

## Тема 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДИСЦИПЛІН

- 1.1. Предмет, мета й функції економіки.
- 1.2. Ресурси - фактори виробництва.
- 1.3. Продукція транспорту і її відмінність від продукції інших галузей.

**Мета** - розглянути соціально-економічну сутність терміна "економіка", предмет і функції, мети й завдання. Визначити ресурси, які є факторами виробництва. Розглянути особливості транспортної продукції, вимірники транспортної продукції. Переваги й недоліки автомобільного транспорту перед іншими видами транспорту.

### 1.1. Предмет, мета й функції економіки.

Слово «економіка» означає два поняття. У одному випадку мається на увазі область **господарської діяльності** людей (на підприємстві, галузі виробництва, в країні і т.д). А в іншому випадку мається на увазі **наука, що вивчає таку діяльність**.



Термін «економіка» (греч. oikos – будинок, господарство, nomos – учення) вперше ввів в науковий обіг найбільший мислитель Стародавнього світу Арістотель. У книзі «Політика» цим словом він позначив своє вчення про ведення домашнього господарства. У той час таким господарством був маєток рабовласника. У нім раби для рабовласницької сім'ї проводили натуральні продукти. Ці корисні речі Арістотель вважав природним багатством, яке призначалося для задоволення потреби людей.

У класичному визначенні **економіка – це наука** про те, як суспільство використовує обмежені ресурси для виробництва корисних продуктів і розподіляє їх серед різних груп людей.

**Економка підприємства** – як це явище (розподіл ресурсів) здійснюється на кожному окремо узятому підприємстві.

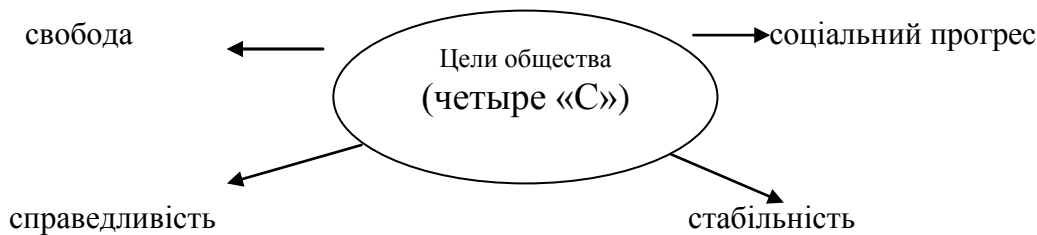
**Предмет цієї науки – економічні відносини** між людьми, що складаються у виробництві, розподілі, обміні і споживанні благ.

Відвіку в економічній теорії виникали два абсолютно різних погляду на економічні відносини. Згідно *першому* їх них економічні відносини – *це зв'язок між двома матеріальними благами*. Такий зв'язок можна представити у вигляді формули «річ-річ». Те, що економічні відносини носять речовий характер, не викликає сумніву. Скажімо, торгівлю можна представити у вигляді обміні однієї речі (товару) на іншу річ (гроші) або ж у формі відношення між грошима і товаром.

*Другий погляд* заснований на розгляді економічних відносин як *взаємозв'язку господарських суб'єктів* (окремих осіб, підприємств, держав). Такий взаємозв'язок можна виразити у вигляді формули «чоловік – чоловік». Дійсно, економічні відносини мають певний суб'єктивний характер, бо не можуть здійснюватися без людей. Ту ж торгівлю можна представити як відношення між двома суб'єктами – продавцем і покупцем.

Проте жодне з цих думок, ймовірно, не є істинним. Адже процеси виробництва, розподілу, обміну і споживання благ і послуг неможливо представити без людського спілкування. В рівній мірі відношення між суб'єктами господарювання позбавлені всякого змісту, якщо вони відірвані від речової сторони економічної діяльності. Тому насправді господарські відносини будуються за типом зв'язку суб'єкт – річ – річ – суб'єкт. Ілюстрацією може служити знову-таки торгівля, де встановлюється відношення: суб'єкт (продавець) – товар – гроші – суб'єкт (покупець).





Предметом дослідження цієї науки є економічні закономірності функціонування і розвитку кожного, окремо взятого підприємства.

Зміст курсу:

- Економічна суть основних і оборотних фондів, показники ефективності їх використання;
- Кадри, продуктивність праці і заробітна плата;
- Ціни і ціноутворення;
- Собівартість;
- Фінансова політика;
- Система оподаткування;
- Економічна ефективність впровадження нової техніки;
- Бізнес план;

До теперішнього часу немає загальноприйнятого тлумачення поняття «Економіка підприємства». У ряді випадків його пов'язують з господарюванням, в інших – з системою економічних відносин з приводу результатів виробництва і так далі

У тлумаченні суті «економіка підприємства» слід виходити, перш за все, зі встановлення місця і ролі підприємства у вирішенні основної економічної проблеми.

**Економіка підприємства** – це сукупність чинників виробництва (власних і позикових), невиробничих чинників, фондів звернення, готової продукції, грошових коштів, що знаходяться на рахунках підприємства в банці, цінних паперів, нематеріальних фондів власності, доходів або прибутку, отриманих в результаті реалізації продукції і надання різних послуг.

Їх вартості оцінка характеризує рівень і масштаби розвитку економіки підприємства.

До кінця 20 в. згідно прогнозам, світове промислове виробництво може зрости в 1,5-2 рази, а це вимагає нових ресурсів.

Це обмеження або як іноді називають, дефіцит ресурсів, і зростання потреб ставлять перед людиною вічно незмінну проблему: «як задовольнити ці необмежені потреби в умовах обмежених ресурсів»

Ще К.Маркс відзначав: «человек відрізняється від решти тварин безмежністю своїх потреб і їх властивістю до розширення.» Досить сказати, що за перші три чверті нинішнього сторіччя споживання енергії збільшилося в 11 разів, нафти – більш ніж в 100 разів, стали – 25, алюмінію – майже в 2000 разів і так далі

Необхідно формувати такі витрати, які дають якнайкращий результат. На практиці це означає отримання якомога більше прибули.

В умовах ринкових відносин є три джерела отримання прибули:

1. За рахунок монопольного положення підприємства по випуску продукції.
2. Виробнича і комерційна діяльність (переважне число підприємств).

Величина прибутку в даному випадку залежить від правильної виробничої спрямованості (вибір продуктів, що мають високий і стабільний попит); від ступеня конкурентоспроможності продукції, об'єму продукції, що випускається, і, нарешті, від структури зниження витрат виробництва.

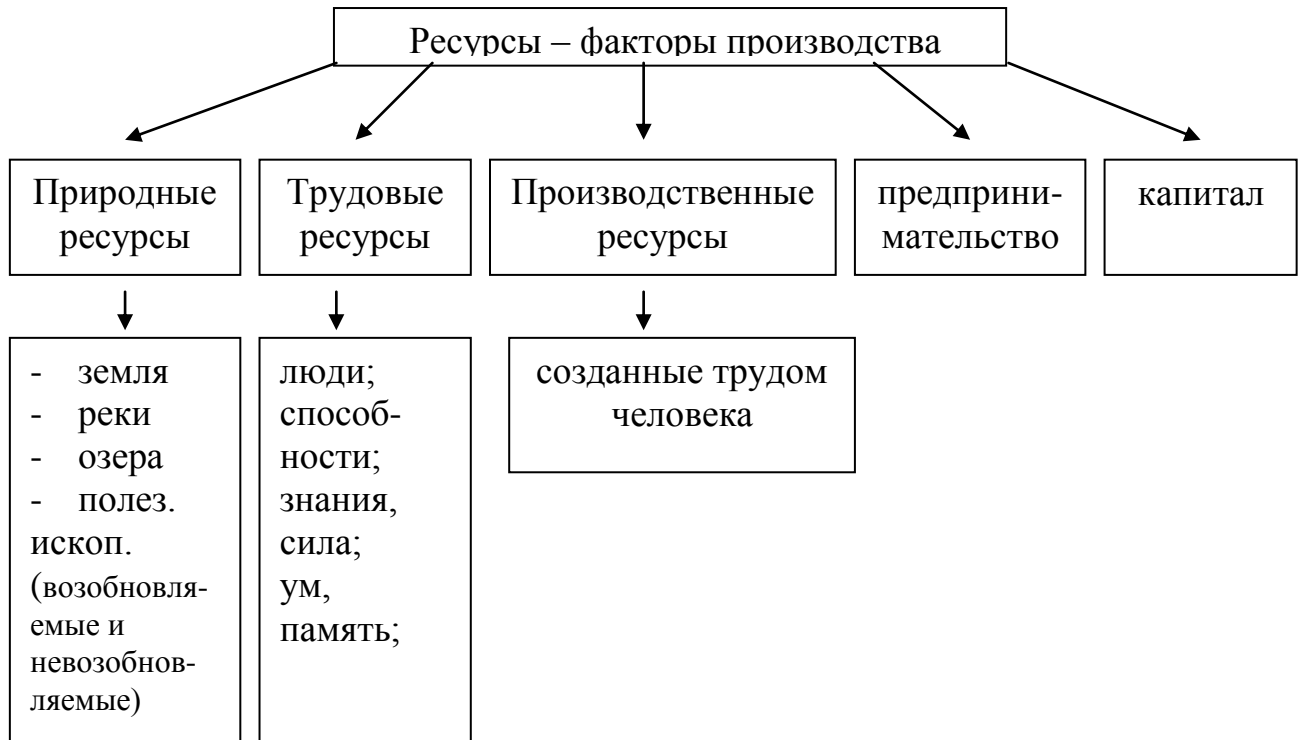
3. Від інноваційної діяльності.

Але, прагнучи до задоволення своїх потреб, суспільство все більше і більше стикається з браком ресурсів, необхідних для виробництва матеріальних благ і послуг. Сукупні потреби суспільства завжди обганяють можливості їх задоволення, діє закон, як його назвав В.Л.Ленін "Піднесення

потреби.” Використовуваних ресурсів (нафта, вугілля.), а з іншого боку, обмеженістю запасів або виробництва.

Ми говоримо, перш за все, про чинники виробництва. Ресурси будь-якої держави строго обмежені.

## 1.2 Ресурси – чинники виробництва.

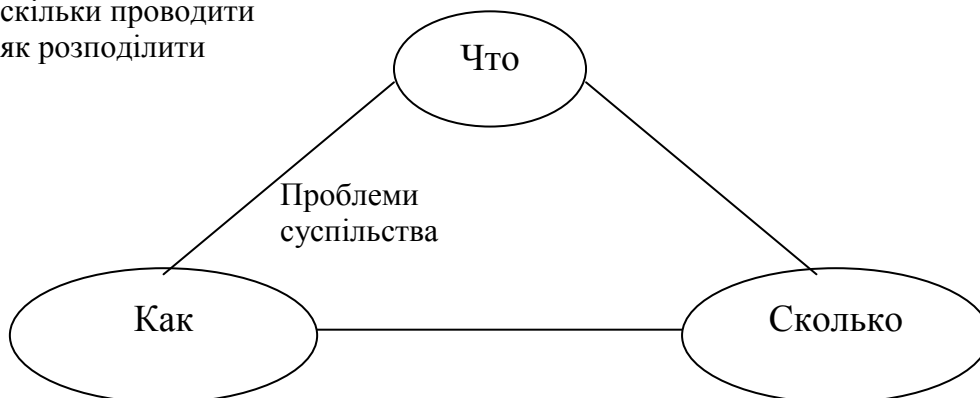


Підприємництво – це особлива внутрішня властивість, якою наділені не всі люди. Воно пов'язане з ризиком, умінням вести господарства на основі постійного пошуку першого.

Капітал – это фінансові кошти, розмір яких обмежений об'ємом предметів споживання.

Дефіцит чинником виробництва ставить проблему здійснення серії виборів:

- що проводити
- скільки проводити
- як розподілити



**Економіка як наука** вивчає теоретичні основи і практичні форми функціонування ринкових структур, і механізми взаємодії суб'єктів економічної діяльності суспільства. Залежно від рівня вивчення процесів і явищ економічному життю зазвичай розрізняють макроекономіку і мікро економіку. **Макроекономіка** розглядає економіку як єдине ціле і досліджує процеси формування сукупного попиту і пропозиції, національного доходу і валового національного продукту, аналізує вплив бюджетної політики уряду і грошової політики центрального банку на економічне зростання, інфляцію і рівень безробіття.

Макроекономіка ставить перед собою завдання представити загальну картину структури економіки і взаємозв'язків між галузями народного господарства, складовими економіку в цілому.

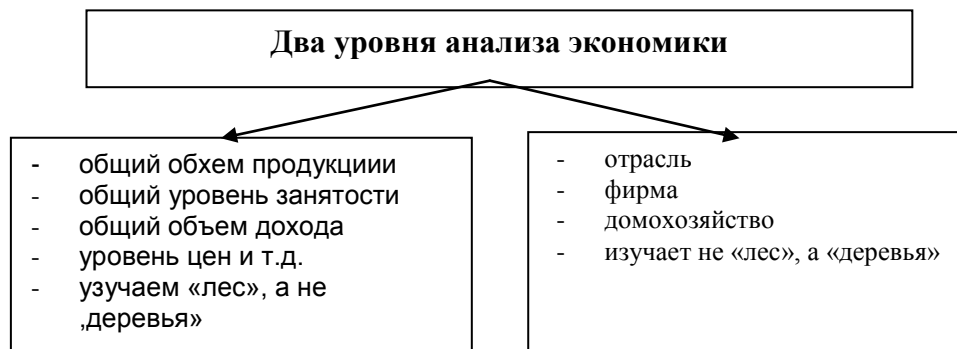
**Мікро економіка** досліджує поведінку окремих елементів і структур, як галузі виробництва н підприємства, товарні і фінансові ринки, банки, різні ферми, домашні господарства і ін.

Як відзначав К.Р.Макконел і Р.Л-брю: "Коли економіст звертається до такого рівня аналізу, він, фігурально виражаючись, поміщає економічну одиницю або дуже маленьку частину економіки під мікроскоп і детально вивчає аспекти її функціонування".

Проте строго обкресленої межі між макроекономікою і мікро економікою немає. Багато тем і розділи економіки входять в обидва ці поняття.

Ефективність функціонування підприємства і його економічний ріс багато в чому залежить від досконалості управління і організації всіх сторін його діяльності, Вимоги до управління умовно можна виразити так: знати - могти - хотіти - встигати. Достатньо відсутності однієї з елементів, і система руйнується.

Звичайно, немає і не можна знайти єдиного рецепту на все випадку життя і відповіді на питання: як правильно господарювати? Але разом з тим, світова практика роботи процвітаючих фірм і компаній виробила деякі загальні підходи по реалізації ефективної господарської діяльності.

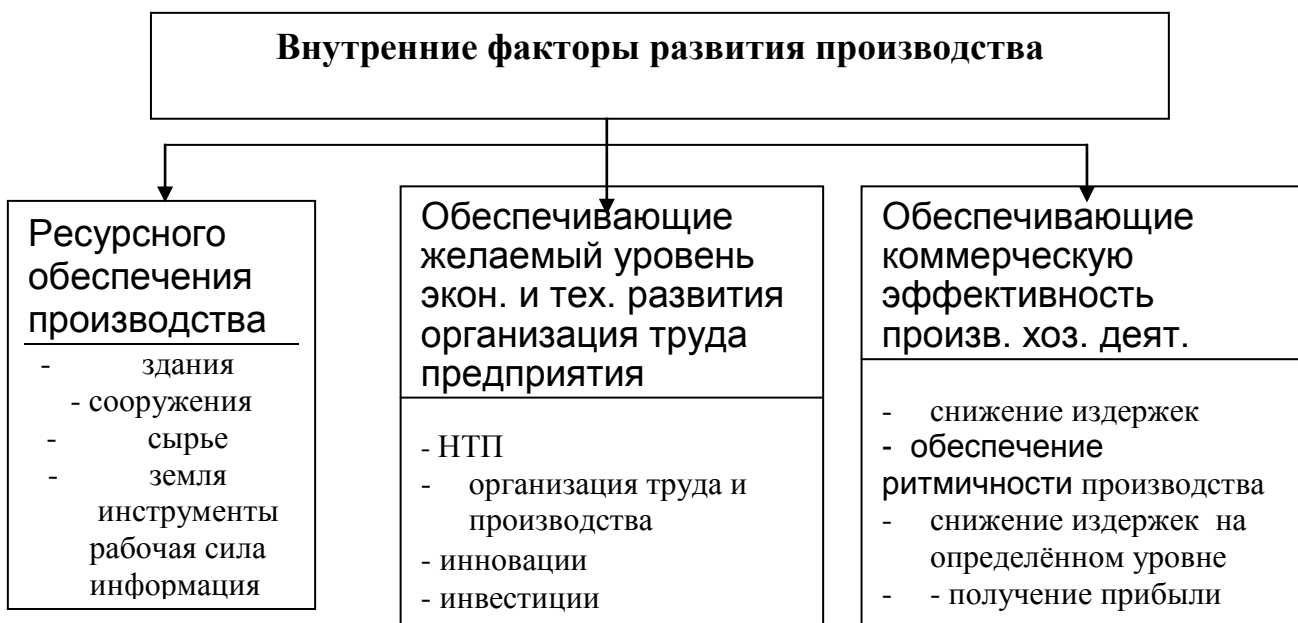


Характер в ступінь ефективності реалізації цих чинників залежить від дії і обліку зовнішніх і внутрішніх умов розвитку підприємства. До зовнішніх умов відноситься ринкова система господарювання.

Зрештою, функціонування підприємств в умовах ринку припускає пошук і розробку кожним з них власного шляху розвитку іншими словами, щоб не тільки утриматися, але і розвиватися на ринку, підприємство повинне покращувати стан своєї економіки: мати завжди оптимальне співвідношення між витратами і результатами виробництва; знаходити нові форми додатку капіталу, знаходити нові, ефективніші способи доведення продукції до покупця, проводити відповідну товарну політику і так далі

Це повинно поєднуватися з повним використанням внутрішніх чинників розвитку виробництва, які за своїм змістом і призначенню досить численні.

Умовно їх можна розділити на три групи:



**Інновація** (англ.) (нововведення) - впровадження нових форм організації праці і управління.

Це досягається шляхом проведення маркетингу товару Їх рiзна роль у виробництві товарiв i його розвитку визначає специфіку використання кожної групи чинникiв.

Особливiсть ресурсного забезпечення полягає в тому, що воно за своєю вартiстю складає бiльше 99% майна i грошових коштiв пiдприємства, а так само переносить свою вартiсть на готовий продукт або по частинах, або повнiстю. Звiдси i рiзні вимоги до iх забезпечення. Наприклад, основні фонди через iх велику вартiсть i тривалiсть використання повинні володiти високою продуктивнiстю, економiчнiстю у використанні, унiверсальнiстю, надiйнiстю в роботi, предмети праці по своєму кiлькiсному i якiсному складу - достатнiми для виробництва необхідної продукції i в той же час мiнiмальними, не ведучому до збiльшення витрат виробництва за рахунок освiти наднормативних запасiв. Але це тiльки одна сторона питання, iнша полягає в необхідностi рацiонального використання ресурсiв, що зажадає всього розгляду змiсту таких економiчних категорiй, як собiвартiсть, прибуток, рентабельнiсть, цiноутворення в умовах ринкових вiдносин. Без них неможливе вирiшення проблеми: що, скiльки, як, в якому виглядi проводити. Необхiдний постiйний контроль за спiввiдношенням, що складається, мiж доходами i витратами, пов'язаними з виготовленням продукції i наданням послуг.

Продукція транспорту i її вiдмiннiсть вiд продукції iнших галузей.

### 1.3. Продукція транспорту i її вiдмiннiсть вiд продукції iнших галузей.

В результатi процесу перевезень не створюється новий продукт. На вiдмiну вiд iнших галузей матерiального виробництва продукція транспорту не iснує самостiйно, тобто поза виробничим процесом, оскiльки продукцією є само перемiщення вантажiв або пасажирiв.

На транспортi процес виробництва i споживання продукції зляться воедино i спiвпадають в часi. Транспортну продукцію не можна накопичувати, тобто створювати в запас. Для вимiрювання транспортної продукції застосовуються наступні показники:

1 Натуральні показники

2 Условно- натуральні

3 Вартiснi

• Для вантажних перевезень як натуральні показники виступають:

тонни (Q)

ТКМ (W)

• Кiлькiсть перевезеного вантажу – 1 автомобiля за добу.

$$Q_{сут} = \frac{T_n V_m \beta_g \gamma}{l_{cm} + V_m \beta t_{пр}}$$

• За рiк 1-го автомобiля.

$$Q_{год} = Q_{сут} D_{кв\alpha}, \text{ т.}$$

• За рiк парком автомобiлiв

$$Q_{ам} = Q_{год} A_{сп}, \text{ т.}$$

де  $t_n$  – час в нарядi, ч.

$V_m$  – середньотехнiчна швидкiсть, км\ч

$\beta$  - коефiцiєнт використання пробiгу

$a$  – вантажопiдйомнiсть, т

$\gamma$  - коефiцiєнт використання вантажопiдйомностi.

$t_{пр}$  – час простою пiд вантаженням i розвантаженням, ч.

$l_{cm}$  - середня вiдстань перевезення, км.

Асп – среднесписочное кількість автомобілів на лінію.

Дк – кількість календарних днів.

- Об'єм транспортної роботи.

$$W=Q*\ell_{cm} \text{ км.}$$

Для автобусних перевезень як натуральні виступають.

- Об'єм перевезень пасажирів за один рейс.

$$Q_p = q_a \gamma_{vm} \eta_{cm} \text{ пас}$$

де  $\eta_{cm}$ - коефіцієнт змінності пасажирів.

$\eta_{cm,pass} = \frac{\ell_m}{\ell_{cm}}$  де  $\ell_m$  - довжина маршруту  $\ell_{cm}$  - середня довжина поїздки одного пасажирів.

- Пасажирооборот

$$WP=Q_p \ell_{cm} \text{ пасс.км.}$$

Для перевезень таксомоторів як натуральні показники виступають

- кількість платних км.(пл. км.)

$$L_{пл.} = L_{cc} \beta_{пл} = T_n V_{э} \beta_{пл}, \text{ пл.км.}$$

$$V_{э} = \frac{\ell_m}{t_{дв} + t_{но} + t_{ко}} \text{ - експлуатац. Швидкість}$$

$$V_T = \frac{\ell_m}{t_{дв}} \text{ - швидкість технічна}$$

$$V_c = \frac{\ell_m}{t_{дв} + t_{но}} \text{ - швидкість повідомлення}$$

Як умовно-натуральні показники виступають приведені ТКМ.

$$W_{пр.ТКМ} = Q * K + W, \text{ де } K = vt_{пр}$$

Як вартісні показники виступають дохід.

$$D = q * t_l, \text{ грн.}$$

$$D_{пасс} = q_{пасс} * t_{лпасс}, \text{ грн.}$$

де  $T_l, t_{лпасс}$ , - тариф за перевезення 1т вантажу і 1 пасажирів.

Особливості автомобільного транспорту.

Переваги:

1. Здатність доставки вантажів безпосередньо від вантажовідправника до вантажоодержувача.
2. Висока маневреність.
3. Висока провізна здатність.
4. Висока швидкість доставки вантажів.
5. Висока мобільність.
6. Велика різноманітність ПС як по вантажопідйомності, так і по спеціалізації.
7. Немає необхідності накопичувати великі маси вантажів.
8. Перевезення вантажів і пасажирів при необхідності може бути організована в короткий термін і без великих первинних витрат.

Недоліки:

1. Висока собівартість перевезень.
2. Відсутність необхідної кількості малотоннажних автомобілів.
3. Мала вантажопідйомність одиниці ПС.

## Тема 2 ПІДПРИЄМСТВО ЯК СУБ'ЄК ГОСПОДАРЮВАННЯ

- 2.1. Термінологічна сутність поняття "підприємство".
- 2.2. Класифікація підприємств.
- 2.3. Мети, завдання, функції й принципи підприємства.
- 2.4. Зовнішнє й внутрішнє середовище підприємства.
- 2.5. Основи підприємництва.

