

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	4
1. Персонал организации и пути повышения эффективности использования рабочей силы.....	5
1.1 Сущность и состав персонала организации.....	5
1.2 Показатели эффективности использования персонала.....	9
1.3 Пути повышения эффективности используемой рабочей силы (персонала).....	
2. Расчет технико-экономических показателей .....	20
2.1 Трудовые ресурсы организации.....	20
2.1.1 Понятие и показатели производительности труда.....	20
2.1.2 Расчет показателей использования трудовых ресурсов.....	20
2.2 Основные средства организации.....	21
2.2.1 Понятие и состав основных средств.....	21
2.2.2 Расчет показателей использования основных средств.....	21
2.2.3 Расчет амортизационных отчислений.....	24
2.3 Оборотные средства организации.....	26
2.3.1 Понятие и состав оборотных средств.....	26
2.3.2 Расчет показателей использования оборотных средств.....	26
2.4 Себестоимость продукции.....	27
2.4.1 Себестоимость как экономическая категория, её виды.....	27
2.4.2 Расчет себестоимости продукции методом калькуляции.....	27
2.5 Формирование отпускной цены в организации.....	32

2.5.1 Понятие и значение цены.....	32
2.5.2 Расчет отпускной цены методом прямого счета.....	32
2.6 Прибыль организации.....	33
2.6.1 Понятие и виды прибыли.....	33
2.6.2 Расчет прибыли организации. Определение чистой прибыли.....	33
2.7 Показатели рентабельности продукции.....	35
2.8 Техничко–экономические показатели работы организации.....	36
Заключение.....	38
Список используемых источников .....	40
Приложение А.....	41

## **ВВЕДЕНИЕ**

Актуальность данной темы обоснована важностью для обеспечения эффективной работы предприятия. Так как именно человеческий фактор в большей степени влияет на повышение производительности труда.

Повышение эффективности использования рабочей силы на предприятии во многом означает повышение производительности труда. К факторам роста производительности труда относятся: уровень развития науки, организация производства, производственный опыт, повышение квалификации работников, материальное и моральное стимулирование труда, совершенствование и модернизация оборудования. Обеспечение эффективного функционирования деятельности предприятия во многом зависит от рационального сочетания таких факторов.

Целью курсовой работы является изучение такой экономической категории, как персонал организации и пути повышения эффективности использования рабочей силы. Расчет технико-экономических показателей.

Задачами работы являются:

1. Исследовать персонал организации и пути повышения эффективности использования рабочей силы.
2. Изучить сущность и состав персонала организации.
3. Исследовать показатели эффективности использования персонала.
4. Исследовать пути повышения эффективности используемой рабочей силы (персонала).
5. Рассчитать технико-экономические показатели деятельности организации и сделать вывод по эффективности ее работы.

При написании курсовой работы было использовано 10 источников литературы.

# 1. Персонал организации и пути повышения эффективности использования рабочей силы

## 1.1 Сущность и состав персонала организации

Персонал (от лат. *persona* — личность) — это совокупность всех работников предприятия, занятых трудовой деятельностью, а также состоящих на балансе (входящих в штатный состав), но временно не работающих в связи с различными причинами (отпуск, болезнь, присмотр за ребенком и т. д.); это совокупность трудовых ресурсов, которые находятся в распоряжении предприятия и необходимы для исполнения определенных функций, достижения целей деятельности и перспективного развития.

В Беларуси персонал делится по следующим классификационным признакам:

по функциям, выполняемым в производственном процессе;

по характеру фактической деятельности;

по принципу участия в технологическом процессе;

по сроку работы.

По функциям, выполняемым в производственном процессе выделяют шесть категорий персонала:

Рабочие (основные и вспомогательные);

Инженерно-технические работники;

Служащие;

Младший обслуживающий персонал;

Ученики;

Охрана.

По характеру фактической деятельности (роду занятий): в данном случае основанием для отнесения работника к категории ИТР служит не образование, а занимаемая должность.

По принципу участия работников в технологическом процессе: рабочие

подразделяются на основных и вспомогательных, а ИТР – на руководителей, специалистов и технических исполнителей.

По сроку работы: постоянные, сезонные и временные работники.

Отдельная классификация имеется для служащих. В государственных органах работают государственные служащие. К государственным служащим относятся граждане Беларуси, выполняющие обязанности по государственной должности за денежное вознаграждение, выплачиваемое из средств государственного бюджета или средств бюджета соответствующего субъекта Беларуси.

Классификация государственных должностей (табель о рангах) предусматривает:

Основное различие между государственными служащими и работниками частного сектора заключается в характере выполнения задач. Деятельность госслужащих протекает в рамках устава и регламента, а наемные работники находятся в договорных отношениях со своим работодателем.

В последние годы наметилась тенденция к использованию отдельных элементов классификации персонала, принятой в западных странах.

В индустриально развитых странах существует несколько иное деление работников на категории.

Различают следующие категории:

Top management, т.е. высшее звено управления (президент или генеральный директор, члены правления);

Middle management – среднее звено управления (руководители управлений и самостоятельных отделов);

Lower management – низшее звено управления (руководители подотделов, мастера, бригадиры);

Инженерно-технический персонал и конторские служащие («белые воротнички»);

Рабочие, занятые физическим трудом («синие воротнички»);

Работники социальной инфраструктуры («серые воротнички»).

Американское законодательство делит наемный персонал на две основные категории: рядовые исполнители и «представители администрации», т.е. весь управленческий персонал. Это обусловлено тем, что юридическое право на профсоюзную деятельность представлено только рядовым исполнителем.

Персонал является важнейшей частью предприятия и имеет сложную взаимосвязанную структуру.

Штатная структура персонала определяет состав должностей постоянных сотрудников организации.

Функциональная структура персонала характеризует распределение полномочий и ответственности сотрудников.

Социальная структура характеризует трудовой коллектив предприятия как совокупность групп, классифицированных по полу, возрасту, национальному и социальному составам, уровню образования, семейному положению.

Знание социальной структуры коллектива необходимо для принятия обоснованных [стратегических решений по развитию предприятия](#), совершенствованию системы управления.

Квалификация – это совокупность знаний и практических навыков, позволяющих выполнять работы определенной сложности.

По уровню квалификации рабочие делятся на:

неквалифицированных;

малоквалифицированных;

высококвалифицированных.

Квалификация рабочих определяется разрядами.

Специалисты делятся по квалификационным категориям:

специалист 1,2,3, категории;

без категории.

Руководители распределяются по структурам и звеньям управления.

По структурам управления руководители подразделяются:

на линейных;

функциональных.

По звеньям управления руководитель подразделяются:

высшего;

среднего;

низшего.

К менеджерам разного уровня относятся руководители всех звеньев управления, а так же специалисты управленческих служб:

менеджеры по рекламе;

персоналу;

сбыту и др.

Под структурой управления понимается упорядоченная совокупность устойчиво взаимосвязанных элементов, обеспечивающих функционирование и развитие организации как единого целого.

Ясно, что управление производством осуществляется через человека: через людей вносятся определенные коррективы в техническую, технологическую и организационную стороны процесса производства. Но и сами работники являются объектом управления. Это касается, прежде всего количества и качества рабочей силы, формирования трудового потенциала, его развития и использования, мотивации трудового поведения, трудовых и личностных отношений и т.д. И чтобы раскрыть содержание этого специфического вида управленческой деятельности, уточним сначала, что является объектом и субъектом управления.

Объект управления - это отдельный работник, а также некая их совокупность, выступающая как трудовой коллектив. Совокупность работников может включать как весь персонал предприятия (организации, фирмы), на который распространяются управленческие решения общего характера, так и персонал структурного подразделения (отдела, цеха) или производственной ячейки (бригады). Отличительная особенность группы работников как объекта управления состоит в определенной взаимоувязке деятельности работников благодаря общим целям, что и

характеризует их как коллектив.

В качестве субъектов управления персоналом выступают группа специалистов, выполняющих соответствующие функции в качестве работников кадровой службы, а также руководители всех уровней, выполняющие функцию управления по отношению к своим подчиненным.

В литературе можно встретить примеры различного толкования понятия "управление персоналом". Одни авторы в определении оперируют целью и методами, с помощью которых можно этой цели достигнуть, т.е. акцентируют внимание читателя на организационной стороне управления. Другие в определении делают упор на содержательную часть, отражающую функциональную сторону управления. Типичным примером первого подхода может служить определение, данное В. П. Галенко: "Управление персоналом - это комплекс взаимосвязанных экономических, организационных и социально-психологических методов, обеспечивающих эффективность трудовой деятельности и конкурентоспособность предприятий".

Другой подход отражен в определении управления персоналом, принятом в немецкой школе менеджмента: "Управление персоналом (менеджмент персонала, экономика персонала) - область деятельности, важнейшими элементами которой являются определение потребности в персонале, привлечение персонала (вербовка и отбор персонала), задействование в работе, высвобождение, развитие, [контроль персонала](#), а также структурирование работ, политика вознаграждений и социальных услуг, политика участия в успехе, управление затратами на персонал и руководство сотрудниками".

