рушійною силою поведінки, пов'язаної з бажанням людини зайняти вищу посаду, виконувати складнішу, відповідальнішу роботу, працювати в сфері діяльності, яка вважається суспільно корисною.

Формування мотиваційного механізму спрямоване на;

- збереження зайнятості персоналу;
- справедливий розподіл доходів і ефекту зростання преміальної частини оплати праці;
- створення умов для професійного та кар'єрного росту працівників;
- забезпечення сприятливих умов праці і збереження здоров'я працюючих;
- створення атмосфери взаємної довіри і зворотного зв'язку.

Ринкова економіка по-новому ставить завдання співвідношення функцій держави та організації у сфері праці. Держава повинна мати механізм контролю за:

- умовами праці на виробництві, щоб реконструкція не просто сприяла підвищенню продуктивності праці, але й створювала сприятливі умови для працівників;
- якістю трудового життя;

— станом організації безперервності процесів підвищення кваліфікації професійної підготовки та розвитку кадрів;

— справедливістю оплати, побудованої на диференціації заробітку за критерієм трудового вкладу.

Заслужують на увагу сучасні системи мотивації персоналу, що застосовуються в західних фірмах, а саме:

матеріальні винагороди:

- ставка заробітної плати;
- додаткові виплати;
- участь в акціонерному капіталі;
- участь у прибутках;

додаткові стимули:

- плата за навчання;
- гарантія на одержання кредиту на придбання великої купівлі (квартира);
- медичне обслуговування;
- страхування;
- відпочинок за містом.

Важливе місце в системі мотивації праці займають винагороди.

Винагороди — це поняття, що відноситься до всіх форм виплат або нагород, які одержує працівник.

Винагороди діляться на :

— *прямі* виплати у вигляді заробітної плати, окладів, премій, комісій них і бонусів;

— *непрямі* — у формі пільг, таких, як страхування за рахунок роботодавця або оплачена відпустка.

Винагороди стимулюють групові інтереси, заохочують колективізм у досягненні кінцевих результатів виробництва. Система винагород має базуватись на таких принципах;

— форми винагород працівників мають бути конкурентоспроможними відносно інших підприємств;

— механізм стимулювання має бути зорієнтованим на досягнення кінцевих результатів як окремого працівника, так і колективу в цілому;

— частка премій і додаткових витрат тим більша, чим вищий ранг працівника, що стимулює постійно підвищувати свій рівень.

Важливе значення у створенні ефективного механізму винагород має чіткий опис трудових функцій працівника. Керівництво повинно розуміти, чого воно хоче від того чи іншого працівника.

Преміювання є допоміжною формою винагороди персоналу. Форми і розміри його залежать від категорії персоналу. Зростання обсягів виробництва здійснюється за додаткового обсягу робіт, забезпечення встановленої якості продукції та культури виробництва, у вигляді визначеного відсотка від тарифної ставки, або від фактично відпрацьованого часу (нарахування йде на основну заробітну плату).

2. Управління мотивацією

Мотивація й стимулювання є вирішальним фактором в управлінні персоналом. Всесвітньо визнані авторитети в галузі менеджменту підкреслюють, що «... на першому місці стоять люди; якщо немає відповідного персоналу, то й інші фактори виробництва мало що допоможуть у досягненні поставленої цілі» (Т.Пітере, Р.Уотермен). «Коли у нас вже є штат, сформований із підготовлених, розумних і енергійних людей, як наступний крок потрібно стимулювати їх творчі здібності» (А.Моріта).

Для ефективного управління мотивацією необхідно:

- чітко усвідомити модель основного процесу мотивації: потреба — мета— дія— досвід— очікування;
- знати фактори, які впливають на мотивацію;
- набір потреб, що ініціюють рух до здійснення мети і умови, при яких потреби можуть бути задоволені;
- знати, що мотивація — не самоціль, а спосіб задоволення, зростаюча її доза може призвести до самозадоволення та інерції.

Активно діяти можна тільки тоді, коли ми впевнені, що вибрана тактика забезпечить досягнення бажаної мети.

Існують три основні підходи до вибору мотиваційної стратегії.

1. Стимули і покарання: люди працюють за винагороди — тим, хто добре працює, платять добре, а тим, хто працює ще краще, платять ще більше. Тих, хто не працює якісно — карають.

2. Мотивування через саму роботу: дайте людині цікаву роботу, яка приносить їй задоволення і якість виконання буде високою.

3. Систематичний зв'язок з менеджером: визначайте цілі з підлеглими і дайте позитивну оцінку, коли вони діють правильно та негативну, коли помиляються.

Мотиваційна стратегія, яку ми вибираємо, має ґрунтуватись на аналізі ситуації і бажаному стилі взаємодії керівників з підлеглими.

Управління мотивацією здійснюється з використанням таких методів:

- використання грошей як міра нагороди і стимулів;
- застосування покарань;
- розвиток співучасті;
- мотивація через роботу;
- винагороди і визнання досягнень;
- залучення людей до управління;
- заохочення і винагороди групової роботи, обмеження лімітування негативних факторів.

Керівник повинен вирішувати два завдання:

- знизити рівень незадоволеності персоналу, удосконалювати регулятори мотивації;
- збільшити рівень задоволеності, посилити основні мотиватори, які реально підвищують трудову активність працівників.

Таблиця. *Регулятори мотивації*

1. Робоче середовище	2. Винагороди	3. Безпека
Нормальне робоче місце, низький рівень шуму, ергономіка, дизайн, столова, чистота, добрі фізичні умови праці	Добра зарплата, справедливі винагороди за результати роботи (премії, акції, дивіденди), соціальні блага (житло, медичне обслуговування, санаторії, спорт, дитячі садки, відпочинок, безкоштовне харчування)	Відчуття потреби працівника на підприємстві, повага, визнання керівником і колегами, добрі відносини в колективі

Таблиця. *Основні мотиватори*

4. Особистий ріст	5. Відчутій належності	6. Інтерес і виклик
Можливість навчатись. Ріст кар'єри. Ріст відповідальності і впливу. Можливість творчого росту, самовираження	Відчуття потреби своєї роботи. Інформованість про справи, плани, перспективи підприємства. Інтерес і врахування керівництвом думок і поглядів працівника. Спільне прийняття рішень	Цікава робота. Можливість росту майстерності. Підвищена відповідальність. Змагальний ефект (бути кращим за інших). Вирішення нових складних завдань

В загальному вигляді управління мотивацією здійснюється на основі економічних методів, цільового методу, методу розширення й збагачення робіт і методу співучасті.

Результативність роботи працівників значною мірою залежить і від психологічного клімату в трудовому колективі та стилю управління, що застосовує менеджер.

3. Організація мотивації на підприємстві

Для мотивації праці, а по суті, для забезпечення потрібного рівня трудової активності персоналу доцільно:

- визначити набір цінностей, які будуть закладені в основу мотивування персоналу. Цей набір повинен враховувати основні потреби та інтереси людей, які записують у формі пільг, переваг, видів заохочення в «Правилах внутрішнього трудового розпорядку організації» і закріплюють в інших локальних нормативних правових актах;

- визначити рівень потреб кожного працівника, його інтереси і можливості задоволення;

- конкретизувати види трудової діяльності, які потрібні організації і які доцільно мотивувати;

- організувати працю так, щоб переконати працівника в можливості задовольнити його інтереси з доступними для нього витратами фізичних і моральних сил, часу та можливості відтворити свою працездатність;

- узгодити певні види діяльності з набором цінностей і переваг;

- при наймі працівника виявити, які в нього мотиви, інтереси, яка система цінностей.

Доходи працівника в організації мають бути достатніми, щоб покривати його витрати.

Умовами ефективного використання мотивації праці є:

- високий рівень оплати;

- використання високопрофесійної праці;

- відсутність зрівнялівки в оплаті;

- високий престиж праці в державі, висока купівельна спроможність людини та її зацікавленість у підвищенні кваліфікації.

Щоб мотиваційний процес був керованим, необхідно створити певні умови:

- треба мати повну й достовірну інформацію про об'єкт управління;

- постійно мати уявлення про стан і динаміку мотиваційної спрямованості персоналу;

- ретельно стежити за соціально-економічними наслідками управлінських рішень і вміти їх прогнозувати;

Досвід свідчить, що традиційні методи збирання даних щодо мотиваційної спрямованості персоналу вже не задовольняють потреби практики управління, необхідно запровадити в кожній організації систему мотиваційного моніторингу, яка б створила нову інформаційну базу для прийняття управлінських рішень у сфері мотивації трудової діяльності.

Мотиваційний моніторинг — це система постійного спостереження і контролю стану мотивації трудової діяльності з метою його оперативної діагностики й оцінки в динаміці, прийняття кваліфікованих управлінських рішень в інтересах підвищення ефективності виробництва.

Головною метою моніторингу в Україні на національному й регіональному рівнях є підготовка інформаційно-аналітичних матеріалів про фактичний стан мотивації трудової діяльності населення в розрізі окремих регіонів, розробка рекомендацій для подолання виявлених недоліків, прогнозування можливого загострення найбільш болючих проблем у сфері трудових відносин.

На рівні підприємств робота служб мотивації (окремих фахівців) має бути спрямована на вивчення потреб, що постійно змінюються, інтересів, ціннісних орієнтацій працівників у сфері праці, мотивів їх трудової діяльності, мотиваційного потенціалу і ступеня використання у трудовому процесі, виявлення змін у структурі мотивів і прогнозування їх розвитку та впливу на результати діяльності. Мотиваційний моніторинг має сприяти визначенню найбільш ділових, уданий період, важелів і стимулів впливу на поведінку конкретних працівників з метою досягнення їх цілей і цілей організації.

Запровадження мотиваційного моніторингу є актуальним для більшості підприємств України, адже вивчення потреб, інтересів мотиваційної спрямованості персоналу здійснюється в Україні епізодично і вкрай поверхово. За таких умов діючі на підприємствах системи матеріальної і нематеріальної мотивації малоефективні.

Як свідчать дані зарубіжних підприємств, у структурі потреб і мотивів не відбувається докорінних змін, і керівники мають недостатнє уявлення про структуру та ієрархію мотивів підлеглих.

У 1946 році в одній з американських фірм провели анкетування робітників, яких просили розташувати в порядку першості запропоновані десять видів винагороди за роботу. (Див.: Ясинський В.Л. Нетрадиционные системы материального стимулирования труда. — Одесса, 1992. — С.80— 82). Робітники розташовували запропоновані винагороди в такій послідовності:

1. Повне визнання та адекватна оцінка виконаної роботи.
2. Почуття належності до справ.
3. Співчутливе ставлення з боку менеджерів (інтерес до особистих проблем працівників, бажання допомогти).
4. Стабільність зайнятості.
5. Добра оплата.

6. Цікава робота.
7. Особисті контакти з менеджерами.
8. Просування по службі.
9. Сприятливі умови праці.
10. Дисципліна праці.

Схоже опитування було проведено наприкінці 80-х років, яке засвідчило, що в ієрархії мотивів працівників відбулись суттєві зміни. При цьому зазначені мотиви вже розмістились у такій послідовності:

1. Цікава робота.
2. Повне визнання та адекватна оцінка виконаної роботи.
3. Почуття належності до справ.
4. Стабільність зайнятості.
5. Добра оплата.
6. Просування по службі.
7. Сприятливі умови праці.
8. Особисті контакти з менеджерами.
9. Дисципліна праці.
10. Співчутливе ставлення з боку менеджерів (інтерес до особистих проблем працівників, бажання допомогти).

Зміни в ієрархії мотивів сталися під впливом підвищення рівня життя, зростання професійно-кваліфікаційного рівня робітників та їх орієнтації на потреби високого рівня.

Мотиваційний моніторинг передбачає проведення регулярних опитувань та аналіз наявної економічної, соціологічної та психологічної інформації. Для оцінки мотивації трудової діяльності в динаміці взаємозумовленості та взаємозв'язку з соціально-економічними процесами важливо мати набір ключових характеристик (показників), до яких належать:

а) характеристика трудової діяльності і якості трудового потенціалу — професійно-кваліфікаційний склад працівників; якість професійної підготовки та перепідготовки робочої сили; стан зайнятості; оцінка конкурентоспроможності працівників; форми і методи матеріального стимулювання трудової діяльності та їх дієвість; форми і методи негативної мотивації та їх ефективність; умови й організація праці; рівень продуктивності праці; рівень задоволення працею та результатами трудової діяльності; роль і місце праці в ціннісних орієнтаціях працівників; основні мотиви трудової діяльності і зміни в їх структурі;

б) показники рівня життя — номінальна заробітна плата; структура доходів; диференціація доходів; структура витрат; реальний бюджет працівників та їх сімей; рівень забезпечення житлом, послугами медицини, освіти, культури, екологічна ситуація, особиста безпека;

в) характеристики стану суспільної думки щодо ефективності соціально-економічної політики держави, соціальної спрямованості ринкових перетворень.

Система моніторингу мотивації трудової діяльності має ґрунтуватись на таких принципах:

—*системність* - побудова набору оціночних показників для кожного напрямку мотивації трудової діяльності;

—*комплексність* — отримання й обробка соціально-економічної, соціологічної та психологічної інформації, яка характеризує стан і зміни в мотивації трудової діяльності;

—*аполітичність* — аналіз основних причин зміни стану мотивації трудової діяльності з врахуванням впливу як внутрішніх, так і зовнішніх чинників;

—*періодичність* — регулярне поповнення інформаційної бази, необхідної для розробки ключових характеристик мотивації трудової діяльності;

—*виробничо-територіальний підхід* — досягнення оптимального поєднання виробничих і територіальних принципів проведення моніторингу службами мотивації.

Організацією мотивації на підприємстві займаються лінійні керівники і працівники служби управління персоналом.

4. Сутність оплати праці як економічної категорії

Оплата праці є важливою складовою ринкових відносин, концентрованим вираженням ефективності економіки і соціальної політики держави, інтегральним показником якості та результативності реформ. Заробітна плата має двоїсту природу - є джерелом доходу для працівників і статтею у структурі витрат підприємства. Вона як багатоаспектна категорія покликана відігравати значну роль в житті суспільства.

У ст. 1 Закону України «Про оплату праці» № 108/95-ВР від 24.03.1995 р. зазначено, що заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу

Однак таке визначення є дуже поверхневим і не дає змоги для глибшого розуміння економічного значення поняття.

У науковій літературі є кілька десятків трактувань сутності заробітної плати, що пояснюється різними науковими поглядами дослідників. Однак її слід розглядати з кількох позицій, а саме:

- з позиції підприємця: по-перше, це стаття витрат, що знижує прибуток; по-друге, правильна мотиваційна політика є запорукою підвищення ефективності діяльності організації, оскільки зростає зацікавленість працівників у продуктивності та якості роботи, яку вони виконують;

- з позиції працівника - є основним джерелом доходу і, як наслідок, детермінантою підвищення рівня життя;
- як елемент ринку праці - її рівень впливає на попит та пропозицію робочої сили;
- як грошове вираження вартості та ціни товару «робоча сила» і частково результативності її функціонування;
- як економічну категорію, що відображає стосунки роботодавця і найманого працівника

Сутність заробітної плати розкривається у функціях, які вона повинна виконувати в процесі суспільного відтворення. У сучасній науковій та навчальній літературі можна зустріти неоднакову кількість та різне трактування функцій заробітної плати, основні з яких:

- відтворювальна - полягає у забезпеченні працівників та членів їхніх сімей необхідними життєвими благами для відновлення робочої сили. Рівень заробітної плати повинен бути таким, щоб забезпечити можливість задоволення первинних потреб, належних умов проживання, відпочинку та оздоровлення працівників.
- стимулююча - полягає у встановленні залежності її розміру від кількості й якості праці конкретного працівника, його трудового внеску в результати роботи підприємства. Тобто заробітна плата виступає засобом мотивації праці.
- регулююча - полягає в оптимізації розміщення робочої сили за регіонами, галузями господарств, підприємствами з урахуванням ринкової кон'юнктури.
- соціальна - 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 згідно з результатами їхнього трудового внеску

На розмір оплати праці впливає багато факторів, які можна розділити на дві групи - зовнішні та внутрішні. До першої групи доцільно віднести мінімальну заробітну плату, прожитковий мінімум, ціну робочої сили, яка сформувалася на ринку під впливом попиту і пропозиції та ін. До другої групи факторів належать фінансові можливості кожного підприємства, розмір отриманого прибутку, кваліфікація і спеціальність працівників, потрібних для нормального функціонування організації.

Винагорода за відпрацьований час та виконану роботу є сильним мотиватором, який спонукає найманих працівників до кращого виконання своїх обов'язків. Тому, провадячи політику оплати праці, необхідно дотримуватися низки принципів, що допомагають краще реалізувати її функції, а саме принцип справедливості, принцип матеріальної зацікавленості, принцип гарантованості, принцип раціонального співвідношення темпів зростання продуктивності та оплати праці, принцип плановості оплати праці, диференціації, вирівнювання оплати праці, простоти, логічності та доступності форм і систем оплати праці тощо

Таким чином, оплата праці є складною соціально-економічною категорією, яка відбиває різнобічні інтереси сторін суспільно-трудових відносин - працівників, роботодавців та держави. Заробітна плата відіграє одну з ключових ролей у рентабельності підприємства, добробуті працівників та економічному розвитку держави.

5. Правові аспекти оплати праці

Оплата праці - чи не найважливіша категорія у системі умов праці. У ній, як ні в якій іншій сфері, відбиваються усі суперечності суспільства, усі досягнення і прорахунки. Тому підходити до правових питань оплати праці необхідно через дослідження об'єктивних реальних суспільних відносин. Саме соціально-економічні аспекти дозволяють розкрити ті проблеми, які мають місце в сучасних умовах в Україні у сфері оплати праці, і «підказати» правові засоби, форми їх вирішення.

Як соціально-економічна категорія заробітна плата являє собою певну частину прибутків громадян, що фіксується в грошовій формі, в структурі національного прибутку країни. Як відомо, з доходів громадяни виплачують прибутковий податок. Крім того, доходи населення складаються не тільки із заробітної плати, але включають також й інші види виплат: соціальні допомоги, пенсії, стипендії, доходи від власності, цінних паперів, участі в паях, доходах підприємства, натуральні доходи тощо.

В Україні існує ряд проблем в системі організації заробітної плати: розміри зарплати практично відірвані від кінцевих результатів праці працівників і підприємств; недосконала диференціація оплати праці; не визначена роль мінімальної зарплати. Всі названі проблеми загострила платіжна криза, яка привела багато підприємств до заборгованості по зарплаті.

На створюваних в даний час підприємствах з різними формами власності встановлюються нові форми організації праці. У даній проблемі важливим моментом є матеріальне стимулювання працівників, і перш за все забезпечення тісного зв'язку оплати праці з його конкретними результатами. Це вимагає, у свою чергу, застосування прогресивних систем і форм оплати, які дозволяли б враховувати індивідуальні особливості кожного члена колективу в його трудовій діяльності.

Пошуки оптимальних форм оплати праці, а отже і нових підходів до управління працею, які були б адекватні ринковим відносинам, ведуть до неминучих змін в системі обліку заробітної плати.

6. Функції та принципи заробітної плати

Міжнародні трудові норми, зокрема Конвенція № 95 щодо захисту заробітної плати від 01.07.1949 так тлумачать заробітну плату: «Термін «заробітна плата» означає будь-яку винагороду або заробіток, що обчислюється в грошах, котрі підприємець виплачує за працю, яка або виконана, або має бути виконана, або за послуги, які або надані, або мають бути надані».

Відповідно до Закону України «Про оплату праці» (далі – Закон) **сутність заробітної плати** визначається як «винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу».

Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства, установи, організації і максимальним розміром не обмежується.

Рівень заробітної плати визначається, з одного боку, розвитком суспільного виробництва, а з іншого - ефективністю праці окремих працівників. Через систему заробітної плати суспільство здійснює мотивацію праці, контроль за мірою праці та мірою споживання матеріальних і духовних благ працівниками.

Заробітна плата складається з основної і додаткової оплати праці.

Основна заробітна плата нараховується за виконану роботу за тарифними ставками, відрядними розцінками чи посадовими окладами і не залежить від результатів господарської діяльності підприємства. Вона включає такі виплати: оплату за фактично відпрацьовані людино-години, доплати за суміщення професій, за багатоверстатне обслуговування, за класність, виплату міжрозрядної різниці, персональні надбавки, доплати за роботу в нічний час, доплату незвільненим бригадирам за керівництво бригадою, за навчання учнів, доплати відрядникам у зв'язку зі змінами умов роботи, оплату простоїв не з вини працівника, оплату за понаднормовану роботу тощо.

Основна заробітна плата є базою нормального відтворення робочої сили. Вона залежить від результатів праці робітника, якості робочої сили, кваліфікації, виробничого досвіду тощо.

Витрати на основну заробітну плату є основною частиною фонду оплати праці і безпосередньо входять до собівартості виробленої продукції, виконуваних робіт чи наданих послуг.

Оскільки основна заробітна плата визначається за тарифною системою, розцінками з оплати праці за одиницю праці (роботи), то її називають базовою (тарифною).