*Мета* – розглянути термінологічну сутність поняття "підприємство", завдання й функції, основні напрямки розвитку підприємств у сучасних умовах господарювання, види підприємств і їхню класифікацію, організаційно-правові форми й види об'єднань підприємств.

*Розглянути загальну характеристику зовнішнього середовища функціонування підприємств, його елементи й фактори, що роблять вплив на підприємство.*

*Познайомитися з поняттям підприємництва, підприємницька діяльність, підприємець.*

### 2.1. Термінологічна суть поняття «підприємство»

Термінологічна суть поняття «підприємство» змінювалося в процесі розвитку економічної теорії. **Підприємство** – німецьке слово, переводиться як книжкова калька [3, с.357]. З часом воно наповнилося іншим змістом. Так, наприклад, словник російської мови трактує слово підприємство «як виробнича установа: завод, фабрика [4, с.571]». Економічний словник-довідник розширює це поняття і говорить, що „**підприємство** це самостійна ініціативна, системна діяльність по випуску продукції, наданню послуг, торгівлі з метою отримання прибутку. Підприємство може реалізовуватися у промисловій, аграрній, науковій інформаційній, сервісній та інших сферах діяльності [5, с. 250]”.

Великий економічний словник визначає «**підприємство** як самостійний господарюючий суб'єкт з правами юридичної особи, який на основі використання трудовим колективом майна проводить і реалізує продукцію, виконує роботи, надає послуги. Підприємство має право займатися будь-якою господарською діяльністю, не забороненою законодавством і що відповідає цілям, передбаченим в Статуті підприємства. До складу **підприємства як майнового комплексу** входять всі види майна, призначені для його діяльності, включаючи земельні ділянки, будівлі, споруди, устаткування, інвентар, сировину, продукцію, має рацію, вимоги, довгі, а також права на позначення, що індивідуалізують підприємство, його продукцію, роботи і послуги (фірмове найменування, товарні знаки, знаки обслуговування) і інші виняткові права, якщо інше не передбачене законом або договором [6, с. 501]».

У свою чергу під **господарюючим суб'єктом** мається на увазі «**учасники господарських відносин**, які здійснюють господарську діяльність, реалізуючи господарську компетенцію (сукупність господарських має рацію та обов'язків), мають майно і несуть відповідальність за своїми зобов'язаннями в межах цього майна, крім випадків, передбачених законодавством [9, с.318]; **юридичні особи і громадяни**, що займаються діяльністю по виробництву, реалізації або придбанню товарів [6, с.687]».

Деручи в Україні тритомна енциклопедична праця вітчизняних учених-економістів визначає що „**підприємство** є основна оленця народного господарства, яка забезпечує виробництво переважної маси товарів і послуг, здійснює науково-дослідну і комерційну діяльність з метою привласнення доходу (прибутку). Як первинна оленця народного господарства, підприємство зосереджує певну сукупність *продуктивних сил* (наприклад, засобів праці, працівників, землі, сировини) і *відносин власності* (наприклад, економічної, юридичної) [7, с. 737]».

Визначення поняття підприємства сформульоване в Господарському кодексі України (ХКУ) [2]. Кодекс набув чинності з 1 січня 2004 р. З цієї миті втратили силу Закон України «Про підприємництво» (Відомості Верховної Ради УРСР, 1991г., № 14, ст. 168) і Закон України «Про підприємства в Україні» (Відомості Верховної Ради УРСР, 1991 р. № 24, ст. 272), які регламентували ведення господарської діяльності підприємства [2, с. 228 ].

Згідно ХКУ, «**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 виробничою,



науково-исследовательской, торговою, іншій господарській діяльності в порядку, передбаченому ХКУ і іншими законами. Підприємство є юридичною особою, має відособлене майно, самостійний баланс, рахунку в установах банків, друк зі своїм найменуванням і ідентифікаційним кодом [2, ст. 62, с.45]».

**Підприємство** — основна оленія народного господарства, яка забезпечує виробництво переважної маси товарів і послуг, здійснює науково-дослідну і комерційну діяльність з метою привласнення доходу (прибутку). Як первинна оленія народного господарства, П. зосереджує певну сукупність продуктивних сил (засобів праці, працівників, землі, сировини та ін.) і відносин власності (економічної, юридичної та ін.). Відносини власності функціонують з приводу привласнення сконцентрованих на П. об'єктів власності та розподілу створеного працівниками необхідного і додаткового продукту. Суб'єкти відносин власності — - само П. як юридична персона, його працівники. Кожне П. вступає у відносини власності з іншими П. (у разі купівлі комплектуючих виробів, сировини, надання й отримання послуг), з державою (сплачуючи податки до бюджету худо), з банками (отримуючи кредити й сплачуючи відсотки за них). На П. відбувається одиничний поділ праці. Поклад від технологічного процесу, виробництва, розмірів П. на ньому виділяють основний і допоміжні цехи, дільниці, різні служби, відділи. Одиничний поділ праці між працівниками здійснюється за професіями, спеціальностями та ін. П. вступає у відносини кооперації, спеціалізації, комбінування з іншими П. є важливою оленією техніко-економічних відносин. Так, П. Україні у колишньому СРСР мали постійні господарські зв'язки з 33 тис. підприємств інших республік. На П. відбувається поєднання працівників із засобами виробництва, від характеру такого поєднання значною мірою залежить тип П. Якщо, наприклад, засоби виробництва належать окремому власникові чи групі власників і працівників на умовах продаж робочої сили за заробітну плату, то такі підприємства є капіталістичними. Якщо засоби виробництва викуплено працівниками (наприклад, на 11 тис. фірм США), то воно є колективним трудовим П.

**Підприємство** – це самостійний суб'єкт господарювання, що є юридичною особою, що має відособлене майно, самостійний баланс, рахунку в установах банків, друк зі своїм найменуванням і ідентифікаційним кодом, який на основі використання трудовим колективом майна проводить і реалізує продукцію, виконує роботи, надає послуги для отримання прибули.

У свою чергу під **органами держави** розуміється «організована частина державного механізму, наділена владними повноваженнями, певною компетенцією і необхідними засобами для здійснення завдань, що стоять перед державою на конкретній ділянці державного керівництва суспільством, а під **органами місцевого самоврядування** «виборний орган місцевого самоврядування, що володіє правом представляти інтереси населення і ухвалювати від його імені рішення, що діють на території даного регіону [6, с. 410]».

Розкриваючи суть поняття «підприємство», слід зазначити, що воно є **з'єднанням** продуктивних сил і виробничих відносин. Матеріальною основою виступають **засоби виробництва**, тобто засоби *праці* (наприклад, машини, верстати, устаткування) і предмети *праці* (наприклад, сировина, матеріали).

Основні принципи господарювання і регулювання господарських відносин, що виникають в процесі організації і здійснення господарської діяльності встановлюються відповідно до Конституції України [1] і Господарського кодексу України [2].

**Єдиний державний реєстр підприємств та організацій України (ЄДРПОУ)** - це автоматизована система збирання, накопичення та опрацювання даних про юридичних осіб та відокремлені підрозділи юридичних осіб, які знаходяться на території України та діють відповідно до чинного законодавства України.

ЄДРПОУ є важливим компонентом інфраструктури державної статистики України. Завдання створення та ведення реєстру покладені на Державній комітет статистики відповідно до Закону України «Про державну статистику» та Положення про ЄДРПОУ.

#### **ЄДРПОУ забезпечує:**

єдиний державний облік ідентифікацію та класифікацію юридичних осіб та відокремлених підрозділів;

здійснення організації та координації проведення суцільних та вибіркового статистичних

спостережень, одноразових обстежень та переписів;

взаємодію на єдиних методологічних засідках з інформаційними системами органів виконавчої влади та інформаційне обслуговування користувачів реєстру.

У багатьох випадках поняття «підприємство» підміняють термінами «установа», «організація», «заклад», «фірма». Ці поняття мають одне і те ж значення чи ні? У чому їх відмінність?

Словник російської мови трактує терміни «заклад», «підприємство», «установа», «організація», «фірма» таким чином [4, с.193, 571, 833, 447, 840]:

**заклад** – *підприємство, установа* торговельно-промислова. Учебний заклад – загальна назва шкіл, технікумів і так далі Дане поняття вже в 1961 р. вважалося застарілим; **закладом** є підприємство (або частина підприємства), яке самостійно зайняте одним або переважно одним видом діяльності в одному місцерозташуванні;

**установа** – *організація*, що відає якою-небудь галуззю роботи; організація, створена власниками для здійснення управлінських, соціально-культурних або інших функцій некомерційного характеру і що фінансується повністю або частково;

**організація** – *установа*, об'єднання, зокрема суспільне (наприклад, будівельна організація, профспілкова організація, кооперативна організація (житловий кооператив; кооперативний магазин)).

**заклад** – підприємство, установа торговельно-промислова. Учебний заклад – загальна назва шкіл, технікумів і так далі Дане поняття вже в 1961 р. вважалося застарілим;

**підприємство** – виробнича установа: завод, фабрика;

**установа** – організація, що відає якою-небудь галуззю роботи; **організація** – суспільне об'єднання або державна установа; **фірма** – торгове або промислове капіталістичне підприємство».

З часом ці поняття наповнилися декілька іншим змістом. Так, наприклад «**закладом** є підприємство (або частина підприємства), яке самостійно зайняте одним або переважно одним видом діяльності в одному місцерозташуванні;

**установа** – організація, створена власниками для здійснення управлінських, соціально-культурних або інших функцій некомерційного характеру і що фінансується повністю або частково;

**організація** – установа, об'єднання, зокрема суспільне;

**фірма** – термін, використовуваний для позначення будь-якої компанії [6, с.170, 774, 407, 781]».

У перекладі з італійського «**фірма** в капіталістичних країнах – господарське, промислове або торгове підприємство, що користується правами юридичної особи [10, с.543]». Хоча етимологічний словник стверджує, що «фірма» - німецьке слово, безпосередньо з італійського і в перекладі означає «підпис» [15, с.196]».

**Фірма** – торгове або промислове *підприємство*; термін, використовуваний для позначення будь-якої компанії. У перекладі з італійського «**фірма** в капіталістичних країнах – господарське, промислове або торгове підприємство, що користується правами юридичної особи]». Хоча етимологічний словник стверджує, що «фірма» - німецьке слово, безпосередньо з італійського і в перекладі означає «подпись»».

У економічній енциклопедії [7, с.775,737,825] з даних понять дані тлумачення термінів «підприємство», «фірма» і «установа»: «**установа** – **орган державного управління**, державної влади (державна установа), що виконує функції, покладені на державу, частина державного апарату; **організація**, що здійснює господарську, соціально-культурну діяльність у сфері послуг, у виробництві духовного інформаційного продукту (встанови науки, освіти, культури, охорони здоров'я, фінансові встанови); **підприємство** забезпечує виробництво переважної маси товарів і послуг, здійснює науково-дослідну і комерційну діяльність, **фірма** – узагальнена назва підприємства, компанії, комерційної встанови. Поняття „фірма” і „підприємство” за своїм економічним змістом збігаються”.

Відповідно до ст. 62 ХКУ «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 виробничою, науково-дослідницькою, торговою, іншої господарської діяльності в порядку, передбаченому ХКУ і іншими законами. Підприємство є юридичною особою, має відособлене

майно, самостійний баланс, рахунку в установах банків, друк зі своїм найменуванням і ідентифікаційним кодом [2, с.45]». Згідно ст. 55 ХКУ господарські **організації** є суб'єктами господарювання підприємства [2, с.38]».

**Завод** – промислове *підприємство* з механічною обробкою сировини, а також крупне промислове підприємство (наприклад, металургійний, маслосбойний, кінний завод – підприємство для розведення тварин).

**Фабрика** – промислове *підприємство* по обробці сировини машинним способом.

Найменування підприємства запозиченим словом «фабрика» або російським «завод» пов'язано з історією розвитку в Росії окремих галузей промисловості (наприклад, паперова, кондитерська, швейна фабрика).

**Установа** – *організація*, що відає якою-небудь галуззю роботи; організація, створена власниками для здійснення управлінських, соціально-культурних або інших функцій некомерційного характеру і що фінансується повністю або частково.

Відповідно до ст. 83 Цивільні кодекси України «установою є організація, створена одним або декількома особами (засновниками), які не приймають участі в управлінні ним, шляхом об'єднання (виділення) їх майна для досягнення мети, визначеної засновниками, за рахунок цього майна».

**Організація** – *установа*, об'єднання, зокрема суспільне (наприклад, будівельна організація, профспілкова організація, кооперативна організація (житловий кооператив; кооперативний магазин)). **Організація**, що здійснює господарську, соціально-культурну діяльність у сфері послуг, у виробництві духовного інформаційного продукту (встанови науки, освіти, культури, охорони здоров'я, фінансові встанови)

**Фірма** – торгове або промислове *підприємство*; термін, використовуваний для позначення будь-якої компанії. Фірма – узагальнена назва підприємства, компанії, комерційної встанови. Поняття „фірма” і „підприємство” за своїм економічним змістом збігаються”. У перекладі з італійського «**фірма** в капіталістичних країнах – господарське, промислове або торгове підприємство, що користується правами юридичної особи]». Хоча етимологічний словник стверджує, що «фірма» - німецьке слово, безпосередньо з італійського і в перекладі означає «подпись»».

**Фірмовий** – що безпосередньо відноситься до тієї або іншої промислової галузі або підприємства (наприклад, фірмовий магазин, фірмовий знак (спеціальний знак підприємства).

**Магазин** – приміщення для торгівлі чим-небудь (продуктовий).

Універмаг – підприємство роздрібною торгівлі, що пропонує широкий асортимент товарів (зокрема – для будинку та одяг), згрупованих у численних спеціалізованих відділах (секціях), які працюють переважно за методом традиційного обслуговування.

Таким чином, розгляд суті понять «підприємство», «заклад», «організація», «установа», «фірма» привело до виводу, що організація, установа, заклад і фірма є одним з видів підприємства.

Розглянувши термінологічну суть поняття «підприємства», можна зробити **вивід** про те, що **підприємство** – це самостійний суб'єкт господарювання, що є юридичною особою, що має відособлене майно, самостійний баланс, рахунку в установах банків, друк зі своїм найменуванням і ідентифікаційним кодом, який на основі використання трудовим колективом майна проводить і реалізує продукцію, виконує роботи, надає послуги для отримання прибули.

**Підприємство** – це первинна ланка функціонування продуктивних сил і виробничих відносин (праця кожного виробника через підприємство включається в систему суспільної праці).

**Підприємство** має самостійний баланс, розрахунковий рахунок і інші рахунки в установах банку, друк зі своїм найменуванням, а промислове підприємство – також і товарний знак.

**Підприємство** – основна ланка економіки, оскільки саме на підприємстві йде безпосередній процес виробництва матеріальних благ і послуг і воно виступає як самостійний господарський (економічна) осередок. Підтвердженням цьому служить відособлення кругообігу і обороту фондів підприємства, наявність складної мережі господарських зв'язків.

Підприємства як особлива економічна форма функціонування структурних ланок економіки мають місце у всіх галузях народного господарства: у промисловості, сільському господарстві,

будівництві, торгівлі, транспорті, зв'язки і ін. Вони можуть називатися по-разному. У сільському господарстві, наприклад, підприємства називаються радгоспами і колгоспами, фермерськими господарствами, в торгівлі – універмагами, універсами, торговими біржами і так далі

Розвиток підприємств – процес різносторонній. Він включає:

- зміни в технічній оснащеності виробництва;
- постійне вдосконалення організації виробництва і праці на основі поглиблення спеціалізації і розвитку різних форм власності;
- розвиток найекономічнішої форми підприємства.

Розгляд суті понять «підприємство», «заклад», «організація», «установа», «фірма» привело до виводу, що організація, установа, заклад і фірма є одним з видів підприємства.

## 2.2. Класифікація підприємств

**Класифікація підприємств** – угруповання підприємств по видах і виконуваних функціях.

Відповідно до Господарського Кодексу України і ЄГРПОУ, підприємства можна класифікувати по наступних ознаках:

- 1 за способом утворення статутного фонду;
- 2 формі власності;
- 3 чисельність працівників і об'єму валового доходу від реалізації продукції за рік;
- 4 організаційно-правовій формі господарювання;
- 5 галузям діяльності.

Згідно ст.46 ХКУ, *за способом утворення статутного фонду* в Україні підприємства підрозділяють на унітарних і корпоративних.

**Унітарне підприємство** створюється одним засновником, який виділяє необхідне для того майно, формує відповідно до закону статутної фонд, не розділений на долі (паї), затверджує статут, розподіляє доходи, безпосередньо або через призначеного ним керівника керує підприємством і формує його трудовий колектив на основі трудового найму, вирішує питання реорганізації і ліквідації підприємства.

**Корпоративне підприємство** утворюється, як правило, двома або більш засновниками по їх сумісному рішенню (договору), діє на основі об'єднання майна засновників (учасників), їх сумісного управління справами, на основі корпоративних прав, зокрема через створювані ним органи, участь засновників (учасників) в розподілі доходів і ризиків підприємства.

Відповідно до форм власності, встановлених Законом України «Про власність», можуть діяти **підприємства наступних видів:**

1. **Індивідуальне підприємство**, засноване на особистій власності фізичної особи і виключно його праці.
2. **Сімейне підприємство**, засноване па власності і праці громадян України — членів однієї сім'ї, що проживають разом.
3. **Приватне підприємство**, засноване на власності окремого громадянина, з правом найму робочої сили.
4. **Колективне підприємство**, засноване на власності трудового колективу підприємства, кооперативу, іншого статутного суспільства, громадської і релігійної організації.
5. **Державне комунальне підприємство**, засноване на власності адміністративно-територіальних одиниць.
6. **Державне підприємство**, засноване на загальнодержавній (республіканською) власності.
7. **Спільне підприємство**, засноване на базі об'єднання майна різних власників (змішана форма власності).
8. **Орендне підприємство**, передане в повне господарське ведення колективу. Володіння власністю залишається в руках держави, а функції розпорядження і використання передаються трудовому колективу на безвідплатній і відшкодувальній основі.

Залежно від **форм власності**, передбачених ХКУ ст. 63, «в Україні можуть діяти підприємства наступних **видів:**

**приватні**, такі, що діють на основі приватної власності громадян або суб'єкта господарювання (юридичної особи);

підприємства, що діють на основі **колективної власності** (підприємство колективної власності);  
**комунальні**, що діє на основі комунальної власності;  
**державні**, що діє на основі державної власності;  
підприємство, засноване на **змішаній формі власності** (на базі об'єднання майна різних форм власності) [2, с. 46]”.

У зв'язку з тим, що **«комунальна або муніципальна** – це власність адміністративно-територіальних одиниць в особі, наприклад, місцевих органів влади різних рівнів – обласних, міських, районних (сільських), районних в містах і інших Рад народних депутатів або тому подібних органів місцевого самоврядування, а **колективна** – власність групи людей (трудових колективів, кооперативів(з пайовою участю), партнерств, товариств з обмеженою відповідальністю, самоврядних підприємств, орендарів, акціонерних суспільств, суспільних об'єднань, політичних партій, релігійних організацій, господарських асоціацій і інших юридичних осіб, якою належать засоби і результати виробництва, причому кожен член колективу є їх співвласником [14, с. 114], то за формою власності підприємства класифікуються на: **державні недержавні і змішані**.

Підприємства залежно від **чисельності тих, що працюють і об'єму валового доходу від реалізації продукції за рік** можуть бути віднесені до малих, середніх і великих [2, ст. 63, с. 47].

Відповідно до ст. 63 ХКУ «малим (незалежно від форми власності) визнають підприємства, в яких середнеуčetная чисельність робочих за звітний (фінансовий) рік **не перевищує п'ятдесяти чоловік**, а об'єм валового доходу від реалізації продукції (робіт, послуг) за цей період **не перевищує суми**, еквівалентної **п'ятисотам тисячам євро** по середньорічному курсу Національного банку України щодо гривни; великими визнаються підприємства, в яких середнеуčetная чисельність тих, що працюють за звітний рік перевищує **тисячу чоловік**, а об'єм валового доходу від реалізації продукції (робіт, послуг) за рік перевищує **суму**, еквівалентну **п'яти мільйонам євро** по середньорічному курсу Національного банку України щодо гривни; всі інші підприємства визнаються середніми [2, с. 47]».

**Основний критерій** розмежування підприємств – **тип власності**. Відповідно до нього в Україні існують такі основні відіа підприємств:

- 1) **державні** у формі загальнодержавних і комунальних;
- 2) **колективні**, серед яких виділяють колективні трудові підприємства, кооперативні, підприємства громадських організацій та ін.;
- 3) **приватні** – базуються на власності окремої особи, яка наймає робочу силу;
- 4) **колективні капіталістичні підприємства** – існують у формі акціонерних компаній і засновані на власності декількох або багатьох власників капіталу, які наймають робочу силу;
- 5) **індивідуальні (приватні) трудові**, що базуються на приватній власності фізичної особи та її особистій праці;
- 6) **сімейні** – засновані на праці членів однієї сім'ї;
- 7) **спільні (змішані)** – базуються на поєднанні різних форм власності, в т.ч. із залученням іноземного капіталу;
- 8) **орендні підприємства**, з точки зору права розрізняють договірні товариства, товариства з обмеженою відповідальністю, відкриті й закриті акціонерні компанії та ін. Так, договірне (повне або змішане) товариство створюють юридичні та фізичні особи, які не об'єднують свого капіталу і не утворюють нової юридичної особи, зберігають господарську та юридичну самостійність, мають самостійні баланси та ін. Його учасники на підставі договору про спільну діяльність передають спільне майно в управління одного з них. їх поділяють на дійсних членів (які є рівноправними) і членів вкладників (які мають лише дорадчий голос). Повну відповідальність за зобов'язаннями у договірному товаристві несуть усім своїм майном всі учасники, а у змішаному – один або декілька. Вкладники таку відповідальність несуть лише в межах своїх вкладів. Прибуток розподіляється згідно з домовленістю, зафіксованою в договорі. Договірне товариство не має права випускати цінні папери. Товариство з обмеженою відповідальністю створюється на основі об'єднання пайових внесків, відповідно до розмірів яких розподіляється прибуток. Члени цього товариства відповідають за зобов'язаннями підприємства лише розміром вкладеного капіталу (паю). Такі товариства можуть створювати підприємства, організації,

громадяни та інші суб'єкти. Їх установчі документи – статут і установчий договір. У західній економічній літературі за критерієм власності розрізняють лише приватні та державні (публічні) підприємства, що означає полярне тлумачення проблеми. Найпоширенішими у розвинутих країнах є приватні підприємства (приватні капіталістичні та приватні трудові) – форма підприємницької діяльності, згідно з якою суб'єктом є одна фізична особа, яка несе повну відповідальність перед кредиторами і самостійно управляє всіма стадіями виробничої та комерційної діяльності. Назва такого підприємства містить прізвище та ім'я засновника. За взятий кредит власник сплачує відсотки. У разі розширення підприємства він може частину функцій управління передати іншій особі, в т.ч. і з числа найманих працівників. Переваги приватних підприємств: рішення приймаються особисто і в мінімальні терміни і не потребують узгодження з іншими особами; весь прибуток привласнюється однією фізичною особою. Їх недоліки: ризик діяльності несе сам власник; відповідальність перед кредиторами він несе всім своїм майном; розміри підприємства незначні, величина привласнюваного прибутку невелика. Найдоцільніше створювати приватні підприємства для продукування невеликих партій виробів, окремих товарів, надання індивідуальних послуг, інтелектуальної діяльності зі створення винаходів, інших робіт, на яких найефективнішою є індивідуальна праця. Існують інші критерії розмежування підприємства. Зокрема, за наявності влади на ринку їх поділяють на конкурентні, олігопольні й монопольні; за характером економічної діяльності – на виробничі, торговельні, фінансово-кредитні, посередницькі, науково-виробничі об'єднання та ін.; за сферою діяльності – регіональні, національні, міжнародні.