Таким образом, главное, что составляет сущность управления персоналом, - это системное, планомерно организованное воздействие с помощью взаимосвязанных организационно-экономических и социальных мер на процесс формирования, распределения, перераспределения рабочей силы на уровне предприятия, на создание условий для использования трудовых качеств работника (рабочей силы) в целях обеспечения эффективного функционирования предприятия и всестороннего развития занятых на нем работников.

Существо любой деятельности может быть охарактеризовано конкретным перечнем составляющих ее работ или ее составными элементами.

Содержание системы управления персоналом составляет:

определение потребности в кадрах с учетом стратегии развития предприятия, объема производства продукции, услуг;

формирование численного и качественного состава кадров (система комплектования, расстановка);

кадровая политика (взаимосвязь с внешним и внутренним рынком труда, высвобождение, перераспределение и переподготовка кадров);

система общей и профессиональной подготовки кадров;

адаптация работников на предприятии;

оплата и стимулирование труда, система материальной и моральной заинтересованности;

оценка [деятельности и аттестация кадров](#), ориентация ее на поощрение и продвижение работников по результатам труда и ценности работника для предприятия;

система развития кадров (подготовка и переподготовка, повышение гибкости в использовании на производстве, обеспечение профессионально квалификационного роста через планирование рабочей (трудовой) карьеры;

межличностные отношения между работниками, между работниками, администрацией и общественными организациями;

деятельность многофункциональной кадровой службы как органа, ответственного за обеспечение предприятия рабочей силой и за надежную социальную защиту работника.

Целями системы управления персоналом предприятия (организации) являются:

повышение конкурентоспособности предприятия в рыночных условиях;

повышение эффективности производства и труда, в частности достижение максимальной прибыли;

обеспечение высокой социальной эффективности функционирования коллектива.

Успешное выполнение поставленных целей требует решения таких задач, как:

обеспечение потребности предприятия в рабочей силе в необходимых объемах и

требуемой квалификации;

достижение обоснованного соотношения между организационно-технической структурой производственного потенциала и структурой трудового потенциала;

полное и эффективное использование потенциала работника и производственного коллектива в целом;

обеспечение условий для высокопроизводительного труда, [высокого уровня его организованности](#), мотивированности, самодисциплины, выработка у работника привычки к взаимодействию и сотрудничеству;

закрепление работника на предприятии, формирование стабильного коллектива как условие окупаемости средств, затрачиваемых на рабочую силу (привлечение, развитие персонала);

обеспечение реализации желаний, потребностей и интересов работников в отношении содержания труда, условий труда, вида занятости, возможности профессионально-квалификационного и должностного продвижения и т.п.;

согласование производственной и социальных задач (балансирование интересов предприятия и интересов работников, экономической и социальной эффективности);

повышение эффективности управления персоналом, достижение целей управления при сокращении издержек на рабочую силу.

Эффективность управления персоналом, наиболее полная реализация поставленных целей, во многом зависят от выбора вариантов построения самой системы управления персоналом предприятия, познания механизма его функционирования, выбора наиболее оптимальных технологий и методов работы с людьми.

## 1.2 Показатели эффективности использования персонала

Рабочая сила, как трактуется в курсе экономической теории, - это совокупность физических и умственных способностей человека, его способность к труду. В условиях рыночных отношений; способность к труду; делает рабочую силу товаром. Но это не обычный товар. Его отличие от других товаров состоит в том, что он, во-первых, создает стоимость больше, чем он стоит, во-вторых, без его привлечения невозможно осуществлять любое производство, в-третьих, от него во многом зависят степень (эффективность) использования основных и оборотных производственных фондов, экономика хозяйствования в целом.

При изучении показателей трудовых ресурсов в первую очередь обращается внимание на то, как организация обеспечена необходимым персоналом. С этой целью рассматриваются:

состав и структура промышленно-производственного персонала;

обеспеченность организации и ее подразделений рабочими, административно-управленческим персоналом;

обеспеченность квалификационным составом работающих;

движение рабочей силы.

На структуру персонала организации оказывают влияние особенности производства, его специализация и масштабы производственного процесса, то есть удельный вес каждой категории работающих зависит от развития техники, технологии и организации производства.

Так, например, повышение организационно-технического уровня производства способствует относительному сохранению численности служащих и росту рабочих в общей численности организации, а совершенствование техники, технологии и организации производства приводит к сокращению работников вспомогательных производств и росту основных рабочих.

В ходе анализа обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами необходимо выяснить, привело ли большое количество рабочих к дополнительному выпуску продукции.

Уменьшение количества рабочих может оцениваться как положительный фактор, если это произошло в результате повышения уровня механизации труда.

При рассмотрении состава рабочей силы необходимо проанализировать изменение удельного веса вспомогательных рабочих в общей численности работающих. При этом необходимо ответить на вопрос: как выполняется в организации задание по сокращению применения ручного труда, которое может устанавливаться в виде показателя удельного веса численности рабочих, занятых ручным трудом, по отношению к общей численности рабочих по состоянию на конец каждого отчетного года. Таким образом, вывод о выполнении задания по сокращению применения в организации ручного труда делается на основе сопоставления удельного веса численности вышеуказанных рабочих за предыдущие отчетные годы.

При анализе численности и движения рабочих, кроме того, что устанавливается показатель абсолютного отклонения по численности рабочих, определяется также относительное отклонение численности рабочих от планового показателя и предыдущего отчетного периода в связи с изменением объема выпускаемой продукции, для чего исчисляются следующие показатели:

коэффициент изменения объема продукции, определяемый путем деления фактического выпуска продукции на плановый выпуск продукции;

плановая численность персонала, скорректированная на коэффициент изменения выпуска продукции;

разница между фактической численностью персонала и плановой, скорректированной на коэффициент изменения выпуска продукции.

При анализе численности рабочей силы следует учитывать, что ее недостаток приводит к отступлению от установленной технологии и непроизводительным выплатам, а излишек - к недогрузке рабочих и использованию рабочей силы не по прямому назначению и снижению производительности труда.

Анализ работающих по численному составу решает две задачи:

позволяет установить общий численный состав работающих;

сопоставить его с потребностями предприятия. Среднестатистический состав работающих  $C_p$  устанавливается за определенный срок и рассчитывается как средневзвешенная величина:

$$C_p = (Ч_{Сн} + Ч_{Ск}) / 2 \quad (1)$$

где  $Ч_{Сн}$  - численный состав в начальный период;

$Ч_{Ск}$  - численный состав в конечный период.

Определение численного состава имеет свои особенности и включает расчеты:

общего численного состава работающих - складывается из наемных рабочих всех категорий по договорам, контрактам и временных работников;

списочного состава работающих, [числящимся по приказам или вписанных](#) в регистрационные книги - получается путем исключения из общей численности работников, находящихся в длительных отпусках без оплаты или проходящих военную службу;

численного состава работников - определяется путем исключения из списочного состава работающих всех отсутствующих по любым причинам;

численного состава, участвующего в работе, определяется путем исключения из списочного состава временно нетрудоспособных.

Отбор персонала имеет юридические ограничения, заданные Трудовым кодексом РФ. Анализ структуры персонала может проводиться по многим параметрам. Наиболее важными параметрами считаются структура численного состава по стажу, полу, профессиональным характеристикам.

Анализ структуры персонала по рабочему стажу производится при приеме на работу преимущественно новых работников и при оценке текучести кадров.

Изучение структуры рабочего персонала по стажу имеет важное значение для определения стратегии предприятия по найму.

Уравновешенная структура персонала по рабочему стажу (не слишком молодая, не слишком старая) свидетельствует о политике осмысленного выбора работников.

Анализ структуры предприятия по полу позволяет, если структура имеет сильную «деформацию», выявить ее особенности.

Анализ структуры персонала предприятия по профессиональным характеристикам служит основой для более глубокого описания каждой категории. Анализ должен позволить оценить выполняемые работы с учетом их сложности и необходимости специального образования для кадров высшего, среднего и низшего уровней.

В ходе анализа численности рабочей силы необходимо выявить реальное положение дел с обеспеченностью организации кадрами. На основе сопоставления показателей среднего [разряда рабочих и среднего разряда работ](#) можно определить соответствие квалификации рабочих сложности выполняемых ими работ.

Квалификационный состав рабочих, являясь обобщающим показателем, характеризует показатель среднего тарифного разряда работающих, расчет которого осуществляется путем деления произведения численности рабочих каждого разряда на тарифный коэффициент соответствующего разряда на численность рабочих каждого разряда, а именно:

$$\text{СТК} = \text{ЧР} \times \text{ТК} / \text{ЧР} \text{ (2)}$$

Где СТК - средний тарифный коэффициент; ЧР - численность рабочих каждого разряда;

ТК - тарифный коэффициент каждого разряда.

Анализ обеспеченности по уровню квалификации производится сопоставлением среднего фактического коэффициента рабочих той или иной специальности со средним коэффициентом фактически выполненных работ.