Додаткова заробітна плата - це складова заробітної плати працівників, до якої включають витрати на оплату праці, не пов'язані з виплатами за фактично

відпрацьований час. Нараховують додаткову заробітну плату залежно від досягнутих і запланованих показників, умов виробництва, кваліфікації виконавців.

Додаткова заробітна плата включає окремі види преміювання, винагороди та інші види заохочення, визначені Положенням з оплати праці підприємства. Розміри додаткової заробітної плати залежать від результатів господарської діяльності та виплат за рахунок власних коштів (прибутку) підприємств.

Джерелом додаткової оплати праці є *фонд матеріального стимулювання*, який створюється за рахунок прибутку. Розмір останнього не може бути гарантованим і змінюється зі зміною результатів господарської діяльності підприємства.

Як соціально-економічна категорія, заробітна плата служить основним засобом задоволення особистих потреб працюючих, економічним важелем, що стимулює розвиток суспільного виробництва, зростання продуктивності праці, скорочення витрат на виробництво, є засобом перерозподілу кадрів за галузями народного господарства.

Основними видами заробітної плати є **номінальна, і реальна заробітна плата**.

Перша з них означає суму грошей, яку отримують працівники за свою працю.

Друга — засвідчує кількість товарів і послуг, які працівник може придбати за зароблену суму грошей.

Реальна заробітна плата перебуває в певному співвідношенні із номінальною:

$$I_{\text{рзп}} = \frac{I_{\text{нзп}}}{I_{\text{ц}}},$$

де $I_{\text{рзп}}$ — індекс реальної заробітної плати, визначений за певний період;

$I_{\text{нзп}}$ — індекс номінальної заробітної плати за цей же період;

$I_{\text{ц}}$ — індекс цін, обчислений за період.

Заробітна плата в системі товарно-грошових відносин виконує низку функцій:

1. *Функція забезпечення матеріального стимулювання працівників* у збільшенні виробництва високоякісної продукції і підвищенні продуктивності праці обумовлена взаємозв'язком витрат праці на виробництво окремих видів продукції та її результатів. Як відомо, важливою умовою високопродуктивного використання робочої сили на підприємствах є послідовне здійснення принципу особистої матеріальної заінтересованості. Практика показує, що на підприємствах з високим рівнем заробітної плати, як правило, вища продуктивність праці, краще використовуються трудові ресурси, вища питома вага кваліфікованих кадрів, краща організація й дисципліна праці, вища дохідність виробничої діяльності. Високооплачувана праця створює матеріальну заінтересованість виробничого персоналу підприємства в трудовій активності, підвищенні своєї кваліфікації і закріпленні кваліфікованих кадрів на даному підприємстві. Висока заробітна плата спонукає персонал підприємства підвищувати свої знання в галузі техніки,

технології, удосконалювати методи праці, упроваджувати у виробництво нові засоби праці і технологічні прийоми.

2. **Відтворювальну функцію** заробітна плата виконує як основне джерело доходів населення. Розміри заробітної плати повинні забезпечувати відновлення працездатності населення, розвиток їх фізичних і духовних сил на основі постійного розвитку виробництва і підвищення життєвого рівня населення.

3. **Соціальна функція** заробітної плати характеризується тим, що вона є не тільки матеріальним, а й моральним фактором. Сам факт отримання більш високої заробітної плати передбачає визнання більших заслуг робітника перед колективом у створенні продукції, більшої ваги трудового вкладу працівника в суспільне виробництво. Заробітна плата сприяє вихованню працівників, формуванню в них певного позитивного ставлення до праці, заінтересованості в підвищенні культурно-технічного, освітнього рівня, розвитку творчих здібностей, зміцненні трудової дисципліни, співробітництва тощо.

4. **Облікова функція** полягає в тому, що заробітна плата, нарахована в грошовому виразі за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці за відрядними розцінками, тарифними ставками (окладами) робітників та посадовими окладами керівників, у грошовому виразі відбиває міру участі живої праці в процесі формування витрат виробництва. Розподіл заново створеної вартості у формі заробітної плати здійснюється за такими принципами.

5. **Принцип матеріальної заінтересованості** забезпечує як особисту, так і колективну заінтересованість у результатах праці, стимулює боротьбу за підвищення продуктивності праці, економію засобів і коштів, сприяє підвищенню кваліфікації. При цьому більша кількість праці і більш кваліфікована, відповідальна, складна і важка праця повинні оплачуватись за підвищеними розцінками.

6. **Принцип плановості** оплати праці впливає з необхідності планування рівня заробітної плати, фонду оплати та строків і періодичності виплати заробітної плати. Підприємства визначають у плановому порядку розмір фонду заробітної плати за установленими нормативами і плановим обсягом виробництва продукції: збільшення фонду заробітної плати можливе лише у разі перевиконання плану виробництва продукції. Принцип плановості в організації оплати праці орієнтує підприємства на збільшення виробництва продукції без залучення зайвої робочої сили. Дотримання цього принципу дає змогу обґрунтовано регулювати нагромадження і споживання як на окремому підприємстві, так і в межах країни в цілому.

7. **Принцип раціонального співвідношення темпів зростання продуктивності праці та її оплати** також є принципом організації оплати праці. Цей принцип полягає в тому, що підвищення оплати праці повинно забезпечуватися випереджаючими темпами зростання продуктивності праці.

8. **Принцип гарантованості оплати праці** передбачає гарантовану й регулярну оплату праці в наперед визначених розмірах у певні строки. Заробітна плата робітників і службовців гарантується державним регулюванням оплати праці. Згідно із Законом «держава здійснює регулювання оплати праці працівників усіх форм власності і господарювання шляхом установлення розміру мінімальної заробітної плати, інших державних норм і гарантій, умов і розмірів оплати праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, керівників державних підприємств, а також шляхом оподаткування доходів працівників».

9. **Принцип оплати праці - вирівнювання рівня оплати** і скорочення різниці в доходах між високо- і малооплачуваними категоріями працівників. Така різниця зумовлюється не тільки неоднаковими рівнями продуктивності праці та доходів на окремих підприємствах, різними рівнями кваліфікації працівників, а й загальним станом розвитку економіки країни. Цей принцип передбачає державне визначення мінімальної заробітної плати з урахуванням вартісної величини.

10. **Принцип простоти й доступності оплати праці** полягає в розробленні, оприлюдненні та впровадженні у виробництво таких систем, форм оплати праці, які були б зрозумілими і прийнятними для більшості безпосередніх учасників виробничого процесу, розкривали б зв'язок між продуктивністю праці і заробітною платою.

Для забезпечення реалізації заробітною платою своїх функцій необхідне дотримання таких принципів:

- підвищення реальної заробітної плати на основі зростання ефективності суспільного виробництва та праці;
- диференціація заробітної плати залежно від трудового внеску працівника в результати діяльності підприємства, від соціально- економічної значущості роботи, від місцезположення підприємства, його галузевої належності тощо;
- недопущення дискримінації в оплаті праці за статтю, віком, національністю тощо;
- державне регулювання оплати праці на основі встановлення мінімальної заробітної плати, підтримання певного рівня життя населення;
- врахування впливу ринку праці на рівень оплати праці;
- простота і зрозумілість форм і систем оплати праці для працівників підприємства. Останні повинні чітко розуміти, від чого саме залежить розмір їхньої заробітної плати.

На підставі названих принципів створюється організація заробітної плати на підприємстві. Під організацією зарплати розуміють її побудову, приведення її елементів у певну систему, що забезпечує взаємозв'язок кількості і якості праці з розмірами заробітної плати.

Механізм організації праці складається з таких елементів:

- ринкового регулювання;
- державного регулювання;
- колективно-договірного регулювання;

— механізму визначення індивідуальної заробітної плати безпосередньо на підприємстві з використанням таких елементів, як тарифна система або безтарифна модель, нормування праці і т. ін.

Договірне регулювання оплати праці працівників підприємства здійснюється на основі системи угод, які укладаються на державному рівні (генеральна угода), на галузевому рівні (галузева угода), регіональному (регіональна угода) і виробничому (колективний договір) рівнях згідно з Законом України «Про колективні договори і угоди».

Генеральна тарифна угода укладається між Кабінетом міністрів України Українською спілкою промисловців і підприємців і профспілковими організаціями України. Нею на державному рівні регулюються основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин, зокрема це стосується:

- гарантій праці і забезпечення продуктивної зайнятості;
- мінімальних соціальних гарантій оплати праці і доходів усіх груп і верств населення, які забезпечували б пристойний рівень життя;
- розміру прожиткового мінімуму, мінімальних нормативів соціального страхування;
- трудових відносин, режимів праці і відпочинку;
- умов охорони праці і навколишнього середовища;
- задоволення духовних потреб населення;
- умов збільшення фондів оплати праці і встановлення міжгалузевих співвідношень в оплаті праці.

Галузевою угодою регулюються такі принципи і норми соціально-економічної політики:

- нормування і оплата праці; встановлення для підприємств галузі мінімальних гарантій заробітної плати відповідно до кваліфікації на основі єдиної тарифної сітки по мінімальній межі;
- встановлення мінімальних для підприємств галузі мінімальних розмірів доплат і надбавок з урахуванням специфіки умов праці окремих професійних груп і категорій працівників галузі (підгалузі);
- встановлення мінімальних соціальних гарантій, компенсацій і пільг у галузі праці і зайнятості;
- трудові відносини;
- умови охорони праці;
- житлово-побутове, медичне, культурне обслуговування, організація оздоровлення і відпочинку працівників підприємств;
- умови підвищення фондів оплати праці на підприємствах;
- встановлення міжкваліфікаційних співвідношень в оплаті праці.

Галузеві угоди не повинні погіршувати становища працівників порівняно з генеральною угодою.

Угоди на регіональному рівні регулюють норми соціального захисту найманих працівників підприємств, включаючи більш високі порівняно з генеральною угодою гарантії, компенсації і пільги.

Безпосередньо робота з організації заробітної плати на підприємстві полягає у виборі моделі формування заробітної плати, виборі форм і систем заробітної плати, розробці умов і правил преміювання.

7. Державне регулювання оплати праці

Питання організації заробітної плати і формування її рівня складають основу соціально-трудових відносин у суспільстві, бо охоплюють загальні інтереси всіх учасників трудового процесу. Будь-які зміни, що стосуються оплати праці, прямо чи опосередковано впливають на доходи всіх членів суспільства, а також на найважливіші макроекономічні показники. Тому в жодній країні світу питання регулювання оплати праці не залишені лише на розсуд ринкових сил, хоча методи, сфера, масштаби державного втручання в ці процеси в кожній країні різні.

Механізм регулювання заробітної плати складається з таких елементів:

- а) ринкового регулювання;
- б) державного регулювання;
- в) колективно-договірного регулювання через укладання генеральної, галузевих, регіональних угод; колективних договорів на рівні підприємств; трудових договорів з найманими працівниками;
- г) механізму визначення індивідуальної заробітної плати безпосередньо на підприємстві (у структурному підрозділі) з використанням таких елементів, як тарифна система або безтарифна модель, нормування праці, форми і системи оплати праці та преміювання.

Перебудова організації заробітної плати на підприємстві відповідно до вимог ринкової економіки передбачає вирішення трьох головних завдань:

- по-перше, підвищення заінтересованості кожного працівника у виявленні й використанні резервів зростання ефективності своєї праці при виключенні можливості одержання незароблених грошей;
- по-друге, усунення випадків зрівняння в оплаті праці, досягнення прямої залежності заробітної плати від індивідуальних кінцевих результатів праці;
- по-третє, оптимізацію співвідношень в оплаті праці працівників різних категорій і професійно-кваліфікаційних груп з урахуванням складності виконуваних робіт, умов праці, дефіцитності певних видів робочої сили на ринку праці, а також впливу різних працівників на досягнення кінцевих результатів і конкурентоспроможності продукції.

Кожне підприємство (а інколи і структурний підрозділ) має свою специфіку в організації оплати праці, її організаційними основами завжди є:

- забезпечення необхідного підвищення заробітної плати при зменшенні її витрат на одиницю продукції;

- регулювання трудових відносин, забезпечення рівноправності роботодавця і працівника;
- удосконалення нормування праці;
- вибір моделі, форм і систем оплати праці;
- взаємозв'язок розмірів заробітної плати з обсягами та вартістю виробленої продукції.

Ефективна організація заробітної плати на будь-якому підприємстві неможлива без її основоположного елемента - нормування праці, яке дає змогу встановити відповідність між обсягом витрат праці і розміром її оплати в конкретних організаційно-технічних умовах. Роботодавець зобов'язаний установити кожному працівникові нормальний обсяг робіт виходячи з установленної законодавством тривалості робочого дня, нормальної інтенсивності праці і середньої для даного виду робіт продуктивності праці. Працівник має право розраховувати на повну оплату праці лише за умови виконання повного нормованого обсягу робіт.

На кожному підприємстві доцільно мати характеристики основних видів робіт з відповідними нормами витрат праці на їх виконання (нормативну базу трудозатрат). Робота щодо вдосконалення нормування праці передусім повинна спрямовуватися на підвищення якості норм за рахунок забезпечення їх рівнонапруженості для всіх видів праці і всіх груп працівників.

Згідно з Законом України «Про оплату праці» держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом установлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій, установлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету, регулювання фондів оплати праці працівників підприємств-монополістів згідно з переліком, що визначається Кабінетом Міністрів України, а також шляхом оподаткування доходів працівників. Умови розміру оплати праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, визначаються Кабінетом Міністрів України.

Роль держави у сфері регулювання заробітної плати повинна виявлятися також в організації перспективних наукових досліджень, вивчення і поширення прогресивного досвіду; науково-методичному забезпеченні формування й оновлення тарифної системи, ефективної системи нормування праці тощо.

Важливим завданням держави має бути сприяння проведенню переговорів між основними соціальними силами суспільства з метою врегулювання соціально-трудових відносин, запобігання масовим трудовим конфліктам. Держава в особі органів виконавчої влади має бути одним із соціальних партнерів. За такої умови органи виконавчої влади заохочують до співпраці, координують дії соціальних партнерів, стежать за дотриманням спільно вироблених і узгоджених механізмів регулювання, а не визначають їх.

Договірне регулювання оплати праці працівників підприємств здійснюється на основі системи угод, що укладаються на державному (генеральна угода),

галузевому (галузева угода), регіональному (регіональна угода) та виробничому (колективний договір) рівнях відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди».

Норми колективного договору, що допускають оплату праці нижче від норм, визначених генеральною, галузевою або регіональною угодами, але не нижче від державних норм і гарантій в оплаті праці, можуть застосовуватися лише тимчасово на період подолання фінансових труднощів підприємства терміном не більш як шість місяців.

У механізмі регулювання заробітної плати вихідною базою є встановлення її мінімального розміру. Рекомендація Міжнародної організації праці проголошує, що основною метою встановлення мінімальної заробітної плати має бути надання особам, що працюють за наймом, необхідного соціального захисту щодо мінімально допустимих рівнів заробітної плати.

Мінімальна заробітна плата - це законодавче встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може оплачуватися виконана працівником місячна, годинна норма праці (обсяг робіт).

До мінімальної заробітної плати не входять доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати. Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання.

Розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням:

- вартісної величини мінімального споживчого бюджету з поступовим зближенням рівнів цих показників у міру стабілізації та розвитку економіки країни;
- загального рівня середньої заробітної плати;
- продуктивності праці, рівня зайнятості та інших економічних умов.

Мінімальна заробітна плата встановлюється у розмірі не нижчому за вартісну величину межі малозабезпеченості в розрахунку на працездатну особу. Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України, як правило, один раз на рік при затвердженні Державного бюджету України з урахуванням пропозицій, вироблених шляхом переговорів, представників професійних спілок, власників або уповноважених ними органів, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладення генеральної угоди.

Розмір мінімальної заробітної плати переглядається залежно від зростання індексу цін на споживчі товари і тарифів на послуги за угодою сторін колективних переговорів.

До державних норм і гарантій у сфері оплати праці відносять також норми оплати праці за роботу в понаднормовий час; у святкові, неробочі та вихідні дні; у нічний час; за час простою, який мав місце не з вини працівника; при виготовленні продукції, що виявилася браком не з вини працівника; працівникам, молодшим вісімнадцяти років, при скороченій тривалості їх щоденної роботи тощо і гарантії для працівників (оплата щорічних відпусток; за час виконання державних

обов'язків; для тих, які направляються для підвищення кваліфікації, на обстеження в медичний заклад; для переведених за станом здоров'я на легшу нижче оплачувану роботу; переведених тимчасово на іншу роботу у зв'язку з виробничою необхідністю; для вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, переведених на легшу роботу; при різних формах виробничого навчання, перекваліфікації або навчання інших спеціальностей; для донорів тощо), а також гарантії та компенсації працівникам у разі переїзду на роботу до іншої місцевості, службових відряджень, роботи у польових умовах тощо. Норми і гарантії у сфері оплати праці встановлюються Кодексом законів про працю, Законом України «Про оплату праці» та іншими актами законодавства України.

Заробітна плата повинна виплачуватися працівникам регулярно в робочі дні у терміни, установлені в колективному договорі, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16-ти календарних днів.

Висновки

Отже, сутність поняття «заробітна плата» складна, багатомірна і потребує вивчення з різних позицій:

1. Заробітна плата — це економічна категорія, яка відображає відносини між роботодавцем і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості.

2. Заробітна плата— це винагорода або заробіток, обчислений, як правило, у грошовому виразі, який за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу.

3. Заробітна плата — це елемент ринку праці, що складається в результаті взаємодії попиту і пропозиції, виражає ціну використання робочої сили.

4. Для найманого працівника заробітна плата — це основна частина його доходу, який він отримує за реалізацію своєї здатності до праці.

5. Для роботодавця заробітна плата— це елемент витрат виробництва, що забезпечує матеріальну зацікавленість працівників у високопродуктивній праці.

Основним законодавчим актом державного регулювання заробітної плати в Україні є закон України «Про оплату праці»

Лекція 9 Форми і системи оплати праці.

Питання що розглядаються

1. Поняття заробітної плати та її види .
2. Основні функції і шляхи росту заробітної плати.
3. Державна політика оплати праці.
4. Форми і системи оплати праці.
5. Акордна система системи оплати праці.
6. Колективна форма організації праці.
7. Контрактна система оплати праці.

8. Система участі у прибутках.
9. Планування фонду оплати праці на підприємстві.

1. Поняття заробітної плати та її види .

Заробітна плата (оплата праці) – це грошовий вираз вартості і ціни робочої сили, який виступає у формі будь-якого заробітку, виплаченого власником підприємства за виконану роботу

Заробітна плата працівника незалежно від виду підприємства визначається його особистим трудовим вкладом, залежить від кінцевих результатів роботи підприємства, регулюється податками і максимальними розмірами не обмежується.

Розміри, порядок нарахування і виплати заробітної плати регулюються чинним законодавством України, відповідними Указами і постановами, галузевими інструкціями.

Як соціально-економічна категорія заробітна плата служить основним засобом задоволення особистих потреб працюючих, економічним важелем, що стимулює розвиток суспільного виробництва, ріст продуктивності праці, скорочення витрат на виробництво, засобом перерозподілу кадрів по галузях народного господарства.

Основними видами заробітної плати є номінальна і реальна заробітна плата.

Номінальна заробітна плата означає суму грошей, яку отримують працівники за свою працю.

Реальна заробітна плата засвідчує кількість товарів і послуг, які працівник може придбати за зароблену суму грошей.

Реальна заробітна плата знаходиться в певному співвідношенні із номінальною:

$$I_{рзп} = \frac{I_{нзп}}{I_{ц}}$$

де :

$I_{зп}$ - індекс реальної заробітної плати, визначений за певний період;

$I_{нзп}$ _ індекс номінальної заробітної плати за цей же період;

$I_{ц}$ — індекс цін, обчислений за період.

Оплата праці складається з основної заробітної плати і додаткової оплати праці, які знаходяться, приблизно, у співвідношенні: 70%-основна заробітна плата, 30%-додаткова.

Основна заробітна плата працівника визначається тарифними ставками, посадовими окладами, відрядними розцінками, а також доплатами у розмірах, встановлених чинним законодавством. Її розмір залежить від результатів роботи самого працівника.

Додаткова заробітна плата визначається кінцевими результатами діяльності підприємства і виступає у формі премій, винагород, заохочувальних виплат, а також доплат у розмірах, що перевищують встановлені чинним законодавством.

2. Основні функції і шляхи росту заробітної плати.

Основні функції заробітної плати

- відтворювальна (заробітна плата забезпечує нормальне відтворення робочої сили відповідної кваліфікації);
- стимулююча (оплата праці спонукає працівників до ефективних дій на робочих місцях).

Ріст заробітної плати може бути абсолютним і відносним.

Абсолютний ріст заробітної плати передбачає абсолютне збільшення частини суспільного продукту, яку одержують працівники і непрацюючі члени їх сімей у грошовій формі для задоволення матеріальних і духовних потреб

Відносним ріст заробітної плати - ріст тієї частини, яка припадає на кожного працюючого.

3. Державна політика оплати праці.

Державна політика оплати праці реалізується через механізм її регулювання-, а саме через встановлення мінімального рівня заробітної плати, рівня оподаткування доходів працівників, міжгалузевих співвідношень в оплаті праці, умов і розмірів оплати праці в бюджетних організаціях та ін.