**Виробниче підприємство** характеризується виробничо-технічною, організаційною, економічною і соціальною єдністю.

**Виробничо-технічна єдність** визначається комплексом засобів виробництва, що володіють технологічною єдністю і взаємозв'язком окремих стадій виробничих процесів, в результаті яких використовувані на підприємстві сировина і матеріали перетворюються на готову продукцію. Також вони дозволяють надавати послуги і виконувати певні роботи на сторону з метою витягання прибули.

**Організаційна єдність** визначається наявністю єдиного колективу і єдиного керівництва, що знаходить своє віддзеркалення в загальній і організаційній структурі підприємства.

**Економічна єдність** визначається спільністю економічних результатів роботи — об'ємом продукції, що реалізовується, рівнем рентабельності, масою прибули, фондами підприємства і так далі, і, головне, витягання прибутку виступає як *основна мета* діяльності.

#### **Іноземне підприємство:**

1. Іноземним підприємством є унітарне або корпоративне підприємство, що створене за законодавством України, діє виключно на основі власності іноземців або іноземних юридичних осіб, або підприємство, що діє, придбане повністю у власність цих осіб.

2. Іноземні підприємства не можуть створюватися в галузях, визначених законом, які мають стратегічне значення для безпеки держави.

3. Діяльність філій, представництв і інших "відособлених підрозділів підприємств, утворених по законодавству у інших держав, здійснюється на території України відповідно до законодавства України.

4. Умови і порядок створення, вимоги до організації і діяльності іноземних підприємств визначаються справжнім Кодексом, законом про режим іноземного інвестування, іншими законами.

#### **По економічному призначенню** підприємства діляться на:

1. Виробництва засобів виробництва.
2. Виробництво предметів праці.
3. Виробництво продукції військово-промислового комплексу.
4. Підприємство багато профільне – підприємство, яку здійснює декілька видів економічної діяльності та виготовляє багато профільну продукцію.

Предмети споживання – проведені предмети, використовувані для невиробничого, перш за все, особистого споживання.

#### **По ступеню спеціалізації** підприємства діляться на:

1. Спеціалізовані.

2. Універсальні.
3. Змішані.

**По масштабах виробництва** підприємства діляться на:

1. Масове виробництво.
2. Серійне виробництво.
3. Індивідуальне виробництво.

Схемний класифікацію видів підприємств можна представити таким чином (див. мал. 2.1).

У відповідності до організаційних та методологічних принципів ведення ЄДРПОУ при включенні до нього підприємства та організації класифікуються за територією, формою власності, організаційно-правовою формою господарювання, видами діяльності ху́де відповідно до державних та статистичних класифікаторів. Одним з основних показників статистичної інформації при організації суцільних і вибіркових обстежень є код основного виду діяльності, який починаючи з 2001 р., визначається за Класифікацією видів економічної діяльності (КВЕД). Ця класифікація базується на стандартній міжнародній класифікації видів діяльності Європейського Союзу.

Розглянемо дані, які відображають зміни у кількості та структурі об'єктів ЄДРПОУ за регіонами, видами економічної діяльності, формами власності та організаційно-правовими формами господарювання [9].

Таким чином, на підставі проведеного аналізу законодавчої бази, літературних джерел, доцільно класифікувати підприємства: способу освіти, формі власності, розмірам, організаційно-правовим формам і галузям господарства.

Показники економічної статистики, подаються за формами власності та основними видами діяльності, перелік яких визначено відповідно до Класифікації видів економічної діяльності (КВЕД).

Економічна діяльність – процес виробництва продукції (товарів та послуг), який здійснюється з використанням певних ресурсів: сировини, матеріалів, обладнання, робочої сили, технологічних процесів ху́де.

Основний вид діяльності – вид економічної діяльності статистичної одиниці, на який припадає найбільший внесок у додану вартість. На практиці, через відсутність даних щодо доданої вартості за видами діяльності, для визначення основного виду діяльності застосовуються такі показники, як обсяг реалізованої продукції, середньорічна кількість працівників або фонд сплати праці.

Галузь – діяльність сукупності виробничих одиниць, що беруть доля у переважно однакових або подібних видах діяльності.

Цивільним кодексом України визначаються має рацію приватної, державної та комунальної власності.

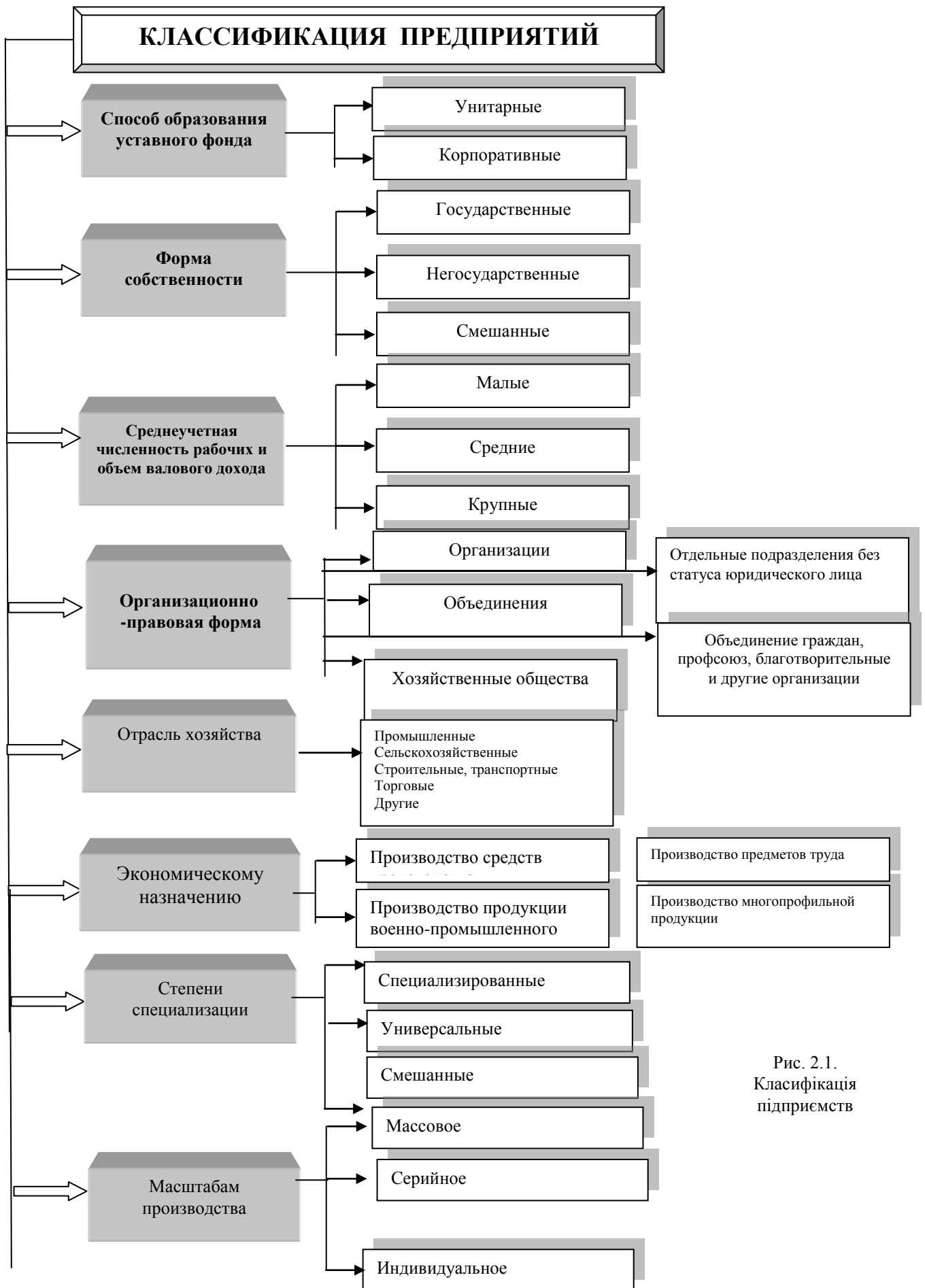


Рис. 2.1.  
Класифікація підприємств



### 2.3. Мети, завдання, функції й принципи підприємства.

#### Система цілей підприємства:

- випуск продукції на продаж;
  - збільшення особистих доходів трудящих;
  - створення резервів страхових фондів, підвищення надійності і стабільності функціонування підприємства;
  - підвищення репутації підприємства, його суспільне визнання;
  - розширення і реконструкція підприємства на базі наукового – технічного прогресу.
- Перед кожним підприємством коштує ряд **завдань**:
- економічних** (ефективне використання ресурсів);
  - технічних** (розробка і освоєння нових видів продукції, робіт і послуг, підвищення якості продукції, що випускається, робіт і послуг, модернізація виробничий – технічної бази підприємства);
  - соціальних** (вдосконалення систем управління виробництвом, стимулювання їх праці);
  - екологічних** і інших.

*Головним завданням підприємства є господарська діяльність, направлена на задоволення суспільних потреб в продукції, роботах і послугах відповідного асортименту і якості, а також отримання прибули для задоволення соціальних і економічних інтересів працівників і власника майна підприємства.*

Із завдань, що стоять перед підприємством, формуються функції. Функція (у перекладі з латині означає виконання) – це обов'язок, круг діяльності. Основні функції підприємства, представлені на мал. 2.2.

Відповідно до ХКУ, підприємство визнається юридичною особою після реєстрації в єдиному державному реєстрі підприємств і організацій (ЕГРПОУ) [9] і повинне володіти визначеним, властивим йому, **основними ознаками**, без яких воно не може брати участь в здійсненні господарської діяльності:

- мати відособлене майно
- самостійний баланс
- рахунку в установах банків
- друк зі своїм найменуванням і ідентифікаційним кодом [2, с.45].

**Суб'єктом підприємства** є його трудовий колектив.

**Принципи підприємництва** — загальноновизнані й поширені правила господарських дій. Закон України "Про підприємництво" визначає такі його основні принципи:

- 1) вільний вибір діяльності;
- 2) залучення на добровільних засідках до здійснення підприємницької діяльності майна та коштів юридичних осіб і громадян;
- 3) самостійне формування програми діяльності та вибір постачальників і споживачів виготовлюваної продукції, встановлення цін відповідно до законодавства;
- 4) вільне наймання працівників;
- 5) залучення і використання матеріально-технічних, фінансових, трудових, природних та інших видів ресурсів, яку не боронусь або не обмежено законодавством;



Рис.2.2. Функциї підприємства

б) вільне розпорядження прибутком, що залишається після внесення платежів, установлених законодавством;

7) самостійне здійснення підприємцем — юридичною особою — зовнішньоекономічної діяльності, використання належної йому частки валютної виручки на власний розсуд. Крім цих принципів, які значною мірою відображають правові основи підприємництва, кожне підприємство за соціально орієнтованої ринкової економіки має функціонувати на принципах господарського (комерційного) розрахунку, основними з яких є: самокупність; самофінансування; самозабезпечення; матеріальна зацікавленість; економічна відповідальність; господарська самостійність у межах чинного законодавства у поєднанні з контролем державних органів за його дотриманням.

### ***Найважливіші риси господарського розрахунку:***

1) отримання прибутку на основі створення необхідних суспільству товарів і послуг та підвищення ефективності виробництва;

2) економічна відповідальність за невміле господарювання, неефективне використання ресурсів (трудових, матеріальних, фінансових). Наслідком такого господарювання може стати банкрутство. Підприємства несуть економічну відповідальність перед іншими підприємствами за виконання своїх договірних зобов'язань, за виконання замовлень держави, перед споживачем, перед

банками та ін. Договірні зобов'язання, як правило, виконують з точністю не лише на конкретну дату, а й певну годину. Тому у розвинутих країнах світу відпала необхідність в будівництві великих складських приміщень, зберіганні значних запасів продукції на складах.

### **2.4. Зовнішнє й внутрішнє середовище підприємства**

Кожне підприємство існує на ринку не ізольовано. На його діяльність впливають законодавчі акти, митні тарифи, лояльність місцевих і державних органів влади, взаємовідношення із засобами масової інформації, політична ситуація в країні і за її межами і багато інших чинників так званого зовнішнього середовища [1, Щербань, с.30].

**Середовище** – це сукупність об'єктів, які діють за межами підприємства.

Зовнішнє середовище пов'язане зі всім, що відбувається поза підприємством.

**Елементами (суб'єктами) зовнішнього середовища функціонування підприємства є:**

**держава** (формує систему законів, норм, правил підприємницької діяльності);

**акціонери** (власники) підприємства (створюють підприємство, розпоряджаються власністю, виходячи зі своїх інтересів);

**оптова і роздрібна торгівля** (пропонує систему, структуру і практику торгових взаємин, типи посередницьких організацій і каналів ділення продукції, методи торгівлі);

**постачальники** (пропонують продукцію конкретного асортименту і якості, умови постачань);

**контактні аудиторії:** партії, профспілки, релігійні організації, суспільства споживачів і інші об'єднання, які виявляють зацікавленість підприємством, вносять корективи до його діяльності;

**банківські, страхові, науково-дослідні організації** (сприяють успішній діяльності підприємства);

**система засобів масової інформації** (забезпечує фірму комунікаційними зв'язкам);

**конкуренти** (підприємства-суперники).

**Елементи зовнішнього середовища** мають неоднаковий характер впливу на підприємство. Тому *зовнішнє середовище розділяють на макрооточення або середовище непрямого впливу і середовище мікрооточення або прямого (безпосереднього) впливу.* Їх зазвичай розділяють на дві групи: мікросередовище і макросередовище [1, Щербань, с.30].

Чинники зовнішнього середовища підрозділяються на дві **категорії:** чинники, близькі до підприємства (так зване **мікросередовище**), і чинники, загальні для суспільства в цілому (**макросередовище**).

Кожна дія всіх без виключення підприємств можливо в тому випадку, якщо середовище допускає його здійснення [5, Шинкоренко, с.29].

Знання середовища функціонування підприємства необхідне для:

визначення тенденцій розвитку середовища;

встановлення місця, яке займає підприємство в цьому середовищі;

розкриття погроз і можливостей, які підприємство повинне враховувати при визначенні своїх цілей;

визначення стратегії поведінки підприємства і впровадження її в життя.

Уявлення про те, як зміни зовнішнього середовища можуть бути використані виробниками, дає приклад зростання української харчової промисловості. Ринок продовольства зараз формує три чверті роздрібно-товарообігу України. Питома вага українських продовольчих товарів на цьому ринку складає 96 %. Такі результати досягнуті завдяки тому, що в середині 1990-х років основні

представники ринку, проаналізувавши структуру витрат споживачів, прийшли до висновку, що, не дивлячись на загальне зниження доходів, на придбання продуктів харчування споживачі готові витратити ті ж засоби, що і раніше, пред'являючи більше уваги якості упаковки і асортименту продукції. Відреагувавши на ці тенденції, виробники почали більше засобів інвестувати в нові технології, розширення асортименту і підвищення якості продукції. Завдяки цьому їм вдалося швидко витіснити зарубіжних конкурентів з вітчизняного ринку [4, Маркетинг, с.93].

Зовнішнє середовище часто не піддається прямому контролю; саме більше, що можуть зробити фахівці підприємства, так це вплинути на деяких з її елементів і реагувати найбільш адекватним чином, щоб уникнути ризик і скористатися можливостями, представленими цим середовищем [3, Блайт, с.49]. Чинники, що є для одного підприємства економічною загрозою, для іншого можуть стати можливостями для зростання. Наприклад, під час економічного спаду підприємства, що випускають запчастини для автомобілів, процвітають, оскільки споживачі переважно ремонтують старі автомобілі, а не набувають нові [1, Щербань, с.32].

Елементи, складові зовнішнє середовище підприємства, представлені на мал. 2.3.



Рис. 2.3. Елементів, складові зовнішнє середовище підприємства

Успішне функціонування підприємства можливе лише за умови достатнього знання навколишнього середовища і перерахованих її елементів.

## 2.5. Основ підприємництва

Поняття «підприємництво» ввів в науковий обіг англійський учений Р. Кантільон, розглядаючи його як особливу економічну функцію, найважливішою межею якої є ризик. Англійський економіст А. Сміт пов'язував підприємництво з особистим інтересом (збагаченням), в процесі реалізації якого підприємець (людина, що займається підприємницькою діяльністю) сприяє найбільш ефективному задоволенню потреб суспільства.

**Основними ознаками підприємництва**, що відрізняють його від інших форм економічної діяльності, є самостійність, відповідальність, ініціатива, ризик, динамічність, активний пошук рішень.

**Метою підприємницької діяльності** є максимізація прибули. Досягнення вказаної мети можливе за рахунок виробництва продукції, необхідної суспільству. **Особливістю підприємницької діяльності** в сучасних умовах полягає в тому, що продукція створюється і реалізується в конкурентному середовищі. Це об'єктивно приводить до того, що кожне підприємство прагне випускати продукцію або надавати послуги високої якості і організувати її реалізацію з урахуванням вимог споживача.

**Підприємництво** ініціативна самосто-ятельна діяльність громадян, направлена на отримання прибули на основі використання різних господарських нововведень, здійснювана за рахунок власних або позикових засобів на свій ризик і під свою переважну відповідальність. Підприємництво здійснюється тільки в дозволених законодавством видах діяльності.

Підприємництво тісно пов'язане з бізнесом. У «Універсальному бізнес – словнику» підприємництво і бізнес розглядаються як аналогічні економічні категорії [23, Універс.бізн-сл, с.56]. Проте **бізнес** – поняття ширше, ніж поняття підприємництво. Це обумовлено двома основними обставинами:

1. Бізнес охоплює більший спектр видів діяльності (у виробництві, торгівлі, банківській і страховій сферах, орендних і інших операцій) шляхом проведення як одноразових, так і постійних операцій.

2. Кількість учасників в бізнесі більша, ніж кількість офіційно зареєстрованих суб'єктів підприємницької діяльності [22, Віноградська, с.25].

**Бізнес** (у перекладі з англійського business – справа) – підприємницька, комерційна або будь-яка інша діяльність, що не суперечить закону і направлена на отримання прибули [16, Мочерн.Т.1, с.102].

Розрізняють **бізнес ризиковий (венчурний)** - вид підприємництва у формі здійснення технологічних нововведень в областях, де можливий високий прибуток і є значна частка ризику; **бізнес транзитний** (від англ. transit business), заснований на тому, що банки отримують у нерезидентів депозити в іноземній валюті для надання кредитів іншим нерезидентам; **бізнес дрібний** (від англ. small business) - підприємницька діяльність дрібних фірм, що включає індивідуальне підприємництво (число зайнятих до 19 чіл. для США, від до 24 чіл у Великобританії, до 50 чіл. у Україні). На індивідуальній власності заснований бізнес, в якому власником і підприємцем є одна особа. У США таких власників більше 15 млн. (75% від загальної кількості підприємств) [24, МО-ПЕРМАЛОЙ, Федулової, с.9]; **бізнес міжнародний** (від англ. international business) - підприємницька діяльність, поширювана на міжнародну економічну сферу.

Визначимо різницю між підприємницькою і комерційною діяльністю. Термін **комерція** в перекладі з латинського означає торгівля. Поняття комерція і торгівля часто ототожнюються, оскільки є засобом отримання прибули не в результаті виробничої діяльності, а за рахунок різниці в ціні, що отримується за продукцію виробником і сплачуваною споживачем. Проте торгівля як посередник між виробництвом і споживанням обслуговує не тільки функцію зміни форми вартості (з товарною на грошову), а виконує і комерційні функції (просування товарної маси від конкретних виробників до конкретних споживачів). Основним **змістом комерційної діяльності** є:

- вивчення і прогнозування розвитку цільових ринків;
- підбір потенційних партнерів і організація комерційних зв'язків між ними;
- маркетингова діяльність;

проектування і впровадження торгових технологій і оперативне управління ними [16, Мочерний, т1, с.796].

**Підприємницька діяльність** - здійснювана суб'єктами підприємництва (підприємцями) робота, направлена на досягнення якнайкращого результату в господарській діяльності з метою отримання прибули або особистого доходу і самореалізації.

Підприємець – історична категорія, зміст і форма якої мінялися і упорядковувалися в процесі розвитку економічної теорії, розширювалася і сфера його застосування (табл.1.2.).

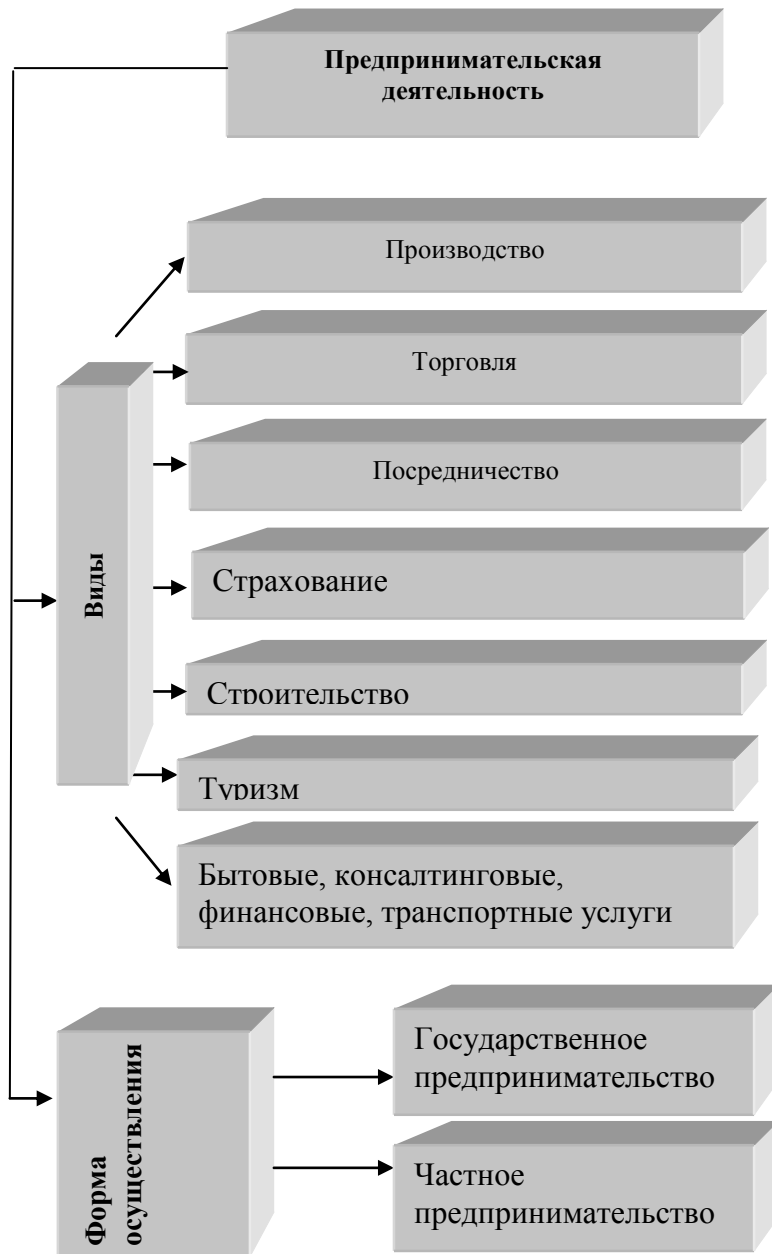
Історично початковим пунктом додатку підприємницької ініціативи була торгівля. Підприємництво є продуктом ринкового господарства і нерозривно пов'язано з еволюцією його розвитку. Сучасна термінологічна суть і зміст, що вкладається в поняття «підприємництво» «підприємницька діяльність», «бізнес», «комерція», «комерційна діяльність» представлені в таблиці 1.3.

Узагальнивши представлений матеріал, можна зробити вивід, що поняття „бізнес” і „підприємництво” мають загальні риси і тісно зв'язані між собою. Найбільш широким поняттям є бізнес, який включає комерцію і підприємництво, а отже комерційна діяльність включає підприємницьку.