Если фактический средний тарифный разряд рабочих ниже планового, а тем более ниже среднего тарифного разряда работ, то можно сделать следующие выводы: качество продукции (работ, услуг) и ее конкурентоспособность снижаются, затраты на производство и реализацию продукции повышаются.

Если средний разряд рабочих выше среднего тарифного разряда работ, то можно сделать следующий вывод: имеют место непроизводительные расходы (влекущие повышение себестоимости продукции и снижение прибыли) в связи с доплатами рабочим за их использование на менее квалифицированных работах.

Это увеличивает себестоимость и снижает прибыль.

Существенной предпосылкой роста производительности труда и эффективности производства является стабильность состава кадров.

Изменение в

составе рабочих по возрасту, стажу работы и образованию происходит вследствие

движения рабочей силы. [Движение рабочей силы и его динамики является](#) важнейшим объектом анализа.

Изменение численности работающих, связанное с их приемом и увольнением, независимо от причин выбытия и источников пополнения, называют оборотом рабочей силы. Для оценки качества работы с кадрами используется система показателей, характеризующих движение рабочей силы и детализирующих особенности этого оборота.

В процессе анализа должны быть выявлены резервы сокращения потребности в трудовых ресурсах за счет рационального использования рабочей силы, роста производительности труда, интенсификации производства и т. д.

В том случае, если имеет место расширение деятельности, то есть хозяйствующий субъект увеличивает производственную деятельность, создает рабочие места, необходимо определить дополнительную потребность в трудовых ресурсах и источники их привлечения.

Одним из важнейших условий выполнения плана производства, увеличения выработки продукции на каждого члена трудового коллектива, а также рационального использования трудовых ресурсов является экономное и эффективное использование рабочего времени. От того, насколько полно и рационально используется рабочее время, зависят эффективность работы, выполнение всех технико-экономических показателей. Поэтому анализ использования рабочего [времени является важной составной частью](#) аналитической работы на промышленном предприятии.

Полноту использования трудовых ресурсов можно оценить по количеству отработанных дней и часов одним работником за анализируемый период времени, а также по степени использования фонда рабочего времени. Такой анализ проводится по каждой категории работников, по каждому производственному подразделению и в целом по предприятию.

Фонд рабочего времени зависит от численности рабочих, количества

отработанных дней одним рабочим в среднем за год и средней продолжительности рабочего дня:

$$\text{ФРВ} = \text{КР} * \text{Д} * \text{П} \text{ (3)}$$

где ФРВ - фонд рабочего времени;

КР - численность рабочих;

Д - количество отработанных дней одним рабочим в среднем за год;

П - средняя продолжительность рабочего дня.

Если фактически одним рабочим отработано меньше дней и часов, чем предусматривалось планом, то можно определить сверхплановые потери рабочего

времени: целодневные (ЦДП) и внутрисменные (ВСП):

$$\text{ЦДЛ} = (\text{Дф} - \text{Дпл}) * \text{КРфПпл} \text{ (4)}$$

$$\text{ВСП} = (\text{Пф} - \text{Ппл}) * \text{Дф} * \text{КРф} \text{ (5)}$$

где ЦДП - целодневные сверхплановые потери рабочего времени;

ВСП - внутрисменные сверхплановые потери рабочего времени

Для выявления причин целодневных и внутрисменных потерь рабочего времени сопоставляются данные фактического и планового баланса рабочего времени. Они могут быть вызваны разными объективными и субъективными обстоятельствами, не предусмотренными планом: дополнительными отпусками с разрешения администрации, заболеваниями рабочих с временной потерей трудоспособности, прогулами, простоями из-за неисправности оборудования, машин, механизмов, из-за отсутствия работы, сырья, материалов, электроэнергии, топлива и т.д. Каждый вид потерь анализируется, более подробно, особенно те, которые зависят от предприятия. Уменьшение потерь рабочего времени по причинам, зависящим от трудового коллектива, является резервом увеличения производства продукции, который не требует дополнительных капитальных вложений и позволяет быстро получить отдачу.

### **1.3. Пути повышения эффективности используемой рабочей силы (персонала)**

Использование [персонала представляет собой комплекс мероприятий](#), направленных на обеспечение условий для наиболее эффективной реализации творческого и физического трудового потенциала работников.

Использование персонала должно отвечать целям организации, не ущемлять интересы личности и обеспечивать строгое соблюдение законодательства о труде в процессе этой работы.

Система использования персонала в организации должна быть такой, чтобы работники могли давать наибольшую отдачу на своем рабочем месте.

Основные принципы рационального использования персонала требуют:

обеспечения рациональной занятости работников;

обеспечения стабильной и равномерной загрузки работников в течение рабочего периода (дня, недели, месяца, года);

обеспечения соответствия трудового потенциала работника, его квалификации, психофизиологических данных требованиям рабочих мест, производства в целом;

периодического перехода работника с одного рабочего места на другое (в течение недели, месяца и т.д.), обеспечивающего разнообразие выполняемых работ и возможность гибкого маневрирования в процессе производства;

обеспечения максимальной возможности выполнения на рабочем месте разнообразных операций, осуществление которых включало бы в работу различные группы мышц и обеспечивало чередование нагрузок на различные части тела и органы чувств человека.

Сбалансированность числа рабочих мест и численности работников достигается посредством правильной расстановки работников, а также через усиление внутриорганизационной мобильности, предполагающей трудовые перемещения, перераспределение, ротацию работников.

Расстановка кадров заключается в рациональном распределении состава кадров по структурным подразделениям организации.

Она должна осуществляться с учетом специфики производства, соответствия психофизиологических качеств человека содержанию выполняемой работы. При этом преследуются две цели: а) формирование активно действующих трудовых коллективов в рамках структурных подразделений и б) [перспективность расстановки кадров](#), способствующая их росту.

При расстановке кадров необходимо соблюдение следующих принципов:

соответствия;

перспективности;

сменяемости.

Принцип соответствия означает соответствие нравственных и деловых качеств претендентов требованиям замещаемых руководящих должностей.

В применении принципа перспективности должно учитываться несколько условий:

установление возрастного ценза для различных категорий должностей;

определение продолжительности периода работы в одной должности, на одном и том же участке работы;

возможность изменения профессии или специальности, организация систематического повышения квалификации; состояние здоровья.

В каждой организации могут быть выработаны и другие условия, задача состоит лишь в том, чтобы они способствовали применению принципа сменяемости, так как застой (старение) кадров, связанный с длительным пребыванием в одной и той же должности, имеет негативные последствия для деятельности организации.

Внутриорганизационные трудовые перемещения обусловлены прежде всего потребностями самой организации, которая представляет собой сложную социально-техничко-экономическую систему рабочих мест, постоянно изменяющуюся под влиянием научно-технического прогресса. Поэтому каждая организация располагает возможностями для установления большего соответствия между требованиями рабочих мест и [качественно развивающейся рабочей силой](#), а также для удовлетворения разнообразных потребностей работников.

Наиболее распространены следующие причины трудовых перемещений:

предоставление работнику работы, которая ему больше соответствует;

предоставление ему работы, которая больше его удовлетворяет;

содействие освоению работником смежной специальности, с тем чтобы обеспечить взаимозаменяемость сотрудников;

расширение опыта работника с целью, например, назначить рядового работника мастером, а управляющего низшего звена перевести на должность руководителя среднего или более высокого уровня.

Диапазон этих перемещений определяется: у рабочих - дифференциацией профессий и труда разной степени квалификации, у специалистов и служащих — дифференциацией профессий и должностей. Перемещения могут быть межпрофессиональными, междолжностными, перемещениями из одной категории персонала в другую (из рабочих в служащие или из служащих в рабочие).

Такой процесс микроперемещений характерен для современного производства с расширяющейся сферой коллективной организации труда и со все большим распространением совмещения профессий.

Лучшему использованию персонала должна способствовать и ротация кадров, т. е. регулярная сменяемость их в соответствии с принципом “найти нужному работнику нужное место”.

При ротации характер работы может меняться коренным образом, и в таких случаях формируется работник с квалификацией широкого профиля, необходимый в будущем как руководитель производства.

Внутриорганизационную мобильность персонала следует сочетать с [определенной степенью стабильности рабочих мест](#), являющейся необходимым условием роста производительности при использовании новой капиталоемкой техники и повышении требований к качеству продукции.

В организациях широкое распространение получают нестандартные формы занятости: частичная, временная занятость, надомничество. Использование подобных форм занятости не только дает организации возможность гибкого маневрирования в процессе производства, но и отвечает потребностям некоторых категорий работников в гибкой организации труда в связи с состоянием здоровья, а также с настоятельной потребностью совместить работу с выполнением других социальных обязанностей (уход за детьми, престарелыми, инвалидами; работа в семье; обучение).