4. Форми і системи оплати праці.

Вибір тієї чи іншої системи оплати праці залежить від умов діяльності суб'єкта господарювання. Кожне підприємство повинно визначати зарплатну політику таким чином, щоб ефективно поєднати інтереси працівників та роботодавців.

Форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами, установами, організаціями самостійно у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами. Якщо колективний договір на підприємстві, в установі, організації не укладено, власник або уповноважений ним орган

зобов'язаний погодити ці питання з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників, а у разі його відсутності - з іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом.

У відповідності до ст. 97 КЗпП оплата праці працівників здійснюється за погодинною, відрядною або іншими системами оплати праці. Оплата може провадитися за результатами індивідуальних і колективних робіт.

4.1.Тарифна система оплати праці

Тарифна система є основою організації оплати праці на підприємстві, яка включає: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники). Тарифно - кваліфікаційні характеристики (довідники) розробляє Міністерство праці України.

Тарифна система оплати праці використовується для розподілу робіт за їх складністю, а працівників - залежно від їх кваліфікації й відповідальності за розрядами тарифної сітки. Вона служить підставою для формування і диференціації розмірів заробітної плати.

Формування тарифної сітки (схеми посадових окладів) провадиться на основі тарифної ставки робітника першого розряду, яка встановлюється у розмірі, що перевищує законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати, та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів).

Віднесення виконуваних робіт до певних тарифних розрядів і присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам провадиться власником або уповноваженим ним органом згідно з тарифно-кваліфікаційним довідником за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).

Кожний розряд тарифної сітки має свій коефіцієнт, який показує, у скільки разів оплата праці робітника певного розряду вище оплати праці робітника 1-го розряду.

Тарифна ставка - норма оплати праці робітника відповідної спеціальності та кваліфікації за одиницю часу.

Посадовий оклад - норма оплати праці керівників, спеціалістів та працівників за місяць (проте може застосовуватись і для оплати праці робітників).

Схема посадових окладів - перелік посад і відповідних ним посадових окладів, які визначаються не у фіксованому вигляді, а у вигляді верхньої та нижньої межі посадового окладу по кожній посаді.

Присвоєння кваліфікаційних розрядів працівникам здійснюється власником чи уповноваженим ним органом у відповідності з посадою та кваліфікацією працівника.

Тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів встановлюються підприємствами, установами, організаціями в колективному договорі із дотриманням норм, передбачених законодавством, галузевими (регіональними) угодами. Галузева (регіональна) угода передбачає обов'язкове для використання на підприємствах, що підпадають під дію такої угоди, тарифних сіток для оплати праці робітників та схем посадових окладів керівників, професіоналів, спеціалістів та технічних працівників.

Розмір тарифної ставки першого розряду визначається на рівні встановленого державою мінімального розміру заробітної плати, нижче якого не може проводитись оплата за фактично виконану працівником норму праці.

Тарифні ставки і інших розрядів (C_{pi}) визначаються множенням тарифної ставки першого розряду (C_{p1}) на тарифний коефіцієнт відповідного тарифного розряду (K_i):

$$C_{pi} = C_{p1} \times K_i, \text{ грн.}$$

Середній тарифний коефіцієнт ($K_{\text{сер}}$) визначається як середньозважена величина добутку чисельності погодинників певного розряду і відповідного тарифного коефіцієнта або добутку трудомісткості робіт по певному розряду і відповідного тарифного коефіцієнта для відрядників.

Середній тарифний розряд ($P_{\text{сер}}$) обчислюється за формулою:

$$P_{\text{сер}} = \frac{K_{\text{сер}} - K_{\text{менш}}}{K_{\text{більш}} - K_{\text{сер}}} + P_{\text{менш}}$$

де :

$K_{\text{менш}}$, $K_{\text{більш}}$ - відповідно менший і більший із двох суміжних тарифних коефіцієнтів;

$P_{\text{менш}}$ - менший із двох суміжних тарифних розрядів.

Тарифно-кваліфікаційні довідники містять систему цenzів, яким повинні відповідати робітники певної професії і кваліфікації.

Підприємства самостійно встановлюють форми, системи і розміри оплати праці, а державні тарифні ставки можуть служити орієнтиром в процесі організації оплати праці.

4.2. Погодинна система оплати праці

Основними вимірниками результатів (затрат) праці є кількість виготовленої продукції (обсяг наданих послуг) належної якості або

витрачений робочий час, тобто кількість днів (годин), протягом яких працівник фактично був зайнятий (працював) на підприємстві (в організації). Такому поділу вимірників затрат праці відповідають дві форми заробітної плати, що базуються на тарифній системі, - **відрядна та погодинна**.

За погодинна форми заробітної плати оплата праці робітників здійснюється за годинними (денними) тарифними ставками з урахуванням відпрацьованого часу та рівня кваліфікації, що визначається тарифним розрядом.

Погодинна форма заробітної плати застосовується тоді, коли недоцільно нормувати роботи (наприклад, операції контролю за якістю продукції) або вони взагалі не піддаються нормуванню, оскільки зміст і послідовність виробничих операцій часто змінюються (роботи з ремонту та налагодження устаткування, обслуговування внутрішньозаводського транспорту, дослідно-експериментальні роботи тощо).

Сучасна техніка пред'являє підвищені вимоги до точності та чистоти обробки, якості продукції. Саме погодинна, а не відрядна оплата праці значно більше сприяє дотриманню цих вимог. Погодинна оплата праці керівників, спеціалістів і службовців здійснюється, як правило, за місячними посадовими окладами (ставками). Погодинна оплата праці робітників здійснюється за годинними (денними) тарифними ставками із застосуванням нормованих завдань або за місячними окладами.

Погодинна форма оплати праці має дві системи:

- пряма погодинна;
- погодинно-преміальна.

4.2.1. Пряма погодинна система оплати праці.

При прямій погодинній системі праця працівників оплачується виходячи тільки з кількості відпрацьованого часу і тарифної ставки (посадового окладу) відповідно до їх кваліфікації.

За прямої погодинної оплати заробіток працівника ($З_{п.пог}$) розраховується множенням погодинної тарифної ставки відповідного розряду (C_r) на кількість відпрацьованих годин за місяць ($\Phi_{міс}$):

$$З_{п.пог} = C_r \times \Phi_{міс}$$

Приклад.

Погодинна тарифна ставка працівника складає 5,50 грн./г;

Відпрацьовано працівником за місяць 176 годин.

Місячний заробіток працівника складе 968 грн (5,50 грн./г x 176 г).

При погодинній оплаті праці основним документом, який служить підставою для нарахування заробітної плати, є табель використання робочого часу (ф. № П-12 і № П-13). У цьому разі для розрахунку погодинного заробітку працівника достатньо знати його розряд, погодинну тарифну ставку даного розряду і кількість відпрацьованих годин за табелем.

При розрахунку заробітної плати за посадовим окладом останній зберігається при відпрацюванні всіх робочих днів місяця. Якщо відпрацьована неповна кількість робочих днів, середньоденний заробіток перемножається на кількість відпрацьованих днів.

Приклад.

Посадовий оклад працівника - 900 грн.

Робочих днів у звітному місяці - 22

Фактично відпрацьовано працівником - 20 день.

Середньоденний заробіток -40,91 грн. (900 грн. : 22).

Сума погодинного заробітку -818,20 грн. (40,91 грн.х 20).

Переваги погодинної оплати праці:

- підвищення ефективності використання робочого часу;
- сприяння впровадженню нових форм зайнятості;
- врегулювання сфери зайнятості та оплати праці осіб, що не охоплені колективним договором.

Таку систему оплати праці доцільно застосовувати на підприємствах і в організаціях виробничої сфери, для яких основним критерієм ефективності виробництва являються вимоги якості продукції при обмеженні її кількості. Проте через недостатній позитивний вплив на кількість і якість праці робітника цю систему застосовують досить рідко.

4.2.2. Погодинно-преміальна система оплати праці.

За цієї системи окрім тарифного заробітку ($З_{\text{тар}}$) працівник одержує премію (Д) за досягнення певних кількісних або якісних показників. Загальний заробіток ($З_{\text{п.прем}}$) визначається за формулою:

$$З_{\text{п.прем}} = З_{\text{тар}} + Д, \text{ грн.}$$

Сума преміальних доплат визначається із залежності

$$Д = \frac{З_{\text{тар}} \times \% \text{ доплат}}{100}, \text{ грн.}$$

За застосування погодинно-преміальної системи з використанням нормованих завдань заробіток може складатися з трьох частин:

- 1) почасового заробітку, що розраховується пропорційно відпрацьованому часу, і доплат за професійну майстерність та умови (інтенсивність) праці;
- 2) додаткової оплати за виконання нормованих завдань, що нараховується у відсотках до почасової оплати за тарифом;
- 3) премії за зниження трудомісткості виробів або робіт.

Різновидом почасово-преміальної є система оплати за посадовими окладами, що застосовується на підприємствах усіх галузей економіки. За цією системою оплачуються працівники, робота яких має стабільний характер (комірники, вагари, прибиральники та ін.).

4.3. Відрядна форма оплати праці.

За відрядної форми оплата праці проводиться за нормами й розцінками, установленними на підставі розряду працівника.

Кваліфікаційний (тарифний) розряд працівника передбачає виконання роботи відповідної складності.

Основними умовами застосування відрядної оплати праці є наявність кількісних показників роботи, що безпосередньо залежать від конкретного працівника і піддаються точному обліку, а також необхідність стимулювання зростання випуску продукції та існування реальних можливостей підвищення виробітку на конкретному робочому місці. Використання цієї форми оплати праці потребує встановлення обґрунтованих норм виробітку, чіткого обліку їхнього виконання і, що особливо важливо, воно не повинно призводити до погіршення якості продукції, порушень технологічних режимів, техніки безпеки, а також до перевитрачання сировини, матеріалів, енергії.

Відрядна форма оплати праці має системи:

- пряма відрядна;
- непряма відрядна;
- відрядно-преміальна;
- відрядно-прогресивна;
- акордна.

4.3.1. Пряма відрядна система оплати праці

При прямій відрядній системі оплата праці здійснюється за кожну одиницю виготовленої продукції (виконаних робіт, послуг).

Заробіток працівника ($Z_{п.відр}$) розраховується множенням фактичної кількості одиниць виробленої і-тої продукції (N_{fi}) за певний час (найчастіше місяць) та розцінки за одиницю продукції (P_i), n - кількість видів продукції:

$$З_{п.відр} = \sum_{i=1}^n P_i \times N_{фi} ;$$

I=1

Розцінка визначається діленням погодинної тарифної ставки на норму виробітку або множенням погодинної тарифної ставки на норму часу (в годинах) на виготовлення одиниці продукції.

$$P_i = T_{шт} \times C_r$$

де $T_{шт}$ - час на виготовлення одиниці продукції i-го виду, год.

C_r - годинна тарифна ставка відповідного розряду, грн./год

Приклад.

Відрядна розцінка на виробництво деталі складає 8,00 грн, а фактичний обсяг вироблених деталей за зміну - 9 штук. Таким чином, денний заробіток робітника складе - 72 грн (8,00 грн. x 9 шт.).

4.3.2. Непряма відрядна система оплати праці

За непрямої відрядної системи заробіток працівника залежить не від його особистого виробітку, а від результатів праці працівників, що їх він обслуговує.

Вона застосовується для оплати тих категорій допоміжних робітників (наладчиків, ремонтників, кранівників), праця яких не піддається нормуванню та обліку, але значною мірою визначає рівень виробітку основних робітників.

Заробіток підсобника ($З_{п.підс}$) можна обчислити із залежності

$$З_{п.підс} = N_{фiт} \times P_{нвi}, \text{ грн.},$$

де $N_{фiт}$ - фактично виготовлена кількість продукції i-тим основним робітником за зміну, шт./зміну;

$P_{нвi}$ - непрямий відрядний розцінок при обслуговуванні i-го основного робітника, грн./шт.;

$$P_{нвi} = \frac{C_{зм}}{n \times N_{фiт}}, \text{ грн.}$$

де n - кількість основних робітників, що обслуговуються одним підсобником, чол.

$C_{зм}$ - змінна тарифна ставка підсобника, грн./зміну;

$N_{фiт}$ - плановий випуск продукції i-им основним робітником, шт./зміну.

Заробіток допоміжного робітника {З_{нв.доп}) обчислюється за формулою:

$$З_{нв.доп} = Т_{ф} \times C_{г} \times K_{вн}, \text{ грн.},$$

де $T_{ф}$ – фактично відпрацьований допоміжним робітником час, год./міс;

$C_{г}$ — годинна тарифна ставка допоміжного робітника, грн./год.;

$K_{вн}$ — середній коефіцієнт виконання норм на дільниці, яку обслуговує допоміжний робітник.

Заробіток робітника (З_{нв.доп}) за цієї системи розраховується за формулою:

$$З_{нв.доп} = T_{ф} \times C_{г} \times K_{вн}, \text{ грн.}$$

де $T_{ф}$ – фактично відпрацьований допоміжним робітником час, год./міс;

$C_{г}$ - годинна тарифна ставка допоміжного робітника, грн./год.;

$K_{вн}$ - середній коефіцієнт виконання норм на дільниці, яку обслуговує допоміжний робітник.

Приклад.

Денна тарифна ставка допоміжного працівника, що переведений на непряму відрядну оплату праці, складає 30 грн. Допоміжний працівник обслуговує обладнання, на якому працює 6 основних працівників, кожен з яких виготовляє за зміну 40 деталей. Таким чином, середній диференційований коефіцієнт за 1 деталь $K_{вн}$ складе 0,125 грн (30 грн : (6 прац x 40 шт)). В такому випадку, якщо буде обслуговуватись обладнання для основного працівника, який виробив 40 деталей, заробітна плата допоміжного робітника складе 0,125 грн x 40 шт = 5 грн.

4.3.3. Відрядно-преміальна система оплати праці.

Відрядно-преміальна система передбачає, що робітникам, крім основного заробітку, нараховуються премії (за виконання норм виробітку, економію матеріалів, якість продукції тощо). Ця система стимулює покращення кількісних і якісних показників роботи, тому широко застосовується на підприємствах.

Розмір премії, як правило, встановлюється в процентах до заробітку, визначеному по відрядних розцінках в залежності від особливостей виробництва та характеру робіт, що виконуються.

Сума заробітку {З_{в.прем}} при цій системі визначається із залежності

$$З_{в.прем} = З_{тар.в} + Д_{в}, \text{ грн.},$$

де $З_{тар.в}$ - тарифний заробіток робітника при прямій відрядній системі оплати праці, грн.;

D_v - сума преміальних доплат, яка обчислюється за формулою:

$$D_v = Z_{\text{тар.в}} \times \frac{P_1 + P_2 + P_{\text{пп}}}{100}, \text{ грн.}$$

де P_1 - процент доплат за виконання плану;

P_2 - процент доплат за кожен процент перевиконання плану;

$P_{\text{пп}}$ - процент перевиконання плану, який можна знайти за формулою:

$$P_{\text{пп}} = \frac{N_{\text{ф}} - N_{\text{пл.}}}{N_{\text{пл}}} \times 100\%,$$

де $N_{\text{ф}}$, $N_{\text{пл.}}$ - відповідно фактичний і запланований обсяг випуску продукції за місяць, шт./міс

4.3.4. Відрядно-прогресивна система оплати праці.

При відрядно-прогресивній системі виконані роботи оплачуються: в межах норми - за твердими розцінками, понад норми - за підвищеними прогресивно-зростаючими розцінками. Ця система має обмежене застосування (на найважливіших ділянках господарської діяльності), оскільки при її застосуванні темпи зростання заробітної плати можуть випереджати темпи росту продуктивності праці, що може призвести до перевитрати фонду оплати праці, підвищення собівартості продукції.

Отже, заробіток (Z_v прог) у цій системі визначається за формулою:

$$Z_{v.\text{прогр}} = N_{\text{вб}} \times P_{\text{зв}} + (N_{\text{ф}} - N_{\text{вб}}) \times P_{\text{підв}}, \text{ грн.},$$

де $N_{\text{вб}}$ - вихідна база для нарахування доплат (встановлюється на рівні 110 — 115% $N_{\text{пл}}$), шт./міс;

$P_{\text{зв}}$ - звичайний розцінок за один виріб, грн./шт.;

$P_{\text{підв}}$ - підвищений розцінок за один виріб, грн./шт.

$$P_{\text{підв}} = P_{\text{зв}} \times \left(1 + \frac{\% \text{ росту розцінку}}{100} \right).$$

Процент росту розцінку визначається зі шкали в залежності від проценту перевиконання вихідної бази. Така шкала розробляється і затверджується підприємствами самостійно.

5. Акордна система система оплати праці.

При акордній системі оплати праці норма і розцінка визначаються на весь комплекс виконуваних робіт (ремонтних, будівельних тощо). В умовах становлення ринкових відносин на багатьох підприємствах знайшла використання безтарифна система оплати праці.

Фактична заробітна плата кожного працівника підприємства є часткою у фонді оплати праці всього колективу або колективу окремого підрозділу і залежить від кваліфікаційного рівня працівника (К), коефіцієнта трудової участі (КТУ) і фактично відпрацьованого часу (Тф).

Кваліфікаційний рівень (К) встановлюється всім членам трудового колективу в залежності від виконуваних функцій, рівня кваліфікації.

КТУ тож виставляється всім працівникам і затверджується Радою трудового колективу .

Розрахунок заробітної плати при використанні безтарифної системи проводиться в такій послідовності:

1.Визначається кількість балів (B_i), зароблена кожним і-им працівником (або групою працівників одного рівня) :

$$B_i = K \times T_{\text{ф}} \times \text{КТУ},$$

де $T_{\text{ф}}$ - відпрацьована кількість людино-днів працівниками одного рівня або кількість днів, відпрацьована одним робітником.

2.Визначається загальна сума балів ($B_{\text{сум}}$), зароблена всіма працівниками підприємства або підрозділу:

$$B_{\text{сум}} = \sum_{i=1}^m B_i.$$

де m - кількість груп однакових кваліфікаційних рівнів або чисельність працівників.

3.Визначається доля d фонду оплати праці (ФОП/7), що припадає на один бал:

$$d = \frac{\text{ФОП}}{B_{\text{сум}}}$$

4.Обчислюється заробітна плата і-го працівника ($З_i$):

$$З_i = d \times B_i.$$

6. Колективна форма організації праці.

З метою ефективного використання робочої сили на засаді активізації творчого потенціалу працівників усіх категорій широкого розвитку набувають колективні форми організації та оплати праці. Використання колективних розцінок заохочує працівників до суміщення професій, взаємозаміни та взаємодопомоги в процесі праці, практично ліквідує поділ робіт на «вигідні» та «невигідні» і, що дуже важливо, значно більше орієнтує на досягнення позитивних кінцевих результатів діяльності підприємства.

При бригадній формі організації праці заробітна плата і премії за виконану роботу нараховуються всій бригаді, а потім розподіляються між членами бригади пропорційно до відпрацьованих кожним робітником годин з урахуванням їх кваліфікації (розряду). Для цього роблять розрахунок у такій послідовності:

6.1. Метод годино-коефіцієнтів.

Для цього роблять розрахунок у такій послідовності:

- 1) спочатку множенням відпрацьованої кількості годин кожним робітником на їх погодинні тарифні ставки і підсумком цих добутоків знаходять заробіток бригади за тарифними ставками:

$$\Gamma\text{-}K_{\text{бр}} = \sum_{i=1}^m T_{\text{ф}i} \times K_i,$$

де $T_{\text{ф}i}$ - фактична кількість годин відпрацьована i -тим робітником, год./міс;
 K_i - тарифний коефіцієнт по розряду i -го робітника;
 m - кількість членів бригади, чол

- 2) потім визначають відношення відрядного заробітку бригади до заробітної плати її членів за тарифними ставками (коефіцієнт приробітку) ($З_{\Gamma\text{-}к}$) :

$$З_{\Gamma\text{-}к} = \frac{З_{\text{бр}}}{\Gamma - K_{\text{бр}}}, \text{ грн.}$$

- 3) множенням заробітку за тарифною ставкою кожного члена бригади за фактично відпрацьований час на коефіцієнт приробітку визначають відрядний заробіток окремих членів бригади:

$$З_i = T_{\text{ф}i} \times K_i \times З_{\Gamma\text{-}к}, \text{ грн}$$

6.2. Метод коефіцієнту виконання норм

Використовується за умови, що члени бригади працюють в різних умовах. Розподіл бригадного заробітку здійснюють в такій послідовності:

а) визначають заробіток бригади у випадку стопроцентного виконання норм виробітку ($Z_{бр100\%}$) за формулою:

$$Z_{бр100\%} = T_{\phi i} \times C_{Гі}, \text{ грн.},$$

де $C_{Гі}$ — годинна тарифна ставка i -го робітника, грн./год.;

б) визначають коефіцієнт виконання норм ($K_{вн}$) :

$$K_{вн} = \frac{Z_{бр}}{Z_{бр100\%}},$$

в) заробітну плату i -го робітника обчислюють:

$$Z_i = T_{\phi i} \times C_{Гі} \times K_{вн}.$$

7. Контрактна система оплати праці.