Основні принципи господарювання і регулювання господарських відносин, що виникають в процесі організації і здійснення господарської діяльності встановлюються відповідно до Конституції України [7,Констит,ст. 42,43, с.14] і Господарського кодексу України [3, ХКУ, С. 3 – 6].

Згідно статті 42 Господарського кодексу України, «**підприємництво** – це самостійна, ініціативна, систематична, на власний ризик господарська діяльність, здійснювана суб'єктами господарювання з метою досягнення економічних і соціальних результатів».

**Основним суб'єктом підприємницької діяльності** є підприємець – особа, що займається підприємницькою діяльністю, знаходить засоби для організації підприємства і тим самим бере на себе підприємницький ризик, пройшло державну реєстрацію і свідоцтво, що отримало, про реєстрацію. *Підприємець має право:* створювати для здійснення своєї діяльності будь-які види підприємств, організація не яких противоречит чинним законодавчим актам; набувати (повністю або частково) майна державних підприємств і підприємств, заснованих на інших формах власності, іншого майна і майнових прав; здійснювати будь-які види господарської діяльності, не заборонені законом, включаючи комерційне посередництво, торгово-закупочну, консультаційну і іншу діяльність, а також операції з цінними паперами. Види підприємницької діяльності представлені на мал. 2.4.



Мал. 2.4. Видів і форми підприємницької діяльності

**Об'єктами підприємницької діяльності** є виготовлена продукція, виконана робота або надана послуга, тобто все, що виступає предметом купівлі-продажу на ринку.

**Формами підприємництва** є державне підприємництво і приватне підприємництво. *Державне підприємництво* - форма здійснення економічної активності від імені підприємства, установленого державними органами управління. *Приватне підприємництво* – це форма здійснення економічної активності від імені підприємства або підприємця [21, Асаул, с.28].

*Підприємництво може здійснюватися без застосування або із застосуванням найманої праці; без освіти або з утворенням юридичної особи.*

Таким чином, підприємництво є надзвичайно багатопрофільним видом економічної діяльності, яка охоплює практично всі сфери господарювання.

### Тема 3 ОСНОВНІ ФОНДИ ПІДПРИЄМСТВА

- 3.1. Сутність понять "капітал", "основні фонди", "основні виробничі фонди", "основні невиробничі фонди".
- 3.2. Класифікація й структура основних фондів.
- 3.3. Облік і оцінка основних фондів.

*Мета* - розглянути сутність понять "капітал", "основні фонди", "основні виробничі фонди", "основні невиробничі фонди", склад і структуру основних фондів, їхній облік і оцінку.

#### 3.1. Сутність понять "капітал", "основні фонди", "основні виробничі фонди", "основні невиробничі фонди".

Для того щоб організувати свій власний бізнес, потрібні ресурси (фінансові, матеріальні, трудові і ін.), тобто гроші, на які можна придбати приміщення, засоби виробництва, найняти робочу силу.

Термінологічна суть поняття «капітал» визначена в етимологічному словнику М. Фасмера «**капітал** – запозичене через німецьке з італійського або французьке слово, первинне головне майно, головна сума. Вперше зустрічається у Штурмана в 1709 р.» [1, с.185]. У «Тлумачному словнику живої мови» великороса В.І. Далечинь пише: «**капітал** означає – грошове майно, багатство в грошах, готівка, готівка» [2, с.87]. Економічний словник-довідник і економічна енциклопедія розширюють це поняття і говорять, що **капітал** – це в перекладі з латині означає головний і характеризує „сукупність виробничих відносин капіталістичного способу виробництва, при яких засоби праці, певні матеріальні блага, гроші і різні види цінних паперів служать знаряддям експлуатації, привласнення частині чужої неоплаченої праці» [3, с.156; 4, с. 719].

Великий економічний словник визначає «**капітал** як вартість, що приносить додаткову вартість» [5, с. 228].

У сучасній економічній літературі під „**капіталом** розуміють суму коштів, необхідних для установи і здійснення будь-якої підприємницької діяльності (бізнес – процесів)» [6, с. 226].

Кемпбелл Макконнелл і Стенлі Брю в своєму підручнику «Економікс» стверджують, що «капітал (capital) – створені людиною ресурси, використовувані для виробництва товарів і послуг; товари, які безпосередньо не задовольняють потреби людини; інвестиційні товари, засоби виробництва» [12, с.773].

Нагадаємо, що по виразу До. Маркса, капіталом є «мертва праця, яка, як вампір, оживає лише тоді, коли всмоктує живу працю і живе тим повніше, чим більше живої праці він поглинає» [11, с. 244].

Ділення капіталу на постійну і змінну частини було вперше встановлене Марксом [11, с. 220]. На думку К. Маркса «та частина капіталу, яка перетворюється на засоби виробництва, тобто в сирий матеріал, допоміжні матеріали і засоби праці, в процесі виробництва не змінює величини своєї вартості і називається **постійним капіталом**. Навпаки, частина капіталу, яка перетворена на робочу силу, в процесі виробництва змінює свою вартість. Вона відтворює свій власний еквівалент і понад те надлишок, додаткову вартість, яка, у свою чергу, може змінюватися, бути більше або менше. З постійної частини капіталу ця частина капіталу безперервно перетворюється на змінну. Тому я називаю її змінною частиною капіталу» [11, с.220].

1) *По напрямку авансування* капітал підприємства розділяється на частину капіталу, яка витрачається на придбання засобів виробництва, які утворюючи **постійний капітал**, інша частина, яка прямує на залучення робочої сили, утворює **змінний капітал**. Залежно від *мети використання* і характеру кругообігу капіталу **постійний капітал** розподіляється на:

**Основний капітал** – частина постійного капіталу, яка складається з вартості засобів праці і обертається протягом декількох періодів виробництва.

**Оборотний капітал** – частина постійного капіталу, яка витрачається на придбання предметів праці і оплату праці найманої робочої сили.



2) *За джерелами формування* капітал підприємства розділяється на:

**Власний** – капітал, що створюється переважно за рахунок нерозподіленого прибутку, тобто валовому прибутку за відрахуванням сплачених податків, відсотків за кредит і дисидентів, який зазвичай включає статутний, пайовий і резервний фонди підприємства.

Відповідно до Положення (стандартом) бухгалтерського обліку 3 «Звіт про фінансові результати» (П(С) БУ 3), затвердженого наказом від 31.03.1999г. №87 (із змінами і доповненнями, внесеними наказами від 24.02.2000г. № 37, від 14.06.2000г. № 131, від 30.11.2000г. № 304, від 18.12.2001г. № 583, від 25.11.2002г. № 989, від 23.05.2003г. № 363, від 22.12.2004г. № 731, від 16.03.2005г. № 235), зареєстровано в Міністерстві юстиції України 21.06.99г. під № 398/3691, під терміном «**власний капітал**» розуміється «частина в активах підприємства, що залишається після вирахування його зобов'язань» [9, с. 184].

**Позиковий (привернутий)** – капітал, сформований на тимчасовій основі у вигляді дострокової і (або) короткострокової форми, яка притягується у вигляді банківського кредиту.

Економічна енциклопедія визначає роль різних частин капіталу в процесі виробництва: «засоби виробництва, в яких речовий втілений *постійний капітал*, підрозділяються на **засоби праці** (машини, інструменти, виробничі будівлі і споруди) і **предмети праці** (сировина, паливо, напівфабрикати і тому подібне). Ці групи відрізняються один від одного характером функціонування у виробничому процесі і перенесенням вартості, способом обороту капітальної вартості. Засоби праці функціонують протягом тривалого часу, зберігаючи свою натуральну форму. Їх вартість переноситься на товари по частинах. Предмети праці споживаються повністю в кожному виробничому циклі, входять матеріальною речовиною в продукт, що виготовляється, і покидають сферу виробництва у вигляді готового товару. Вартість їх цілком відноситься до вартості готових товарів. Тому частина капіталу, що витрачається на покупку засобів праці, повертається до капіталіста в грошовій формі тільки *після ряду кругообігу*, а частина капіталу, що витрачається на покупку предметів праці, – *після кожного кругообігу*. Відповідно цим відмінностям, в обороті капітальної вартості, капітал ділиться на **основний і оборотний**. У **основний капітал** входить вартість *засобів праці*, в **оборотний капітал** – вартість *предметів праці і змінний капітал*, витрачений на покупку робочої сили» [17, с. 132].

Засоби виробництва стають капіталом лише тоді, коли, по-перше, вони є приватною власністю і, по-друге, якщо служать засобом експлуатації найманої праці.

У капіталі можливе виробниче відношення між власником засобів і умов виробництва (або певними сумами грошей) і найнятими робітниками. Це виробниче відношення, як і всі інші виробничі відносини, приймає речову форму у вигляді доходу власника, отриманого від експлуатації найманої робочої сили.

Нагадаємо, що, на думку До. Маркса, «кожен новий капітал при своїй першій появі на сцені, тобто на товарному ринку, ринку праці або грошовому ринку, незмінно є у вигляді грошей, – грошей, які шляхом певних процесів повинні перетворитися на капітал. Повна форма даного процесу виражається так:  $D - T - D'$  де  $D'$  рівно сумі, що спочатку авансується, плюс деякий приріст. Це приріст, або надлишок над первинною вартістю, я називаю додатковою вартістю (surplus value). Таким чином, спочатку авансована вартість не тільки зберігається в обігу, але і змінює свою величину, приєднує до себе додаткову вартість, або зростає. І якраз цей рух перетворює її на капітал» [11, с. 157 - 161].

Певну частину капіталу підприємець витрачає на споруду (покупку) будівлі і придбання устаткування, закупівлю сировини, палива і інших матеріалів.

Іншу частину капіталу підприємець витрачає на робочу силу (наймання працівників, заробітну плату, підвищення кваліфікації персоналу і так далі).

Сенс підприємницької діяльності, на думку Л.Г. Пруссової, виражається формулою збільшення багатства [13, с. 146]:

$$D - T \begin{cases} \text{СП} \\ \text{П} \cdot T / - D' \\ \text{РС} \end{cases}$$

де  $D$  – спочатку авансована сума грошей;  $T$  – куплені на неї товари (СП) і робоча сила (РС);  $P$  – процес виробництва нових продуктів;  $T'$  - проведені нові товари, що володіють збільшеною

вартістю;  $D'$  - сума грошей, отримана за проданий товар  $D' = D + \Delta D$  де  $\Delta D$  - додаткова вартість або вартість додаткового продукту (надвартість).

Приріст виникає не у сфері звернення, а у сфері виробництва. Величина старої вартості, втіленої в капіталі (фондах), не сама по себе змінюється в процесі виробництва. Тому, витрачений на засоби виробництва капітал (фонди) виступає як постійний, який не може бути джерелом нової вартості.

Розглянемо капітал (фонди) з погляду його кругообігу і обороту.

**Кругообіг капіталу** (фондів) – один цикл руху засобів виробництва через сфери звернення і виробництва з метою збільшення первинної вартості.

Виробництво на підприємстві здійснюється безперервно. У зв'язку з цим капітал (фонди) здійснює **кругообіг** – відбувається постійний рух капіталу по формулі кругообігу [13, с. 147]:

$$D - T. \quad P. \quad T' - D'.$$

При цьому різні частини капіталу (фондів) повертаються до виробника не одночасно. Власне розрізняють основний капітал (основні фонди) і оборотний капітал (оборотні фонди).

**Основний капітал (основні фонди)** – та частина коштів виробництва, яка переносить свою вартість на готовий продукт *за декілька кругообігу*. До нього відносять будівлі, споруди, машини і інші засоби праці, що беруть участь в багатьох виробничих процесах.

**Оборотний капітал (оборотні фонди)** – та частина коштів виробництва, яка переносить свою вартість на кінцевий продукт *за один кругообіг*. Сюди входять предмети праці – сировина, матеріали, паливо, енергія, які витрачаються за один цикл виготовлення продуктів.

У цю частину витрат умовно включають і заробітну плату працівників, яка виплачується їм за один кругообіг.

Можна з упевненістю сказати, що вартість ні основного, ні оборотного капіталу (фондів) під час їх руху не змінює своєї величини. Він не може самовозрастат, тому що вартість засобів виробництва утілює минула праця.

Економічна енциклопедія під поняттям **основні фонди (ОФ)** має на увазі «економічну форму засобів праці, які функціонують у виробничому процесі протягом багатьох кругообігу, *частково* (в міру зношування), *переносять свою вартість на знов створений продукт*, відтворюючись *через декілька виробничих циклів* (наприклад, будівлі, споруди, машини, устаткування), але не розкривають своєї соціально-економічної суті. **Основні фонди** є лише засоби праці, привернуті у виробничий процес, які виконують певні функції. **Основні фонди** – основна частина загальної вартості майна підприємства (понад 80%)» [8, с. 672].

У відповідності с п. 8.2.1 Закону України «Про оподаткування прибутку підприємств» від 28 грудня 1994 р. № 334/94 – ВР, «Під терміном **основні фонди** слід розуміти матеріальні цінності, які призначаються платником податків для використання в господарській діяльності платника податків протягом періоду, який перевищує 365 календарних днів з дати введення в експлуатацію таких матеріальних цінностей, і вартість яких перевищує 1000 гривень і поступово зменшується у зв'язку з фізичним або моральним зносом» [7, с. 133].

У положенні (стандарті) бухгалтерського обліку 7 «Основних засобів» від 27.04.2000г. №92, зареєстрованому в Міністерстві юстиції України 18.05.2000г. під № 288/4509 (П(С) БУ 7), під терміном **«Основні засоби»** розуміються **«матеріальні активи**, які підприємство утримує з метою використання їх в процесі виробництва або постачання товарів, представлення послуг, здача в оренду іншим особам або для здійснення адміністративних і соціально-культурних функцій, очікуваний термін корисного використання (експлуатації) яких більш за один рік (або операційного циклу, якщо він більше року).

**Об'єкт основних засобів** – це: завершений пристрій зі всіма пристосуваннями і приладдям до нього; конструктивно відособлений предмет, призначений для виконання певних самостійних функцій; відособлений комплекс конструктивно сполучених предметів однакового або різного призначення, що мають для їх обслуговування загальні пристосування, прилади, управління і єдиний фундамент, внаслідок чого кожен предмет може виконувати свої функції, а комплекс – певну роботу тільки у складі комплексу, а не самостійно; інший актив, відповідний визначенню основних засобів, або частина такого активу, контрольована підприємством.

Для цілей бухгалтерського обліку *основні засоби класифікуються по наступних групах:*

Земельні ділянки.  
Капітальні витрати на поліпшення земель.  
Будівлі, споруди і передавальні пристрої.  
Машини і устаткування.  
Транспортні засоби.  
Інструменти, прилади, інвентар (меблі).  
Робоча і продуктивна худоба.  
Багаторічні насадження.  
Інші основні засоби» [21, с. 217].

До **основних виробничих фондів (ОПФ)** відносять *засоби праці*, за допомогою яких працівники підприємств здійснюють процес виробництва матеріальних благ. ОПФ тривалий час беруть участь в процесі виробництва, зберігають при цьому свою натуральну форму. Їх вартість переноситься на готовий продукт по частинах, у міру зносу.

### 3.2. Класифікація й структура основних фондів

Класифікація ОПФ, що існує в даний час, відповідно до п.8.2.2 Закону України «Про оподаткування прибутку підприємств», передбачає виділення наступних *груп*:

«1 – будівлі, споруди і їх структурні компоненти і передавальні пристрої, зокрема житлові будинки і їх частини (квартири і місця загального користування), вартість капітального поліпшення землі;

2 – автомобільний транспорт і вузли (запасні частини) до нього; меблі; побутові електронні, оптичні електромеханічні прилади і інструменти, інше конторське (офісне) оснащення, устаткування і приладдя до них;

3 – будь-які інші основні фонди, не включені в групи 1,2 і 4;

4 – електронно-обчислювальні машини, інші машини для автоматичної обробки інформації, пов'язані з ними засоби прочитування або друку інформації, інші інформаційні системи, комп'ютерні програми, телефони (зокрема стільникові), мікрофони і рації, вартість яких перевищує вартість малоцінних товарів (предметів)» [7, с. 133].

Співвідношення (питома вага) різних груп фондів в їх загальній вартості визначає *структуру фондів*.

Ступінь дії окремих груп ОПФ на результати роботи підприємства не однаковий. Тому все ОПФ залежно від участі їх у виробничому процесі підрозділяються на 2-е групи:

1 – активні основні фонди;

2 – пасивні основні фонди.

До *активної частини ОПФ* відносяться: «силові і робочі машини, устаткування; вимірювальні і регулюючі прилади; лабораторне устаткування» [19, с. 425].

До *пасивної частини ОПФ* відносяться: «виробничі будівлі (цехи, склади, лабораторії); споруди (канали, греблі, башти, мости, дороги); передавальні пристрої» [19, с.425].

Закон України «Про оподаткування прибутку підприємств» визначає суть терміну «*Невиробничі фонди*» як «капітальні активи, не використовувані в господарській діяльності платника податків» [7, с. 132].

**Невиробничі фонди** – це фонди, що належать підприємству і призначені для обслуговування особистих, культурних потреб трудящих, таких, що мають тривалий термін обслуговування. До них відносяться: житловий фонд; будівлі і споруди культурно-побутового і медичного призначення; дитячі сади, ясла, клуби.

Узагальнюючи вищесказане, провівши статистичний аналіз з використанням методу угруповань, пропонуємо класифікацію основних фондів (мал. 10.2).

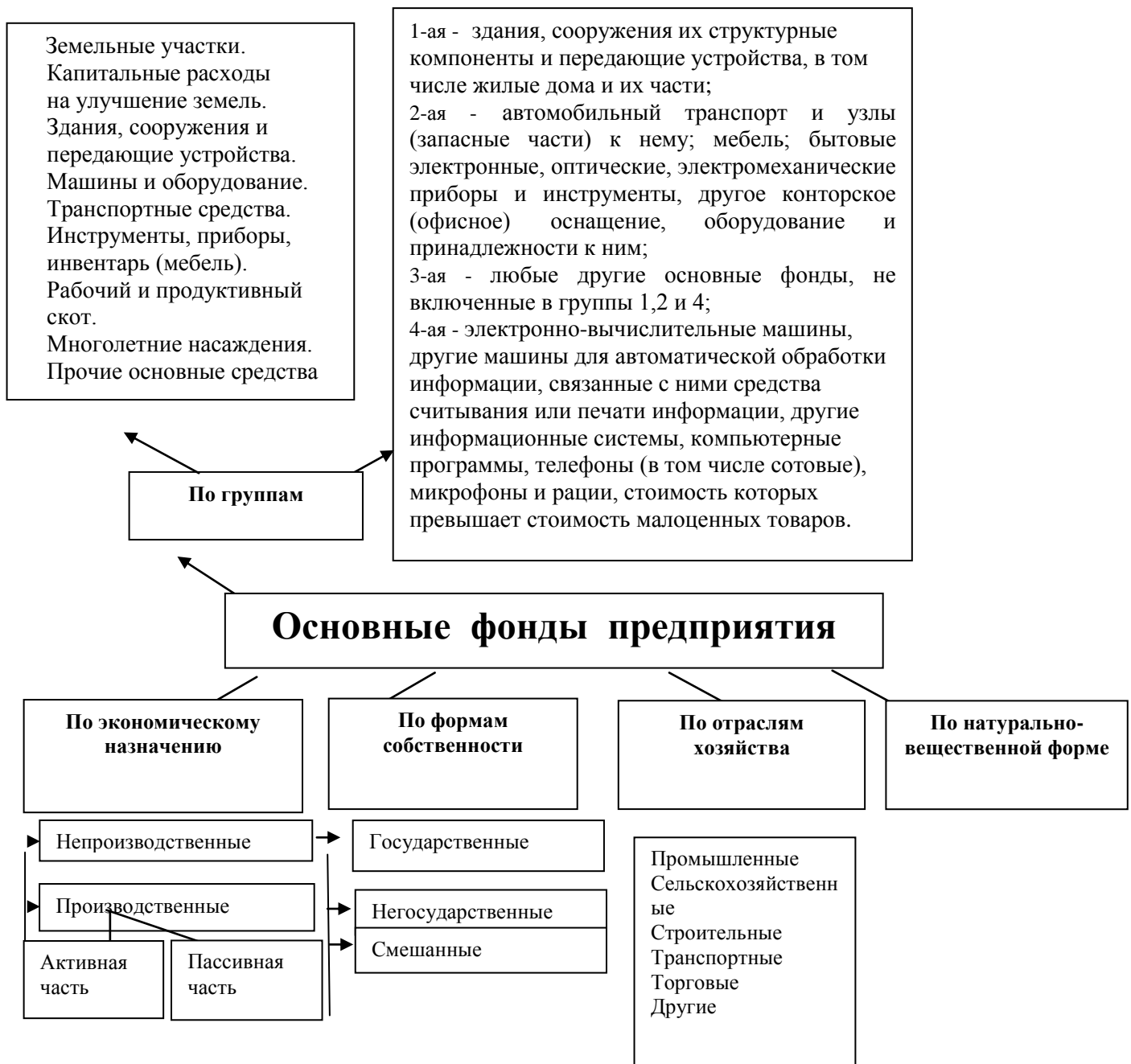


Рис. 3.1. Класифікації основних фондів підприємства

Для ефективного управління основними фондами велике значення має їх облік і оцінка.

На думку В.А. Горфінкеля «В практиці **обліку** і аналізу основних фондів використовують **натуральну і вартісну** (грошову) форми. **При оцінці** основних фондів **в натуральній формі встановлюють** число машин, їх продуктивність, потужність, розмір виробничих площ і інші **кількісні величини**.

Окремі види ОФ можуть бути вивчені в натуральному виразі. Такий облік дає можливість судити про кількісний і якісний склад ОФ. ОФ враховуються і за вартістю, тобто мають грошовий вираз.

**Вартісна оцінка ОФ** необхідна для:

- визначення загального об'єму розроблених засобів праці;
- вивчення їх складу і динаміки;
- визначення ефективності впровадження нової техніки;
- числення плати для нарахування амортизації;
- зміцнення госпрозрахунку і так далі

**Враховуються ОФ по наступних видах вартості:**

- 1 повною первинною;
- 2 відновною;
- 3 залишковою;
- 4 балансовою;
- 5 ліквідаційною.

Існує декілька видів **оцінок основних фондів**, пов'язаних з тривалою участю їх і поступовим зношуванням в процесі виробництва і зміною за цей період умов відтворення, – за *первинною, відновною і залишковою вартістю*» [10, с. 133].

Наприклад, О.О. Гетьман «розрізняє такі види **оцінки основних фондів: первісна, відновлювана, залишкова, ліквідаційна, справедлива**» [6, с. 230].

*Первинна вартість* – фактична вартість основних фондів у момент їх придбання або введення в експлуатацію.

*Відновлювана вартість основних фондів* – вартість їх відтворення в сучасних умовах, при сучасному рівні сформованих цін, норм і розцінок (забезпечує реальне планування нових капітальних інвестицій).

*Залишкова вартість основних фондів* – характеризує їх реальну вартість, яка не переноситься на вартість виготовленої продукції. Вона визначається як різниця між повною первісною (відновлюваною) вартістю і сумою зносу на певну дату.

*Ліквідаційна вартість основних фондів* - це сума коштів або вартість будь-яких активів, які підприємство чекає отримати від реалізації (ліквідації) об'єкту після закінчення терміну її корисного використання за винятком витрат, пов'язаних з таким продажем (ліквідацією), тобто **ліквідаційна вартість** є вартістю можливої реалізації основних фондів після закінчення терміну їх служби. Визначення ліквідаційної вартості є виключно самостійним вирішенням підприємства на основі прогнозованої оцінки можливої вартості, по якій може бути проданий об'єкт основних фондів з урахуванням його працездатності після закінчення терміну експлуатації.