В Великобритании, например, от 45 до 51% компаний осуществили менее жесткие разграничения между специальностями: предоставили производственным рабочим возможность производить рутинные ремонтные операции, а квалифицированным — функции других квалифицированных рабочих или вообще отменили разделение труда между рабочими, техниками и служащими. Гибкость использования персонала проявляется также: в гибком режиме рабочего времени: гибкий рабочий год, сжатая рабочая неделя, гибкие графики рабочего времени вплоть до гибкости всего периода активной трудовой жизни, включая возможность оплачиваемых перерывов в ней для повышения общеобразовательного и квалификационного уровней; в изменении сферы организации труда, что находит наибольшее выражение в ротации рабочих мест, обогащении труда, создании автономных бригад, [делегировании ответственности сверху вниз](#), участии работников в управлении и т.п.

Качественная сбалансированность рабочих мест и работников как фактор рационального использования персонала означает достижение соответствия между возрастающими требованиями производства и качественно развивающейся рабочей силой.

Современное производство предъявляет к исполнителю не только новые профессионально-квалификационные, но и более сложные психофизиологические требования, такие, как необходимость повышенного внимания, оперативного мышления, скорости принятия решения, длительного напряжения памяти, широты поля зрения, быстроты и точности реакций, нервно-психологической выносливости. Учет этих требований крайне необходим в связи с риском профессиональных заболеваний, производственного травматизма, ранней инвалидности. Заметим, что ситуация в этой сфере в России крайне неблагоприятна: ежегодно регистрируются более 11 тыс. первично пострадавших от профессиональных заболеваний. Поданным НИИ труда, 40 — 60% заболеваемости с временной утратой трудоспособности связано с неблагоприятными условиями и организацией труда, что оказывает прямое и косвенное негативное воздействие на работоспособность человека.

Среди предпосылок повышения эффективности использования персонала, [связанных с организацией и условиями труда](#), основными являются следующие:

1. Эффективное использование интеллектуальных, организаторских, творческих возможностей работников через улучшение социально-экономического содержания труда, посредством его обогащения, гуманизации, исключения монотонности и бессодержательности,

объединения разрозненных элементов работы в работу, более соответствующую требованиям высокообразованной личности.

2. Возрастающая необходимость обеспечения безопасности и надежности производственных процессов.

Оценка реального трудового потенциала работника позволяет дифференцированно подходить к проблеме включения в систему занятости в организации работников с различным уровнем трудоспособности на различных этапах их жизненного цикла.

При этом работники с пониженным уровнем трудоспособности (а среди них — лица пенсионного и предпенсионного возраста, инвалиды, женщины, имеющие малолетних детей, учащаяся молодежь) рассматриваются как существенный дополнительный источник рабочей силы в условиях напряженности с балансом трудовых ресурсов в современном обществе.

Центральной проблемой при использовании названных категорий работников является правильный подбор для них рабочих мест, которые соответствовали бы, с одной стороны, их способностям, умениям, навыкам, профессиональному опыту, с другой — состоянию здоровья и уровню работоспособности.

В зависимости от возможностей конкретного работника, нуждающегося в льготном режиме работ, существует четыре варианта решения проблемы его использования:

изменение рабочего задания;

изменение условий труда;

изменение режимов труда и отдыха;

предоставление принципиально иной работы.

Правильность принятого решения во многом зависит от четкого представления о том, каким должен быть льготный режим работы. Например, если человеку противопоказано находиться в условиях загазованности, он должен выполнять работу (определенной тяжести и сложности) на свежем воздухе. То есть требуется найти оптимальный вариант согласования между рабочим заданием, условиями труда, режимом труда.

Комплексное радикальное решение проблемы использования лиц с пониженной трудоспособностью заключается в создании в организациях

специализированных рабочих мест (в перспективе целых цехов, мастерских) с льготным режимом работы и условиями труда, адекватными физическим и психическим возможностям таких работников. При этом речь идет не о пониженных требованиях на рабочем месте, а о соответствии работника нормальным требованиям, которые учитывали бы объективные данные работника и в целом способствовали сохранению его работоспособности. Только в таком случае работник принесет ощутимую пользу и организации, и себе. [3, с. 375 ]. Из всего вышеперечисленного следует, что состояние и эффективное использование трудовых ресурсов прямо влияет на конечные результаты хозяйственной деятельности предприятий.

## **2 Расчет технико-экономических показателей**

### **2.1 Трудовые ресурсы организации**

#### **2.1.1 Понятие и показатели производительности труда**

Производительность труда – это эффективность использования трудовых ресурсов организации. В настоящее время различают несколько показателей эффективности затрат труда.

Измерить производительность труда можно исходя из количества продукции, произведенной в единицу времени (выработка), или количества времени, затраченного на производство единицы продукции (трудоемкость).

Для этого используются два показателя:

выработка

трудоемкость.

Выработка – это показатель количества продукции, произведенного в единицу рабочего времени или приходящегося на одного среднесписочного работника. Представлена показателя годовой, дневной и часовой выработки.

Трудоемкость – представляет собой показатель индивидуальной производительности труда, который характеризует затраты рабочего времени на производство единицы продукции.

#### **2.1.2 Расчет показателей использования трудовых ресурсов**

Основными показателями эффективности использования трудовых ресурсов являются следующие показатели:

1. Среднегодовая выработка в стоимостном выражении, которая рассчитывается по формуле(6):

$$ГВ = \frac{ВП}{Ч_{ппп}} \quad (6)$$

где  $ВП$  – объём выпущенной продукции в стоимостном выражении, руб.;

$Ч_{\text{ппп}}$  – численность промышленно–производственного персонала, чел.

$$ГВ = 48900/170 = 287,64$$

2) Среднедневная выработка, которая определяется по формуле(7):

$$ДВ = \frac{ВП}{Ч_{\text{ппп}} \times Д_{\text{р}}}, \quad (7)$$

где  $Д_{\text{р}}$  – число рабочих дней, дни.

$$ДВ = 48900/256 * 170 = 32472.6 \text{ руб./чел.-дней}$$

1.

Среднечасовая выработка, рассчитываемая по формуле(8):

$$ЧВ = \frac{ВП}{Ч_{\text{ппп}} \times Д_{\text{р}} \times t_{\text{см}}}, \quad (8)$$

где  $ВП$  – объём выпущенной продукции в стоимостном выражении, руб.;

$t_{\text{см}}$  – продолжительность рабочей смены, часы.

$$ЧВ = 48900/256 * 8 = 1528,125 \text{ руб./чел.-часы}$$

Полученные данные внесены в таблицу 1.

Таблица 1 – Показатели [использования производительности труда](#)

<b>Показатели</b>	<b>Значение</b>
Среднегодовая выработка, руб./чел.	287.64
Среднедневная выработка, руб./чел.- дн.	32472
Среднечасовая выработка, руб./чел.- час.	1528.125

Исходя из данных в таблице 1, видно, что объём выпуска продукции зависит от численности промышленно-производственного персонала и среднегодовой выработки одного рабочего.

## 2.2 Основные средства организации

### 2.2.1 Понятие и состав основных средств

Основные средства представляют собой совокупность материально-вещественных ценностей, сохраняющих свою натуральную форму и используемых организацией в хозяйственной деятельности в течение длительного периода времени.

1. Здания – [производственные и непроизводственные корпуса](#), жилые здания;
2. Сооружения – гидротехнические сооружения, мосты, подвесные дороги;
3. Передаточные устройства – с их помощью передается энергия различных видов, жидкие и газообразные вещества (кабельные линии, газопроводы, электросети, трубопроводы);
4. Машины и оборудование;
5. Транспортные средства – железнодорожный подвижной состав, [морской и речной флот](#), производственный и коммунальный транспорт;
6. Инструмент – бурильные и отбойные молотки, электродрели;
7. Производственный инвентарь и принадлежности – контейнеры, инвентарь гостиниц, верстаки, рабочие столы;
8. Хозяйственный инвентарь и принадлежности – шкафы, негораемые ящики, ковры;
9. Рабочий и продуктивный скот – лошади и другой скот кроме оленей и волов;
10. Многолетние насаждения – вишня, слива, виноградники;
11. Прочие основные средства – животные цирков, зоопарков, библиотечные фонды, музейные ценности.

### **2.2.2 Расчёт показателей использования основных средств**

При начислении амортизации, расчете показателей эффективности

использования основных средств, расчете показателей движения основных средств используется среднегодовая стоимость основных средств. Для расчёта среднегодовой стоимости основных средств заполнена таблицу 2.

Таблица 2 – Среднегодовая стоимость основных средств в рублях

<u>Стоимость <b>основных средств на начало периода</b></u>	<b>Стоимость вводимых основных средств</b>	<b>Стоимость выбывших основных средств</b>	<b>Стоимость основных средств на конец периода</b>	<u>Среднегодовая <b>стоимость основных средств</b></u>
23400	2800	1100	25100	24300

1.