Контрактна система оплати праці ґрунтується на заключенні договору між роботодавцем і виконавцем, в якому обумовлюються режим та умови праці, права і обов'язки сторін, рівень оплати праці та інше. Договір може оплачувати час знаходження виконавця на підприємстві, фірмі (погодинна оплата праці) або конкретне виконане завдання (відрядна оплата).

8. Система участі у прибутках.

Система участі у прибутках передбачає розподіл певної частини прибутку підприємства між його працівниками. Такий розподіл може проводитись у формі грошових виплат або розповсюдження акцій між працівниками підприємства. Впровадження такої системи викликане тим, що існуючі системи оплати праці не викликають у працівників реальної зацікавленості у значних загальних результатах роботи підприємства. А справедливий і зрозумілий для всіх розподіл частини прибутку між власником підприємства, адміністрацією, спеціалістами і робітниками створює умови для хорошого психологічного клімату в колективі і процвітання підприємства.

Виплати з прибутків залежать від рівня витрат на виробництво, цін, фінансового стану підприємства. Їх розміри визначаються окремою угодою між відповідними сторонами (при укладанні тарифних угод).

Системи участі у прибутках диференціюються на систему оцінки заслуг, систему преміальних виплат, систему колективного стимулювання, систему участі у прибутках в залежності від продуктивності праці та ін.

9. Планування фонду оплати праці на підприємстві.

Загальний фонд оплати праці підприємства складається із фондів тарифної заробітної плати погодинників і відрядників і цілого ряду доплат, тому планування фонду оплати праці починають з розрахунку саме фондів тарифної оплати праці.

Фонд тарифної заробітної плати погодинників ($\Phi_{\text{т.пог}}$) визначається за формулою:

$$\Phi_{\text{т.пог}} = \sum_{i=1}^3 \Phi_i \times \Phi_{\text{ді}} \times C_{\text{лі}} \times K_{\text{сер.і}}, \text{ грн.}$$

де: Φ_i - чисельність погодинників, що працюють в і-тих умовах праці (нормальних, шкідливих, особливо шкідливих), чол.;

$\Phi_{\text{ді}}$ - дійсний фонд часу роботи одного погодинника при і-тих умовах праці, н- год./рік;

$C_{\text{лі}}$ - годинна тарифна ставка погодинника першого розряду при і-тих умовах праці, грн./год.;

$K_{\text{сер.і}}$ - середній тарифний коефіцієнт погодинників при і-тих умовах праці.

Середній тарифний коефіцієнт погодинників при і-тих умовах праці визначається за формулою

$$K_{\text{сер.і}} = \frac{\sum_{j=1}^6 \Phi_j \times K_j}{\sum_{j=1}^6 \Phi_j},$$

де: Φ_j - чисельність погодинників і-го розряду, чол.;

K_j - тарифний коефіцієнт j-го розряду.

Фонд тарифної заробітної плати відрядників ($\Phi_{\text{т.вдр}}$) визначається за формулою:

$$\Phi_{\text{т.вдр.}} = \sum_{i=1}^3 T_i \times \Phi_{\text{дi}} \times C_{1.i} \times K_{\text{сер.i}}, \text{ грн.}$$

де: T_i - сумарна трудомісткість робіт при i -тих умовах праці, н-год./рік;

$C_{1.i}$ - годинна тарифна ставка відрядника першого розряду при i -их умовах праці, грн./год.;

$K_{\text{сер.i}}$ - середній тарифний коефіцієнт відрядників при i -их умовах праці, який обчислюється:

$$K_{\text{сер.i}} = \frac{\sum_{j=1}^6 T_j \times K_j}{\sum_{j=1}^6 T_j},$$

де T_j - трудомісткість робіт по j -му розряду, н-год.

Просумувавши фонди тарифної заробітної плати погодин-ників і відрядників і доплати по преміальних системах, одержують фонд основної заробітної плати. Додавши до цього фонду інші види доплат, одержують годинний, денний, місячний і річний фонди оплати праці.

Контрольні запитання

1. Заробітна плата –номінальна і реальна.
2. Сутність заробітної плати та її фінуції в сучасних умовах.
3. Види, форми й системи оплати праці, їх сутність.
4. Сутність преміювання персоналу.
5. Преміювання персоналу підприємства.
6. Участь працівників у прибутках підприємства.
7. Планування оплати й продуктивності праці.

Лекція Прогнозування й регулювання діяльності підприємства.

Класифікація методів планування.

Питання що розглядаються

1. Державне економічне регулювання діяльності суб'єктів господарювання.
2. Сутність, значення і основні принципи планування діяльності підприємства.
3. Види планування.
4. Методи планування на підприємстві.
5. Стратегічне планування, його сутність, цілі і основні етапи.
6. Особливості та зміст тактичних планів.
7. Система оперативного планування на підприємстві.

1. Державне економічне регулювання діяльності суб'єктів господарювання.

Будь-яка держава виконує функцію регулювання економіки, тобто втручається у процеси формування стратегії і тактики розвитку як народного господарства загалом, так і окремих підприємств.

Мета державного регулювання економіки — досягти найефективнішого економічного, соціального, наукового й культурного розвитку країни. Таке регулювання може здійснюватись як економічними, так і адміністративними методами. Держава завжди повинна дотримуватися певного правила: так впливати на підприємницьку діяльність та економіку країни, щоб не зруйнувати ринкові основи господарювання і не допустити кризових явищ.

Основні принципи державного регулювання:

- мінімальне втручання державних органів в економічні процеси;
- вплив владних структур на розвиток соціально-економічних процесів за допомогою встановлених державою економічних регуляторів і нормативів.

Основні економічні функції держави:

- забезпечення сприятливої правової бази та суспільної атмосфери (правову основу регулювання становлять законодавчі та нормативні акти, що визначають порядок формування і функціонування елементів ринкової економіки);
- визначення глобальної стратегії розвитку країни (стратегічні напрями розвитку економіки повинні визначатись у процесі макроекономічного планування, яке є центральною ланкою державного регулювання) ;
- узгодження і стимулювання пріоритетних напрямів інноваційних процесів та інвестиційної діяльності (економічний розвиток кожної країни є результатом її науково-технічного прогресу) ;
- перерозподіл ресурсів, стабілізація економіки та соціальний захист населення (з метою сприяння збалансованому і стабільному розвитку народної о господарства

та нормальному життєзабезпеченню всіх верста суспільства і сфер його діяльності: мінімальний розмір заробітної плати, пенсії, допомога багатодітним сім'ям, непрацюючим тощо);

- регулювання процесів охорони і відтворення навколишнього природного середовища (гарантування екологічної безпеки, охорона та ефективне використання довкілля на основі різноманіття форм власності й прав користування природними ресурсами ; створення умов для спілкування людини з навколишнім середовищем ; розробка заходів для ощадливого використання і відтворення природних ресурсів).

Держава використовує для впливу на економіку прямі та непрямі методи.

Прямі методи впливу ще називають адміністративними, а непрямі – економічними.

Прямі методи державного впливу на економіку базуються на владно-розпорядчих відносинах і проявляються у формі адміністративного впливу на поведінку, функціонування і результативність економічних суб'єктів, обмежуючи певною мірою їх економічну свободу.

До прямих методів належать:

- дозволи на здійснення ліцензійних видів діяльності; реєстрацію та ін.;
- регламентація діяльності економічних суб'єктів і запровадження законів, інструкції, нормативів тощо;
- заборона здійснювати певні види економічної діяльності, а також дій чи бездіяльності;
- різноманітні форми цільового фінансування;
- прамий вплив на експорт: зняття мита, пільги на кредитування експорту та ін.;
- державне замовлення.

Адміністративні методи включають засоби заборони, засоби дозволу та засоби примусу.

Непрямі методи - це система правових і економічних інструментів, за допомогою яких держава впливає на поведінку економічних суб'єктів, не обмежуючи їх економічної свободи.

До економічних методів, що використовуються державою для регулювання економіки, належать податки, перерозподіл доходів і ресурсів, ціноутворення, державна підприємницька діяльність, кредитно-фінансові механізми тощо.

Фіскальна політика держави — це управління державним бюджетом та оподаткуванням з метою поживлення та стабілізації економіки. Державний бюджет — це затверджений у законодавчому порядку опис (баланс) доходів і видатків держави, як правило, на один рік. Сукупність визначених у бюджеті доходів разом з відповідними цільовими чи спеціальними фондами (пенсійним, зайнятості, ліквідації наслідків Чорнобильської катастрофи тощо) становлять консолідовані фінансові ресурси, які мають бути а розпорядженні держави для витрачання на різні потреби: фінансування народного господарства, включаючи розвиток пріоритетних галузей і структурну перебудову економіки, наукових і

соціально-культурних установ, оборони, заходи соціального захисту населення, утримання владних структур різних рівнів, створення резерву Кабінету Міністрів України тощо.

Державна система оподаткування повинна передбачати певні пільги в оподаткуванні для підприємств, які функціонують у бажаних для держави сферах економіки, для стимулювання розвитку малого бізнесу, для підприємств, які значну частину своїх коштів спрямовують на реконструкцію, технічне переозброєння та розширення діючого виробництва. Податкова політика держави повинна стимулювати підприємницьку діяльність до збільшення обсягів випуску продукції або надання послуг.

Основним інструментом здійснення регулюючої функції держави в економічній сфері є податкова система, тобто сукупність податків, що стягуються в державі, методів їх розрахунку і стягнення, а також сукупність державних органів, які реалізують цю функцію.

Фінансово-кредитна політика — це цілеспрямоване державне управління банківськими відсотками, грошовою масою та кредитами. Сутність цієї політики полягає в тому, що держава впливає на грошову масу і процентні ставки, а вони, у свою чергу, впливають на споживчий та інвестиційний попит.

Головну роль у реалізації кредитно-грошової політики виконує Національний банк, який своїми діями регулює (розширює або звужує) можливості видачі кредитів комерційним банкам. Держава може суттєво впливати на економічний розвиток і інфляцію за допомогою купівлі-продажу своїх цінних паперів. При купівлі цінних паперів у їх власників з'являються кошти, які стимулюють економічний розвиток. З метою уникнення інфляції держава продає свої цінні папери, зменшуючи тим самим грошову масу в обороті.

Кредитно-фінансова система в державі має забезпечувати управління грошовим обігом та кредитом. Державний кредит — це кредитна форма, згідно з якою позичальником або кредитором є держава чи місцеві органи влади, а кредит набирає вигляду цінних паперів, що реалізуються фінансово-кредитними установами. Використовують такий кредит для покриття частки державних видатків і регулювання економічних процесів у випадку, якщо державний бюджет є дефіцитним. Банківський кредит є найпоширенішою формою надання грошових коштів у тимчасове користування юридичним і фізичним особам та державі. Комерційний кредит надають у товарній формі у вигляді відстрочки платежу за продані товари. Такий кредит оформлюється векселем.

Науково-технічна політика — це система цілеспрямованих заходів, що забезпечують комплексний розвиток науки й техніки, впровадження їх результатів у галузі економіки. При цьому передбачається вибір пріоритетів у розвитку науки й техніки насамперед з метою запобігання відставанню від провідних країн світу, а також через обмеженість у державі ресурсів. Для здійснення єдиної науково-технічної політики держава повинна застосовувати певні першочергові заходи:

- достатнє фінансування сфери освіти і академічної науки;

- здійснення прогресивної амортизаційної та інвестиційної політики;
- вдосконалення системи оплати праці наукових працівників;
- створення умов зацікавленості у впровадженні інновацій;
- сприяння активній участі у міжнародному науково-технічному співробітництві тощо.

Амортизаційна політика є складовою науково-технічної політики держави. Затверджуючи норми амортизації, порядок її нарахування та використання, держава регулює темпи й характер оновлення основних фондів. Підприємства повинні своєчасно переоцінювати основні фонди. При цьому норми амортизації мають бути диференційовані залежно від функціонального призначення основних фондів з урахуванням терміну їх морального й фізичного зношення, здійснювати цільове використання амортизаційних відрахувань. Підприємства повинні мати можливість застосовувати прискорену амортизацію. Здійснюючи таку амортизаційну політику, держава і сприятиме накопиченню підприємствами достатніх коштів у вигляді амортизаційних відрахувань па просте й розширене відтворення основних фондів.

Інвестиційна політика держави є вагомим важелем впливу на підприємницьку діяльність суб'єктів господарювання. За її допомогою Держава має змогу впливати на темпи збільшення обсягів виробництва, прискорення І ІТИ, зміну структури суспільного виробництва та розв'язання багатьох соціальних проблем. Нині в Україні обсяги інвестицій, особливо у довготермінові проекти, незначні порівняно з іншими країнами з приблизно однаковим рівнем економіки. Держава має змогу впливати на інвестиційну активність через різноманітні важелі фінансово-кредитної та податкової політики, що дуже відповідально, адже від того, яку саме інвестиційну політику здійснює держава залежить майбутнє її економіки.

Ціноутворення. Використовуючи цінову політику держава впливає на попит і пропозицію, перерозподіл доходу й ресурсів, забезпечення мінімального прожиткового рівня, а також на антимонопольні, антиінфляційні процеси в бажаному для неї спрямуванні. Відомо, що в ринкових умовах ціни на більшість товарів та послуг є вільними, але деякі з них регулюються державою. У цьому вбачається прояв соціального захисту населення через встановлення мінімального прожиткового рівня, мінімального розміру заробітної плати, фіксованих цін тощо.

Державне підприємництво — це пряме втручання держави у виробничий процес. Особливо цього потребують низькорентабельні галузі економіки, які традиційно не становлять інтерес для приватного інвестора, проте їх розвиток визначає загальні умови відтворення. Насамперед це галузі економічної інфраструктури — транспорт, зв'язок, енергетика. Держава як самостійний суб'єкт господарювання здійснює структурну перебудову виробництва, усуває галузеві й територіальні диспропорції, стимулює науково-технічний прогрес, підвищує ефективність господарювання прогнозування, планування та регулювання — основні інструменти управління економікою країни. Перспективне прогнозування та планування дає змогу виробити економічну стратегію держави на найближчі 10-

20 років, а потім, деталізувавши їх і склавши тактичні й поточні плани, регулювати діяльність господарюючих суб'єктів, якщо заплановані економічні показники не досягаються.

2. Сутність, значення і основні принципи планування діяльності підприємства.

Найважливішою функцією управління підприємством є планування його діяльності. Планування є, процесом визначення цілей, що їх підприємство передбачає досягти за певний період, а також способів досягнення таких цілей.

Планування об'єднує структурні підрозділи підприємства спільною метою, надає всім процесам однапрямленості і скоординованості, що дає змогу найбільш повно й ефективно використовувати наявні ресурси, комплексно, якісно та своєчасно вирішувати різноманітні завдання управління.

За нових умов господарювання й переходу до ринкового регулювання підприємство самостійно здійснює весь комплекс планової роботи. Надання самостійності підприємству означає не тільки відмову від повної регламентації «зверху» всієї його діяльності і надання підприємству широких прав щодо визначення та реалізації виробничої програми, шляхів розвитку виробництва, мотивації праці, а й усвідомлення важливості безперервного вивчення ринку та готовності нести відповідальність за кінцеві результати господарювання. Усе це має відбитися в планах діяльності підприємства. Відкрита система підприємства як його нова якість за ринкових умов і пряма залежність від взаємодії попиту та пропонування зумовлюють необхідність створення системи планування та управління підприємством, здатної швидко й ефективно реагувати на ринкові потреби.

Поряд із загальними принципами управління та планування (оскільки останнє є функцією першого) існують і специфічні принципи планування, а саме: цільова напямленість (цілепокладання), системність, безперервність, збалансованість, оптимальність використання ресурсів, адекватність об'єкта та предмета планування.

Найважливішим принципом планування є вибір та обґрунтування цілей (цілепокладання), кінцевої мети, результатів діяльності підприємства. Чітко визначені кінцеві цілі є вихідним пунктом планування.

Ефективність і реальність планів значною мірою залежить від ступеня реалізації принципу системності. Цей принцип передбачає, щоб планування охоплювало всі сфери діяльності підприємства, усі тенденції, зміни та зворотні зв'язки в його системі. Системний підхід треба використовувати для обґрунтування й розв'язування планових завдань на будь-якому рівні управління. За допомогою системного аналізу можна відповісти на такі важливі питання, як: визначення цілей та їхньої субординації, можливість знайдення альтернативних шляхів та способів досягнення цілей, що різняться за складністю, термінами реалізації, соціальними наслідками тощо.

Важливою проблемою та вагомою передумовою реалістичності планування є забезпечення його безперервності. Принцип безперервності означає:

- підтримування безперервної планової перспективи, формування й періодичну зміну горизонту планування, що залежить від загальних соціально-політичних та економічних передумов, темпів науково-технічного прогресу в галузі, тривалості впливу управлінських рішень, вірогідності передбачення майбутнього;
- взаємопогодження довго-, середньо- та короткострокових планів;
- своєчасне коригування перспективних і поточних планів, виходячи із одержаних сигналів щодо зовнішніх (регіон, економіка в цілому) та внутрішніх (усередині самого підприємства) змін умов господарювання. Однією із найважливіших вимог до планових рішень є забезпечення оптимальності використання застосовуваних ресурсів. Використання ресурсів підприємства має орієнтуватись на потреби, умови та кон'юнктуру ринку, інтенсифікацію виробництва, запровадження досягнень науково-технічного прогресу, максимально повну реалізацію наявних резервів як суто виробничих, так і організаційних тощо.

Важливою якісною характеристикою плану є його збалансованість, тобто необхідна та достатня кількісна відповідність між взаємозв'язаними розділами й показниками плану. Збалансованість - це визначальна умова обґрунтованості планів, реальності їхнього виконання. Головним її проявом є відповідність між потребами в ресурсах та наявністю таких.

За ринкових умов, коли постійно змінюється зовнішнє й внутрішнє середовище діяльності підприємства, украй важливо створити передумови для адекватної динамічної збалансованості, та мобільності виробництва. Навіть ідеально збалансований за його складання план не гарантує, що в процесі виконання не виникне диспропорцій під впливом різноманітних чинників. Принцип збалансованості потребує також планування ресурсного забезпечення можливості швидкої та адекватної реакції на зміни в умовах господарювання.

Принцип адекватності системи планування щодо об'єкта та умов його діяльності виходить із того, що, оскільки ринкове середовище зумовлює постійну зміну номенклатури продукції підприємства, його виробничої та організаційної структури, технології факторів виробництва, остільки методи планування, показники та розділи планів, організація самого процесу їхньої розробки підлягають постійному перегляду, а за необхідності -- застосуванню поліпшених або принципово нових методів та процедур планування.

3. Види планування

Залежно від тривалості планового періоду планування поділяється на перспективне й поточне. Перспективне планування на підприємстві охоплює довгострокове (стратегічне) і середньострокове. Залежно від горизонту планування перспективний план розробляється із різним ступенем деталізації.

Довгостроковий план виражає переважно стратегію розвитку підприємства, у ньому використано рішення, що стосуються сфер діяльності та вибору її напрямків. Він має більш концептуальний характер, а необхідний цифровий матеріал використовується лише для обґрунтування названих рішень. Найважливішими складовими середньострокового плану є детальна хронологізація проектів, повна номенклатура продукції, що виготовляється, конкретніші інвестиційні та фінансові показники.

Середньостроковий план – це, власне, деталізований стратегічний план на перші роки діяльності підприємства. Межа між довгостроковим і середньостроковим планами є дуже умовною і неоднозначною. Тривалість планового періоду залежить від ступеня визначеності умов діяльності підприємства, його галузевої належності, загальної економічної ситуації в країні, вірогідності первинної інформації, якості її аналітичної обробки тощо.

Поточне планування полягає в розробці планів на всіх рівнях управління підприємством та за всіма напрямками його діяльності на більш короткі періоди (квартал, місяць). Різновидом поточного планування є оперативно-календарне планування, тобто календарне погодження виробничого процесу між структурними підрозділами з урахуванням послідовності та параметрів технологічного процесу. Групування планів на довго-, середньо- та короткотермінові певною мірою умовне. Вони різняться лише терміном одержання кінцевого результату. Поряд з цим кожний вид планування має характерні відмінності. Розглядувані плани різняться за такими позиціями:

- точністю встановлення інтервалу планування;
- ступенем інтеграції і диференціації, а також кількістю показників планування;
- ступенем точності розрахунків витрат і результатів виробництва;
- порядком розподілу обов'язків між виконавцями плану.

Процес планування безперервний. Цілі та завдання встановлюють до початку реалізації плану, а потім лише коригують їх, уточнюють і розроблюють оперативні плани.