Під *справедливою вартістю основних фондів* розуміється сума, по якій може бути здійснений **обмін активами** в результаті операції між обізнаними зацікавленими і незалежними сторонами. Вона передбачає оцінку за ринковою вартістю для будинків і землі, для машин і устаткування, а також оцінку за **відновною вартістю** (сучасною вартістю придбання) за винятком зносу для інших об'єктів основних засобів.

Приведені в П(С) БУ 7 термінів «мають наступне значення:

1) *Первинна вартість* – історична (**фактична**) **собівартість необоротних активів** в сумі грошових коштів або справедливої вартості інших активів, сплачених (переданих), витрачених для придбання (створення) необоротних активів.

2) *Переоцінена вартість* – вартість **необоротних активів** після їх переоцінки.

3) *Ліквідаційна вартість* – сума коштів або вартість інших активів, яку підприємство чекає отримати від реалізації (ліквідації) **необоротних активів** після закінчення терміну їх корисного використання (експлуатації), за вирахуванням витрат, пов'язаних з продажем (ліквідацією).

4) *Амортизаційна вартість* – первинна або переоцінена вартість **необоротних активів** за вирахуванням їх ліквідаційної вартості» [21, с. 216].

Для характеристики динаміки ОФ, зміни їх складу і аналізу відтворення служать баланси ОФ.

Розрізняють 2-і схеми **поточного балансу ОФ**:

1-а – баланс ОФ за повною первинною вартістю;

2-а – баланс ОФ за залишковою вартістю.

**Баланс ОФ за повною первинною вартістю** [20, с.155]:

$$ОФ_K = ОФ_H + ОФ_П + ОФ_B$$

де  $ОФ_K$  – вартість основних фондів на кінець року;

$ОФ_H$  – вартість основних фондів на початок року;

$ОФ_П$  – вартість основних фондів, що поступили;

$ОФ_B$  – вартість вибулих основних фондів.

Баланс за повною первинною вартістю дає можливість:

- 1) визначити наявність зміни структури всієї фізичної маси ОФ;
- 2) зіставити річне виробництво нових з вибуттям зношених засобів праці;
- 3) визначити середній річний розмір ОФ.

**Баланс за залишковою вартістю** можна записати таким чином [20, с.155]:

$$ОФ_{ост} = ОФ_{к} - А,$$

де  $A$  – річна сума амортизації.

Баланс за залишковою вартістю дозволяє:

- 1) зіставити річне виробництво ОФ з їх споживанням;
- 2) служити початковою базою для складання балансу суспільного виробництва;
- 3) визначити загальний об'єм засобів, використовуваних в даному виробництві.

Відповідно до п.8.3.2 Закону України «Про оподаткування прибутку підприємств», «балансова вартість групи основних фондів (окремого об'єкту основних фондів групи 1) на початок розрахункового кварталу визначається по формулі [7, с. 133]:

$$Б(a) = Б(a-1) + П(a-1) - В(a-1) - А,$$

де  $Б(a)$  – балансова вартість групи (окремого об'єкту основних фондів групи 1) на початок розрахункового кварталу;

$Б(a-1)$  – балансова вартість групи (окремого об'єкту основних фондів групи 1) на початок кварталу, що передував розрахунковому;

$П(a-1)$  – сума витрат, понесених на придбання основних фондів, здійснення капітального ремонту, реконструкцій, модернізацій і інших поліпшень основних фондів, що підлягають амортизації, протягом кварталу, що передував розрахунковому;

$А(a-1)$  – сума амортизаційних відрахувань, нарахованих в кварталі, передуючому розрахунковому.

Відповідно до п.8.3.8, платники податків всіх форм власності мають право застосовувати щорічну індексацію балансової вартості груп основних фондів і нематеріальних активів на коефіцієнт індексації, який визначається по формулі [7, с. 133]:

$$K_{и} = \frac{[I \cdot (a-1) - 10]}{100},$$

де  $I(a-1)$  – індекс інфляції року, за наслідками якого проводиться індексація.

Якщо значення  $K_{и}$  не перевищує одиниці, індексація не проводиться [7, с. 133].

За даними балансу можна розрахувати **середньорічну вартість основних фондів**. При цьому можливі *чотири способи* [20, с.155]:

**1-й спосіб**, коли відомі дані на початок ( $ОФ_{н}$ ) і кінець ( $ОФ_{к}$ ) періоду – розрахунок ведеться по формулі *середньої арифметичної простій*:

$$\overline{ОФ} = \frac{(ОФ_{н} + ОФ_{к})}{2}.$$

**2-й спосіб**, коли відомі дані на моменти часу, рівновіддалені один від одного (дані про балансову вартість на 1-е число кожного місяця), – середньорічна вартість основних фондів може бути визначена по формулі *середньої хронологічної*:

$$\overline{ОФ} = \frac{\left( \frac{1}{2} \cdot ОФ_1 + ОФ_2 + \dots + ОФ_{n-1} + \frac{1}{2} \cdot ОФ_n \right)}{n-1},$$

де  $ОФ_1, ОФ_2, \dots, ОФ_{n-1}$  – балансова вартість основних фондів на 1-е число кожного місяця звітного року;

$ОФ_n$  – балансова вартість на 1 січня року, наступного за звітним, за даними переоцінки звітного року.

Середньорічна величина основних фондів, розрахована по приведеній формулі, може бути використана для визначення річної суми нарахованої амортизації і фондівіддачі.

**3-й спосіб**, коли відомі дані на моменти часу, не рівновіддалені один від одного, – розрахунок середньорічної вартості основних фондів ведеться по формулі *середньої арифметичної зваженої*:

$$\overline{OF} = \frac{\sum \overline{OF}_i \cdot t_i}{\sum t_i},$$

де  $\overline{OF}_i = \frac{OF_i + OF_{i+1}}{2}$  – середня вартість основних фондів на проміжку

часу між  $i$ -м і  $i + 1$ -м моментом;

$t_i$  – проміжок часу між моментами.

**4-й спосіб**, найточніший, коли враховується будь-яка зміна ОФ:

$$\overline{OF} = OF_H + \frac{OF_{II} \cdot t_{II}}{12} - \frac{OF_B \cdot t_B}{12},$$

де  $t_{II}$  – час функціонування основних фондів, введених в течію року, місяців;

$t_B$  – час, що пройшов після вибуття основних фондів протягом року місяців.

## Тема 4 ЗНОС Й АМОРТИЗАЦІЯ

- 4.1. Види зносу.
- 4.2. Методи розрахунку й норми амортизації.
- 4.3. Відтворення основних фондів.

*Мета* - розглянути види зносу; методи розрахунку амортизації, норми амортизації; тенденції процесу відтворення основних фондів і їхні види; недоліки й переваги лізингу і його основні види.

### 4.1. Види зносу

Поступове перенесення вартості основних фондів (капіталу) на готовий продукт здійснюється у міру їх **зносу** – **фізичного** (матеріального старіння і природного вибуття фондів) і **морального** (пониження їх вартості в порівнянні з новими знаряддями праці).

Фізичний і моральний знос означає втрату споживної вартості основних фондів.

Фізичний знос обумовлений двома **чинниками**:

1) *експлуатаційний*, пов'язаний з виробничим споживанням основних фондів в процесі експлуатації. Сюди слід віднести механічний знос деталей, що труться, втомний знос металу і дерева, деформацію окремих конструкцій в результаті осадкових явищ, динамічних навантажень і тому подібне

2) *вплив природних сил* природи, не пов'язаний з експлуатацією фондів, яке виражається в корозії, вивітрюванні і вилуговуванні матеріалів і тому подібне

**Ступінь фізичного зносу** окремих видів основних фондів *залежить* від активності і термінів їх експлуатації, якості конструкції і матеріалів, умов експлуатації, кваліфікації робочих, якості ремонту і технічного обслуговування і тому подібне

Існує два основні *методи визначення ступеня фізичного зносу*:

- 1) по технічному стану, виходячи з експертної оцінки об'єкту;
- 2) по термінах служби або по об'ємах роботи, характеристикою якого служить коефіцієнт фізичного зносу.

Коефіцієнт фізичного зносу окремих видів основних фондів по терміну служби визначається по формулі [14, с.171]:

$$K = \frac{T_{\Phi}}{T_H}, \quad (4.1)$$

де  $T_{\Phi}$  - фактичний термін служби, ч;  $T_H$  - нормативний термін служби (амортизаційний період), ч.

**Фізичний знос** основних фондів *залежить* від:

якості основних фондів, їх технічного вдосконалення (конструкції, вигляду і якості матеріалів, якості споруди будівель і монтажу верстатів);

особливостей технологічного процесу (наприклад, величини швидкості і сили різання, подачі); часу їх дії (кількості днів роботи в році, змін в добу, годин роботи в зміну); ступені зашити основних фондів від зовнішніх умов (жари, холоду, вологості, атмосферних опадів);

якості догляду за основними фондами і їх обслуговуванням, від кваліфікації робочих і їх відношення до основних фондів.

Фізичний знос відбувається нерівномірно навіть по однакових елементах основних фондів.

Розрізняють **повний** і **частковий знос** основних фондів. При *повному зносі* фонди, що діють, ліквідовуються і замінюються новими (капітальне будівництво або поточна заміна зношених основних фондів). *Частковий знос* відшкодовується шляхом ремонту.



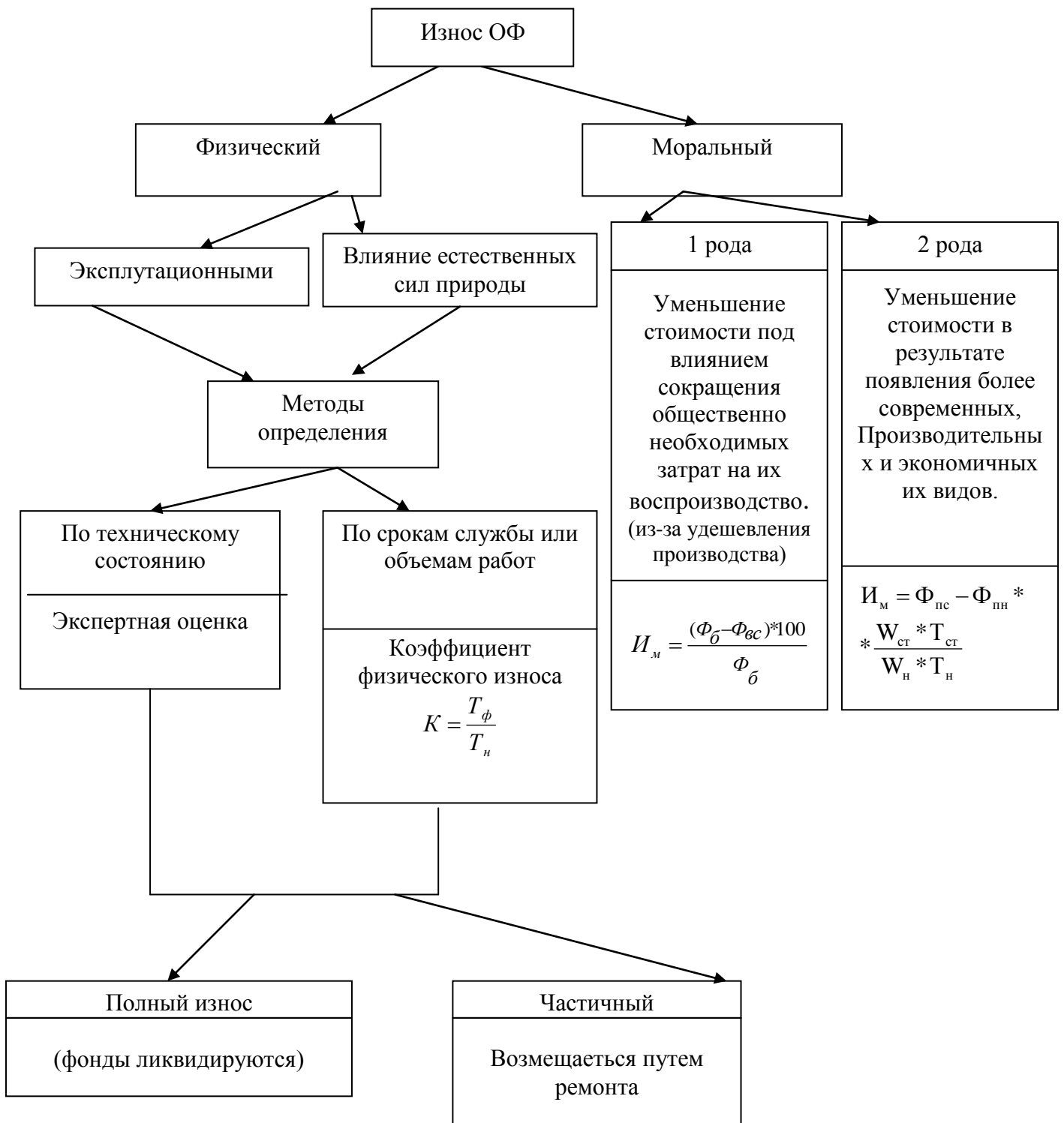


Рис. 4.1. Виды износу

**Моральный або економічний знос** основних фондів виражається в зменшенні їх вартості до закінчення їх терміну служби.

Розрізняють два види морального зносу і, перш за все, їх активній частині.

1 – полягає в зменшенні вартості фондів, що діють, унаслідок скорочення витрат на відтворення аналогічних.

Тому моральний знос першого роду є різницею між балансовою ( $\Phi_B$ ) і відновною ( $\Phi_{BC}$ ) вартістю основних фондів [18, с. 127]:

$$I_{.m1} = \frac{(\Phi_B - \Phi_{BC})}{\Phi_B} \quad (4.2)$$

2 – суть морального зносу другого роду полягає в зменшенні вартості основних фондів (машин, устаткування) в результаті появи сучасніших, продуктивніших економічних їх видів. Використання морально застарілої техніки стає неефективним і вона повинна бути до настання терміну її фізичного зносу замінена новою або піддана модернізації.

Величина *морального зносу другого роду* розраховується по формулі [18, с. 127]:

$$I_{M2} = \Phi_{ПС} - \Phi_{ПН} \cdot \frac{W_{СТ} \cdot T_{СТ}}{W_H \cdot T_H}, \quad (4.3)$$

де  $\Phi_{ПС}, \Phi_{ПН}$  - відповідно повна первинна вартість морально застарілого (старого) і нового устаткування, грн.;

$W_{СТ}, W_H$  - річна продуктивність морально застарілого і нового устаткування;

$T_{СТ}, T_H$  - термін служби морально застарілого і нового устаткування, ч.

Слід зазначити, що в умовах конкурентної боротьби прискорилися темпи морального старіння сучасних машин і устаткування. Звідси необхідність їх постійної заміни.

У сучасних умовах всього більшого значення набуває облік морального зносу. Поява нових, більш dokonаних видів устаткування з підвищеною продуктивністю, кращими умовами обслуговування і експлуатації часто робить економічно доцільним заміну старих основних фондів ще до їх фізичного зносу. Невчасна заміна морально застарілих основних фондів приводить до того, що на них проводиться дорожча і гіршої якості продукція в порівнянні з тією, що виготовляється на досконаліших машинах і устаткуванні. А це досконало неприпустимо в умовах ринкової конкуренції.

#### 4.2. Методі розрахунку й норми амортизації

Основним джерелом покриття витрат, пов'язаних з оновленням основних фондів, є власні засоби підприємств. Вони накопичуються протягом всього терміну служби основних фондів у вигляді *амортизаційних відрахувань*.

Вартість засобів праці, перенесена на створювані товари, повертається до виробника в грошовій формі після їх продажу і, накопичуючись, утворює *амортизаційний фонд*. Він використовується для подальшого відновлення (ремонт) і повної заміни новими засобами праці.

На думку В.А. Горфінкеля, «амортизація – це грошове відшкодування зносу основних фондів шляхом включення частини їх вартості у витрати на випуск продукції. Отже, амортизація є грошове відшкодування фізичного і морального зносу основних фондів.

Процес амортизації означає перенесення по частинах вартості основних фондів протягом терміну служби на вироблювану продукцію і подальше використання цієї вартості для відшкодування спожитих основних фондів.

Для обліку амортизації використовуються показники: *амортизаційні відрахування і норми амортизації*.

*Амортизаційні відрахування* є грошовим виразом перенесеній вартості і включаються в собівартість продукції по встановлених нормах амортизації.

*Норма амортизації* – це встановлений у відсотках до балансової вартості розмір амортизації за певний період часу по конкретному виду основних фондів» [10, с. 136].

У „Економічній енциклопедії” С.В. Мочерного ці поняття трактуються таким чином „Амортизація (лат. погашення, сплата довга) – процес поступового перенесення вартості основних фондів (зарахування її до витрат виробництва або звернення) в міру їх зношування на виготовлену продукцію і використання цієї вартості для простого або розширеного відтворення зношених засобів праці; *амортизаційні відрахування* здійснюються по встановлених в країні нормах амортизації; *норма амортизації* визначається відношенням річної суми амортизаційних відрахувань до середньорічної вартості основних фондів, вираженої у відсотках» [4, с.40].

Під терміном «амортизація» основних фондів і нематеріальних активів Закон України «Про оподаткування прибутку підприємств» розуміє «поступове віднесення витрат на їх придбання, виготовлення або поліпшення, на зменшення скоректованого прибутку платника податків в межах норм амортизаційних відрахувань» [7, с. 132].

Відповідно до п. 8.1.2. Закону України «Про оподаткування прибутку підприємств» **амортизації підлягають** витрати на:

придбання основних фондів і нематеріальних активів для власного виробничого використання, включаючи витрати на придбання племінної худоби і придбання, закладання і вирощування багаторічних насаджень на початок плодоносіння;

самостійне виготовлення основних фондів для власних виробничих потреб, включаючи витрати на виплату заробітної плати працівникам, які були зайняті виготовленням таких основних фондів;

проведення всіх видів ремонту, реконструкції, модернізації і інших видів поліпшення основних фондів;

капітальне поліпшення землі, не пов'язане з будівництвом, а саме: іригація, осушення, збагачення і інші подібні капітальні поліпшення землі.

**Не підлягають амортизації** і повністю відносяться до складу валових витрат звітного періоду витрати платника податків на:

придбання і відгодівля продуктивної худоби;

вирощування багаторічних плодоносних насаджень;

придбання основних фондів або нематеріальних активів з метою їх подальшого продажу іншим особам або їх використання як комплектують (складових частин) інших основних фондів, призначених для подальшого продажу іншим особам;

зміст основних фондів, що знаходяться на консервації» [7, с. 132].

Відповідно до П(С) БУ 7, «**Об'єктом амортизації**» є «вартість основних засобів (окрім вартості землі і незавершених капітальних інвестицій).

Нарахування амортизації здійснюється протягом терміну корисного використання (експлуатації) об'єкту, що встановлюється підприємством при визнанні даного об'єкту активом (при зарахуванні на баланс), і припиняється на період його реконструкції, модернізації, добудови, дообладнання і консервації.

При визначенні терміну корисного використання (експлуатації) слід враховувати:

очікуване використання об'єкту підприємством з урахуванням його потужності або продуктивності;

передбачуваний фізичний і моральний знос;

правові або інші обмеження по термінах використання об'єкту і інші чинники.

Ступінь, з яким повинна бути відновлена вартість основних фондів, називається **нормою амортизації (НА)** і визначається по формулі [6, с. 234]:

$$H_A = \frac{AB}{(O\Phi_{\Pi} - O\Phi_{\text{Л}}) \cdot T_{\text{СЛ}}} \cdot 100\% = \frac{O\Phi_{\Pi} - O\Phi_{\text{Л}}}{(O\Phi_{\Pi} - O\Phi_{\text{Л}}) \cdot T_{\text{СЛ}}} \cdot 100\% = \frac{1}{T_{\text{СЛ}}} \cdot 100\%, \quad (4.4)$$

де  $AB$  – амортизована вартість, грн.;

$O\Phi_{\Pi}$  – первинна вартість основних фондів певної групи, грн.;

$O\Phi_{\text{Л}}$  – ліквідаційна вартість основних фондів цієї ж групи, грн.;

$T_{\text{СЛ}}$  – термін корисної служби основних фондів, років.

Відповідно до п.26 стандарту П(С) БУ 7, амортизація основних засобів (окрім інших необоротних матеріальних активів) нараховується із застосуванням наступних **методів**:

1) **прямолінійного**, по якому річна сума амортизації визначається діленням амортизаційної вартості ( $AB$ ) на термін корисного використання об'єкту основних засобів ( $T_{\text{СЛ}}$ ):

$$A_p = \frac{AB}{T_{\text{СЛ}}} = \frac{O\Phi_{\Pi} - O\Phi_{\text{Л}}}{T_{\text{СЛ}}}. \quad (4.5)$$

2) **зменшення залишкової вартості**, по якому річна сума амортизації визначається як твір залишкової вартості об'єкту на початок звітного року або первинної вартості на дату почала нарахування амортизації (*ОФЗАЛ*) і річної норми амортизації (*НА*):

$$A_p = O\Phi_{ЗАЛ} \cdot H_A. \quad (4.6)$$

Річна норма амортизації (у відсотках) обчислюється як різниця між одиницею і результатом кореня ступеня кількості перебіг корисного використання об'єкту з результату від ділення ліквідаційної вартості об'єкту (*ОФЛ*) на його первинну вартість (*ОФП*):

$$H_A = 1 - \sqrt[n]{\frac{O\Phi_L}{O\Phi_P}} = 1 - \left(\frac{O\Phi_L}{O\Phi_P}\right)^{\frac{1}{n}}. \quad (4.7)$$

3) **прискореного зменшення залишкової вартості**, по якому річна сума амортизації визначається як твір залишкової вартості об'єкту на початок звітного року або первинної вартості на дату почала нарахування амортизації (*ОФЗАЛ*) і річної норми амортизації (*НА*), що обчислюється виходячи з терміну корисного використання об'єкту, і подвоюється:

$$A_p = O\Phi_{ЗАЛ} \cdot 2 \cdot H_A. \quad (4.8)$$

4) **кумулятивного**, по якому річна сума амортизації визначається як твір вартості (*АВ*), що амортизується, і кумулятивного коефіцієнта (*КК*). Кумулятивний коефіцієнт розраховується діленням кількості років, що залишаються до кінця терміну корисного використання об'єкту основних засобів, на суму числа років його корисного використання:

$$A_p = AB \cdot K_K = (O\Phi_P - O\Phi_L) \cdot K_K. \quad (4.9)$$

5) **виробничого**, по якому місячна сума амортизації визначається як твір фактичного місячного об'єму продукції (робіт, послуг) (*Qi*) і виробничої ставки амортизації (*НА ВОДОВЕРТЬ*):

$$A_p = Q_i \cdot H_{АВИР}. \quad (4.10)$$

Виробнича норма амортизації обчислюється діленням вартості (*АВ*), що амортизується, на загальний об'єм продукції (робіт, послуг) (*Q*), який підприємство чекає провести (виконати) з використанням об'єкту основних засобів:

$$H_{АВИР} = \frac{AB}{Q} = \frac{O\Phi_P - O\Phi_L}{Q}. \quad (4.11)$$

Метод амортизації вибирається підприємством самостійно з урахуванням очікуваного способу отримання економічних вигод ось його використання.

Нарахування амортизації проводиться *щомісячно*» [21, с. 222].

Проте, відповідно до п.8.3.1. Закону України «Про оподаткування прибутку підприємств» мовиться про те, що «сума амортизаційних відрахувань звітного періоду визначається як сума амортизаційних відрахувань, нарахованих для дорогого з календарних кварталів, які входять в такий звітний період (далі – розрахункові квартали).

Сума амортизаційних відрахувань кварталу, щодо якого проводяться розрахунки (розрахунковий квартал), визначається шляхом застосування норм амортизації, визначених до балансової вартості груп основних фондів на початок такого розрахункового кварталу.

**Норми амортизації** встановлюються у відсотках до балансової вартості будь-якій з груп основних фондів на початок звітного (податкового) періоду в наступному розмірі (з розрахунку на податковий квартал):

група 1 – 2 відсотки; група 2–10 відсотків; група 3–6 відсотків; група 4 – 15 відсотків.