Среднегодовую стоимость основных средств рассчитать по формуле(9):

$$OC_{cp} = OC_{нг} + \frac{OC_{вв} \times T_1}{12} - \frac{OC_{выб} \times T_2}{12}, \quad (9)$$

где  $OC_{н.г.}$  – стоимость основных средств на начало года, руб.;

$OC_{вв}$  – стоимость вводимых основных средств, руб.;

$OC_{выб}$  – стоимость выбывших основных средств, руб.;

$T_1$  – число полных месяцев до конца года с момента ввода основных средств;

$T_2$  – число полных месяцев до конца года, когда основные средств не работают

$$OC_{cp} = 23400 + 2800 \cdot 7 / 12 - 1100 \cdot 8 / 12 = 24300 \text{ руб}$$

**Основными показателями эффективности использования основных средств являются следующие показатели:**

**Фондоотдача**, которая рассчитывается по формуле(10):

$$\Phi O = \frac{ВП}{ОС_{ср}}, \quad (10)$$

где  $ВП$  – объём выпущенной продукции, руб.

$$\Phi O = 48900/24300 = 2.01$$

*Фондоёмкость*, которая рассчитывается по формуле(11):

$$\Phi E = \frac{ОС_{ср}}{ВП}, \quad (11)$$

$$\Phi E = 24300/48900 = 0.49$$

*Фондовооруженность*, которая рассчитывается по формуле(12):

$$\Phi B = \frac{ОС_{ср}}{Ч}, \quad (12)$$

где  $Ч$  – численность работников, чел.

$$\Phi B = 24300/170 = 142,94$$

***К показателям движения основных средств относят:***

*Коэффициент ввода*, который рассчитывается по формуле(13):

$$K_{\text{ВВ}} = \frac{ОС_{\text{ВВ}}}{ОС_{\text{кГ}}}, \quad (13)$$

где  $ОС_{\text{кГ}}$  – стоимость основных средств на конец года.

$$K_{\text{ВВ}} = 2800/23400 = 0.11$$

*Коэффициент выбытия*, который рассчитывается по формуле(14):

$$K_{\text{ВЫБ}} = \frac{ОС_{\text{ВЫБ}}}{ОС_{\text{нГ}}}, \quad (14)$$

где  $ОС_{\text{нГ}}$  – стоимость основных средств на начало года.

$$K_{\text{ВЫБ}} = 1100/25100 = 0.04$$

*Коэффициент износа*, который рассчитывается по формуле(15):

$$K_{\text{ИЗН}} = \frac{И}{ОС_{\text{нГ}}}, \quad (15)$$

где  $И$  – износ основных средств.

$$K_{\text{ИЗН}} = 2208.87/23400 = 0,09$$

*Коэффициент прироста*, который рассчитывается по формуле(16):

$$K_{\text{ПР}} = \frac{ОС_{\text{кГ}} - ОС_{\text{нГ}}}{ОС_{\text{кГ}}}, \quad (16)$$

$$K_{\text{ПР}} = 25100 - 23400 / 25100 = 0.06$$

*Коэффициент годности*, который рассчитывается по формуле(17):

$$K_{\text{Г}} = 1 - K_{\text{ИЗН}} \text{ или } K_{\text{Г}} = \frac{ОС_{\text{нГ}} - И}{ОС_{\text{нГ}}}, \quad (17)$$

$$K_{\text{Г}} = 1 - 0.09 = 0.91$$

Полученные данные сведем в таблицу 3.

Таблица 3 – Показатели использования основных средств

<b>Показатели</b>	<b>Значение</b>
Фондоотдача, руб./руб.	2.01
Фондоёмкость, руб./руб.	0.49
Фондовооружённость, руб./чел.	142,94
Коэффициент ввода	0.11
Коэффициент выбытия	0.04
Коэффициент износа	0.09
Коэффициент прироста	0.06
Коэффициент годности	0.91

На основании расчетов из таблицы 3 можно сделать вывод, что повышенный уровень фондоотдачи свидетельствует о повышении темпа роста выпуска продукции, что в свою очередь приводит к увеличению рентабельности и продаж. Фондоёмкость свидетельствует о повышении эффективности использования основных средств и рост коэффициента использования производственной мощности.

### 2.2.3 Расчёт амортизационных отчислений

*Амортизация* – перенос части стоимости основных средств на готовую продукцию, возмещение износа основных средств путем включения их стоимости в затраты на выпуск продукции.

Денежным выражением размера амортизации являются *амортизационные отчисления*, которые включаются в себестоимость продукции.

Каждое предприятие ежегодно отчисляет определенный процент от среднегодовой стоимости основных средств, который называется *нормой амортизации*.

*Линейный способ начисления амортизации* – заключается в равномерном начислении амортизации на протяжении срока полезного использования основных средств. При этом способе годовая сумма амортизационных отчислений определяется путем умножения амортизируемой стоимости на годовую норму амортизации

1. Норма амортизации рассчитывается по формуле(18):

$$N_a = \frac{1}{СПИ} \times 100, (18)$$

где *СПИ* – срок полезного использования, лет.

$$N_a = 1/11 * 100 = 9.09\%$$

*Срок полезного использования (СПИ)* – период времени, на протяжении которого предприятие предполагает использовать объект основных средств.

1. Амортизационные отчисления рассчитываются по формуле(2.14):

$$АО = \frac{ОС_{ср} \times N_a}{100}, (19)$$

где  $ОС_{ср}$  – среднегодовая стоимость основных средств, руб. n

$$АО = 24300 * 9.09 / 100 = 2208.87 \text{ руб.}$$

, экономическое назначение которых заключается в обеспечении

непрерывности производственного процесса и хозяйственной деятельности организации.

Оборотные средства включают оборотные производственные фонды и фонды обращения.

*Оборотные производственные фонды* – это та часть средств производства, которая целиком потребляется. Полученные в результате расчетов данные сведем в таблицу 4.

Таблица 4 – Ежегодные амортизационные отчисления линейным методом.

<b>Амортизационная стоимость основных средств, руб.</b>	<b>Норма амортизации, %.</b>	<b>Сумма амортизационных отчислений, руб.</b>
24300	9.09	2208.87

## 2.3 Оборотные средства организации

### 2.3.1 Понятие и состав оборотных средств

*Оборотные средства* – это часть средств производства в каждом его цикле, меняет свою натурально–вещественную форму, полностью переносит свою стоимость на готовый продукт и целиком возмещается после каждого производственного цикла. Их вещественным содержанием являются предметы труда – сырье, материалы, запчасти, инструмент, топливо и т.д.

*Фонды обращения* - это совокупность материальных и денежных ресурсов, функционирующих в сфере обращения и обслуживающих процесс движения готовой продукции от изготовителя до потребителя через сферу товарного обращения.

Сумма денежных средств, вложенных в оборотные производственные фонды и фонды обращения, называются *оборотными средствами* или *оборотным капиталом*.

### 2.3.2 Расчёт показателей использования оборотных средств

Основными показателями эффективности использования оборотных средств являются следующие показатели:

1.

Коэффициент оборачиваемости рассчитать по формуле (20):

$$K_{об} = \frac{ВП}{ОбС'} \quad (20)$$

где  $ВП$  – выпуск продукции, руб.;

$ОбС$  – средний остаток оборотных средств, руб.

$$K_{об} = 48900/3740 = 13.07 \text{ оборотов}$$

1.

Длительность одного оборота рассчитать по формуле (21):

$$D_{об} = \frac{Д}{K_{об}'} \quad (21)$$

где  $Д$  – продолжительность планового расчетного периода.

$$D_{об} = 360/13.07 = 27.54 \text{ дней}$$

2.

Материалоемкость продукции рассчитывается по формуле:(22)

$$Me = \frac{МЗ}{ВП'} \quad (22)$$

где  $МЗ$  – материальные затраты, руб.;

$ВП$  – объём выпущенной продукции в стоимостном выражении, руб.

$$Me = (2,4 - 0,2 + 2,1) * 2932/48900 = 0,25 \text{руб./руб}$$

4.

Материалоотдача продукции рассчитывается по формуле (23):

$$Mo = \frac{ВП}{МЗ'} \quad (23)$$

$$Mo = 48900/(2,4-0,2+2,1) * 2932 = 3,88 \text{руб./руб.}$$

1.

Коэффициент загрузки рассчитывается по формуле (24):

$$K_3 = \frac{\text{ОбС}}{\text{ВП}} \quad (24)$$

$$K_3 = 3740/48900 = 0,07$$

Полученные данные сведем в таблицу 5.

Таблица 5 – Показатели использования оборотных средств

<b>Показатели</b>	<b>Значение</b>
Коэффициент оборачиваемости, об.	13.07
Длительность одного оборота, дни	27.54
Материалоёмкость, руб./руб.	0,25
Материалотдача, руб./руб.	3,88
Коэффициент загрузки	0,07

На [основании вышеизложенного](#), в таблице 5, видны, повышенная результативность производства продукции, интенсивность использования оборотного капитала, низкие сроки оборачиваемости. Все это свидетельствует о стабильном и продуктивном производстве продукции.