Приклади трансформування показників планування в різнотермінових планах наведені в таблиці

Таблиця Показники системи планів підприємства

Основні показники за видами планування			
Стратегічне	Тактичне середньострокове	Тактичне короткострокове	Оперативно календарне
Назва продукції (послуг)	Перелік найважливішої номенклатури продукції	Перелік і кількість позицій номенклатури продукції	Детальний перелік і кількість позицій номенклатури продукції

Орієнтовні витрати, що підлягають уточненню	Витрати ресурсів, деталізовані за видами продукції	Витрат ресурсів, деталізовані за видами та номенклатурою продукції	Детальні норми використання ресурсів за видами продукції
Орієнтовні терміни виконання	Календарні терміни виконання	Точно встановлені терміни виконання	Добові та погодинні графіки виконання
Відповідальні виконанні беззазначення співвиконавців	Відповідальні виконавці та співвиконавці за етапами і видами робіт	Детальний перелік виконавців за етапами, видами робіт і номенклатурою продукції	Детальний розподіл робіт серед безпосередніх виконавців
Ефективність (досягнення мети, окупність витрат)	Перевищення доходу над витратами (прибуток)	Чистий дохід	Свочасність і повнота виконання плану за номенклатурою продукції

4.Методи планування на підприємстві

Планування діяльності підприємства здійснюється за допомогою різних методів. Вибираючи ці методи, необхідно виходити з певних вимог до них. Методи планування мають: по-перше, бути адекватними зовнішнім умовам господарювання, особливостям різних етапів процесу становлення та розвитку ринкових відносин; по-друге, якнайповніше враховувати профіль діяльності об'єкта планування та різноманітні засоби досягнення основної підприємницької мети - збільшення прибутку; по-третє, відповідати видовим ознакам плану, що розробляється.

Залежно від вихідної позиції для розробки плану розрізняють ресурсний та цільовий методи.

Ресурсний метод планування, виділений за ознакою «Вихідна позиція для розробки плану», із урахуванням ринкових умов господарювання та наявних ресурсів може застосовуватись за монопольного становища підприємства або за слабкої конкуренції. З посиленням конкурентної боротьби вихідною позицією, початковим моментом планування стають потреби ринку, попит на продукцію (послуги). Підприємство самостійно виконує цілепокладання, визначає мету (цілі) діяльності і для її (їх) досягнення формує відповідні плани.

Залежно від позиції підприємства на ринку застосовуються й різні принципи визначення кінцевого та проміжних значень планових показників. За монопольного становища, браку загрози з боку конкурентів підприємство може сподіватися, що розвиток у майбутньому відбуватиметься зі збереженням тих самих тенденцій. Відтак проміжні та кінцеві (на кінець планового періоду) значення планових показників визначають методом екстраполяції - на підставі динаміки цих показників у минулому, припускаючи, що темпи і пропорції, досягнуті на момент розробки плану, буде збережено в майбутньому.

Принципово протилежним є інтерполятивний метод, за яким підприємство встановлює ціль для досягнення її в майбутньому і на цій підставі визначає тривалість планового періоду та проміжні планові показники. Тобто на протилежність поступальному рухові за екстраполяції інтерполятивний метод передбачає зворотний рух - від встановленої мети та відповідного кінцевого значення планових показників до обчислення проміжних їхніх величин.

Для визначення ступеня обґрунтованості показників важливим є виокремлення методів планування за способом розрахунку планових завдань.

Дослідно-статистичний (середніх показників) метод передбачає для встановлення планових показників використання фактичних статистичних даних за попередні роки, середніх величин. Більш обґрунтованим є факторний метод планування, згідно з яким планові значення показників визначають на підставі розрахунків впливу найважливіших чинників, що обумовлюють зміни цих показників. Факторні розрахунки (за окремими факторами) застосовуються передовсім за планування ефективності виробництва (визначення можливих темпів зростання продуктивності праці, зниження собівартості продукції тощо).

Найбільш точним є нормативний метод планування, суть якого полягає в тім, що планові показники розраховуються на підставі прогресивних норм використання ресурсів із врахуванням їхніх змін в результаті впровадження організаційно-технічних заходів у плановому періоді. Зрозуміло, що застосування цього методу на підприємстві потребує створення відповідної нормативної бази.

Ув'язування потреб із необхідними ресурсами для їхнього задоволення найліпше забезпечується за допомогою балансового методу. Його суть полягає в розробці спеціальних таблиць-балансів, в одній частині яких із різним ступенем деталізації показують всі напрямки витрачання ресурсів згідно з потребами, а в другій - джерела надходження цих ресурсів. Під час опрацювання балансу треба домогтися рівності між цими двома його частинами. Баланси на підприємстві розробляються для різних видів ресурсів (матеріальні, трудові, фінансові). Матричний метод планування є дальшим розвитком балансового методу і полягає в побудові моделей взаємозв'язків між виробничими підрозділами та показниками. За сучасних умов господарювання на підприємствах треба розробляти не один, а кілька варіантів плану. Показники окремих розділів (найбільш важливих) мають бути оптимізовані за допомогою економіко-математичного моделювання.

На зміну традиційному ручному методу планування із застосуванням найпростіших обчислювальних засобів прийшли сучасніші - механізовані й автоматизовані з використанням настільних електронних обчислювачів, персональних комп'ютерів та складних електронно-обчислювальних машин (комплексів). Форма подання планових показників (у вигляді таблиць, рисунків, схем, сіткових графіків тощо) відбиває культуру планової діяльності підприємства.

5. Стратегічне планування, його сутність, цілі і основні етапи

Постійна мінливість ринкового середовища зумовила необхідність застосування стратегічного підходу до системи господарювання на підприємстві.

Стратегія – це генеральна комплексна програма дій, яка визначає пріоритетні для підприємства проблеми, його місію, головні цілі та розподіл ресурсів для їхнього досягнення. Вона формулює цілі та способи їхнього досягнення так, щоб указати підприємству певний (такий, що об'єднує всі його підрозділи) напрямок розвитку. За своїм змістом стратегія є довгостроковим плановим документом, результатом стратегічного планування.

Стратегічне планування – процес здійснення сукупності систематизованих та взаємоузгоджених робіт із визначення довгострокових (на певний період) цілей та напрямків діяльності підприємства.

Першим, найбільш суттєвим і визначальним рішенням за стратегічного планування є вибір цілей. Основну ціль підприємства заведено називати місією. Вибір місії підприємства здійснюється з урахуванням дії чинників зовнішнього середовища.

Виходячи із загальної місії підприємства формулюють його інші стратегічні цілі. Реальність та ефективність стратегії підприємства буде забезпечено, якщо стратегічні цілі будуть: конкретними та вимірюваними; чітко зорієнтованими у часі (коли і якої цілі треба досягнути); досяжними, збалансованими, ресурсне забезпеченими; однонаправленими та такими, що взаємно підтримують одна одну. При цьому бажано встановлювати цілі для кожного напрямку діяльності підприємства.

Після визначення місії та цілей починається діагностичний етап стратегічного планування. Першим важливим кроком є вивчення зовнішнього середовища. Аналіз зовнішнього середовища – це безперервний процес спостереження, вивчення та контролю дії зовнішніх щодо підприємства чинників із тим, щоб своєчасно та вичерпно визначити можливості й загрози для підприємства, тобто позитивну й негативну дію зовнішніх чинників - політичних, економічних, науково-технічних, соціальних, міжнародних тощо.

Для розробки та здійснення стратегії велике значення має аналіз ринкових чинників, які через свою постійну й високу мінливість можуть безпосередньо вплинути на успіх або крах підприємства. Ідеться передовсім про мікроекономічний аналіз попиту, пропонування та рівня конкуренції..

Методи вибору генеральної стратегії можна розділити на дві групи: перша - за монопрофільної діяльності або за вузької номенклатури продуктів та послуг, що пропонуються підприємством (методи однопродуктового аналізу); друга - за диверсифікованого виробництва (методи «портфельного» аналізу). З-поміж методів однопродуктового аналізу найбільш науково обґрунтованим є метод PIMS (Profit Impact of Marketing Strategy) уперше реалізований компанією «Дженерал електрик» за участю Гарвардської школи бізнесу на початку 70-х років. В основу методу PIMS покладається моделювання впливу стратегічних чинників на

показники ефективності підприємства (зокрема рентабельність капіталовкладень, валовий прибуток).

Перед прийняттям стратегічного рішення щодо конкретного виробу проводиться ідентифікація стадії його життєвого циклу. У процесі ідентифікації одну стадію відрізняють від іншої за допомогою таких показників, як відсоток зростання обсягів продажу (виробництва), кількість конкурентів, темпи технологічних змін, частота модифікування виробу тощо.

Для кожної стадії визначаються пріоритетні стратегічні напрямки та дії. Зокрема, на стадії зростання таким напрямком є маркетингова діяльність (наступальна реклама та активне товаропросування; поліпшення розподілу товару, ціноутворення, адекватне реакції попиту, тощо).

У стадії зрілості на перший план висуваються показники ефективності виробництва та комерційної діяльності (оптимальне використання виробничого потенціалу, стандартизація комерційних процедур, поступове зменшення витрат на дослідницькі роботи.. З метою якнайповнішого врахування дії зовнішніх факторів будується матриця, причому одним із показників, що її утворюють, є характеристика конкурентної позиції даного виробу.

Практично всі методи портфельного аналізу та вибору стратегії підприємства за умов диверсифікованого виробництва є матричними. Використання цих методів відбувається за однаковою схемою: як правило, будується матриця, на одній осі якої розміщуються оцінки перспектив розвитку ринку, на іншій – оцінка конкурентоспроможності так званого стратегічного центру господарювання (СЦГ). Визначають місію та цілі кожного такого центру, генеральну стратегію та її субстратегії. Стратегічні плани кожного СЦГ оцінюються центральним апаратом управління й визначаються основні показники стратегії підприємства в цілому.

Головна відмінність різних матричних методів полягає в різних показниках, що їх використовують для оцінки привабливості ринку та конкурентної позиції СЦГ. Найпростішим (і найпоширенішим) є метод, запропонований Бостонською консультативною групою (фірмою) - БКГ. Показниками, що формують оцінну матрицю за цим методом, є темп зростання та контрольована даним підприємством відносна частка ринку.

Базова стратегія як генеральний напрямок є стрижнем стратегічного плацу підприємства. Згідно з циклом розвитку підприємства можна вибрати одну з таких базових стратегій:

- стратегію зростання, що відбиває намір підприємства збільшувати обсяги продажу, прибутку, капіталовкладень тощо;
- стратегію стабілізації - у разі діяльності підприємства за відсутності нестабільності обсягів продажу та прибутку;
- стратегію виживання - суто оборонну стратегію, що застосовується за глибокої кризи підприємства.

У рамках відповідної базової стратегії можна вибрати один з кількох напрямків дій, які заведено називати стратегічними альтернативами. (табл. 2)

Реалізація базової та альтернативних стратегій забезпечується наступною їхньою конкретизацією та розробкою функціональних і ресурсних субстратегій.

До функціональних стратегій (субстратегій) відносять:

- стратегію науково-дослідних та експериментально-впроваджувальних робіт;
- виробничу стратегію;
- маркетингову стратегію.

У групу стратегій ресурсного забезпечення включають:

- стратегію кадрів та соціального розвитку;
- стратегію технічного розвитку;
- стратегію матеріально-технічного забезпечення;
- фінансову стратегію;
- організаційну стратегію;
- інвестиційну стратегію.

Кожна субстратегія, як правило, містить:

цілі, умови та основні напрямки діяльності в тій чи тій сфері, кінцеві результати за функціональними стратегіями або вплив на ці результати, що його забезпечує втілення в життя ресурсних стратегій; порядок і послідовність (у просторі і часі) вирішення якісних та кількісних завдань довгострокових планів; низка заходів, адекватних призначенню субстратегії, що забезпечить досягнення встановленої мети.

6. Особливості та зміст тактичних планів.

Складання середньо- та короткострокових планів належить до тактичного планування діяльності будь-якого підприємства. Тактичне планування за певними ознаками істотно відрізняється від розробки й практичного здійснення стратегії. Існують три аспекти цієї різниці.

Перший — часовий: що віддаленіші наслідки має план, що важче від нього відмовитись, то більш стратегічним він є. Це означає, що стратегічне планування зв'язане з рішеннями, наслідки яких даватимуться взнаки протягом тривалого періоду і які буде складно виправити. Тактичні плани лише конкретизують та доповнюють стратегічні.

Другий — за охопленням сфер впливу, стратегічне планування справляє ширший і глибший вплив на діяльність підприємства, а тактичне має вузьке спрямування.

Таблиця Стратегічні альтернативи діяльності підприємства

Різновид базової стратегії	Критерії визначення характеру стратегії	Стратегічні альтернативи
1. Стратегія зростання (наступальна)	1.Обсяг продажу 2.Дохід 3. Частка ринку 4. Швидкість зростання	1. Інтенсифікація ринку: проникнення на нові ринки, розширення присутності, географічна експансія 2. Диверсифікація; вертикальна, горизонтальна, побіжна 3. Міжфірмове співробітництво та кооперація 4. Зовнішньоекономічна діяльність
2. Стратегія стабілізації (наступально-оборонна)	1. Дохід на обсяг продажу 2. Дохід на активи 3. Дохід на акції 4. Швидкість поживлення	1. Економія: ревізія витрат, консолідація, поживлення 2. Зрушення: зменшення втрат, поновлення доходу, активізація фінансової діяльності 3. Забезпечення сталості: селективність, балансування на ринках, фінансова економія
3. Стратегія виживання (оборонна)	Критичний аналіз: - продуктів та ринків - фінансового стану - управління	1. Перебудова маркетингової діяльності: вилучення товару, експансії на основному ринку тощо 2. Перебудова системи управління 3. Фінансова перебудова

Третій — сутнісно-змістовий: якщо стратегічні плани окреслюють місію та підпорядковані цій місії цілі діяльності підприємства, а також принципово важливі загальні засоби досягнення таких, то тактичні мають чітко визначити всю сукупність конкретних практичних засобів, необхідних для здійснення намічених цілей.

Отже, завжди існує певна відносність, умовність у розподілі часових горизонтів планування (і відповідно планових документів стратегічного значення й тактичного забезпечення) на довго-, середньо- та короткострокові плани. Але тривала практика планової роботи визначила період в один рік як найбільш прийнятний для розробки тактичних короткострокових планів. Середньострокові плани розробляються на період у кілька років для конкретизації, деталізації завдань довгострокового стратегічного плану. Можна стверджувати, що середньостроковий план -- це кількісно визначена на певний період стратегія підприємства за всіма або за найважливішими субстратегіями.

Середньо- і короткострокові плани взаємопов'язані: вони складаються за єдиною методологією та мають однакову структуру. Основними розділами цих

планів є:

1. Маркетингова діяльність.
2. Виробнича діяльність.
3. Науково-дослідні, конструкторсько-технологічні та експериментальні роботи.
4. Праця, кадри, соціальний розвиток колективу.
5. Капітальні вкладення та капітальне будівництво.
6. Матеріально-технічне забезпечення.
7. Організація виробництва, праці та управління.
8. Природоохоронна діяльність.
9. Зовнішньоекономічна діяльність.
10. Витрати, прибуток і рентабельність.
11. Фінансова діяльність.

Змістова характеристика тактичних планів передбачає також виокремлювання за певними ознаками показників, що за ними встановлюються планові завдання, визначається ступінь їхнього виконання, оцінюється діяльність підприємства взагалі.

За економічним змістом показники поділяють на натуральні та вартісні. Натуральні показники необхідні для матеріально-речового виразу та обґрунтування плану: кількість продукції, що виробляється, необхідні матеріали, устаткування та ін. Вартісні показники використовуються для характеристики загальних обсягів виробництва, темпів його розвитку, розмірів витрат, доходів тощо. Між натуральними та вартісними показниками існує тісний зв'язок та взаємозалежність. Вартісні показники розраховуються на підставі натуральних, але водночас, виходячи з узагальненої вартісної оцінки витрат та результатів, стимулюють раціональне використання ресурсів, зростання ефективності виробництва.

За економічним призначенням показники поділяють на кількісні та якісні. Перші характеризують абсолютні обсяги виробництва та ресурсів, що споживаються: обсяг продукції, матеріалів, виробничі фонди, кількість працівників тощо. Другі показують ефективність використання виробничих ресурсів і всього процесу виробництва: продуктивність праці, матеріаломісткість продукції, фондовіддача, собівартість продукції тощо.

Розрізняють також абсолютні й відносні показники. Перші характеризують те чи те явище абсолютно, без порівнювання з іншими показниками. Зробити таке порівняння дають змогу відносні показники. Наприклад, кількість працівників, як абсолютний показник дає інформацію про ступінь використання фактора живої праці, але якщо цей показник співвіднести з обсягом виробництва чи порівняти обсяг виробництва з кількістю працівників, то матимемо відносний показник трудомісткості одиниці продукції (продуктивності праці одного працівника).

7. Система оперативне планування на підприємстві

Оперативне планування є, з одного боку, завершальною ланкою в системі планування діяльності підприємства, а з іншого - засобом виконання довго-, середньо- та короткострокових планів, основним важелем поточного управління виробництвом.

У процесі оперативного планування здійснюється детальна розробка планів підприємства та його підрозділів - окремих виробництв, цехів, виробничих дільниць, бригад, навіть робочих місць - на короткі проміжки часу (місяць, декаду, робочий тиждень, добу, зміну). При цьому розробка планів органічно поєднується з вирішенням питань організації їхнього виконання та поточного регулювання виробництва.

Оперативне планування поєднує два напрямки роботи. Перший напрямок, у рамках якого розробляються оперативні плани та графіки виготовлення й випуску продукції, називається календарним плануванням.

Другий напрямок включає роботи, що необхідні для безперервного оперативного обліку, контролю та регулювання виконання оперативних планів і ходу виробництва. Цей напрямок дістав назву диспетчеризації.

У процесі оперативного планування треба розв'язувати такі головні завдання: забезпечення виконання плану виробничої діяльності (випуск планової продукції в заплановані строки) за ритмічної роботи всіх підрозділів підприємства; - установлення оптимального режиму роботи підприємства, що сприятиме найбільш ефективному й повному використанню устаткування та робочої сили; - максимальне скорочення тривалості виробничого циклу та обсягів незавершеного виробництва.

Оперативне планування здійснюється в масштабі всього підприємства як цехове (міжцехове), а для окремих цехів - у розрізі дільниць і робочих місць (внутрішньоцехове).

Міжцехове оперативне планування має на меті забезпечити скоординовану діяльність і необхідні виробничі пропорції між цехами підприємства згідно з послідовністю технологічних процесів (заготівельних, обробних, складальних) та з урахуванням цехових функцій -- основні, допоміжні, обслуговуючі, побічні. Але головним завданням міжцехового оперативного планування має бути погодження номенклатури заготовок, деталей, вузлів та строків їхнього пересування між цехами (виробництвами).

Внутрішньоцехове оперативне планування включає розробку календарних планів виробництва для дільниць та контроль їхнього виконання, розподіл робіт за дільницями, доведення до робочих місць, оперативне регулювання виробничих процесів.

Розробку та реалізацію оперативного плану здійснює диспетчерська служба (виробничо-диспетчерський відділ) підприємства. На неї (нього) покладено завдання: забезпечити виконання графіків виробництва в усіх підрозділах;

контролювати ритмічне й достатнє завантаження всіх робочих місць; запобігати простоям або принаймні своєчасно їх виявляти та швидко усувати; використовувати технологічні та страхові запаси в разі виникнення перебоїв у виробництві.

Контрольні питання

1. Назвіть і розкрийте зміст чинників, що зумовлюють необхідність державного регулювання економіки.
2. Дайте визначення поняття „економічна політика держави”.
3. Чим прямі методи державного регулювання економіки відрізняються від непрямих методів?
4. Дайте визначення поняття “планування”.
5. В чому полягає необхідність планування в умовах ринкової економіки?
6. Назвіть основні принципи планування.
7. Дайте характеристику основних методів планування.
8. Які види планування Ви знаєте?
9. Наведіть основні цілі стратегічного планування.
10. Дайте характеристику базових стратегій підприємства.
11. Назвіть основні особливості стратегічних і поточних планів.
12. Дайте характеристику таким поняттям, як поточне і оперативне планування.
13. Які напрямки роботи поєднує оперативне планування?

Лекція Бізнес-планування, його призначення і роль в системі передбачення перспектив розвитку господарської діяльності.

Питання що розглядаються

1. Мета розробки бізнес-плану
2. Загальні правила складання бізнес-плану.
3. Структура бізнес-плану.

1.Мета розробки бізнес-плану

Бізнес-план підприємства — це письмовий документ, де викладено суть, напрями і способи реалізації підприємницької ідеї, охарактеризовано ринкові, виробничі, організаційні та фінансові аспекти майбутнього бізнесу, а також особливості управління ним. Цей план є підставою для подальшої підприємницької діяльності, необхідною передумовою залучення інвестицій, інноваційно-інвестиційних проектів тощо.

Бізнес-план розробляється з метою:

1. техніко-економічного обґрунтування доцільності створення і функціонування підприємства;

2. залучення зовнішніх інвесторів;
3. для обґрунтування пропозицій щодо доцільності приватизації підприємства.

Бізнес-план розробляється на тривалий період, найчастіше на 3-5 років, хоча часові рамки бізнес-планування можуть бути значно ширшими.

Структура бізнес-плану, кількість форм та їх зміст не регламентуються.

Основними відмінностями між традиційним поточним планом і бізнес-планом є:

1. поточний план розробляється в одному варіанті, а бізнес-план – у декількох;
2. поточний план розробляється лише на рік, а бізнес-план – на декілька років;
3. поточний план розробляється для внутрішнього використання, а бізнес-план для пред'явлення також зовнішнім інвесторам.

2. Загальні правила складання бізнес-плану.