Амортизація окремого об'єкту основних фондів групи 1 проводиться до досягнення балансовою вартістю такого об'єкту сто неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Залишкова вартість такого об'єкту відноситься до складу валових витрат за наслідками відповідного податкового періоду, а вартість такого об'єкту порівнюється до нуля.

Амортизація основних фондів груп 2, 3 і 4, проводиться до досягнення балансовою вартістю групи нульового значення» [7,с.133].

### **4.3. Відтворення основних фондів**

Існують різні форми відтворення основних фондів.

Форми простого відтворення — заміна застарілого засобу праці капітальний ремонт, розширеного — нове будівництво, розширення підприємств, що діють, їх реконструкція і технічне переозброєння, модернізація устаткування.

Кожна з цих форм вирішує певні завдання, має переваги і недоліки. За рахунок нового будівництва водяться в дію нові підприємства, на яких всі елементи основних фондів відповідають сучасним вимогам технічного прогресу, вирішується проблема правильного розміщення продуктивних сил по території країни. Проте в період переходу до ринкової економіки, коли відбувається спад виробництва і багато підприємств припиняють свою діяльність, перевага повинна бути віддана реконструкції і технічному переозброєнню тих, що діють підприємств. При реконструкції основна частина капітальних вкладень прямує на вдосконалення активної частини фондів при використанні старих виробничих будівель, споруд. Збільшення частки витрат на устаткування дасть можливість при тому ж об'ємі капітальних вкладень отримати більший приріст виробництва і на цій

основі збільшити продуктивність праці, понизити собівартість продукції.

- Формою розширеного відтворення основних фондів є і модернізація устаткування, під якою розуміється його оновлення з метою повного або часткового усунення морального зносу другої форми і підвищення техніко-економічних показників до рівня аналогічного устаткування досконаліших конструкцій.

Модернізація устаткування може проводитися по декількох напрямках:

- вдосконалені конструкцій машин, що діють, що підвищує їх режимні характеристики і технічне можливості;
- механізація і автоматизація верстатів і механізмів, що дозволяють збільшити продуктивність устаткування;
- переклад устаткування на програмне управління.

Модернізація устаткування економічно ефективна, якщо в результаті її приведення зростає річний об'єм виробництва, збільшується продуктивність праці і знижується собівартість продукції. При цьому необхідно, щоб рентабельність

виробництва підвищувалася. Останнє може бути досягнуте якщо відносний приріст прибутку буде більший, ніж збільшення вартості виробничих фондів результаті витрат на модернізацію.

## Тема 5 ПОКАЗНИКИ Й НАПРЯМКИ ПОЛІПШЕННЯ ВИКОРИСТАННЯ ОСНОВНИХ ФОНДІВ І ВИРОБНИЧИХ ПОТУЖНОСТЕЙ

- 5.1. Показники використання основних виробничих фондів.
- 5.2. Виробнича потужність підприємства.
- 5.3. Основні напрямки поліпшення використання основних фондів і виробничих потужностей.

**Мета** - розглянути показники, що характеризують ефективність використання й технічного стану основних фондів; фактори росту фондівіддачі; розглянути поняття, що характеризують виробничі потужності; коефіцієнти, що характеризують рівень використання виробничих потужностей; напрямки поліпшення використання основних фондів і виробничих потужностей підприємства.

### 5.1. Показники використання основних виробничих фондів

При даних технічному рівні і структурі основних виробничих фондів збільшення випуску продукції, зниження собівартості і зростання накопичень підприємств залежать від ступеня їх використання.

• Всі показники використання основних виробничих фондів можуть бути об'єднані в три групи:

• Показники екстенсивного використання основних виробничих фондів, що відображають рівень використання їх за часом;

• Показники інтенсивного використання основних фондів, що відбиваються рівень їх використання по потужності (продуктивності);

• Показники інтегрального використання основних виробничих фондів, що враховують сукупний вплив всіх чинників, — як екстенсивних, так і інтенсивних.

До першої групи показників відносяться: коефіцієнт екстенсивного використання устаткування, коефіцієнт змінності роботи устаткування, коефіцієнт завантаження устаткування, коефіцієнт змінного режиму часу роботи устаткування.

• Коефіцієнт екстенсивного використання устаткування *Кекст* определяється відношенням фактичної кількості годин роботи устаткування до кількості годин його роботи за планом, тобто

$$Кекст = \frac{t_{обпр. ф.}}{t_{обпр. пл.}} \quad (5.1)$$

де  $t_{обпр. ф.}$  — фактичний час роботи устаткування, ч;

$t_{обпр. пл.}$  — час роботи устаткування по нормі (встановлюється відповідно до режиму роботи підприємства і з урахуванням мінімального необхідного часу для проведення планово-запобіжного ремонту), ч.

Екстенсивне використання устаткування характеризується також *коефіцієнтом змінності* його роботи, який визначається як відношення загальної кількості працюючого устаткування даного вигляду протягом дня до кількості верстатів, що працюють в найбільшу зміну. Обчислений таким чином коефіцієнт змінності показує, в скільки змін в середньому щорічно працює кожна одиниця устаткування. Спосіб розрахунку коефіцієнта змінності, що прохає, такий: у цеху встановлено 270 одиниць устаткування, з яких і першу зміну працювало 200 верстатів, в другу — 190 верстатів. Коефіцієнт змінності складе

$$1.44 \left( \frac{200 + 190}{270} \right) \quad (K_{см} = \frac{N_{раб.}}{N_{станков}})$$

В даний час коефіцієнт змінності на підприємствах недостатньо високий. За рахунок повнішого використання устаткування в двох змінах випуск продукції може бути збільшений приблизно в 1,4 разу при тих же наявних фондах. Інакше для досягнення вказаних темпів зростання необхідне відповідне зростання основних фондів, що вимагає величезних витрат грошових коштів. Тому слід збільшувати коефіцієнт змінності роботи устаткування.

Основні напрями підвищення змінності роботи устаткування:

підвищення рівня спеціалізації робочих місць, що забезпечує зростання серійності виробництва і завантаження устаткування;  
підвищення ритмічності роботи;  
зниження простоїв, пов'язаних з недоліками в організації обслуговування робочих місць, забезпеченні верстатників заготовками, інструментом;

краща організація ремонтної справи, примітка передових методів організації ремонтних робіт;  
механізація і автоматизація праці основних і особливо допоміжних робочих. Це дозволить вивільнити робочу силу і перекласти її з важких допоміжних робіт на основні роботи в другу і третю зміни.

Коефіцієнт завантаження устаткування також характеризує використання устаткування в часі. Встановлюється він для всього парку машин, що знаходяться в основному виробництві. Розраховується як відношення трудомісткості виготовлення всіх виробів на даному виді устаткування до фонду часу його роботи. Таким чином, коефіцієнт завантаження устаткування на відміну від коефіцієнта змінності враховує дані про трудомісткість виробів. На практиці коефіцієнт завантаження зазвичай приймають рівним величині коефіцієнта змінності, зменшеної в два рази (при двозмінному режимі роботи) або в три рази (при тризмінному режимі). У нашому прикладі

$$K_{ззр} = 1,44/2 = 0,72.$$

• На основі показника змінності роботи устаткування розраховується, і коефіцієнт використання змінного режиму часу роботи устаткування. Він визначається діленням досягнутого в даному періоді коефіцієнта змінності роботи устаткування на встановлену на даному підприємстві (у цеху) тривалість зміни. Якщо тривалість зміни на підприємстві 8 ч, то коефіцієнт використання змінного режиму часу роботи устаткування складе:

$$K_{см.р} = 1,44/8 = 0,18.$$

Проте процес використання устаткування має і іншу сторону. Крім його внутрішньозмінних і цілоденних простоїв важливо знати, наскільки ефективно використовується устаткування в годинник його фактичного завантаження. Устаткування може бути завантажено не повністю, може працювати на неодруженому ході і в цей час взагалі не проводити продукції, а може, працюючи, випускати неякісну продукцію. У всіх цих випадках, розраховуючи показник екстенсивного використання устаткування, формально ми отримуємо високі результати. Проте, як видно з приведених прикладів, вони ще не дозволяють зробити вивід про ефективне використання основних фондів.

Спримані результати повинні бути доповнені розрахунками другої групи показників — інтенсивного використання основних фондів, що відображають рівень їх використання по потужності (продуктивності). Найважливішим з них є коефіцієнт інтенсивного використання устаткування.

• Коефіцієнт інтенсивного використання устаткування визначається відношенням фактичної продуктивності основного технологічного устаткування до його нормативної продуктивності, тобто прогресивній технічно обгрунтованій продуктивності.

Для розрахунку цього показника використовують формулу:

$$K_{инт} = Vф/vі \quad (5.2)$$

де  $Vф$  — фактичне вироблення устаткуванням продукції в одиницю часу;

$vі$  — технічно обгрунтоване вироблення устаткуванням продукції в одиницю часу (визначається на основі паспортних даних устаткування).

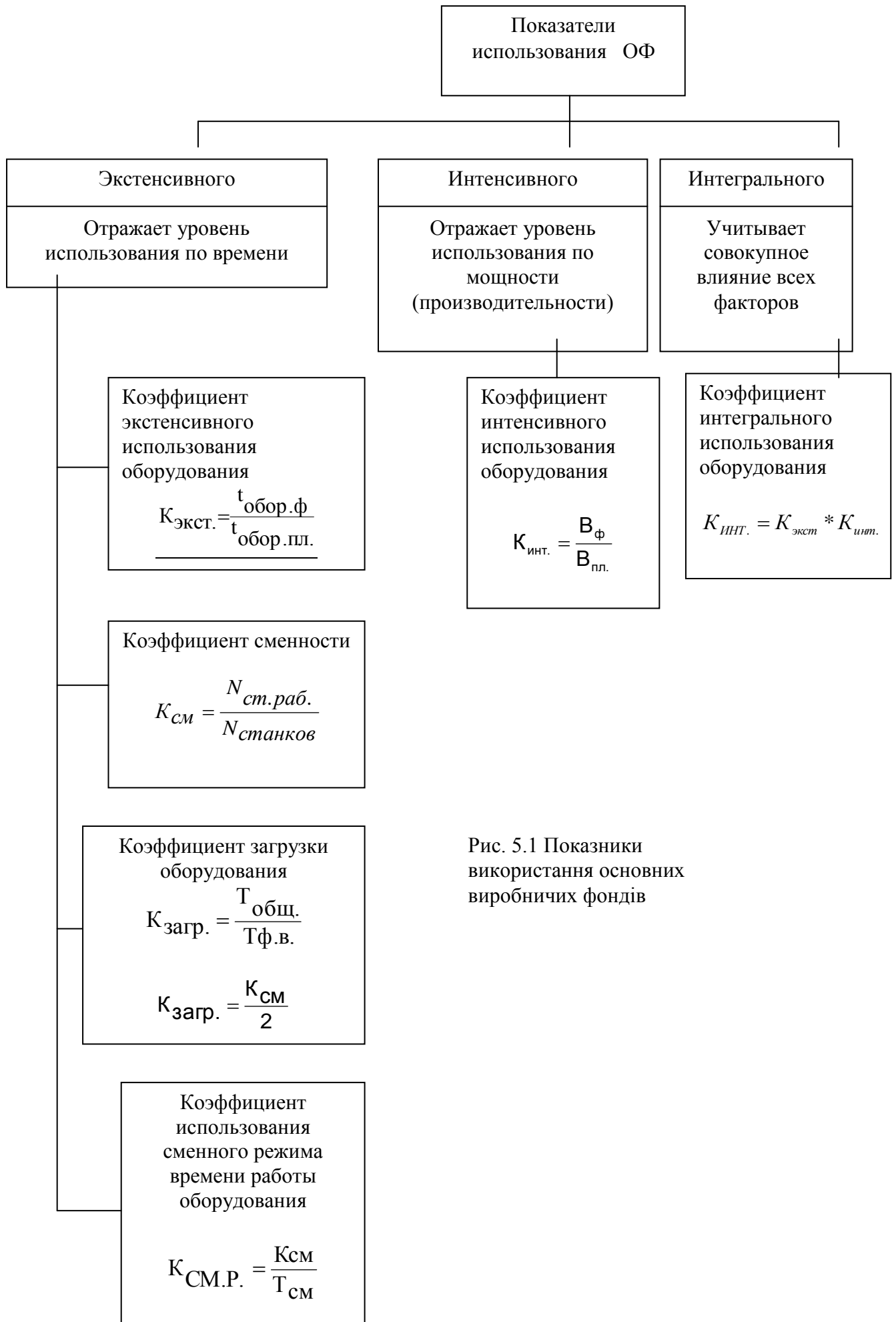


Рис. 5.1 Показники використання основних виробничих фондів



фондів відносяться коефіцієнт інтегрального використання устаткування коефіцієнт інтегрального використання устаткування.

• *Коефіцієнт інтегрального використання устаткування* визначається, як проведений коефіцієнтів інтенсивного і екстенсивного використання устаткування і комплексно характеризує експлуатацію його за часом і продуктивності (потужності).

У нашому прикладі Кест= 0,7, Кинт = 0,8, отже, коефіцієнт інтегрального використання устаткування буде рівний:

---

$$\text{Кинт.гр.} = \text{кекст.} * \text{конт.} = 0,71 \times 0,8 = 0,57. \quad (5.3)$$

Таким чином, значення цього показника завжди нижче за значення два попередніх, оскільки він враховує одночасно недоліки і екстенсивного; і інтенсивного використання устаткування. З урахуванням цих двох чинників верстат використовується лише на 57%

• Результатом кращого використання основних фондів є, перш за все, збільшення об'єму виробництва. Тому узагальнювальний показник ефективності основних виробничих фондів повинен будуватися на принципі порівняння проведеної продукції зі всією сукупністю застосованих при її виробництві основних фондів

Це і буде показник випуску продукції, що доводиться на 1 крб. вартості основних фондів, — *фондовіддача*. Для розрахунку величини фондовіддачі (ФО) використовується формула:

$$\Phi_o = \frac{D}{OF_{CP}}, \quad (5.4)$$

де D—об'єм товарною або валовою, або реалізованій продукції, гр.

Ofcp.- середньорічна вартість основних виробничих фондів підприємства, гр.

Середньорічна вартість основних виробничих фондів визначається так:

$$OF_{CP} = OF_{H.G.} + \frac{OF_{ввод} n_M}{12} - \frac{OF_{выб} n_M^1}{12} \quad (5.5)$$

де Ofn.g.- вартість основних виробничих фондів підприємства на початок року, грн;

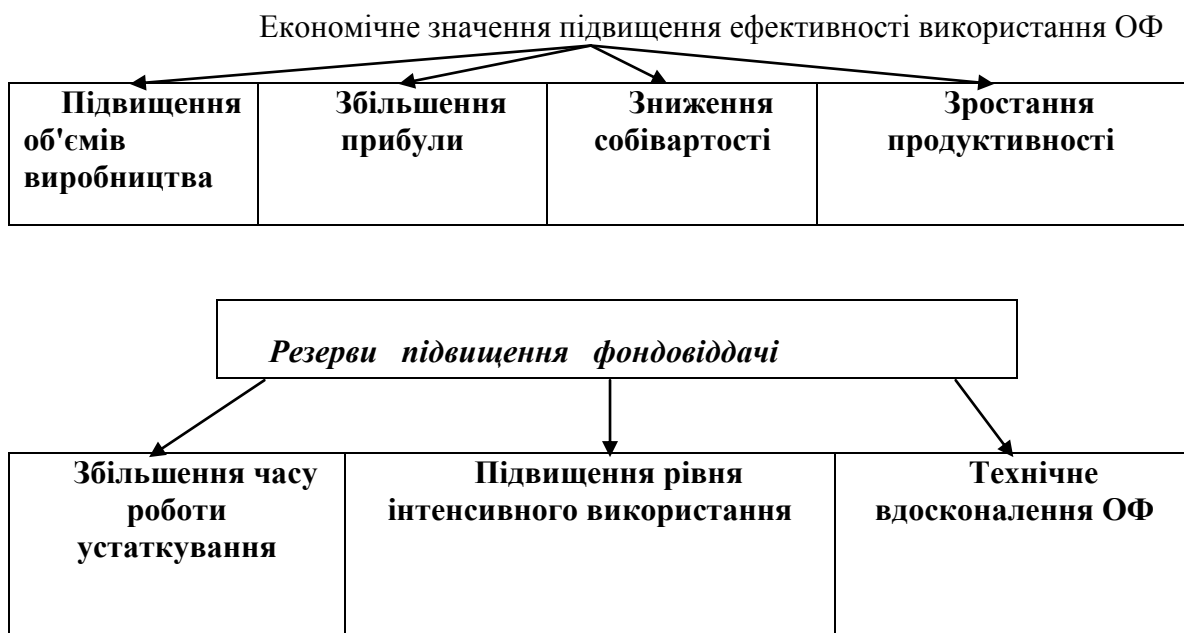
Ofввож, Ofвыб - вартість основних виробничих фондів, що вводяться (що вибувають) протягом року, грн;

пм, n<sub>м</sub><sup>1</sup> - кількість повних місяців з моменту введення (вибуття).

Фондоотдача- найважливіший показник використання основних фондів. Підвищення фондовіддачі – важливе народногосподарське завдання. Слід зазначити, що в умовах науково-технічного прогресу значне збільшення фондовіддачі ускладнене швидкою змінною устаткування, що потребує освоєння, а також збільшенням капітальних витрат, що направляються на поліпшення умов праці, охорону природи і тому подібне Чинники,повышающие фондовіддачу,показаны на рис.5.2.



Рис. 5.2. Чинники зростання фондовіддачі.



• *Фондомісткість продукції* — величина, зворотна фондовіддачі. Вона показує частку вартості основних Фондів, що доводиться на кожен рубель продукції, що випускається. Якщо фондовіддача повинна мати тенденцію до збільшення, то фондоемкість – до зниження.

$$\Phi E = \frac{1}{\Phi O} = \frac{O\Phi_{cp.}}{Д} \quad (5.6)$$

Ефективність роботи підприємства багато в чому визначається рівнем фондовооруженности *праці*, визначуваною вартістю основних виробничих фондів до робочих (працівників промислово-виробничого персоналу) підприємства. Ця величина повинна безперервно збільшуватися, оскільки від неї залежить технічна озброєність, а, отже, і продуктивність праці.

$$\Phi B = \frac{O\Phi_{cp.}}{N_{cp.}}, \frac{тыс.грн.}{чел..} \quad (5.7)$$

Показники характеризують технічний стан ОФ:

*Коефіцієнт зносу* різних видів або груп основних

фондів:

$$K_{изн.} = \frac{I_{оф.}}{O\Phi_{н.г.}} \quad (5.8)$$

де  $I_{оф.}$  - вартість зносу основних фондів;

$O\Phi_{н.г.}$  - первинна вартість всіх або окремих видів, груп основних фондів.

*Коефіцієнт придатності*

$$K_{год.} = 1 - K_{изн.} \quad (5.9)$$

*Друга група* — показники, що дозволяють судити і оцінювати склад і структуру основних фондів:

*Коефіцієнт оновлення основних фондів:*

$$K_{обн.} = \frac{O\Phi_{введ}}{O\Phi_{кз}} \quad (5.10)$$

де  $O\Phi_{введ}$  — вартість знов введених основних фондів за певний період;

$O\Phi_{кз}$  — вартість основних фондів на кінець того ж періоду.

*Коефіцієнт вибуття основних фондів:*

$$K_{выб} = \frac{O\Phi_{выб}}{O\Phi_{н.г.}} \quad (5.11)$$

де  $O\Phi_{выб}$  — вартість вибуваючих основних фондів за певний період;

$O\Phi_{н.г.}$  - вартість основних фондів на початок того

же періоду.

*Коефіцієнт приросту основних фондів:*

$$K_{рост} = \frac{O\Phi_{введ} - O\Phi_{выб}}{O\Phi_{н.г.}} \quad (5.12)$$

де  $O\Phi_{введ}$  — вартість знов введених основних фондів за певний період;

$O\Phi_{выб}$  — вартість вибулих основних фондів за певний період.

Зростання показника фондівіддачі і зниження фондомісткості продукції свідчать про поліпшення використання основних фондів і навпаки.

Для підвищення ефективності використання основних фондів необхідне підвищення ступеня їх завантаження, особливо їх активній частині, оновлення фондів (про це можна судити по зміні вищеназваних коефіцієнтів), використання прогресивного устаткування, сучасних технологій і кваліфікованих працівників.

## 5.2. Виробнича потужність підприємства

Об'єм основних фондів, і ступінь їх використання визначають величину виробничої потужності підприємства.

• *Виробнича потужність підприємства* — це максимально можливий випуск продукції за одиницю часу в натуральному виразі у встановлених планом номенклатурі і асортименті, при повному використанні виробничого устаткування і площ, з урахуванням застосування передової технології, поліпшення організації виробництва і праці, забезпечення високої якості продукції.

Виробнича потужність характеризує роботу основних фондів в таких умовах, при яких можна повністю використовувати потенційні можливості, закладені в засобах праці.

Виробничі потужності характеризують, як правило, в тих же одиницях, в яких планується виробництво даної продукції в натуральному виразі (тоннах, штуках, метрах). Наприклад, виробнича потужність гірничодобувних підприємств визначається в тоннах здобичі корисної копалини, металургійних підприємств — в тоннах виплавки металу і виробництва прокату; машинобудівних заводів — в штуках машин, що виготовляються; потужність цукрових заводів і інших підприємств харчової промисловості — в тоннах сировини, що переробляється в готову продукцію.

По продукції, що має широку асортиментну шкалу, виробничі потужності можуть виражатися в умовно-натуральних одиницях. Якщо підприємство опускає декілька видів різної продукції; то виробничі потужності встановлюються по кожному виду окремо.

*Виробнича потужність галузі* промисловості по виробництву певної продукції дорівнює сумарній потужності вхідних в неї підприємств по виробництву цієї продукції.

Підсумовуються виробничі потужності всіх підприємств незалежно від встановлених режимів роботи. Виробнича потужність підприємства визначається по потужності провідних виробничих цехів, ділянок або агрегатів, тобто по потужності провідних виробництв. Ведучими вважається цех, ділянка, агрегат, які виконують основні і найбільш масові операції по виготовленню продукції і в яких зосереджена переважаюча частина устаткування. У чорній металургії — це доменні, мартенівські, сталеплавильні цехи або печі, в кольоровій — електролізні ванни, в текстильній — прядильною і ткацьке виробництво, на машинобудівних заводах — механічні і складальні цехи.

При розробці виробничої програми може опинитися, що окремі виробництва (допоміжні або навіть основні) відстають від ведучих. У таких випадках розробляються організаційно-технічні заходи щодо ліквідації "вузьких місць": перерозподілення робіт між виконавцями, збільшення змінності роботи, впровадження наукової організації праці; перерозподіл устаткування між цехами, поглиблена спеціалізація і кооперація, поліпшення технічної оснащеності виробництва, модернізація і поповнення парку устаткування.

*У Основними елементами, що визначають величину виробничої потужності підприємства, є:*

- склад устаткування і його кількість по видах;
- техніко-економічні показники використання машин і устаткування;
- фонд часу роботи устаткування;
- виробнича площа підприємства (основних цехів);
- намічана номенклатура і асортимент продукцій, що безпосередньо впливають на трудомісткість продукції при даному складі устаткування

*Виробнича потужність провідного виробництва* можна визначити по формулі:

$$M = \frac{n * \Phi_{\text{макс}}^{\text{сп.}}}{T_n} \quad (5.13)$$

де  $M$  — виробнича потужність цеху, ділянки в прийнятих одиницях вимірювання;

$n$  — число одиниць провідного устаткування в цеху;

$\Phi_{\text{макс}}$  — "максимально можливий фонд часу роботи провідного устаткування, ч;

$T_n$  - прогресивна норма, трудомісткості обробки виробу на провідному устаткуванні, ч.