## **2.4 Себестоимость продукции**

### **2.4.1 Себестоимость как экономическая категория, её виды**

*Себестоимость продукции* представляет выраженные в денежной форме текущие затраты предприятий на производство и реализацию продукции (работ, услуг).

Себестоимость продукции является не только важнейшей экономической категорией, но и качественным показателем, так как она характеризует уровень использования всех ресурсов (переменного и постоянного капитала), находящихся в распоряжении организации.

*Различают следующие виды себестоимости:*

цеховая себестоимость.

производственная себестоимость.

полная себестоимость.

Различают индивидуальную и среднеотраслевую себестоимость.

*Индивидуальная себестоимость* обуславливается конкретными условиями, в которых действует то или другое предприятие.

*Среднеотраслевая себестоимость* определяется как средневзвешенная величина и характеризует средние затраты на единицу продукции по отрасли, поэтому она находится ближе к общественно необходимым затратам труда.

### **2.4.2 Расчет себестоимости продукции методом калькуляции**

Для внутрипроизводственного планирования и выявления резервов снижения себестоимости продукции необходимо знать не только общую сумму затрат каждого предприятия по тому или иному экономическому элементу, но и

величину расходов в зависимости от места их возникновения. Таковую возможность дает *классификация затрат по калькуляционным статьям*.

Для исчисления себестоимости отдельных видов продукции, затраты предприятия группируются по статьям калькуляции.

Расчёт себестоимости продукции необходимо оформить в виде таблицы  
Таблица 6 – Калькуляционная группировка затрат на производство и реализацию продукции

<b>Наименование статей калькуляции</b>	<b>Значение, руб.</b>
1	2
Затраты на сырье и материалы	2,4
Возвратные отходы	0,2
Покупные изделия и полуфабрикаты	0
Затраты на топливо и 2электроэнергию	2,1
Основная заработная плата	4,50
Дополнительная заработная плата	0,94
Отчисления в ФСЗН	1,8
Отчисления в БГС	0.03
Общепроизводственные расходы	4,05
Потери от брака	0
Производственная себестоимость	15,66

Коммерческие расходы	0,93
Управленческие расходы	4,63
Полная себестоимость	22,5

1.

Определить размер дополнительной заработной платы необходимо по формуле (25):

$$З/П_{доп} = \frac{З/П_{осн} \times C_{допЗ/П}}{100} \quad (25)$$

где  $З/П_{осн}$  – основная [заработная плата производственных рабочих](#), руб.

$C_{допЗ/П}$  – процент дополнительной заработной платы.

$$З/П_{осн} = ОТу.е./ВП * 2,4 = 5500/2932 * 2,4 = 4,50 \text{ руб.}$$

$$З/П_{доп} = 4,50 * 21/100 = 0,94 \text{ руб.}$$

2.

Рассчитать отчисления в Фонд социальной защиты населения по формуле (26):

$$ФСЗН = \frac{ФЗП \times C_{ФСЗН}}{100}, \quad (26)$$

где  $ФЗП$  – фонд заработной платы работников, руб.;

$C_{ФСЗН}$  – ставка отчислений в Фонд социальной защиты населения, %.

$$ФЗП = З/П_{осн} + З/П_{доп} = 4,50 + 0,94 = 5,44 \text{ руб.}$$

$$ФСЗН = 5,44 * 34/100 = 1,84 \text{ руб.}$$

3.

Рассчитать отчисления в Белгосстрах по формуле (27)

$$БГС = \frac{\PhiЗП \times C_{БГС}}{100}, \quad (27)$$

где  $C_{БГС}$  – ставка отчислений в Белгосстрах, %.

$$БГС = 5,44 \times 0,6 / 100 = 0,03 \text{ руб.}$$

4.

Определить размер общепроизводственных расходов необходимо по формуле (28):

$$ОПР = \frac{З \backslash П_{осн} \times C_{ОПР}}{100} \quad (28)$$

где  $C_{ОПР}$  – процент распределения общепроизводственных расходов.

$$ОПР = 4,50 \times 90 / 100 = 4,05 \text{ руб.}$$

5) Определить размер коммерческих расходов необходимо по формуле (29):

$$КР = \frac{C / C_{ПР} \times C_{КР}}{100} \quad (29)$$

где  $C / C_{ПР}$  – производственная себестоимость продукции;

$C_{КР}$  – процент распределения коммерческих расходов.

$$КР = 15,66 \times 6 / 100 = 0,93 \text{ руб.}$$

6) Определить размер управленческих расходов необходимо по формуле (30):

$$УР = \frac{З / П_{осн} \times C_{УР}}{100} \quad (30)$$

где  $C_{УР}$  – процент распределения управленческих расходов.

$$УР = 4,50 \times 103 / 100 = 4,63 \text{ руб.}$$

Производственная себестоимость определяется по следующей формуле (31):

$$C / C_{ПР} = З_m - O_v + П_\phi + З_m + З / П_{осн} + З / П_{доп} + \Phi CЗН + БГС + ОПР + П_{бр}, \quad (31)$$

где  $З_m$  – затраты на сырье и материалы;

$O_v$  – возвратные отходы;

$П_\phi$  – покупные изделия и полуфабрикаты;

$З_m$  – затраты на топливо и энергию;

$P_{бр}$  – потери от брака.

$$C/C_{спр} = 2,4 - 0,2 + 0 + 2,1 + 4,50 + 0,94 + 1,84 + 0,03 + 4,05 + 0 = 15,66$$

7.

Определить полную себестоимость продукции необходимо по формуле (32):

$$C/C_{пол} = C/C_{спр} + KP + UP \quad (32)$$

$$C/C_{пол} = 15,66 + 2,21 + 4,63 = 22,5 \text{ руб}$$

7.

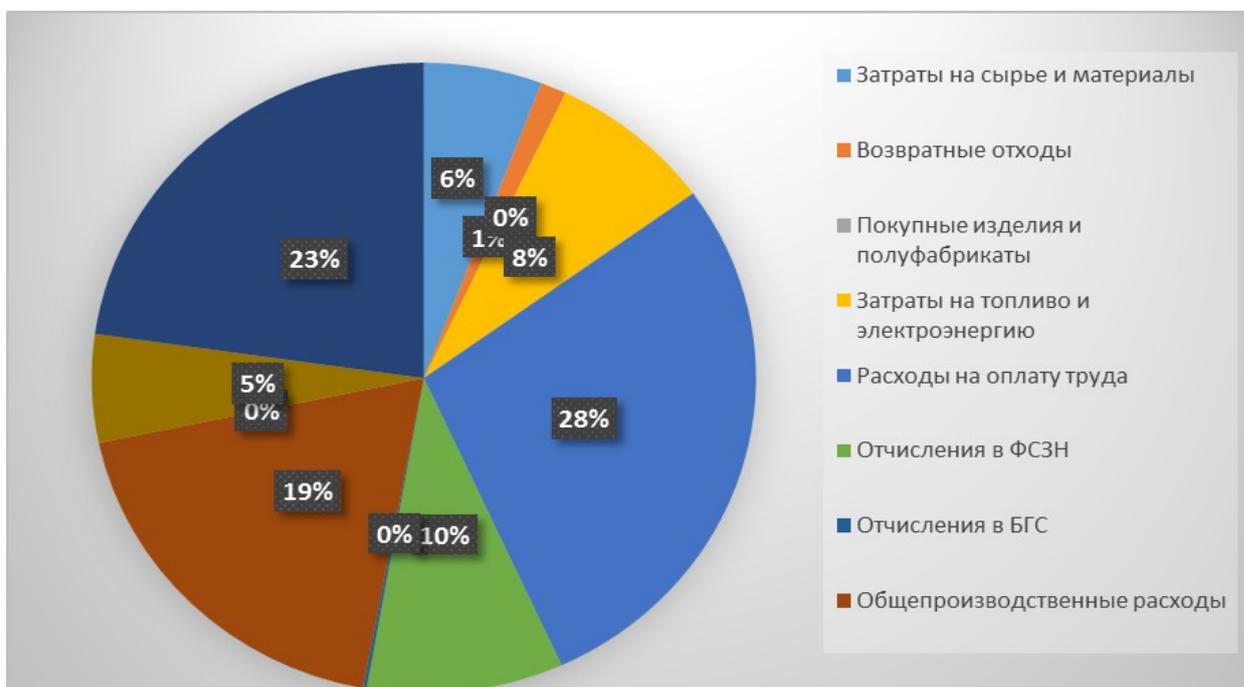
Рассчитать структуру себестоимости в процентах и оформить в виде таблицы 7:

Таблица 7 – Структура себестоимости в процентах.