Якщо ви вирішили скласти бізнес-план самостійно, вам необхідно знати, що існують три основних етапи підготовки проекту.

Попереднє дослідження. На цьому етапі здійснюється збір даних для реалізації проекту, маркетинговий аналіз. Попередньо оцінюється ефективність проекту, без обліку схеми фінансування (процентних ставок за кредитами, порядку і термінів сплати відсотків тощо).

Проектування. На цьому етапі показники ефективності розраховуються з урахуванням схеми фінансування.

Експертиза проекту. Перевіряється стійкість і чутливість показників проекту до зміни різних факторів.

У бізнес-плані визначаються результати всіх трьох етапів. У разі самостійної підготовки бізнес-плану допомога може знадобитися вже на етапі збору інформації, бо навіть бухгалтерська звітність виявляється недоступною - інформацію доводиться збирати по крихтах, інколи виникають труднощі і з оцінкою ефективності проекту та його експертизою.

Під час формування бізнес-плану особливу увагу необхідно приділити **мові й стилю**. В межах підготовки плану правильно обраний стиль викладу часто є запорукою успіху. Особливу увагу слід звернути на подвійне спрямування бізнес-плану. З одного боку, це серйозний **аналітичний документ**, а з іншого боку - **засіб реклами**. Відповідно до цієї особливості, слід обрати й мову бізнес-плану. Він повинен бути **зрозумілим усім**. Часто фахівець, який

складне бізнес-план, використовує в тексті сленг свого професійного середовища, який зрозумілий тільки людям, які працюють у тій же галузі, але мало-зрозумілий для інших. Варто також сказати і про орфографію та пунктуацію. Помилки можуть викликати в читача негативне відношення до автора плану, а отже і до майбутнього бізнесу в цілому.

Таким чином, **бізнес-план повинен бути написаний діловою мовою, дохідливою, живою**, але не примітивною. Виключене використання професійних термінів, незрозумілих неспеціалісту в даній галузі.

Під час складання бізнес-плану необхідно пам'ятати, що **інформація в ньому повинна бути повною, чіткою і у той же час короткою**. Часто під час складання бізнес-плану використовують прикметники дуже експресивного забарвлення, але краще уникати зайвої емоційності викладу, а натомість включити до плану цифрові показники. Вони набагато лаконічніші, але більш ефективно впливають на зацікавлених осіб. Однак, за великої кількості різних цифрових матеріалів, їх сприйняття та оцінка ускладнюються, особливо при першому ознайомленні з планом. У зв'язку з цим рекомендується перевірений **метод згортання інформації**: її класифікують за визначеними категоріями (показниками) і представляють в аналітичній (табличній) чи графічній формі. У систематизованому вигляді, коли можлива порівняльна оцінка, цифрові дані сприймаються набагато легше, а тому - результативніше.

Бізнес-план повинен бути лаконічним і легко читатися, бути зрозумілим, без граматичних помилок і відображати перспективи виходу на великий та прибутковий ринок. Текст може бути проілюстрований графічним матеріалом і діаграмами.

Рекомендується, крім того, **навесні цитати авторів**, які підкреслять ідею, що викладається в проєкті. Звичайно, посилання на авторитетне джерело не зможе замінити творчої думки, але цитату доречно навести для того, щоб зняти в читача напругу від сприйняття потоку нових ідей, незнайомого матеріалу чи певної кількості цифрової інформації.

Щодо повноти викладу бізнес-плану, то від її рівня багато в чому залежить його успішне використання. Хоча складові розділів плану можуть варіюватися автором на його розсуд, це не означає, що за бажанням укладача можуть не наводитись важливі розділи, що стосуються, наприклад, цифрових значень доходів. Навпаки, чим повнішою і достовірнішою буде подібна інформація, тим ефективніше впливатиме бізнес-план на потенційного учасника бізнесу, зокрема інвестора.

Отже, бізнес-план є складним за структурою документом. Його **параграфи і розділи повинні охоплювати всі аспекти! майбутньої діяльності**.

Бізнес-план повинен створювати враження точності і надійності, бути професійним і реалістичним.

Бізнес-план можна умовно розділити на три основні частини:

- резюме,

- основний текст, який включає більшість стандартних розділів,
- фінансовий план з фінансовими або іншими необхідними таблицями.

Склад, структура і обсяг бізнес-плану визначається специфікою підприємницької діяльності, розмірами запропонованого ринку збуту товарів (надання послуг), наявністю конкурентів, перспективами розвитку бізнесу і може видозмінюватися залежно від типу завдань. За обсягом план повинен бути **не менше 30-40 сторінок**, не включаючи додатків.

Проте, у ньому обов'язково слід відобразити **основну ідею, цілі бізнесу, специфіку підприємницької діяльності, організаційну і виробничу структуру, стратегію фінансування, пропозиції по інвестиціях, перспективи розвитку тощо.**

Особливу увагу варто приділити резюме. Лаконічний опис вашої бізнес-концепції слід подати вже на першій сторінці резюме. Саме від цього фрагменту багато в чому залежить, чи зацікавилися вашим проектом. Резюме в короткій формі повинно повторювати зміст всіх основних розділів проекту. Тут доцільно відобразити основні вигравні моменти проекту. У перших трьох-п'яти абзацах необхідно подати коротку інформацію про того, хто ініціює бізнес, що опанується робиш, перевалі стосовно конкурентів тощо.

В **основній частині** необхідно охарактеризувати продукцію (послугу) і описати порівняльні переваги щодо виробів конкурентів (дані про них теж повинні бути наведені). У центрі уваги бізнес-плану не інженерні деталі, а **маркетинговий опис продукції (послуги)**. Технічні характеристики і цифрові дані доцільно пояснити. У читача повинно скластися чітке уявлення про особливості продукції (послуги).

Титульна сторінка.

Пояснення і рекомендації зі складання титульного листа.

Оформлення бізнес-плану розпочинається і підготовки титульного листа. Він повинен бути інформативним і виглядати професійно з вказівкою щодо конфіденційності самого плану. **Титульний лист бізнес-плану - це візуальне звертання від вашого бізнесу.** Він створює перше враження, тому повинен бути привабливим і відразу надати таку інформацію: де, коли і хто склав цей документ. Тут же вказується назва проекту, яка коротко і чітко формулюватиме ідею, закладену в бізнес-плані.

На титульному листі обов'язково слід вказати таке:

- назва проекту (призначення вашого бізнес-плану);
- прізвище, ім'я, по батькові розробника бізнес-плану;
- дата (місяць і рік) складання бізнес-плану.

Пояснення і рекомендації зі складання інформації про конфіденційність бізнес-плану.

Меморандум про конфіденційність складається з метою попередження осіб, які ознайомлювалися з бізнес-планом, про конфіденційність інформації, що

міститься в ньому. У меморандумі повинно бути нагадування про те, що ті, хто ознайомився з бізнес-планом, беруть на себе відповідальність і гарантують нерозповсюдження інформації, що міститься в ньому, без попередньої згоди автора. Може бути попередження про заборону копіювання бізнес-плану або окремих його частин та заборону передачі інформації третіми особами.

Приклад інформації про конфіденційність бізнес-плану.

Даний бізнес-план подається на розгляд на конфіденційній основі винятково для ухвалення рішення з фінансування проекту і не може бути використаний для копіювання. Прохання повернути бізнес-план, якщо він не становить інтересу для його реалізації.

Зміст.

Друга сторінка плану містить зміст, який відображатиме його структуру. Це зміст розділів чи параграфів плану. У будь-якому варіанті зміст повинен бути чітко позначений, бажано арабськими цифрами.

Про ці та наступні розділи бізнес-плану докладніше йтиметься в розділі «Рекомендації зі складання бізнес-плану».

Чого не слід відображати в бізнес-плані:

- не можна робити нереалістичні прогнози;
- не можна недооцінювати труднощі розвитку бізнесу;
- не можна недооцінювати конкуренцію;
- не можна припускати, що читачі знають технічний лексикон вашого майбутнього бізнесу;
- не можна включати довгі і надто вузькі технологічні терміни,
- не можна включати до плану інформацію високо конфіденційного характеру;
- не можна уникати обговорення ризику, що супроводжує бізнес. Це може підірвати довіру до вашого плану.

3. Структура бізнес-плану.

Важливе значення має структура бізнес-плану, що є досить складним документом, який включає в себе опис діяльності, її потенціалу, оцінку внутрішнього і зовнішнього середовища бізнесу, конкретні дані про подальший розвиток.

Будь-який бізнес має свої особливості і тому не може існувати «стандартного» плану, придатного для всіх випадків. Будь-яка запропонована форма дає лише загальне уявлення.

Наведений далі зміст бізнес-плану є лише схемою, і може бути прикладом для роботи, але при цьому він має відповідати визначеним стандартним вимогам, включаючи декілька спеціалізованих розділів, перелік яких більш-менш стандартний.

Тобто, загальна структура бізнес-плану повинна включати наступні основні розділи:

- резюме;
- опис продукції (послуг);
- маркетинг і збут продукції (послуг);
- виробничий план;
- організаційний план;
- фінансовий план;
- спрямованість і ефективність проекту;
- ризики і гарантії.

Що входить у бізнес-план?

Основні розділи бізнес-плану та їх елементи:

1. Резюме:

- мета плану;
- потреба у фінансах та їх призначення;
- короткий опис бізнесу і його цільового клієнта;
- що робить, ваш бізнес несхожим на бізнес ваших конкурентів;
- що повинно викликати довіру до вашого бізнесу (звітні матеріали, кваліфікованість керівника групи і т.д.);
- витяги з основних фінансових пропозицій.

2. Мета та завдання:

- аналіз ідеї;
- основні напрямки і мета діяльності;
- характеристика виду економічної діяльності.

3. Продукт (послуга):

- ознайомлювальний опис продукції (послуги) і їх застосування;
- специфіка продукції (послуги), відмінності чи унікальність;
- технологія і кваліфікація, необхідні у вашому бізнесі;
- ліцензії/патентні права (у разі потреби);
- майбутній потенціал продукту (послуги).

4. Аналіз ринку:

- покупці;
- конкуренти (їхні сильні і слабкі сторони);
- сегменти ринку, його розмір та можливості зростання;
- склад вашої клієнтури;
- вплив конкуренції.

5. Шаги маркетингу:

- маркетингове розміщення (забезпечення конкурентоздатності продукції (послуг)- основні характеристики продукції (послуг) в порівнянні з конкуруючими;
- ціноутворення;
- схема поширення товарів;

- методи стимулювання продажу.

6. План виробництва:

- розташування приміщень;
- обладнання;
- схема розповсюдження продукції.

7. Персонал:

- планування потрібної кількості персоналу;
- характеристика персоналу;
- методи стимулювання.

8. Обсяг необхідних засобів:

- собівартість продукції, обсяги продажу, прибутки;
- ризики.

9. Детальний фінансовий план (бюджет):

- прогнозування обсягу продажу;
- оцінка прибутку;
- аналіз обігу коштів;
- таблиця річного балансу.

10. Додатки.

Контрольні питання

1. В яких випадках складається бізнес-план?
2. Назвіть основні розділи бізнес-плану.
3. Назвіть основні відмінності між традиційним поточним планом і бізнес-планом.

Лекція 10 Поняття витрат та собівартості продукції. Класифікація витрат і структура собівартості.

Питання що розглядаються

- 1 Поняття собівартості. Класифікація витрат і структура собівартості
2. Основні методи розрахунку собівартості
3. Шляхи зниження собівартості продукції

1 Поняття собівартості. Класифікація витрат і структура собівартості

Собівартість як економічна категорія властива товарно-грошовим відносинам і виникла тоді, коли всі витрати виробництва стали набирати вартісної форми, тобто коли виникла необхідність підрахувати витрати на виробництво товару і прибуток або збиток від його реалізації.

Собівартість продукції (Unit cost) - це грошове вираження витрат на виробництво та реалізацію продукції.

При обчисленні собівартості продукції важливе значення має визначення складу витрат, що входять до неї. Як відомо, витрати підприємства відшкодовуються за рахунок двох власних джерел:

- собівартості (валових витрат);
- прибутку.

Відповідно до цього у собівартість продукції включаються витрати на такі цілі:

- дослідження ринку і виявлення потреби в продукції;
- підготовку і освоєння нової продукції;
- виробництво (витрати на сировину, матеріали, енергію, амортизацію основних виробничих фондів, оплату праці персоналу та ін.);
- обслуговування виробничого процесу і управління ним;
- збут продукції (пакування, транспортування, реклама, комісійні витрати);
- розвідку, використання і охорону природних ресурсів (плата за воду, геологорозвідувальні роботи, плата за деревину, витрати на рекультивацію земель, охорону повітряного, водного басейнів);
- добір і підготовку кадрів;
- поточну раціоналізацію виробництва (вдосконалення технологій, організації виробництва і праці, підвищення якості продукції), крім капіталовкладень.

За способами віднесення на собівартість витрати поділяються на прямі та побічні.

Прямі витрати безпосередньо пов'язані з виготовленням певного різновиду продукції, їх можна обчислити на одиницю продукції безпосередньо.

Побічними є витрати, величину яких не можна безпосередньо обчислити на одиницю продукції, бо вони пов'язані з визначенням різних витрат (заробітна плата обслуговуючого та управлінського персоналу, утримання та експлуатація будівель, споруд тощо).

За принципом залежності витрат від обсягів виробництва витрати поділяються на постійні та змінні.

Постійні витрати є функцією часу, а не обсягу продукції, їх загальна сума не залежить від кількості виготовленої продукції в певних межах.

Змінними називаються витрати, загальна сума яких за певний час залежить від обсягу виготовленої продукції. Вони поділяються на пропорційні та непропорційні.

Пропорційні, на відміну від непропорційних — це витрати, розмір яких перебуває в пропорційній залежності від обсягів виробництва (кількості виготовленої продукції).

Непропорційні витрати, в свою чергу, поділяються на прогресуючі та регресуючі.

Прогресуючі зростають більше, ніж обсяг виробництва. Вони виникають тоді, коли збільшення обсягу виробництва вимагає більших витрат на одиницю продукції. Це, наприклад, витрати на відрядно-прогресивну оплату праці, додаткові рекламні та торгові витрати.

Дегресуючі витрати зростають менше, ніж обсяг виробництва. До них належить широке коло витрат на експлуатацію машин та устаткування, його ремонт, придбання інструменту тощо.

1. Основні методи розрахунку собівартості

Показаний метод застосовується найчастіше в індивідуальному і дрібносерійному виробництві, а також для калькулювання собівартості робіт ремонтного й експериментального характеру. Метод цей полягає в тому, що витрати на виробництво враховуються по замовленням на виріб чи на групу виробів. Фактична собівартість замовлення визначається по закінченні виготовлення виробів чи робіт, що відносяться до цього замовлення, шляхом підсумовування усіх витрат по даному замовленню. Для начислення собівартості одиниці продукції загальна сума витрат за замовленням поділяється на кількість випущених виробів.

Попередільний метод калькулювання собівартості знаходить застосування в масовому виробництві з коротким, але закінченим технологічним циклом. Продукція, що випускається підприємством, однорідна по вихідному матеріалу і характеру обробки. Облік витрат при цьому методі здійснюється по стадіях (фазам) виробничого процесу.

Нормативний метод обліку і калькулювання є найбільш прогресивним, тому що дозволяє вести повсякденний контроль за ходом виробничого процесу, за виконанням завдань по зниженню собівартості продукції. В цьому випадку витрати на виробництво підрозділяються на дві частини: витрати в межах норм і відхилення від норм витрат. Все витрати в межах норм враховуються без групування, по окремим замовленням. Відхилення від встановлених норм враховуються по їх причинам и винуватцям, що дає можливість оперативно аналізувати причини відхилень. При цьому фактична собівартість виробу при нормативному методі обліку визначається шляхом сумування витрат по нормам і витрат в результаті відхилень і змін поточних нормативів.

При використанні кожного з перерахованих методів контроль за рівнем витрат найбільш ефективно здійснювати по місцям їх виникнення, центрам витрат, центрам відповідальності.

3. Шляхи зниження собівартості продукції

Обсяг виробництва при незмінній вартості матеріальних і трудових ресурсів збільшується тільки в результаті зниження собівартості.

Розробка плану організаційно-технічних заходів щодо використання внутрівиробничих резервів ґрунтується на результатах аналізу їхніх джерел і факторів, що впливають на техніко-економічні показники. До найбільш важливих

джерел резервів варто віднести зниження матеріальних витрат і підвищення продуктивності праці.

З усього різноманіття факторів, що впливають на техніко-економічні показники, до укрупнених груп можна віднести:

- підвищення технічного рівня виробництва;
- поліпшення організації виробництва.

Зниження матеріалоемності, чи матеріальних витрат — одне з найважливіших джерел розвитку економіки.

Продуктивність праці, тобто його результативність і ефективність, вимірюється трудомісткістю (часом, витраченим на виробництво одиниці продукції) і виробленням (кількістю продукції, зробленої за визначений проміжок часу). У результаті зниження трудомісткості економія досягається за рахунок зменшення витрат на оплату праці з обліком додаткової заробітної плати і відрахувань на соціальне страхування в розрахунку на одиницю продукції, скоректованих на новий обсяг виробництва.

Фактори, що впливають на техніко-економічні показники, можна об'єднати в наступні укрупнені групи.

Підвищення технічного рівня - процес удосконалення технічної бази, ріст рівня якої досягається в результаті:

- удосконалювання засобів праці (упровадження прогресивної техніки, підвищення частки удосконаленого устаткування), предметів праці (застосування прогресивних видів сировини, матеріалів, енергоносіїв);
- раціонального використання сировини, матеріалів;
- механізації й автоматизації виробничих процесів.

Використання більш продуктивного устаткування дозволяє заощаджувати заробітну плату (жива праця) при збільшенні амортизаційних відрахувань (минулої праці). «Підвищення продуктивності праці полягає саме в тім, що частка живої праці зменшується, а частка минулої праці збільшується, але збільшується так, що загальна сума праці, що полягає в товарі, зменшується, і, отже, кількість живої праці зменшується більше, ніж збільшується кількість минулої праці».

Удосконалювання організації виробництва і праці. Ця група факторів впливає на зниження собівартості в результаті спеціалізації виробництва, удосконалювання організації праці й управління виробництвом, поліпшення матеріально-технічного постачання і побуту, ефективного використання часу робочих, скорочення зайвих витрат.

Ріст обсягу виробництва дозволяє скоротити умовно-постійні витрати.

Собівартість знижується за рахунок скорочення поточних витрат виробництва на одиницю продукції до і після проведення організаційно-технічних заходів.

Контрольні запитання

1. Як Ви розумієте поняття “собівартість продукції”?
2. Дайте характеристику класифікації затрат за певними ознаками.

3. В яких випадках здійснюється групування затрат за економічними елементами?
4. В якому випадку застосовується групування затрат за статтями?
5. Які види собівартості Ви можете назвати?
6. Охарактеризуйте приблизну номенклатуру калькуляційних статей.
7. Які затрати включаються у цехову собівартість продукції?
8. Перерахуйте витрати, які включаються у кошторис витрат на виробництво.

Лекція 11 Характеристика фінансової діяльності підприємства. Формування і використання прибутку.

Питання що розглядаються

- 1 Економічна сутність і загальна характеристика видів фінансово-економічних результатів діяльності
2. Система показників та вимірювання ефективності
3. Шляхи підвищення та чинники зростання ефективності діяльності підприємства
4. Прибуток і доходи підприємства.
5. Механізм розподілу прибутку підприємства.
6. Методи планування прибутку підприємства.

1. Економічна сутність і загальна характеристика видів фінансово-економічних результатів діяльності

Процес виробництва на будь-якому підприємстві здійснюється при певній взаємодії трьох визначальних його чинників: персоналу (робочої сили), засобів праці та предметів праці. Використовуючи наявні засоби виробництва, персонал продукує суспільно корисну продукцію або робить виробничі і побутові послуги. Це означає, що, з одного боку, мають місце витрати живої і уречевленої праці, а з другого, - результати виробництва. Останні залежать від масштабів застосовуваних засобів виробництва, кадрового потенціалу та рівня їх використання..

Ефективність виробництва (Competitiveness) - це комплексне відбиття кінцевих результатів використання засобів виробництва і робочої сили за певний проміжок часу.

Загальна методологія визначення економічної ефективності полягає у відношенні результату виробництва до затрачених ресурсів (витрат), тобто одержаного економічного ефекту до витрат на його досягнення. В загальному ефективність діяльності підприємства можна визначити за формулою

$$E = \frac{Ef}{B},$$

де E – ефективність діяльності підприємства; Ef – ефект, отриманий від діяльності підприємства за певний період часу, грн; B – витрати на виробництво, за той самий період часу, грн.

Однією із найважливіших ознак ефективності є досягнення відповідного результату діяльності з найменшими витратами ресурсів. Інакше кажучи, ознакою ефективності діяльності є досягнення мети функціонування підприємства (організаційно-виробничої системи, організації) з найменшими витратами суспільної праці. Оскільки внаслідок виробничої діяльності можуть бути досягнуті різноманітні результати або ж ефекти, як наприклад, економія ресурсів, збільшення кількості робочих місць, зменшення витрат енергії, зниження шкідливих викидів, зростання прибутків і т. д., то необхідно говорити про можливі різні критерії (мірила) ефективності господарювання підприємства.