При визначенні складу устаткування враховується все устаткування по видах, встановлене на початок року, а також те, яке повинне бути введено в експлуатацію в плановому році. В

розрахунок потужності не включаються резервне устаткування, а також устаткування, що знаходиться в допоміжних цехах (ремонтних, інструментальних) і у веденні технічних служб підприємства.

Можлива продуктивність устаткування, що закладається в розрахунок виробничій потужності, визначається на основі прогресивних норм використання кожного виду цього устаткування

Визначення фонду часу роботи устаткування має специфіку для підприємств з переривчастим і безперервним процесами виробництва. Для підприємств з безперервним процесом виробництва він розраховується виходячи з повного календарного часу роботи устаткування за вирахуванням годинника, що відводиться

У плані на ремонт. Для підприємств з *п р е р в н и м* процесом виробництва річний фонд часу роботи устаткування обчислюється шляхом множення числа робочих днів в році на кількість роботи в добу (відповідно до встановленого режиму роботи даного підприємства), виключаючи ту частину робочого часу, яка відводиться в планованому році на ремонт устаткування.

Слід врахувати, що при розрахунку величини потужності не беруться до уваги простої устаткування, які, можуть бути викликані недоліками робочої сили, сировини, палива, електроенергії або організаційними неполадками, а також втрати часу, связанні з ліквідацією браку продукції.

Виробнича потужність підприємства не є постійною величиною. У міру використання нової техніки впровадження прогресивної технології, матеріалів, розвитку спеціалізації і кооперації, вдосконалення структури виробництва, підвищення кваліфікації що працюють, поліпшення організації виробництва і праці виробничі потужності змінюються. Тому він підлягають періодичному перегляду.

Застосовується декілька понять, що характеризують виробничі потужності:

- *вхідна (що входить) виробнича потужність* — *потужність на початок року, що показує, які виробничі можливості має в своєму розпорядженні підприємство на початку планового періоду;*

- *виробнича потужність, що виходить (вихідна),* — *це потужність на кінець року, визначується підсумовуванням вхідних потужностей, що вводяться, за вирахуванням тієї, що вибуває;*

- *проектна виробнича потужність* — *передбачена проектом будівництва, реконструкції і розширення підприємства.*

- Для визначення відповідності виробничої програми наявній потужності обчислюється *середньорічна виробнича потужність*, якій підприємство, галузь промисловості розташовують в середньому за рік. Вона визначається шляхом збільшення до потужності на початок року середньорічного введення потужності і віднімання середньорічного її вибуття. Для розрахунку використовують формулу:

$$M_{ср.г} = M_{н.г.} + \frac{M_{ввод} * n_1}{12} - \frac{M_{выб} * n_2}{12}, \quad (5.14)$$

де  $M_{ср.г}$  — *середньорічна потужність підприємства;*

$M_{н.г.}$  — *потужність на початок року (вхідна);*

$M_{ввод}$  — *введення потужностей протягом року;*

$M_{выб}$  — *ліквідація (вибуття) потужностей протягом року;*

$n_1, n_2$  - *кількість повних місяців з моменту введення потужностей в дію до кінця року і з моменту вибуття потужностей до кінця року.*

В цілях ув'язки планованих об'ємів виробництва продукції з необхідними виробничими потужностями на підприємствах розробляються баланси виробничих потужностей по виробництву або переробці продукції.

- Рівень використання виробничої потужності вимірюється поряд показників. Основний з них — *коефіцієнт фактичного (планового) використання виробничої потужності*  $K_{в.м.Он}$  визначається відношенням фактично (за планом) проведеної продукції за певний період часу до середньорічної виробничої потужності за той же період і розраховується по формулі:

$$K_{в.м.Он} = \frac{P}{M_{ср.г}} \quad (5.15)$$

де  $\Pi$  — кількість фактично виробленої продукції підприємством протягом року в натуральних або вартісних одиницях вимірювання;

Мср. — середньорічна виробнича потужність в тих же одиницях вимірювання.

• *Наступний показник — коефіцієнт завантаження устаткування — відношення фактично використаного фонду часу (у станко-часах) всього устаткування або його груп до фонду, що розташовується, часу по тому ж колу устаткування за той же період. Цей показник з'ясує зайве або бракуюче устаткування.*

$$K_{\text{загроб.}} = \frac{\Phi_{\text{вр.ф}}}{\Phi_{\text{вр.н.}}} \quad (5.15)$$

### 5.3. Основні напрямки поліпшення використання основних фондів і виробничих потужностей.

Ефективне використання основних фондів виробничих потужностей. Рішення цієї задачі означає 1)увеличение виробництва необхідною суспільству продукції, підвищення віддачі створеного виробничого потенціалу і повніше задоволення потреб населення, поліпшення балансу устаткування в країні, зниження собівартості продукції, зростання рентабельності виробництва, накопичень підприємства.

Повніше використання основних фондів і виробничих потужностей приводить також до 2)уменьшить потреби у введенні нових виробничих потужностей при зміні об'єму виробництва, а отже, до кращого використання прибутку підприємства (збільшенню частки відрахувань від прибутку до фонду споживання, напряду більшій частині фонду накопичення на механізацію і автоматизацію технологічних процесів і тому подібне).

Поліпшення використання основних фондів означає також 3)ускорит їх оборотність, що значною мірою сприяє вирішенню проблеми скорочення розриву в термінах фізичного і морального зносу, прискорення темпів оновлення основних фондів.

Нарешті, ефективне використання основних фондів тісно зв'язане і з іншим ключовим завданням дочасового періоду економічної реформи 4) підвищить якість продукції, що випускається, бо в умовах ринкової конкуренції швидше реалізується і має попит високоякісна продукція.

Успішне функціонування основних фондів і виробничих потужностей залежить від того, наскільки повно реалізуються екстенсивні і інтенсивні чинники поліпшення їх використання. Екстенсивне поліпшення використання основних фондів і виробничих потужностей припускає, що, з одного боку, буде збільшено час роботи устаткування, що діє, в календарний період, а з іншою, — підвищена питома вага устаткування, що діє, у складі всього устаткування, що є на підприємстві.

Найважливішими напрямками збільшення часу роботи устаткування є:

1) скорочення і ліквідація внутрішньозмінних простоїв устаткування шляхом: підвищення якості ремонтного обслуговування устаткування, своєчасного забезпечення основного виробництва робочою силою, сировиною, матеріалами, паливом, напівфабрикатами;

2) скорочення цілоденних простоїв устаткування, підвищення коефіцієнта змінності його роботи.

Важливим шляхом підвищення ефективності використання основних фондів і виробничих потужностей є зменшення кількостям зайвого устаткування і швидке залучення до виробництва не встановленого устаткування. Омертвляння великої кількості засобів праці знижує можливості приросту виробництва, веде до прямих втрат упредметненої праці унаслідок їх фізичного зносу, бо після тривалого зберігання устаткування часто приходиться в непридатність. Інше ж устаткування при хорошому фізичному стані виявляється морально застарілим і списується з фізично зношеним.

• Хоча екстенсивний шлях поліпшення використання основних фондів і виробничих потужностей використаний поки не повністю, він має свою межу. Значно ширше за можливість інтенсивного шляху. Інтенсивне поліпшення використання основних фондів і виробничих потужностей припускає підвищення ступені завантаження устаткування в одиницю часу.

Підвищення інтенсивного завантаження устаткування може бути досягнуте при 1) модернізації машин, що діють, і механізмів, встановленні оптимального режиму їх роботи. Робота при оптимальному режимі технологічного процесу забезпечує збільшення випуску продукції без зміни складу основних фондів, без зростання чисельності що працюють і при зниженні витрати матеріальних ресурсів на одиницю продукції.

Інтенсивність використання основних фондів підвищується також шляхом 2) технічного вдосконалення знарядь праці і вдосконалення технології виробництва шляхом ліквідації "вузких місць" у виробничому процесі, скорочення термінів досягнення проектної продуктивності техніки, вдосконалення наукової організації праці, виробництва і управління. використання швидкісних методів роботи, підвищення кваліфікації і професійної майстерності робочих.

Розвиток техніки і пов'язана з цим інтенсифікація процесів не обмежені. Тому не обмежені і можливості інтенсивного підвищення використання основних фондів і виробничих потужностей.

Істотним напрямом підвищення ефективності використання виробничих потужностей є *вдосконалення структури основних виробничих фондів*. Оскільки збільшення випуску продукції досягається тільки в провідних цехах, то важливо підвищувати їх частку обшій вартості основних фондів. Збільшення основних фондів допоміжного виробництва веде до зростання фондомісткості продукції, оскільки безпосереднього збільшення випуску продукції при цьому не відбувається. Але без пропорційного розвитку допоміжного виробництва основні цехи не можуть функціонувати з повною віддачею. Тому встановлення оптимальної виробничої структури основних фондів на підприємстві — найважливіший напрям поліпшення їх використання.

Крупний резерв підвищення фондівіддачі — *швидко освоєння, потужностей, що знов вводяться*. З цією метою капітальні вкладення повинні виділятися під запланований приріст продукції з урахуванням мерів по поліпшенню використання потужностей, що діють, а також їх технічного переозброєння і реконструкції

Виходячи з цього слід було б випереджаючими темпами готувати і проводити загальнодержавну стратегію реконструкції народного господарства, створювати умови для інтенсивних інвестицій у виробництво, витримувати курс на динамічну структурну перебудову, швидко замінюючи віджилі технології, виробництва і комплекси новими, конкурентоздатними, гнучкими, високо автоматизованими.

У сучасних умовах з'явився ще один чинник, що обумовлює Підвищення ефективності використання основних фондів і виробничих потужностей. Це *розвинені акціонерної форми господарювання приватизація підприємств*. У обох випадках трудовий колектив стає власником основних фондів, дістає можливість реально розпоряджатися засобами виробництва, включаючи самостійне формування виробничої структури основних фондів, а також прибутком підприємства, що дозволяє збільшувати цільове інвестування.

## Тема 6 ОБОРОТНІ ЗАСОБИ ПІДПРИЄМСТВА

- 6.1. Сутність, склад і структура оборотних засобів.
- 6.2. Кругообіг оборотних засобів.
- 6.3. Нормування оборотних засобів.
- 6.4. Показники й способи прискорення оборотності оборотних засобів.
- 6.5. Оцінка використання й економія оборотних засобів.

*Мета* - розглянути сутність понять: оборотні засоби підприємства, оборотні виробничі фонди й фонди обігу, склад і структуру оборотних засобів підприємства, класифікацію, кругообіг і нормування оборотних засобів, показники ефективного використання оборотних засобів у виробництві, а також основні напрямки прискорення оборотності й економії оборотних засобів.

### 6.1. Сутність, склад і структура оборотних засобів

Оборотні кошти – це сукупність грошових коштів, авансованих для створення і використання оборотних виробничих фондів і фондів звернення для забезпечення безперервного процесу виробництва і реалізації продукції.



Рис. 6.1. Склад оборотных коштiв



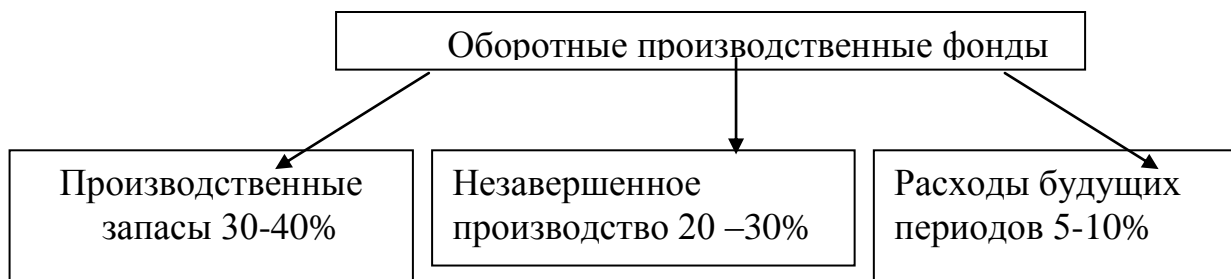
Оборотні кошти характеризуються наступними ознаками:

1. За один цикл втрачають первинну натуральну форму;
2. Повністю переносять свою вартість на продукт за один виробничий цикл;
3. Вимагають відшкодування в первинній натурально – речовій формі.



*Оборотні виробничі фонди - це ті основні засоби, які існують тільки у стадії розвитку.*

*Фонди звернення – це основні засоби, які знаходяться в процесі реалізації. Оборотні виробничі фонди підприємств складаються з трьох частин.*



*На кожному конкретному підприємстві величина оборотних коштів, їх склад і структура залежать від характеру і складності виробництва, тривалості виробничого циклу вартості сировини, умов його постачання, прийнятого порядку розрахунків і так далі. У різних галузях питома вага оборотних виробничих фондів у складі оборотних коштів неоднакова. Так, на підприємствах важкої промисловості він нижчий, ніж на підприємствах легкої промисловості.*

- Виробничі запаси - це предмети праці, підготовлені для запуску у виробничий процес; полягають вони з сировини, основних і допоміжних матеріалів, палива, пального, купувальних напівфабрикатів і комплектуючих виробів, запчастин для поточного ремонту основних фондів.

- Незавершене виробництво - предмети праці, що вступили у виробничий процес: матеріали, деталі, вузли і вироби, що знаходяться в процесі обробки або складки, не закінчені повністю виробництвом і що підлягають подальшій обробці (у інших цехах того ж підприємства).

- Витрати майбутніх періодів - це нематеріальні елементи оборотних фондів, що включають витрати на підготовку і освоєння нової продукції, які проводяться в даному періоді (рік, квартал), але відносяться на продукцію (S) майбутнього періоду (наприклад, витрати на конструювання і розробку технології нового вигляду виробів, на перестановку устаткування і ін.).

Витрати на будівництво цеху починають списуватися з моменту введення цього цеху в експлуатацію.

Оборотні виробничі фонди в своєму русі також пов'язані з фондами звернення, обслуговуючими сферу звернення. Вони включають готову продукцію на складах товари в дорозі грошові кошти і засоби в розрахунках із споживачами продукції.



Оборотні кошти діляться на :

- нормовані (75-90%)
- ненормовані (10-25%)

Нормовані – величина залежить від конкретного підприємства і визначається їм же. При визначенні статутного фонду підприємства самостійно встановлює плановий розмір оборотних коштів, необхідний для його виробничої діяльності, у вигляді нормативу.

Нормовані – виробничі запаси, незавершене виробництво, витрати будуючих періодів.

Величина незавершеного виробництва визначається тривалістю виробничого циклу, а з іншого боку вартістю продукції.

Ненормовані - фонди звернення, окрім готової продукції.

Оборотні кошти (за джерелами освіти)



Власні - створені за рахунок статутного фонду (сума, отримана підприємством у момент освіти). Можуть також формуватися за рахунок прибутку.

Привернуті - прирівнюються до власних, але це не завжди його засоби. Заборгованість по зарплаті - різниця між днем нарахування і вдень виплати зарплати.

Позикові - формуються за рахунок кредитів банків або будь-яких інших видів надходжень.

Структура оборотних коштів - це питома вага окремих елементів в обшій вартості оборотних коштів.

Структура оборотним засобів залежить від особливостей продукції, що випускається, тривалості випуску продукції.

Співвідношення окремих складових оборотних коштів в загальній їх величині характеризує структуру оборотних коштів (табл. 6.1)

---

Структура оборотних коштів залежить від ряду чинників і змінюється в часі. У різних галузях вона має істотні відмінності і виражає специфічні особливості виробничого процесу, технології, організації виробництва і умов реалізації продукції.

Таблиця 6.1. Зразкова структура оборотних коштів в машинобудуванні і металообробці.

№ п/п	Складові оборотних коштів	Питома вага %
1	Що знаходяться у сфері виробництва.	70,0
2	То ж, у сфері звернення	30,0
	Разом:	100,0
1	Нормовані	85,0
2	Ненормовані	15,0
	Разом:	100,0
1	Виробничі запаси	54,0
2	Незавершена продукція (незавершене виробництво, напівфабрикати власного виготовлення)	38,0
3	Готова продукція	6,0
4	Витрати майбутніх періодів	1,5
5	Грошові кошти	0,5
	Разом:	100,

## 6.2. Кругообіг оборотних коштів

Оборотні кошти знаходяться в постійному русі. Впродовж одного виробничого циклу вони здійснюють кругообіг, що складається з трьох стадій (мінючи свою форму). На стадії підприємства витрачають грошові кошти на оплату рахунків за предмети праці, що поставляються (оборотні фонди). На цій стадії оборотні кошти з грошової форми переходять в товарну, а грошові кошти – з сфери звернення в сфери виробництва.

*На другій стадії* придбані оборотні фонди переходять безпосередньо в процес виробництва і перетворюються на початку на виробничі запаси і напівфабрикати, а після завершення виробничого процесу — в готову продукцію (товарна форма).

*На третій стадії* виробничі запаси поступають у виробництво і з них виготовляють продукцію. Закінчується фаза передачею продукції на склад. Готова продукція реалізується, внаслідок чого оборотні фонди з сфери виробництва приходять в сферу звернення і знову приймають грошову форму. Ці засоби прямують на придбання нових предметів праці і вступають в новий кругообіг (Д — Т — П — Т1 — Д1 — Т - П — Т — Д) і так далі Але це не означає, що оборотні кошти послідовно переходять з однієї стадії кругообігу в іншу. Навпаки, вони одночасно знаходяться у всіх трьох стадіях кругообігу. Щось в кожен момент купується, проводиться, продається і знову купується. Саме це і забезпечує безперервність і безперебійність виробництва і реалізації продукції.

Оборотні кошти займають по своїй величині друге місце після основних фондів загалом, об'ємі ресурсів, що визначають економіку підприємства. З позиції вимоги ефективного ведення економіки підприємства об'єм оборотних коштів повинен бути достатнім для виробництва продукції в асортименті і кількості, що запрошується ринком, і в той же час мінімальним, не ведучим до збільшення витрат виробництва за рахунок освіти наднормативних запасів.

### 6.3. Нормування оборотних засобів

*Достатність оборотних коштів встановлюється на основі нормування витрати оборотних коштів по кожному виду продукції, а також визначення оптимального об'єму поточного складського і гарантійного (страхового) запасу, необхідних для забезпечення.*

На основі визначення як загальної кількості товарно-матеріальних цінностей, так і кожного виду продукції визначається необхідний об'єм оборотних коштів. Особливість їх визначення полягає в тому, що їх величина залежить не тільки від об'єму оборотних фондів, але і від часу відвернення грошових коштів, необхідних для забезпечення безперервності виробництва. Це досягається шляхом їх нормування.

Нормування оборотних коштів є основою раціонального використання господарських засобів підприємства. Воно полягає в розробці обґрунтованих норм і нормативів їх витрачання, необхідних для створення постійних мінімальних запасів, достатніх для безперебійної роботи підприємства.

Нормування Про – це процес розробки економічно обґрунтованих нормативів, т.єю визначення Про засобів необхідних для утворення постійних, мінімальних, і в той же час достатніх запасів матеріальних цінностей.

Норми оборотних коштів характеризують мінімальні запаси товарною – матеріальних цінностей, розрахованих в днях запасу або інших одиницях.

Норматив оборотних коштів визначається в грошовому виразі для окремих елементів (груп) оборотних коштів і в цілому по підприємству.

Загалом, вигляді норматив по окремих елементах оборотних коштів знаходиться по формулі:

$$\Phi_{ОБ_i} = n_{zi} * A_i \quad (6.1)$$

де  $n_{zi}$ , — норма запасу і -го елемента в днях, руб.;

$A_i$ , - показник, по відношенню до якого встановлена норма.

Норматив оборотних коштів у виробничі запаси сировини, матеріалів, купувальних напівфабрикатів визначається множенням норми в днях на одиоденну їх витрату:

$$\Phi_{ОБ_i} = \frac{Згод}{D_k} * n_{zi} \quad (6.2)$$

Де  $Згод$  - витрата сировини і матеріалів за календарний день період часу  $D_k$  (рік – 360, квартал – 90, місяць – 30).

Норма оборотних коштів на сировину і матеріали складається з часу;

- перебування їх в дорозі (транспортний запас);
- доставки матеріалів на підприємство і складування їх;
- для підготовки матеріалів до виробництва (технологічний запас);
- перебування матеріалів у вигляді поточного запасу;
- перебування матеріалів у вигляді страхового запасу.

Найбільша питома вага в загальній нормі оборотних коштів по групі матеріалів займає норма поточного запасу. Поточний запас — постійний запас матеріалів, повністю підготовлених до запуску у виробництво і призначених для безперебійної роботи підприємства. Його величина залежить від середньо надмірного споживання матеріалів, інтервалу між черговими постачаннями розміру партій постачань і партій запуску у виробництво.

Розмір страхового запасу встановлюється зазвичай у відсотках до норм оборотних коштів на поточний запас. Він створюється на випадок можливих зривів постачань в часі, затримок в дорозі надходження неякісних матеріалів і тому подібне

Нормативна потреба оборотних коштів в тарі, запасних частинах для поточного обслуговування і ремонтів устаткування, малоцінного і быстрознашиваючогося інструменту і інвентаря розраховується твором норми запасу в гривнях, встановленої по відношенню до певного показника на загальну планову величину останнього.

Норматив оборотних коштів для утворення заділів незавершеного виробництва розраховується зменшенням норми запасу в незавершеному виробництві на середньодобовий випуск продукції за виробничою собівартістю. Норма запасу в незавершеному виробництві рівна:

$$Тз.К.=тц*кк.З. \quad (6.3)$$

де ТЦ — тривалість виробничого циклу:

Кк.З.— коефіцієнт наростання витрат

При рівномірному наростанні витрат:

$$K_{к.з.} = a + \frac{1-a}{2} \quad (6.4)$$

де а — частка первинних витрат в собівартості продукції (вартість сировини, матеріалів, напівфабрикатів).

Норматив оборотних коштів в запасах готової продукції на складі підприємства визначається твором одноденного випуску (Scyt) готової продукції за виробничою собівартістю на норму запасу по готовій продукції (Тз.г):

$$\Phi_{г.п.} = scyt. * мз.г. \quad (6.5)$$

Норма запасу по готовій продукції залежить від оформлення платіжних документів, часу на накопичення до транзитної норми, тривалість транспортування виробів з складу підприємства до станції відправлення і вантаження в транспортні засоби.

Особливість розрахунку нормативу оборотних коштів по витратах майбутніх періодів полягає в тому, що по ньому не визначається норма оборотних коштів. Цей норматив рівний:

$$\Phi_{б.п.} = \Phi_{К} + \Phi_{Пл} - \Phi_{пог} \quad (6.6)$$

де ФК — сума коштів у витратах майбутніх періодів на початок планованого періоду;

Фпл — витрати планованого періоду на ці цілі;

Фпог — витрати в планованому періоді, що підлягають списанню на собівартість продукції.

Загальний норматив оборотних коштів складається із засобів, що вкладаються у виробничі запаси, незавершене виробництво, готову продукцію, витрати майбутніх періодів:

$$\Phi_{общ} = \Phi_{п.з} + \Phi_{нл} + \Phi_{г.п} + \Phi_{б.п.} \quad (6.7)$$

#### 6.4. Показники і способи прискорення оборотності оборотних коштів

Ефективність використання оборотних коштів вимірюється показниками їх оборотності. Під оборотністю оборотних коштів розуміється тривалість послідовного проходження засобами окремих стадій виробництва і звернення. Виділяють наступні показники оборотності оборотних коштів: коефіцієнт оборотності, тривалість одного обороту, коефіцієнт завантаження оборотних коштів.

Коефіцієнт оборотності засобів (швидкість обороту) характеризує розмір об'єму виручки від реалізації (QB) на один рубель оборотних коштів:

$$K_{OB} = \frac{Д}{OB} \quad (6.8)$$

OB— середня вартість оборотних коштів за період, крб.