<b>Наименование статей калькуляции</b>	<b>Значение, %</b>
Затраты на сырье и материалы	5,91
Возвратные отходы	1,29
Покупные изделия и полуфабрикаты	0,00
Затраты на топливо и электроэнергию	8,23
Расходы на оплату труда	28,87
Отчисления в ФСЗН	9,82
Отчисления в БГС	0,18

Общепроизводственные расходы	19,25
Потери от брака	0,00
Коммерческие расходы	5,68
Управленческие расходы	23,34
Итого	100,00

Для анализа построена круговая диаграмма структуры себестоимости. Пример построения круговой диаграммы представлен на рисунке 2.1:



**Рисунок 2.1 – Структура себестоимости**

Из рисунка 2.1 видно, что основная доля себестоимости приходится на управленческие расходы, общепроизводственные расходы и расходы по оплате труда. Малую долю себестоимости составляют затраты на материалы, возвратные отходы, затраты на топливо и электроэнергию, отчисления в Фонд Социальной Защиты Населения и Белгосстрах и коммерческие расходы. Такая структура себестоимости свидетельствует о затратах большого уровня живого труда рабочих основного производства, затратах, не связанных с производной деятельностью и расходах, возникающих в связи с обслуживанием основных и вспомогательных производств.

## 2.5 Формирование отпускной цены в организации

### 2.5.1 Понятие и значение цены

*Цена* – это стоимость товара, выраженная количеством денег, которое приходится платить при покупке товара. Цена представляет собой денежное выражение стоимости товара. Она выступает важнейшим экономическим рычагом, с помощью которого государство может воздействовать на развитие экономики в целом, отдельного производства и его структуры, конкуренции товаропроизводителей и конкурентоспособность товара, научно-технический прогресс.

### 2.5.2 Расчет отпускной цены методом прямого счета

*Метод прямого счета служит непосредственно для определения отпускной цены*

1.

Исходя из полной себестоимости продукции необходимо определить предполагаемую прибыль по формуле (33):

$$П = \frac{C_{\text{пол}} \cdot N_p}{100} \quad (33)$$

где  $N_p$  – норма рентабельности.

$$П = 22,5 \cdot 37 / 100 = 8,32 \text{ руб.}$$

2) Исходя из полученной прибыли и полной себестоимости определите отпускную цену по формуле (34):

$$ОЦ = П + C_{\text{пол}} \quad (34)$$

$$ОЦ = 8,32 + 22,5 = 30,82 \text{ руб.}$$

3) Определите налог на добавленную стоимость по формуле (35):

$$НДС = \frac{ОЦ \cdot \text{ст. НДС}}{100} \quad (35)$$

$$НДС = 30,82 \cdot 20 / 100 = 6,16$$

4.

Определите отпускную цену с НДС по формуле (36):

$$ОЦ_{с\ НДС} = ОЦ + НДС \quad (36)$$

$$ОЦ\ с\ НДС = 30,82 + 6,16 = 36,98 \text{ руб.}$$

Данные полученных расчетов оформим в таблице 8.

Таблица 8 – Расчет отпускной цены

<b>Наименование показателей</b>	<b>Значение</b>
Норматив рентабельности, %	37
Полная себестоимость продукции, руб.	22,5
Размер полученной прибыли, руб.	8,32
Отпускная цена, руб.	30,82
Налог на <a href="#">добавленную стоимость</a> , руб.	6,16
Отпускная цена с НДС, руб.	36,98

## 2.6 Прибыль организации

### 2.6.1 Понятие и виды прибыли

Общая величина всех прибылей от всех видов деятельности представляет собой *прибыль организации до налогообложения*. Основными составными элементами прибыли до налогообложения являются:

прибыль (убыток) от текущей деятельности;

прибыль (убыток) от инвестиционной и финансовой и иной деятельности.

## 2.6.2 Расчет прибыли организации. Определение чистой прибыли

1.

Прибыль до налогообложения рассчитывается по формуле (37):

$$П_{до\ нал} = П_m \pm П_{иф}(У_{иф}), \quad (37)$$

где  $П_m$  - прибыль от текущей деятельности, руб.

$П_{иф}, У_{иф}$ . – прибыль (убыток) от инвестиционной, финансовой и иной деятельности, тыс. руб.

$$П_{до\ нал} = 69750,29 + 0 = 69750,29 \text{ руб.}$$

2.

Прибыль от текущей деятельности рассчитывается по формуле(38):

$$П_m = П_p \pm П_{пр}(У_{пр}), \quad (38)$$

где  $П_p$  – прибыль от реализации продукции (работ, услуг), тыс. руб.

$П_{пр}(У_{пр})$  – прибыль от прочей текущей деятельности (штрафы, пени, неустойки), тыс. руб.

$$П_m = 20750,29 + 49000 = 69750,29 \text{ руб.}$$

3.

Прибыль от реализации продукции рассчитать по формуле (39):

$$П_p = ВР - С/С_{пол} - НДС, \quad (39)$$

где  $ВР$  – выручка от реализованной продукции, тыс. руб.;

$С/С_{пол}$  - полная себестоимость реализованной продукции, тыс. руб.;

НДС – налог на добавленную стоимость.

$C/Спол = 22,5 * 2932 = 65970$  руб.

$Пр = 108425,36 - 65970 - 21705,07 = 20750,29$  руб.

4) Налог на добавленную стоимость рассчитывается по формуле(40):

$$НДС = \frac{ВР \times C_{НДС}}{100 + C_{НДС}}, \quad (40)$$

где  $C_{НДС}$  – ставка НДС (основная на момент применения).

$ВР = ОЦ \text{ с ндс} * ВП = 36,98 * 2932 = 108425,36$  руб.

$НДС = 108425,36 * 20/100 + 20 = 21705,07$  руб.

Для расчета налогов, уплачиваемых из прибыли, определяется налогооблагаемая прибыль.

5) Налогооблагаемая прибыль рассчитывается по формуле(41):

$$П_{но} = П_{до \text{ нал.}} - П_{льг} \quad (41)$$

где  $П_{льг}$  – размер льготируемой прибыли.

$П_{на} = 69750,29 - 0 = 69750,29$  руб.

6) Налог на прибыль рассчитать по формуле(42):

$$Н_{п} = \frac{П_{но} \times C_{нп}}{100}, \quad (42)$$

где  $C_{нп}$  – ставка налога на прибыль (на момент применения).

$Н_{п} = 69750,29 * 18/100 = 12555,05$  руб.

7) Чистая прибыль организации рассчитать по формуле(43):

$$ЧП = П_{до \text{ нал.}} - Н_{п} \quad (43)$$

$ЧП = 69750,29 - 12555,05 = 57195,24$  руб.

Полученные в результате расчетов данные внесены в таблицу 9

Таблица 9 – Расчет чистой прибыли организации

Показатели	Значение, тыс. руб.
Прибыль от реализации продукции	69750,29
Прибыль от текущей деятельности	69750,29
Налогооблагаемая прибыль	69750,29
Налог на прибыль	12555,05
Чистая прибыль	57195,24

Исходя из данных таблицы 9, можно сделать вывод, что организация получает достаточный доход от своей основной деятельности, в том числе от реализации продукции.

## 2.7 Показатели рентабельности продукции

Основными показателями рентабельности являются:

1. Общая рентабельность производства рассчитывается по формуле(44):

$$P_{\text{пр-ва}} = \frac{\text{ЧП}}{\text{ОС}_{\text{ср}} + \text{НОС}} \times 100, \quad (44)$$

где ЧП – чистая прибыль организации, тыс. руб.;

$\text{ОС}_{\text{ср}}$  – среднегодовая стоимость основных средств, тыс. руб.;

$\text{НОС}$  – среднегодовой остаток оборотных средств, тыс. руб.

$$P_{\text{пр-ва}} = 57195,24 / (24300 + 3740) * 100 = 314,01\%$$

1. Рентабельность продукции рассчитать по формуле(45):

$$P_{\text{прод}} = \frac{\text{П}_p}{\text{С}/\text{С}_{\text{пол}}} \times 100, \quad (45)$$

где  $\text{П}_p$  – прибыль от реализации продукции, тыс. руб.;

$\text{С}/\text{С}_{\text{пол}}$  – полная себестоимость реализованной продукции, тыс. руб.

$$P_{\text{прод}} = 69750,29 / 65970 * 100 = 122,43\%$$

1. Рентабельность продаж рассчитать по формуле(46):

$$R_{\text{пр}} = \frac{\Pi_{\text{р}}}{\text{ВР}} \times 100, \quad (46)$$

где ВР – выручка от реализации продукции, тыс. руб.

$$R_{\text{пр-ж}} = 69750,29/108425,36 * 100 = 64,33\%$$

Полученные данные внесены в таблицу 10.

Таблица 10 – Показатели рентабельности в процентах

<b>Показатели</b>	<b>Значение, %</b>
Общая рентабельность производства	314,01
Рентабельность продукции	122,43
Рентабельность продаж	64,34

Исходя из данных таблицы 10, можно сделать вывод, что рентабельность производства выше плана. Рентабельность продаж характеризует организацию, как высокооборотную.

## 2.8 Техничко–экономические показатели работы организации

После проведения всех расчетов оформлена сводная таблица 11 основных показателей производственной деятельности организации.