Оскільки, ефективність, як міра отриманих підприємством результатів, віднесених до витрачених для їх отримання ресурсів, застосовується для різноманітних аналітичних оцінок та обґрунтування господарських рішень, то з огляду на це, можуть бути виділені окремі види ефективності для певних практичних потреб діяльності підприємства.

Найпоширеніша класифікація ефективності виділяє наступні її види:

- економічна ефективність - економія суспільно необхідного часу на виробництво та споживання товарів і послуг;
- соціальна ефективність - збільшення кількості нових робочих місць, рівня зайнятості людей, поліпшення умов праці та побуту, підвищення рівня та комфортності життя;
- екологічна ефективність - гармонізація відносин людини з навколишнім середовищем, зменшення шкідливих викидів;
- науково-технічна ефективність - підсилення потенційних можливостей виробничих систем, наукових організацій, споживачів продуктивніше вирішувати ті чи інші завдання за допомогою продукції, виробленої даним підприємством.

Разом з тим, зауважимо, що можуть розглядатися інші види ефективності діяльності підприємства як, наприклад:

- внутрішня ефективність - це ефективність використання внутрішніх можливостей підприємства, його внутрішніх ресурсів;
- зовнішня ефективність - це ефективність використання зовнішніх можливостей підприємства, що забезпечуються факторами зовнішнього середовища;
- загальна ефективність як інтеграція зовнішньої і внутрішньої ефективності;
- ринкова ефективність - повнота задоволення потреб споживачів порівняно з альтернативними способами їх задоволення;

2. Система показників та вимірювання ефективності

Кількісне вираження підвищення ефективності відображається через систему показників виробництва. Ця система містить такі групи показників:

Узагальнюючі показники економічної ефективності виробництва (рівень задоволення потреб ринку, виробництво продукції на одиницю витрат ресурсів,

витрати на одиницю товарної продукції, прибуток на одиницю загальних витрат, рентабельність виробництва, народногосподарський ефект від використання одиниці продукції).

Показники ефективності використання живої праці (трудомісткість одиниці продукції, відносне вивільнення працівників, темпи росту продуктивності праці, частка приросту продукції за рахунок росту продуктивності праці, коефіцієнт ефективності використання робочого часу, економія фонду оплати праці, випуск продукції на 1 грн. фонду оплати праці).

Показники ефективності використання основних виробничих фондів (фондовіддача основних фондів, фондомісткість продукції, рентабельність основних фондів, фондовіддача активної частини основних фондів).

Показники ефективності використання матеріальних ресурсів (матеріаломісткість продукції, матеріаловіддача, коефіцієнт використання найважливіших видів сировини і матеріалів, витрати палива і енергії на 1 грн. чистої продукції, економія матеріальних витрат, коефіцієнт вилучення корисних компонентів із сировини).

Показники ефективності використання фінансових коштів (коефіцієнт оборотності оборотних коштів, тривалість одного обороту нормованих оборотних коштів, відносне вивільнення оборотних коштів, питомі капіталовкладення, капіталовкладення на одиницю введених потужностей, рентабельність інвестицій, строк окупності інвестицій).

Показники якості продукції (економічний ефект від поліпшення якості продукції, частка продукції, яка відповідає кращим світовим і вітчизняним зразкам тощо).

Крім того економічна ефективність підприємства може бути оцінена за допомогою групи таких показників, як показники ліквідності; показники платоспроможності; показники прибутковості; показники ефективності використання активів.

Показники ліквідності характеризують здатність фірми виконувати свої поточні (короткострокові) зобов'язання за рахунок поточних активів.

Платоспроможність підприємства - це здатність виконувати свої короткі та довгострокові зобов'язання за рахунок власних активів. Цей показник вимірює рівень фінансового ризику, тобто ймовірність банкрутства підприємства. Нормальним вважається значення показника 0,5.

Показники прибутковості характеризують ефективність використання всіх видів ресурсів, які забезпечили одержання певного валового доходу.

Прибуток (Income) - це частина доходу, що залишається підприємству після відшкодування усіх витрат, пов'язаних з виробництвом, реалізацією продукції та іншими видами діяльності. В умовах ринку прибуток є джерелом усіх фінансових ресурсів підприємства та відображає основну мету існування підприємства на ринку та профіль діяльності.

Прибуток від реалізації визначається як різниця між виручкою від реалізації продукції (без врахування податку на додану вартість і акцизного збору) та повною собівартістю продукції.

Прибуток від продажу майна включає прибуток від продажу матеріальних (основних фондів) і нематеріальних активів, цінних паперів інших підприємств тощо; визначається як різниця між ціною продажу та балансовою (залишковою) вартістю об'єкта, який продається.

Прибуток від позареалізаційних операцій - це прибуток від спільної діяльності підприємств, проценти по реалізації акцій, облігацій та інших цінних паперів, штрафи, що сплачуються іншими підприємствами за порушення договірних зобов'язань, доходи від володіння борговими зобов'язаннями.

Показником прибутковості є також рентабельність.

Рентабельність (Profitability) - це відносний показник, що характеризує рівень ефективності (доходності) роботи підприємства.

Показники ефективності використання активів характеризують оборотність фіксованих активів - фондівіддача, оборотність всіх активів, оборотність матеріальних ресурсів. Чим вищим є значення цього показника, тим краще використовуються основні і оборотні фонди підприємства.

3. Шляхи підвищення та чинники зростання ефективності діяльності підприємства

Під резервами підвищення економічної ефективності виробництва розуміють невикористані можливості збільшення випуску продукції в розрахунку на одиницю сукупних витрат завдяки більш раціональному використанню усіх видів ресурсів підприємства.

Основні фактори підвищення ефективності виробництва - це підвищення його технічного рівня, вдосконалення управління, організації виробництва і праці, зміна обсягу і структури виробництва, поліпшення якості природних ресурсів та інші.

Серед основних шляхів підвищення ефективності діяльності підприємства можна виділити два напрямки підвищення вище згаданих показників – організаційний, технологічний та ресурсний.

В межах *організаційного напрямку* здійснюється пошук можливостей підвищення ефективності тих процесів, що відбуваються на підприємстві. При цьому насамперед увага звертається на ефективність управління.

Важливою складовою ефективності підприємства, а отже, і значним резервом її підвищення, є організація виробничого процесу. У конкретних умовах підприємства слід проаналізувати всі аспекти, що визначають ефективність організації робіт – від рівня робочого місця окремого робітника чи спеціаліста до рівня підприємства в цілому. Для виробничих підприємств, ураховуючи, звичайно, специфіку їх діяльності, особливу увагу треба звертати на можливості застосування більш ефективних типів виробництва (масового, великосерійного).

В межах *технологічного напрямку* основним є вирішення проблеми технологічного відставання особливо актуальне для українських підприємств. Причому проблема ця є комплексною і має, принаймні, два компоненти: матеріальний та нематеріальний. Перший з них - це удосконалення технічної бази, а другий - організаційно-правові проблеми. На думку багатьох економістів, подолання технічного і технологічного відставання потребує не просто переходу на сучасні технології, а впровадження комплексу відносин, що називається корпоративною культурою. Така культура має запозичуватись, звичайно, у найпередовіших компаній з тривалим досвідом роботи в ринковому середовищі.

Ресурсний напрямок відображає першочергову необхідність аналізу ефективності використання наявної матеріальної бази виробництва та живої праці. При цьому слід враховувати рівень завантаження обладнання в часі, структуру собівартості продукції, що виготовляється, з точки зору співвідношення в ній часток амортизації, матеріальних витрат, витрат на оплату праці. Зазначені показники слід розглянути в динаміці, а також по можливості порівняти з показниками найближчих конкурентів. Для оборотних фондів найважливішим показником є швидкість їх обороту, отже, слід проаналізувати чинники її збільшення, зокрема такі:

- зменшення обсягів незавершеного виробництва;
- удосконалення системи матеріально-технічного забезпечення з метою оптимізації виробничих запасів;
- прискорення реалізації готової продукції (активізація маркетингової діяльності);
- зменшення обсягів дебіторської заборгованості.

Крім того, слід звернути увагу і на інші напрямки раціоналізації використання матеріальних ресурсів: проаналізувати основні причини втрат та нераціонального використання ресурсів; забезпечити обґрунтоване нормування витрат матеріалів; організувати використання вторинних ресурсів; створити систему заохочення за економію сировини, енергії та матеріалів й відпрацювати її дійовість; акцентувати увагу на використанні сучасних високотехнологічних матеріалів.

Щодо аналізу ефективності використання трудового потенціалу підприємства, то тут слід зосередити увагу на таких аспектах: внутрішньозмінні втрати робочого часу; втрати робочого часу внаслідок плинності кадрів; рівень використання засобів механізації, автоматизації праці та комп'ютерної техніки; аналіз системи стимулювання працюючих; визначення професійно-кваліфікаційної структури працюючих.

4. Прибуток і доходи підприємства.

Прибуток — це кінцевий фінансовий результат діяльності підприємств і в загальному вигляді є різницею між виручкою від реалізації продукції і собівартістю реалізованої продукції. Як економічна категорія прибуток відображає чистий дохід,

створений у процесі підприємницької діяльності. Прибуток як головний результат підприємницької діяльності забезпечує підприємство, його працівників і державу в цілому обіговими коштами. Прибуток як ключова економічна категорія виконує ряд функцій. По-перше, він є показником ефективності діяльності підприємства. По-друге, прибуток виконує стимулювальну функцію, оскільки він є основним джерелом приросту власного капіталу. В умовах ринкових відносин власники і менеджери, орієнтуючись на розмір прибутку, що залишається в розпорядженні підприємства, ухвалюють рішення з приводу дивідендної й інвестиційної політики, яка проводиться підприємством з урахуванням перспектив його розвитку.

Прибуток у ринковій економіці – рушійна сила і джерело оновлення виробничих фондів та продукції, яка випускається. По-третє, прибуток є джерелом соціальних благ для членів трудового колективу. За рахунок нього на підприємстві після сплати податків і виплати дивідендів, а також інших першочергових відрахувань здійснюються матеріальні заохочення, надаються соціальні пільги працівникам, утримуються об'єкти соціальної сфери. По-четверте, прибуток є джерелом формування доходів бюджетів різного рівня. Він поступає до бюджету у вигляді податків, а також економічних санкцій і використовується на різні цілі, визначені витратною частиною бюджету. Таким чином, прибуток підприємства – основний фактор його економічного і соціального розвитку. Тому важливо визначити механізм формування прибутку на підприємстві, розглянути різні види прибутку та сферу його застосування.

Визначають такі види прибутку:

- валовий прибуток;
- прибуток (збиток) від продажу;
- прибуток (збиток) до оподаткування;
- прибуток (збиток) від звичайної діяльності;
- чистий (нерозподілений) прибуток (збиток) звітного періоду.

Валовий прибуток визначається як різниця між виручкою від продажу товарів (робіт, послуг) і повною виробничою собівартістю реалізованої продукції. Прибуток від продажу визначається як різниця між валовим прибутком і комерційними (витратами на збут) й управлінськими (загальногосподарськими) витратами, якщо останні визнані організацією як витрати зі звичайних видів діяльності.

Прибуток від продажу можна обчислити й іншим способом: відніманням від виручки з продажу повної собівартості реалізованої продукції. Прибуток (збиток) до оподаткування розраховується таким чином: до прибутку від продажу додається (віднімається) сальдо операційних і позареалізаційних доходів і витрат.

Прибуток від звичайної діяльності визначається відніманням від прибутку до оподаткування податку на прибуток та інших аналогічних платежів. Чистий прибуток (нерозподілений прибуток), який залишається в розпорядженні підприємства, визначається з урахуванням сальдо надзвичайних доходів і витрат.

Поряд з показниками прибутку в даний час велику увагу приділяють поняттю «доходи підприємства (організації)», які є початковою базою для обчислення показників прибутку.

Доходами організації вважається збільшення економічних вигод у результаті надходження активів (грошових коштів, іншого майна) і (або) погашення зобов'язань, що приводить до збільшення капіталу цієї організації, за винятком внесків учасників (власників майна).

Доходи поділяються на доходи від звичайних видів діяльності й інші надходження.

До інших надходжень відносяться:

- операційні доходи;
- позареалізаційні доходи;
- надзвичайні доходи.

Основними видами доходів є доходи від звичайної діяльності й операційні.

Основним доходом є виручка від продажу, яка включає суму грошових коштів, що надійшли в рахунок оплати продукції (товарів, виконаних робіт, наданих послуг) і (або) величина дебіторської заборгованості.

Надходження, які виникли внаслідок надзвичайних обставин, страхові повернення, вартість матеріальних цінностей, що залишаються від списання активів, які не піддаються відновленню і подальшому використанню

5. Механізм розподілу прибутку підприємства.

Розподіл прибутку – це відрахування до бюджету і використання його за статтями на підприємстві. Законодавчо розподіл прибутку регулюється лише в тій його частині, яка надходить до бюджету різного рівня у вигляді податків та інших обов'язкових платежів.

Відповідно до законодавства, прибуток за вирахуванням усіх податків, отриманий від різних форм господарської діяльності, називається чистим прибутком.

Чистий прибуток у розпорядженні підприємства, використовується ним самостійно і спрямовується на подальший його розвиток. Чистий прибуток спрямовується на фінансування виробничого розвитку підприємства, задоволення споживацьких і соціальних потреб, фінансування соціально-культурної сфери, відрахування до фонду оплати праці понад заробітну плату тощо. Частина чистого прибутку може бути направлена на благодійні потреби, надання допомоги театральним колективам, організацію художніх виставок тощо. Проте не вся величина чистого прибутку використовується підприємством на власний розсуд. За рахунок чистого прибутку сплачуються деякі види зборів і податків, наприклад, податок на майно підприємства, збір за право торгівлі тощо. З чистого прибутку сплачуються штрафи за недотримання вимог з охорони довкілля від забруднення, порушення санітарних норм і правил, а також застосовуються штрафні санкції в

разі приховування прибутку від оподаткування або внесків до позабюджетних фондів та інших платежів.

Нерозподілений прибуток приєднується до статутного капіталу підприємства. Розподіл і використання прибутку мають особливості, зумовлені організаційно-правовою формою підприємства.

6. Методи планування прибутку підприємства.

Прибуток є основним фактором економічного і соціального розвитку не тільки для підприємства, але і для економіки країни в цілому.

Тому економічно обґрунтоване планування прибутку на підприємствах має важливе значення.

Прибуток (збиток) планується окремо за видами, а саме:

- від продажу продукції і товарів;
- від реалізації іншої продукції та послуг нетоварного характеру;
- від реалізації основних засобів;
- від продажу іншого майна і майнових прав;
- від оплати виконаних робіт і наданих послуг тощо;
- від позареалізаційних операцій.

Основними методами планування прибутку є метод прямого рахунку, аналітичний метод і метод поєднання розрахунків.

Метод прямого рахунку найбільш розповсюджений на підприємствах у сучасних умовах господарювання. Він застосовується, як правило, при невеликому асортименті продукції. Суть його в тому, що прибуток розраховується як різниця між виручкою від реалізації продукції (у відповідних цінах, за мінусом ПДВ і акцизів) і повною її собівартістю. Розрахунок планового прибутку (П) здійснюється за формулою:

$$П = (Q \cdot Ц) - (Q \cdot С),$$

де Q – обсяг випуску продукції в плановому періоді, в натуральному виразі;

Ц – ціна за одиницю продукції (за мінусом ПДВ і акцизів);

С – повна собівартість одиниці продукції.

Прибуток з товарного випуску (П_т) планується на основі кошторису витрат на виробництво та реалізацію продукції, в якому визначається собівартість планового товарного випуску: ,

$$П_t = Ц_t - С_t,$$

де Ц_т – вартість планового товарного випуску в діючих цінах реалізації (без ПДВ, акцизів, торгових і збутових знижок);

С_т – повна собівартість планової товарної продукції (розраховується в кошторисі витрат на виробництво і реалізацію продукції).

Слід відрізнити плановий розмір прибутку з розрахунку на товарний випуск від прибутку, який планується на обсяг реалізованої продукції.

Прибуток на реалізовану продукцію (Прп) в загальному вигляді розраховується за формулою:

$$\text{Прп} = \text{Врп} - \text{Срп},$$

де Врп – планова виручка від реалізації продукції в діючих цінах (без ПДВ, акцизів, торгових і збутових знижок);

Срп – повна собівартість продукції, яка реалізується в майбутньому періоді.

Аналітичний метод планування прибутку застосовується при великому асортименті продукції, яка випускається, а також як доповнення до методу прямого рахунку, оскільки він дозволяє виявити вплив окремих факторів на плановий прибуток. При аналітичному методі прибуток розраховується не за кожним видом продукції, який випускається в плановому році, а за всією продукцією в цілому.

Розрахунок прибутку за цим методом складається з трьох послідовних етапів:

- 1) визначення базової рентабельності як відношення очікуваного прибутку за звітний рік до повної собівартості товарної продукції за той же період;
- 2) розрахунок обсягу товарної продукції в планованому періоді за собівартістю звітного року і визначення прибутку товарної продукції, виходячи з базової рентабельності;
- 3) врахування впливу на плановий прибуток різних факторів (зниження собівартості продукції, підвищення її якості та сортності, зміна асортименту, цін тощо).

Після виконання розрахунків за всіма трьома етапами визначається прибуток від реалізації товарної продукції.

Окрім прибутку від реалізації товарної продукції, в складі прибутку враховується прибуток від реалізації іншої продукції і послуг нетоварного характеру, прибуток від реалізації основних фондів і іншого майна, а також планові позареалізаційні доходи та витрати.

Прибуток від іншої реалізації (продукції і послуг підсобного сільського господарства, автогосподарств, послуг непромислового характеру для капітального будівництва, капітального ремонту тощо) планується методом прямого рахунку. Результат від іншої реалізації може бути як позитивним, так і негативним.

Прибуток (збитки) від традиційної статті позареалізаційних доходів і витрат (штрафи, пеня, неустойки тощо) визначається, як правило, на підставі досвіду минулих років. Після розрахунку прибутку (збитків) за рештою видів діяльності, а також позареалізаційних доходів і витрат та з урахуванням прибутку реалізації товарної продукції визначається валовий (загальний) прибуток підприємства. Окрім наведених методів планування прибутку, існує метод поєднання розрахунків. У цьому випадку застосовуються елементи першого й другого методів.

Контрольні запитання

1. Визначте основну мету підприємницької діяльності.
2. Які основні економічні показники підприємницької діяльності Ви знаєте?

3. Назвіть основні відмінності між поняттями “дохід” і “прибуток”.
4. Які складові елементи загального прибутку підприємства та їх характеристика?
5. Яка роль прибутку в ринкових умовах?
6. Дайте характеристику формуванню та розподілу прибутку підприємства.
7. Назвіть показник оцінки рівня ефективності діяльності підприємства.
8. Які модифікації рентабельності (рентабельність ресурсів, що застосовуються і рентабельність продукції)?
9. Розкрийте методику розрахунку показників рентабельності.
10. Охарактеризуйте фактори підвищення прибутковості підприємства.

Лекція 12 Банкрутство підприємств як економічне явище. Ліквідація збанкрутілих підприємств.

Питання що розглядаються

1. Банкрутство підприємств як економічне явище
2. Методичні основи визначення ймовірності банкрутства суб'єктів господарювання
3. Етапи та процедура порушення справи про банкрутство
4. Ліквідація збанкрутілих підприємств

1. Банкрутство підприємств як економічне явище

Поняття банкрутства органічно притаманне сучасним ринковим відносинам. Воно характеризує неспроможність підприємства (організації) задовольнити вимоги кредиторів щодо оплати товарів, робіт, послуг, а також забезпечити обов'язкові платежі в бюджет і позабюджетні фонди.

Згідно із Законом України „Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом” банкрутство – це визнана господарським судом (арбітражем) нездатність боржника відновити свою платоспроможність і задовольнити визнані судом вимоги кредиторів не інакше, як через застосування ліквідаційної процедури

Боржником є суб'єкт підприємницької діяльності, неспроможний виконати свої грошові зобов'язання перед кредиторами, в тому числі зобов'язання щодо сплати податків і зборів (обов'язкових платежів), протягом трьох місяців після настання встановленого строку їх сплати.

Суб'єктом банкрутства є боржник, неспроможний якого виконати свої грошові зобов'язання встановлена господарським судом.

Як кредитор може виступати будь-яка українська або іноземна юридична чи фізична особа, що має вимоги (претензії) до боржника на підставі як майнових, так і немайнових зобов'язань останнього.

Причини банкрутства підприємств (організацій) можуть бути

найрізноманітнішими. Їх можна поділити на дві групи:

1. Зовнішні, які практично дуже важко (іноді неможливо) врахувати:

- недосконалість законодавчої системи;
- високий рівень інфляції;
- кризові явища в інвестиційній політиці;
- необґрунтована економічна політика уряду;
- політична нестабільність суспільства;
- несприятлива митна політика;
- нестабільний стан світової фінансової системи.

2. Внутрішні, що безпосередньо залежать від форм, методів та організації роботи на самому підприємстві:

- недосконалість системи стратегічного планування;
- нерациональність управління;
- недосконалість механізму ціноутворення;
- низький технічний рівень виробництва;
- дефіцит власних оборотних коштів;
- брак довготермінового інвестування.

Зовнішні фактори можуть бути міжнародними та національними.

Міжнародні фактори формуються під впливом динаміки загальноекономічних показників розвитку провідних країн, стану світової фінансової системи, стабільності міжнародної торгівлі, митної політики, рівня міжнародної конкуренції, руху міжнародного капіталу та ін.

Аналіз зарубіжної практики свідчить, що в країнах із розвинутою економікою та сталою політичною системою, як правило, 1/3 банкрутств спричиняється зовнішніми, а 2/3 — внутрішніми причинами. Очевидним є й те, що фактори банкрутства для вітчизняних підприємств є іншими, похідними від кризового стану національної економіки.

У кризовому стані підприємство опиняється не відразу, а рух до нього починається з погіршення певних показників. Які характеризують його зовнішнє і внутрішнє середовище, тобто являються симптомами банкрутства.

Найбільш характерні з них є:

- спад попиту на продукцію і зменшення обсягів виробництва;
- втрата клієнтів і покупців;
- зниження прибуткової виробництва;
- збільшення величини неліквідних оборотних коштів;
- неритмічність виробництва;
- низький рівень виростання виробничого потенціалу і зниження рівня продуктивності праці;
- скорочення робочих місць;
- збільшення витрат на виробництво і реалізацію продукції;
- припинення поточних платежів і систематичне порушення термінів погашення зобов'язань;

- зменшення потоку грошових коштів від здійснення операцій;
- падіння ринкової ціни цінних паперів і скорочення виплачуваних дивідендів.

2. Методичні основи визначення ймовірності банкрутства суб'єктів господарювання

Для успішного господарювання на ринкових засадах суттєво важливим є можливість оцінки ймовірності банкрутства суб'єктів підприємницької та іншої діяльності. В Україні, де протягом багатьох десятиріч панувала позаринкова система господарювання, що виключала офіційне визнання банкрутства як економічного явища, нема загальноновизнаної вітчизняної методики визначення ймовірності банкрутства суб'єктів господарювання.

3. Етапи та процедура порушення справи про банкрутство

Основними етапами порушення справи про банкрутство є:

- встановлення факту неплатоспроможності боржника;
- документальне підтвердження вимог кредитора, який ініціює порушення справи про банкрутство;
- оцінка майна боржника;
- виявлення всіх можливих кредиторів;
- обґрунтування можливості реструктуризації підприємства або санації;
- реструктуризація підприємства або санація (якщо можливі);
- визнання боржника банкрутом.

Процедура порушення справи про банкрутство включає насамперед подання письмової заяви про банкрутство. Заяву про банкрутство можуть подати:

- кредитори (крім кредиторів, майнові вимоги яких повністю забезпечено заставою);
- органи державної податкової служби;
- органи державної контрольно-ревізійної служби;
- сам боржник.

Якщо до одного боржника мають майнові вимоги два або більше кредиторів, останні утворюють так звані збори кредиторів. Заяву про банкрутство подається до господарського суду за місцем знаходження боржника.

Письмова заява кредитора (боржника, органів податкової служби або державної контрольно-ревізійної служби) до господарського суду і є підставою для порушення справи про банкрутство. Якщо боржник у разі його фінансової неспроможності (або загрози такої неспроможності) з власної ініціативи звернувся до арбітражного суду, то до його заяви додаються список боржників і кредиторів, суми їхніх вимог, забезпечених або незабезпечених заставою (якщо вимоги забезпечено заставою, то вказується вартість застави); список майна та його вартість.

Заяву кредитора може бути відкликано заявником до прийняття господарським судом рішення про визнання боржника банкрутом. Відкликання заяви боржником можливе тільки за згодою кредитора.

Після прийняття заяви проводиться попереднє засідання господарського суду, на якому розглядаються подані документи, заслуховується пояснення сторін і, в разі необхідності, призначається розпорядник майна боржника. Якщо суд вирішує, що всіх процедурних вимог дотримано, то він призначає судовий розгляд справи, надсилає повідомлення всім сторонам судового процесу і публікує повідомлення про рішення суду в офіційному друкованому органі Верховної Ради України чи Кабінету Міністрів України.

Судовими процедурами, які застосовують щодо боржника можуть бути:

- розпорядження майном боржника;
- мирова угода;
- санація з поновленням платоспроможності боржника;
- ліквідація банкрута.

У місячний строк (від дня опублікування повідомлення) господарський суд виносить ухвалу, в якій зобов'язує всіх осіб, що подали заяви з майновими вимогами до боржника, скликати збори кредиторів, а якщо кількість кредиторів перевищує десять осіб -- створити повноважний комітет. Повноваження комітету визначаються зборами кредиторів.

Будь-яка фізична чи юридична особа (у тім числі сам боржник чи кредитор), які бажають взяти участь у реструктуризації або санації боржника, у той самий строк повинні подати до господарського суду заяви з письмовим зобов'язанням про переведення на них боргу, а також указати умови проведення процесу реструктуризації або санації.

У даному разі санація є процедурою, що включає угоду між санатором та кредиторами, спрямовану на врегулювання боргів та фінансове оздоровлення юридичної особи боржника.

Отже, першим етапом санації є перехід до санатора боргів боржника; другим -- узгодження умов реструктуризації юридичної особи боржника; третім — узгодження між санатором та кредиторами умов виплати боргу.

Практика показує, що реструктуризація може здійснюватись у різних формах через придбання санатором та/або фізичною чи юридичною особами, ним визначеними, усього чи частки статутного фонду боржника для виплати боргів боржника згідно з умовами плану реорганізації; усього чи частки майна боржника (включаючи частину або всі його угоди) з метою одержання коштів для погашення боргів; здавання в оренду (лізинг) усієї або частини власності боржника з метою розподілу орендних платежів між кредиторами; передачі підприємства в оренду трудовому колективу, якщо боржник — державне підприємство.

Реструктуризація може бути інструментом приватизації цілісного майнового комплексу державного підприємства або часток (паїв, акцій) держави в господарських товариствах у таких випадках: якщо боржником є державне

підприємство; боржник сам порушив справу про банкрутство; план реструктуризації передбачає процес приватизації боржника.

Будь-який план санації має включати черговість задоволення претензій (вимог) до боржника відповідно до умов пропозиції про санацію. За браком пропозицій щодо проведення санації або в разі незгоди кредиторів з умовами проведення санації боржника Господарський суд визнає боржника банкрутом і з цього приводу ухвалює відповідну постанову.

Мирова угода це домовленість між боржником і кредиторами щодо відстрочення або розстрочення, а також прощення кредиторами боргів боржника, яка оформляється угодою сторін. Мирова угода може бути прийнята на будь-якій стадії провадження у справі про банкрутство.

4. Ліквідація збанкрутілих підприємств

Загальні підстави припинення діяльності підприємств усіх видів і форм власності визначаються положеннями Господарського кодексу України. Таке припинення діяльності може відбутись:

- із власної ініціативи підприємця;
- на підставі рішення суду або господарського суду у випадках, передбачених законодавством;
- у разі закінчення строку дії ліцензії або її анулювання;
- на інших підставах, передбачених законодавчими актами України.

Причини ліквідації (припинення діяльності) підприємств та організацій можуть бути різними, головними є такі:

1. вартість майна боржника продовжує знецінюватися і бракує будь-якої можливості для її відновлення;
2. жодна юридична чи фізична особа не звернулася до відповідного органу із заявою про проведення реструктуризації або санації боржника;
3. жодний з поданих реструктуризаційних чи санаційних планів не було схвалено кредиторами;
4. запропонований план виходу підприємства (організації) з кризового стану з тих чи тих причин неможливо реалізувати.

Ліквідація підприємства за юридичними підставами може бути двох видів:

- добровільною;
- примусовою.

Юридичними підставами добровільного припинення діяльності підприємства є ініціатива власника підприємства або передбачені законом чи установчими документами обставини.

Примусово діяльність підприємства припиняється на підставі рішення суду про визначення його банкрутом.

Рішення про ліквідацію боржника може ухвалити суд з власної ініціативи чи на клопотання розпорядника майна, кредитора, зборів чи комітету кредиторів.

Відтак господарський суд приймає відповідну постанову про визнання боржника банкрутом, яка надсилається всім учасникам, причетним до цього процесу (засновнику визнаної банкрутом юридичної особи; власнику майна банкрута або вповноваженому ним органу; банку, клієнтом якого є банкрут; органу, що зареєстрував банкрута як суб'єкта підприємницької діяльності; усім кредиторам; усім учасникам угод, що в них боржник бере участь; усім учасникам арбітражного процесу; державній службі зайнятості; відповідним профспілковим органам). Цією постановою призначаються також ліквідатори з представників зборів кредиторів, банків, фінансових органів, а також з Фонду державного майна, якщо банкрутом визнано державне підприємство або організацію.

Призначені господарським судом ліквідатори утворюють ліквідаційну комісію, якій надаються широкі повноваження. До ліквідаційної комісії переходить право розпоряджання майном банкрута і всі його майнові права та обов'язки. Ліквідаційна комісія: управляє майном банкрута; здійснює інвентаризацію та оцінку майна; визначає ліквідаційну масу і розпоряджається нею; вживає заходів для стягнення дебіторської заборгованості; реалізує майно збанкрутілого підприємства (організації) і здійснює інші заходи, спрямовані на задоволення вимог кредиторів.

Ліквідаційною масою є майнові активи банкрута, на які, з метою погашення боргу, може бути звернене стягнення на вимогу кредиторів. Мається на увазі все майно боржника, що належить йому з права власності або повного господарського відання. Якщо суб'єкт банкрутства є засновником або учасником господарського товариства та відповідно власником частки в статутному фонді товариства, зазначена частка підлягає викупу або вилученню зі статутного фонду способом його зменшення; одержані кошти включаються до складу ліквідаційної маси. Орендоване майно виключається з ліквідаційної маси.

Оцінка ліквідаційної вартості збанкрутілого підприємства має певні особливості, зумовлені характером незвичайної ситуації. Головна особливість полягає в тім, що це активний вид оцінки, на підставі якої приймаються певні управлінські рішення, здійснюються певні практичні дії. Крім того, оцінка ліквідаційної вартості підприємства безпосередньо впливає на інтереси третьої сторони (крім замовників і оцінювачів), а саме: кредиторів, інвесторів, судових органів.

Для визначення ліквідаційної вартості активів використовуються дані балансу підприємства, розраховується ринкова вартість земельних ділянок, вартість інших активів за різними методами оцінки (акумуляції активів, порівняльним або ринковим, дохідним).

Визначення ліквідаційної маси здійснюється з метою реалізації активів банкрута і за необхідності майна інших осіб, які відповідають за його зобов'язаннями, для розподілу виручених коштів між кредиторами.

Визнання в установленому порядку боржника банкрутом має певні юридичні наслідки:

- припиняється підприємницька діяльність такого боржника (підприємства, організації);
- до ліквідаційної комісії переходить право розпоряджання майном банкрута і всі його майнові права та обов'язки;
- вважаються такими, що минули, строки всіх боргових зобов'язань банкрута;
- припиняється нарахування пені й відсотків на всі види заборгованості підприємства-банкрута (організації).

Рішення про продаж майна банкрута за погодженням зі зборами (комітетом) кредиторів приймає ліквідаційна комісія, яка визначає порядок продажу названого майна (склад, умови і строки придбання майна).

Реалізація майнових активів банкрута провадиться через викуп у разі надходження лише однієї пропозиції; якщо пропозицій надходить дві або більше, то призначається проведення конкурсу чи аукціону.

У світовій практиці загальноновживаними способами реалізації є такі: продаж одному чи кільком покупцям; продаж на аукціоні або з допомогою тендера; надання в оренду одному чи кільком орендарям усіх або частини майнових активів банкрута з дальшим розподілом коштів, виручених від оренди, між кредиторами; передання заставленого майна заставодержателю; залишення боржникові збиткового майна або такого, що має незначну цінність і не впливає на збільшення майнових активів. Можна використовувати й будь-які інші способи реалізації, затверджені в судовому порядку.

У разі, коли суб'єктом банкрутства є унітарне державне підприємство або господарське товариство, у статутному фонді якого переважна частка майна належить державі, проведення аукціону (конкурсу) здійснюється органом приватизації. У разі, коли суб'єктом банкрутства є юридична особа, заснована на недержавній формі власності, ліквідаційна комісія може або безпосередньо проводити аукціон, або доручити його проведення спеціалізованому ліцензованому підприємству (установі).

Усі форми продажу майна банкрута (через викуп, на аукціоні, за конкурсом) оформляються договорами купівлі-продажу, який укладається між ліквідаційною комісією від імені підприємства-банкрута та покупцем.

Ліквідаційна комісія за погодженням зі зборами (комітетом) кредиторів визначає послідовність реалізації об'єктів ліквідаційної маси та критерії їхнього відбору для продажу, оскільки допускається продаж як цілісних майнових комплексів, так і окремого індивідуально визначеного майна, об'єктів незавершеного будівництва або законсервованих об'єктів.

Кошти, одержані від продажу майна банкрута, спрямовуються на задоволення претензій кредиторів.

Вимоги, не задоволені за браком майна, вважаються погашеними. Не розглядаються і вважаються погашеними також вимоги, заявлені після закінчення строку, встановленого для пред'явлення претензій.

Майно (крім коштів державних підприємств-банкрутів), що залишилося

після задоволення вимог кредиторів і членів трудового колективу, передається власникові або відповідному органу приватизації для реалізації, якщо арбітражний суд прийняв ухвалу про ліквідацію юридичної особи-боржника. Кошти, що залишилися після задоволення державним підприємством-банкрутом вимог кредиторів і членів трудового колективу, зараховуються до відповідного позабюджетного фонду приватизації.

Після завершення реалізації майнових об'єктів, що входять до складу ліквідаційної маси і є необхідними для повного задоволення всіх вимог кредиторів, та розподілу виручених сум між кредиторами ліквідаційна комісія складає й подає в господарський суд ліквідаційний баланс.

У ліквідаційному балансі мають бути відображені показники обсягу майнових активів (ліквідаційної маси), дані їхньої інвентаризації, відомості про реалізацію об'єктів ліквідаційної маси з посиланням на укладені договори купівлі-продажу, а також суми розподілу виручених коштів поміж кредиторами.

Результати розгляду господарським судом ліквідаційного балансу становлять кінцевий етап ліквідаційної процедури. Господарський суд виносить ухвалу про затвердження ліквідаційного балансу в разі, коли ліквідаційна комісія належним чином здійснила заходи для виявлення та реалізації всіх майнових активів, що підлягали включенню до ліквідаційної маси, і в установленому порядку розподілила одержані суми між кредиторами.

Якщо за результатами ліквідаційного балансу після задоволення вимог кредиторів не залишилося майна і не надійшло будь-яких заперечень, господарський суд виносить ухвалу про ліквідацію цієї юридичної особи. У разі, коли господарський суд доходить висновку, що ліквідаційна комісія не виявила або не реалізувала всіх наявних майнових активів, необхідних для повного задоволення кредиторів, він виносить ухвалу про призначення нових ліквідаторів.

Нова ліквідаційна комісія знову здійснює всі етапи ліквідації підприємства.

Комітет кредиторів (за браком такого -- збори кредиторів) або будь-який окремий кредитор можуть опротестувати ліквідаційний баланс. Після розгляду заперечень господарський суд ухвалює рішення, щодо затвердження (не затвердження) балансу.

Після затвердження ліквідаційного балансу:

1. суд виносить ухвалу про ліквідацію юридичної особи боржника;
2. оприлюднює цю ухвалу;
3. звільняє ліквідаторів від виконання своїх обов'язків.

У разі незатвердження звіту суд може висунути вимогу про виправлення виявлених недоліків або, як уже було сказано, призначити нових ліквідаторів.

Отже, справа про банкрутство вважається закритою тільки після затвердження плану реструктуризації чи санації майна боржника або після затвердження ліквідаційного балансу.

Контрольні запитання

1. Що треба розуміти під економічною безпекою підприємства?
2. Дайте характеристику функціональних складових економічної безпеки підприємства?
3. В чому полягає сутність реструктуризації підприємства та які її завдання?
4. Які види реструктуризації підприємств Вам відомі?
5. Назвіть основні етапи реструктуризації підприємства.
6. Якими способами може здійснюватися реструктуризація підприємств?
7. Що є санація підприємства?
8. В яких випадках проводиться санація підприємства?
9. Назвіть основні причини та симптоми банкрутства.
10. Дайте характеристику основних етапів порушення справи про банкрутство.
11. Назвіть основні причини ліквідації підприємств.

Список літератури

Базова

1. Бойчик І.М Економіка підприємства: підручник. / І.М.Бойчик. – К.: Кондор - Видавництво, 2016.– 378 с.
2. Економіка підприємства : підручник / за заг. ред. д.е.н.,проф. Л. Г. Мельника. - Суми : Університетська книга, 2012. - 864 с.
3. Шваб Л.І. Економіка підприємства: підручник / Л.І. Шваб. – К.: Каравела, 2011. – 416 с.
4. Яркіна Н.М. Економіка підприємства : Навч. посіб. / Н. М. Яркіна. – Вид. 2-ге перероб. і доп. – К. : Видавництво Ліра-К, 2017. – 600 с.
5. Економіка підприємства : навч. посіб. / за ред. А. В. Шегди. – К. : Знання-Прес, 2011. – 651 с.
6. Гринчуцький В. І. Економіка підприємства. 2-ге видання. Навчальний посібник / В. І. Гринчуцький. – Видавництво "Центр навчальної літератури" : К., 2012. – 302 с.

Додаткова

7. Захарченко В. І. Економіка підприємства. Практикум. / В. І. Захарченко. – Видавництво "Центр навчальної літератури": К., 2012. – 144 с.
8. Ведерніков, М. Д. Нормування праці : навч. посібник / М. Д. Ведерніков, О. О. Чернушкіна. — Львів : Новий Світ-2000, 2013. — 372 с.
9. Грибалеv Н.П. Бизнес-план: практ. рук. /Н.П.Грибалеv, И.Г.Игнатьева.— СПб: Белл, 2011.— 160 с.
10. Лукашевич, В. М. Економіка праці та соціально-трудоvі відносини : навч. посібник / В. М. Лукашевич. — 2-ге видання, перероб. та доповн. : рис., табл. ; тестові завдання з дисципліни : — Львів : Новий Світ-2010. — 424 с.
11. Господарський кодекс України // Відомості Верховної Ради України. — 2003. — № 18–22.
12. Закон України “Про оплату праці” від 24.03.95 р. № 108/95 (із змін. і допов.).
13. Закон України “Про ціни і ціноутворення” від 03.12.90 р. № 507-ХІІ (із змін. і допов.).

Інформаційні ресурси

14. Сервер Верховної Ради України: [portal. Rada.gov.ua](http://portal.Rada.gov.ua).
15. Нормативні акти України: www.nau.kiev.ua.
16. Право. Україна : www.legal.cov.ua/cgi-bin/matrix.cgi/pravo.html.
17. Українське право : www.ukrpravo.com.
18. Інтернет-портал газети «Бізнес»: <http://www.business.kiev.ua>
19. Бібліотека корпоративного управління :[http //www.corpgov.net](http://www.corpgov.net)
20. ЛігаБізнесІнформ : www.liga.net.

21. Економіка підприємства - Покропивний С. Ф. / [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://ageofbook.com/study-materials/economy-of-enterprise/2176-ekonomika-pidpriyemstvapakropivnijj-s-f.html>
22. Економіка підприємства - Макаровська Т. П. / [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://ageofbook.com/study-materials/economy-of-enterprise/1282-ekonomika-pidpriyemstvamakarovska-t-p.html>
23. Складенко В.К Економіка підприємства / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.e-knigka.org.ua/2007/10/19/jekonomika_predprijatija.html.

З М І С Т

Вступ	3
1 Лекція 1 Класифікація і структура підприємств. Об'єднання підприємств, загальна характеристика і особливості діяльності.....	4
2 Лкція 2 Суть, види та функції капіталу. Загальна характеристика виробничих фондів підприємства. Амортизація основних фондів, методи амортизації.....	11
3 Лекція 3 Оборотні фонди і оборотні засоби: сутність, склад. Нормування оборотних фондів підприємства.....	29
4 Лекція 4 Персонал підприємства, його склад і структура.....	37
5 Лекція 5 Продуктивність праці: сутність, методи вимірювання та фактори зростання.....	47
6 Лекція 6 Мотивація трудової діяльності. Економічна сутність оплати праці	50
7 Лекція 7 Форми і системи оплати праці.....	72
8 Лекція 8 Прогнозування й регулювання діяльності підприємства. Класифікація методів планування.....	81
9 Лекція 9 Бізнес-планування, його призначення і роль в системі передбачення перспектив розвитку господарської діяльності.....	103
10 Лекція 10 Поняття витрат та собівартості продукції. Класифікація витрат і структура собівартості.....	109
11 Лекція 11 Характеристика фінансової діяльності підприємства. Формування і використання прибутку.....	113
12 Лекція 12 Банкрутство підприємств як економічне явище. Ліквідація збанкрутілих підприємств.....	122
Література.....	131