Таблица 11 – Техничко-экономические показатели работы организации

<b>Показатели</b>	<b>Значение</b>
Объём выпущенной продукции, руб.	48900
Среднегодовая стоимость основных средств, руб.	24300
Ежегодные амортизационные отчисления, руб.	2208.87

Фондоотдача, руб./руб.	2,01
Фондоёмкость, руб./руб.	0,49
Фондовооружённость, руб./чел.	142,94
Длительность одного оборота, дни	27,54
Коэффициент оборачиваемости, об.	13,07
Коэффициент загрузки	0,07
Материалоемкость, руб./руб.	0,25
Материалоотдача, руб./руб.	3,88
Продолжение таблицы 11	
Среднегодовая выработка, руб./чел.	287,64
Полная себестоимость продукции, руб.	22,5
Отпускная цена, руб.	30,82
Выручка от реализации продукции, тыс.руб.	69750,29
Чистая прибыль организации, тыс.руб.	57195,24
Общая рентабельность производства, %	314,01

Рентабельность продукции, %	122,43
Рентабельность продаж, %	64,34

Исходя из таблицы 11 видно, что при большом выпуске продукции организация получает высокий уровень чистой прибыли, но при этом коэффициент оборачиваемости больше одного оборота и длительность одного оборота составляет 281, 25 день, что означает получение прибыли организации будет происходить не реже одного раза в год.

По данным расчетов, можно сделать вывод о эффективности деятельности организации: фондоотдача больше единицы и фондоемкость меньше единицы означает повышенный рост выпуска продукции, увеличение эффективности использования основных средств.

Материалоемкость и материалоотдача свидетельствует о уменьшении затрат на производство продукции.

Рентабельность производства выше плана. Рентабельность продаж характеризует организацию, как высокооборотную, то есть, с коротким циклом производства. Рентабельность продукции показывает, сколько прибыли принёс каждый рубль вложенный в производство.

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

На основе теоретических положений определена сущность материальных ресурсов и анализ эффективности использования материальных ресурсов.

В первой главе работы были освещены теоретические аспекты анализа персонала организации. Раскрыт состав персонала, классификация. Проанализированы показатели использования эффективности использования рабочей силы. Выявлены пути повышения эффективности используемой рабочей силы.

Во второй главе работы освещены расчёты технико-экономических показателей.

Для оценки уровня и эффективности использования материальных ресурсов применяются многочисленные показатели. В экономической литературе существуют различные их группировки, и каждая из них имеет свое обоснование.

Материальные ресурсы как экономическая категория имеют качественную определенность (понятие, состав) и количественную характеристику (показатели).

Важным условием повышения эффективности использования сырья и материалов, топлива и энергии является наличие действенного хозяйственного механизма ресурсосбережения.

Необходимым условием организации производства продукции является обеспечение его материальными ресурсами: сырьем, материалами, топливом, энергией, полуфабрикатами и т.д.

Необходимо грамотно подходить к выбору поставщиков сырья и материалов, так как качество продукции напрямую зависит от качества использованного в процессе ее производства сырья, а цена готовых изделий прямо пропорциональна стоимости исходных материалов.

Важным условием повышения эффективности использования сырья и

материалов, топлива и энергии является наличие действенного хозяйственного механизма ресурсосбережения.

Рациональное использование материальных ресурсов - один из важнейших факторов роста объема продаж и снижения себестоимости продукции, а, следовательно, и [роста прибыли и рентабельности материалы](#), используемые при производстве продукции, оказывают непосредственное влияние и на качество производимой продукции, и на цены ее реализации.

Важными факторами обеспеченности организации материальными ресурсами являются правильность расчета потребности в них, рационально организованное материально-техническое снабжение и экономное эффективное использование материальных ресурсов в производстве.

Прибыль предприятия, его рентабельность и успех в конкурентной борьбе зависит от того, как оно распорядилось своим капиталом за весь предыдущий период деятельности. Под этим подразумевается создание благоприятных условий труда, внедрение прогрессивных технологий, уровень механизации и автоматизации производства, организации и управления им. Потому поиск резервов дальнейшего увеличения эффективности работы предприятия должен основываться на оценке показателей, характеризующих эти стороны деятельности предприятия.

Любая организация, ставящая перед собой цели долгого и эффективного функционирования, рано или поздно должна [задуматься о проблеме дефицита ресурсов](#), как материальных, так и финансовых.

Чем прибыльнее фирма, чем стабильнее её доход, тем большим становится её вклад в социальную сферу государства, в её экономический потенциал, тем лучше живут люди, работающие на таком предприятии.

Анализ эффективности использования ресурсов проводится на основе показателей материалоотдачи, материалоемкости, удельного веса материальных затрат в себестоимости продукции, коэффициента использования материальных ресурсов.

Вывод по практическому разделу:

Объём выпуска продукции зависит от численности промышленно-производственного персонала и среднегодовой выработки одного рабочего.

Повышенный уровень фондоотдачи свидетельствует о повышении темпа роста выпуска продукции, что приводит к увеличению продаж и рентабельности.

Повышенная результативность производства продукции, интенсивность использования оборотного капитала, низкие сроки оборачиваемости.

Основная доля себестоимости приходится на управленческие расходы, общепроизводственные расходы и расходы по оплате труда. Малую долю [себестоимости составляют затраты на материалы](#), возвратные отходы, затраты на топливо и электроэнергию, отчисления в фонд социальной защиты населения и белгосстрах, коммерческие расходы.

Организация получает достаточный доход от своей основной деятельности, в том числе от реализации продукции.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Экономика организации: учебное пособие / Л. Н. Чечевицына, Е. В. Хачадурова. – 2015. – 126 с.
2. Ключкова, Е.Н. Экономика предприятия / Е.Н. Ключкова, В.И.Кузнецов, Т.Е.Платонова. – М.: Юрайт, 2014. – 222 с.
3. Экономика предприятия: учебник / В. Д. Грибов, В. П. Грузинов.-М: Инфра-М, 2015.-141 с.
4. Зеленовский, А.А. Экономика организации(предприятия) :учебное пособие /А.А. Зеленовский –Мн.: БГАТУ,2012.-385 с.
5. Горфинкель, В.Я. Экономика предприятия / В.Я. Горфинкель. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. - 156 с.
6. Грибов, В.Д. Экономика организации (предприятия): Учебник / В.Д. Грибов, В.П. Грузинов, В.А. Кузьменко. - М.: КноРус, 2019. - 141с.
7. Экономика организации: учебное пособие/О.В. Володько, Р.Н.Грабар, Т.В.Зглюй- 2017.-160 с.
8. Экономика организации (предприятия): учебно-методический комплекс / под ред. В.И. Кудашова, А.С. Головачева. – Мн.: Изд-во МИУ, 2013. - 588 с.
9. Иванов, И.Н. Экономика промышленного предприятия: Учебник / И.Н.

Иванов. - М.: Инфра-М, 2018. - 608 с.

10. Экономика организации (предприятия): пособие «Экономика и организация производства» / Л. П. Васюченко, Е. И. Бахматова. – Мн.: БНТУ, 2018. – 91 с.

## ПРИЛОЖЕНИЕ А

### Исходные данные для выполнения практической части курсовой работы

Таблица А.1 – Размер объема выпущенной продукции в натуральном и стоимостном выражении

№ варианта	Объем выпущенной продукции, шт.	Объем выпущенной продукции, руб.
22	2932	48900

Таблица А.2 – Данные о численности персонала в организации, размере фонда оплаты труда

№ варианта	Численность работающих, чел.	Оплата труда, у.е.	Размер <u>дополнительной заработной платы</u> , %
22	170	5500	21

Таблица А.3 – Данные о стоимости и времени ввода и выбытия основных

производственных средств, тыс. руб.

<b>№ варианта</b>	<b>Стоимость на начало года, тыс.руб.</b>	<b>Стоимость вводимых ОС, тыс.руб.</b>	<b>Дата ввода (месяц)</b>	<b>Стоимость выбывших ОС, тыс.руб.</b>	<b>Дата выбытия (месяц)</b>
22	23,4	2,8	06	1,1	09

Таблица А.4 – Предполагаемый период эксплуатации основных производственных средств (лет) и среднегодовой остаток оборотных средств (тыс. руб.)

<b>№ варианта</b>	<b>Срок полезного использования ОС, лет</b>	<b>Среднегодовой остаток оборотных средств, тыс. руб.</b>
22	11	37

Таблица А.5 - Данные о затратах на единицу продукции.

<b>№ варианта</b>	<b>Расходы на сырье и материалы, руб.</b>	<b>Отходы, копеек</b>	<b>Расходы на топливо и электроэнергию, руб.</b>	<b>Распределение управленческих расходов, %.</b>	<b>Распределение общепроизводственных расходов, %.</b>	<b>Коммерческие расходы, %</b>	<b>Норматив рентабельности, %</b>
22	2,4	20	2,1	103	90	6	37

Таблица А.6 – Размер прибыли от прочей текущей деятельности, тыс. руб.

<b>№ варианта</b>	<b>Прибыль от прочей текущей деятельности, тыс.руб.</b>
22	49,0