Тривалість одного обороту в днях рівна приватному від ділення числа днів за аналізований період ДК(30, 90, 360) до оборотності оборотних коштів:

$$T_{об} = \frac{Д_K}{K_{OB}} \quad \text{або} \quad T_{об} = \frac{t * OB}{Д} \quad (6.9)$$

Величина зворотна швидкості обороту показує розмір оборотних коштів, що авансуються на 1 крб. виручки від реалізації продукції. Це співвідношення характеризує ступінь завантаження засобів в обороті і називається коефіцієнтом завантаження оборотних коштів:

$$K_з = \frac{OB}{Д} \quad (6.10)$$

Чим менше величина коефіцієнта завантаження оборотних коштів, тим ефективніше використовуються оборотні кошти. Показники оборотності мають велике значення для оцінки фінансового стану підприємства, оскільки швидкість перетворення оборотних коштів в грошову форму робить безпосередній вплив на платоспроможність підприємства. Крім того, збільшення швидкості обороту засобів за інших рівних умов відображає підвищення інвестиційної привабливості підприємства.

У зв'язку з цим на підприємствах часто практикують розрахунку оборотності засобів, вкладених в запаси товарно-матеріальних цінностей і використовуваних покупцями продукції в порядку їх комерційного кредитування.

Відповідно до стадій кругообігу оборотних коштів можна виділити три напрями прискорення їх оборотності:

1. На стадії виробничих запасів: встановлення прогресивних норм витрати сировини, матеріалів, палива, енергії; систематична перевірка стану складських запасів; заміна дорогих видів матеріалів і палива дешевшими без зниження якості продукції

2. На виробничій стадії: скорочення тривалості виробничого циклу і підвищення його безперервності; дотримання ритмічності роботи підприємства; комплексне використання сировини; застосуванні відходів.

3. У сфері звернення: прискорення реалізації продукції, організація, маркетингових досліджень; скорочення кредиторської і дебіторської заборгованості.

Ефект прискорення оборотності оборотних коштів виражається у вивільненні, зменшенні потреби в них в зв'язку в поліпшенням їх використання. Розрізняють абсолютне і відносне вивільнення оборотних коштів.

**Абсолютне вивільнення** відображає пряме зменшення потреби в оборотних коштах.

- Наприклад, якщо середня величина оборотних коштів була рівна в 1999 році 100 тис. грн., то абсолютне вивільнення складе 5 тис. грн. при цьому, проте не враховується зміна об'єму реалізованої продукції.

Відносне вивільнення відображає як зміна величини оборотних коштів, так і зміна об'єму реалізованої продукції, Щоб визначити його, потрібно обчислити потребу в оборотних коштах за звітний рік, виходячи з фактичного обороту по реалізації продукції за цей період і оборотності в днях за попередній рік. Різниця дає торбу вивільнення засобів.

Наприклад, на підприємстві об'єм реалізованої продукції склав в 1999 320 тис. грн., в 2000 – 410 тис. грн. Середній залишок оборотних коштів в 1999 – 100 тис. грн., 2000 – 95 тис. грн. Необхідно визначити відносне вивільнення засобів.

1. Оборотність в днях за 1999 рік.

$$D_{OB}^{99} = \frac{360}{K_{OB}} = \frac{360}{3,2} = 112,5 \text{ днів}$$

$$K_{OB}^{99} = \frac{ВП}{OB} = \frac{320}{100} = 3,2$$

2. Потреба в Про на 2000 рік

$$K_{OB} = \frac{ВП}{OB} \Rightarrow OB_{2000} = \frac{ВП^{2000}}{K_{OB}^{99}} = \frac{ВП * D_{OB}^{99}}{360} = \frac{410 * 112,5}{360} = 128,125 \text{ млн. грн.}$$

3. Враховуючи, що середній залишок оборотних коштів за 2000 рік склав 95 тис. грн., то відносне вивільнення Про

$$\Delta OB = OB_{2000} - OB_{2000}^{CP} = 128,125 - 95 = 33,125 \text{ млн. грн.}$$

Ефективне використання оборотних коштів грає велику роль в забезпеченні нормальної роботи підприємства роботи підприємства, в підвищенні рівня рентабельності виробництва. На жаль, власні фінансові ресурси, які в даний час мають в своєму розпорядженні підприємства, не можуть повною мірою забезпечити процес не тільки розширеного, але і простого відтворення. Відсутність на підприємствах необхідних фінансових ресурсів, низький рівень платіжної дисципліни привели до виникнення взаємних неплатежів.

Взаємна заборгованість підприємств - характерна межа економіки перехідного періоду. Значна частина підприємств не зуміла швидко адаптуватися до ринкових відносин, що формуються, нерационально використовує наявні оборотні кошти, не створює фінансові резерви. Важливо і те, шануй в умовах інфляції, нестабільності господарського, законодавства неплатежі увійшли до сфери комерційних інтересів ряду підприємств, які умисне затримують розрахунки з постачальниками і тим самим реально зменшують свої платіжні зобов'язання із-за зниження купівельної вартості рубля.

В даний час матеріальних витрат припадає на частку 3\4 всіх витрати виробництва. Істотно впливаючи на зниження собівартості продукції, економія матеріальних ресурсів надає позитивну дію і на фінансовий стан підприємства. Таким чином, економічна ефективність поліпшення використання і економія оборотних фондів вельми великі, оскільки вони надають позитивну дію на всі сторони господарської виробничої діяльності підприємства.

## 6.5. Оцінка використання й економія оборотних засобів

*Поліпшення використання оборотних фондів — 1 одне з найважливіших завдань промислових підприємств. Чим краще використовуються сировина, паливо, допоміжні матеріали, тим менше їх витрачається для вироблення певної кількості продукції, тим самим створюється можливість; збільшити об'єм виробництва промислової продукції. Розрізняють показники витрати матеріальних ресурсів і показники рівня корисного використання матеріальних ресурсів.*

□

**Витратою матеріальних ресурсів** є їх виробниче споживання. Витрата на виробництво охоплює всю кількість матеріальних ресурсів, витрачених підприємством безпосередньо на виконання програми по випуску продукції. Витрачання матеріальних ресурсів здійснюється також на ремонтні потреби, обслуговування внутрізаводського транспорту, забезпечення підсобного господарства, культурно-побутові потреби. Споживання матеріальних ресурсів характеризується

загальною і питоною їх витратою.

• **Загальна витрата матеріальних ресурсів** — це споживання окремих видів або разом узятих матеріальних ресурсів на виконання всієї виробничої програми в звітному періоді. Загальна витрата матеріальних ресурсів враховується в натуральному виразі; сумарна витрата різних видів матеріальних ресурсів — у вартісному виразі.

• **Питоною витратою  $t$  конкретного виду ресурсів називається їх середня витрата на одиницю проведеної придатної продукції.**

Його визначають діленням всієї кількості матеріальних ресурсів витрачених на виробництво даної продукції в звітний періоді  $Q$ , на кількість придатних одиниць цієї продукції.

$$t = Q \setminus N \quad (6.11)$$

Можна розрахувати також питому витрату матеріальних ресурсів на одиницю споживчої властивості однотипної продукції  $m_1^!$  по формулі:

$$m_1^! = \frac{\varepsilon m_1 q_1}{Q_1} \quad (6.12)$$

де  $m_1^!$  - питома витрата матеріальних ресурсів на фізичну одиницю продукції;

$q_1$  - кількість одиниць даної продукції, виробленої в звітному періоді;

$Q_1$  — загальний об'єм споживчої властивості продукції, виробничому в звітному періоді

Ефективність використання предметів праці можна оцінити показником матеріаломісткості (ME) продукції, який визначається як відношення.

$$ME = \frac{M}{OP} \quad (6.13)$$

Для вантажного автомобіля характеристикою матеріаломісткості буде оцінка матеріаломісткості на - . 1 т-км./година перевезення вантажів і так далі

де  $M$  — витрати сировини, палива, матеріалів, енергії і др.;

$OP$  - об'єм виробництва.

Зворотний показатель називається *материалоотдачей* і розраховується по формулі:

$$Mo = \frac{OP}{M} \quad (6.14)$$

Чим краще використовуються сировина, матеріали і інші матеріальні ресурси, тим нижче матеріаломісткість і вище матеріалоотдача. Для зниження матеріаломісткості продукції необхідно покращувати використання предметів праці, скорочувати відходи, не випускати бракованих і низькоякісних виробів, не допускати втрат матеріальних ресурсів, використовувати дешевші замітники ресурсів, що не знижують якості продукції.

В умовах переходу до ринкової економіки однієї з найважливіших завдань кожного підприємства стає **економія матеріальних ресурсів**, оскільки саме матеріальні витрати складають велику частину витрат виробництва, від яких безпосередньо залежить величина прибули. А прибуток в умовах ринкової економіки - основне джерело життєзабезпечення підприємства. Розрізняють джерела і шляхи економії матеріальних ресурсів. Джерела економії показують, за



рахунок **чого** може бути досягнута економія. **Шляхи (або напрями) економії** показують, **яким чином**, за допомогою яких заходів може бути досягнута економія. На кожному підприємстві є **резерви економії матеріальних ресурсів**. Під резервами слід розуміти виникаючі або виниклі, але ще не використані (повністю або частково) можливості поліпшення використання матеріальних ресурсів. З погляду сфери виникнення і використання резервів економії матеріальних ресурсів вони можуть бути підрозділені на три групи:

Народногосподарські;

Загально промислово - міжгалузеві;

Внутрішньовиробничі (цехові, заводські, галузеві).

- До **народногосподарських відносяться резерви**, які мають важливе значення для народного господарства і всіх його галузей: встановлення прогресивних народногосподарських пропорцій в галузевій структурі промисловості (в цілях прискореного розвитку прогресивних галузей), в здобичі і виробництві економічних, штучних і синтетичних видів сировини і матеріалів; вдосконалення структури паливно-енергетичного комплексу;

вдосконалення всього господарського механізму в умовах ринкових відносин.

- **Загально промислово - міжгалузеві резерви** - це такі резерви, мобілізація яких залежить від встановлення раціональних виробничо-економічних зв'язків між провідними галузями промисловості (чорна металургія, машинобудування, хімічна промисловість). Ці резерви обумовлені особливостями розвитку окремих галузей промисловості і економічних районів. Найважливіші з них мають народногосподарське значення. Разом з тим масштаби їх практичної мобілізації більш обмежені і розповсюджуються переважно на взаємозв'язані галузі промисловості або крупні промислові або виробничо-територіальні комплекси. До загальнопромислових - міжгалузевих резервів відносяться: впровадження нових ефективних способів і систем розробки родовищ корисних копалини, прогресивних технологічних процесів їх здобичі, збагачення і переробки в цілях підвищення ступеня витягання корисних копалини з надр, забезпечення повнішої і комплексної переробки мінеральної сировини, розвиток спеціалізації, кооперації і комбінування в промисловості; створення і розвиток підприємств різних форм, власності; підвищення якості початкової сировини і конструкційних матеріалів в галузях-виробниках в цілях виконання завдань по економії матеріальних ресурсів в народному господарстві і в галузях-споживачах, прискорений розвиток виробництва найбільш ефективних видів сировини і матеріалів.

- До **внутрішньовиробничих резервів** відносяться можливості поліпшення використання матеріальних ресурсів, безпосередньо пов'язана з вдосконаленням техніки, технології і організації процесів виробництва, освоєнням досконаліших типів і моделей виробів, підвищенням якості продукції в конкретних галузях і підгалузях промисловості. У епоху сучасної науково-технічної революції прискорення науково-технічного прогресу у всіх галузях народного господарства є рушійною силою розвитку продуктивних сил суспільства. Все більшою мірою відбувається інтенсивний процес органічної сполуки науки з виробництвом, що створює широкі можливості для систематичного зниження матеріаломісткості промислової продукції.

Залежно від характеру заходів основні напрями реалізації резервів економії ресурсів в промисловості і на виробництві підрозділяються на виробничо-технічних і організаційно-економічних.

- До **виробничо-технічних напрямів** відносяться заходи, пов'язані з

якісною підготовкою сировини до його виробничого споживання, вдосконаленням конструкції машин, устаткування і виробів, застосуванням економічніших видів сировини, палива, впровадженням нової техніки і прогресивної технології, що забезпечують максимально можливе зменшення технологічних відходів і втрат матеріальних ресурсів в процесі виробництва виробів з максимально можливим використанням вторинних матеріальних ресурсів.

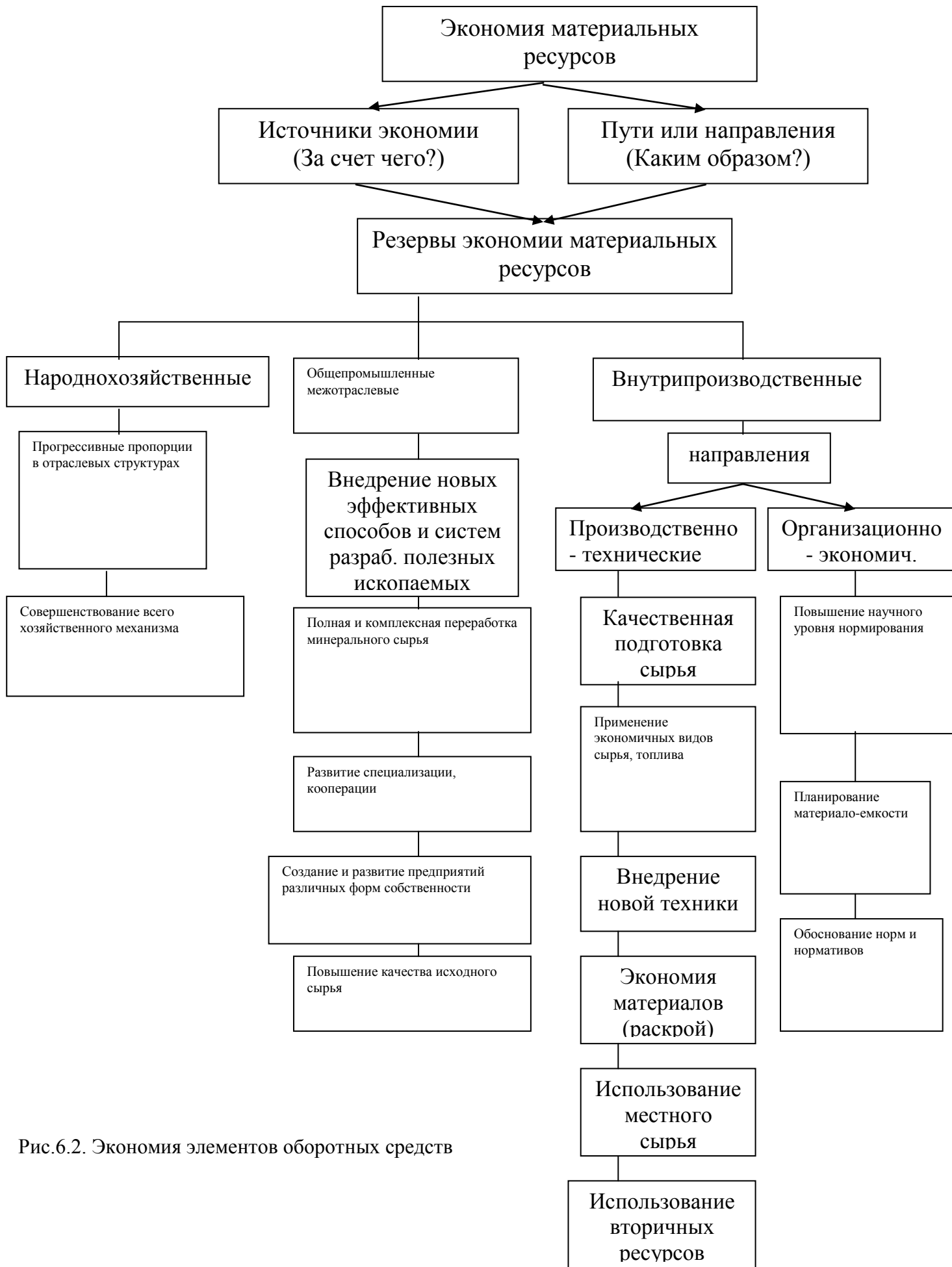


Рис.6.2. Экономия элементов оборотных средств

## Тема 7 ПЕРСОНАЛ ПІДПРИЄМСТВА

- 7.1. Класифікація й структура персоналу.
- 7.2. Облік і планування потреби в кадрах.
- 7.3. Рух персоналу підприємства.

**Мета** - розкрити сутнісне значення й співвідношення понять: персонал, кадри, працівники, штатні працівники, кадровий склад, структура кадрів; розглянути класифікацію персоналу по чисельності, структурі, професійній придатності, компетентності; розрахувати показники руху персоналу підприємства.

### 7.1. Класифікація й структура персоналу

Ринкові відносини в економіці породили конкуренцію, яка, у свою чергу, вимагає поліпшення якості не тільки матеріальних, але і трудових ресурсів підприємства. Перед керівниками різних структурних підрозділів підприємств різних сфер діяльності періодично коштує проблема підбору кадрів, правильної організації і планування праці підлеглого ним персоналу. **Персонал** [лат. **personalis** особистий] – це повний особистий склад (штат співробітників) або працівники якої-небудь установи, підприємства (за винятком керівництва), а також службовці, що належать до однієї професійної категорії, тобто складові групу *по професійних* (наприклад, технічний персонал, обслуговуючий персонал, медичний) або *іншим ознакам* (наприклад, жіночий персонал). Персонал виконує різні виробничо-господарські функції.

Управляючи фінансами, виробництвом або організацією в цілому, менеджери всіх рівнів кінець кінцем управляють діями своїх підлеглих (персоналом), незалежно від того, скільки їх і чим вони зайняті.

**Персонал** – повний склад працівників організації (за винятком керівництва), що виконують різні виробничо-господарські функції.

**Персонал** – це сукупність фізичних осіб, що полягають з організацією як юридичною особою у відносинах. Регульованих договором найму, і що володіють певними якісними характеристиками, що дозволяють забезпечити досягнення цілей організації.

**Кадри** – постійний (штатний) склад працівників. Під кадрами зазвичай мають на увазі кваліфікованих працівників, що пройшли попередню професійну підготовку і що володіють спеціальною освітою, трудовими навиками і досвідом роботи у вибраній сфері діяльності.

**Кадри** – частина персоналу, що постійно працює в організації, її штатний склад, тобто працівники облікового і не облікового складу.

Термін «персонал» об'єднує складові частини трудового колективу підприємства. До персоналу ми відносимо всіх працівників, що виконують виробничі або управлінські операції і зайнятих переробкою предметів праці з використанням засобів праці. Поняття «кадри», «працівники», «персонал» ідентичні, якщо за основу прийняти дане нами визначення. Надалі ми користуватимемося терміном «персонал» (personal), як найбільш прийнятним у вітчизняній і зарубіжній практиці.

**Персонал** - особовий склад, установи, підприємства або частина цього складу, що є групою по професійних або іншим ознакам.

Персонал можна розділити на: **адміністративно-управлінський** - працівники, зайняті в апараті управління народним господарством і органах державного управління: керівники підприємств, установ, організацій і їх заступники, керівники структурних підрозділів, не зайняті безпосередньо на виробництві, головні фахівці і їх заступники, інженери і інші фахівці, зайняті в управлінському апараті; **молодший обслуговуючий** - працівники, зайняті виконанням функцій обслуговування, що не мають прямого відношення до виробничого процесу; **персонал основної діяльності** — працівники, зайняті тим видом діяльності, яка є переважаючої по величині проведеної продукції (послуг) в загальному об'ємі виробництва продукції даного господарюючого суб'єкта, тобто тим видом діяльності (галузі), продукція (послуга) яка займає найбільшу питому вагу серед продукції інших видів діяльності; **персонал промислових підприємств** - всі працівники, що враховуються в обліковому складі, як включаються, так і не включаються в їх середню

облікову чисельність. Персонал промислових підприємств підрозділяється на промислово-виробничий і непромисловий персонал. До промислово-виробничого персоналу (персоналу основної діяльності) відносять осіб, зайнятих трудовими операціями, пов'язаними з основною діяльністю підприємства. До непромислового персоналу відносять осіб, трудова діяльність яких пов'язана з виконанням робіт, що відносяться до інших (окрім промисловості) галузей економіки. Працівники промислово-виробничого персоналу підрозділяються на робочих (включаючи молодший обслуговуючий персонал і працівників охорони) і службовців, у складі яких виділяють керівників, фахівців і інших службовців.

Персонал характеризується чисельністю, структурою, професійною придатністю, компетентністю.

У теорії управління існують різні підходи до класифікації персоналу залежно від професії або посади працівника, рівня управління, категорії працівників. Базовою є класифікація по категоріях працівників, прийменникова в 80-х роках. Ця класифікація передбачає виділення двох основних частин персоналу по участі в процесі виробництва: робочих і службовців (мал. 7.1).

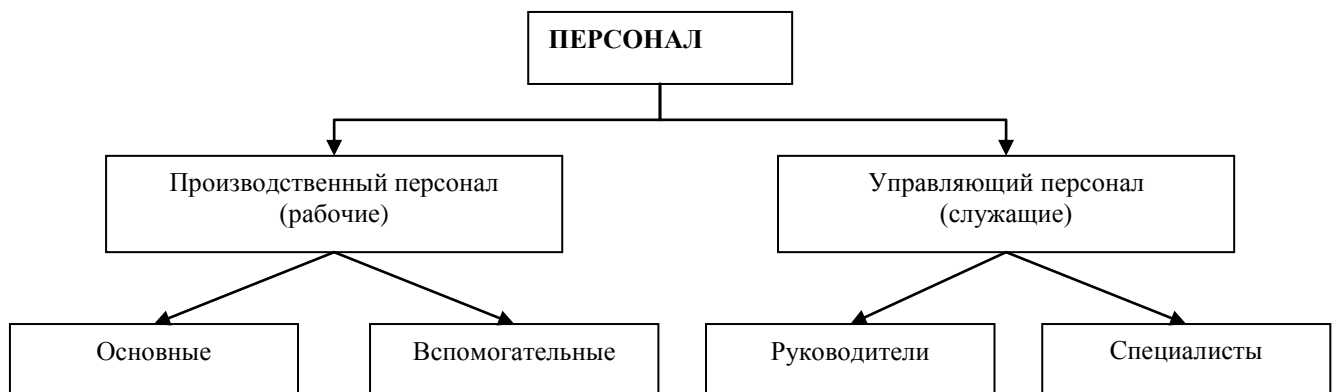


Рис. 7.1. Класифікація персоналу

По характеру трудових функцій персонал підрозділяється на робочих і службовців.

Робочі безпосередньо створюють матеріальні цінності або надають послуги виробничого характеру. Прийнято розрізняти *основних і допоміжних робочих*. Перші зайняті в технологічних процесах, що змінюють форму, властивості, просторове положення об'єкту. В результаті створюються матеріальні продукти або послуги. Другі пов'язані з обслуговуванням устаткування і робочих місць в допоміжних підрозділах – ремонтних, інструментальних, транспортних, складських.

Виділяють *робочих механізованої і ручної праці*. При цьому розрізняють наступні категорії: що працюють за допомогою автоматів; що виконують роботу за допомогою машин, механізмів, приладів, установок; обслуговуючі машини, верстати, установки, прилади; що виконують роботу уручну; виконуючі роботи без застосування машин і механізмів; виконуючі роботи по ремонту і налагодці машин і механізмів.

Групи робочих прийнято розрізняти також по професіях, зросту, формам і системам оплати праці, стажу.

До робочих відноситься і *молодший обслуговуючий персонал*, зайнятий в основному наданням не пов'язаних з основною діяльністю послуг. Це двірники, кур'єри, прибиральники не виробничих приміщень, водії персональних автомобілів керівництва і автобусів, що перевозять співробітників.

*Службовці* здійснюють організацію діяльності людей, управління виробництвом, адміністративно-господарські, фінансово-бухгалтерські, постачальницькі, юридичні, дослідницькі і інші види робіт.

Службовці відносяться до професійної групи осіб, зайнятих переважно розумовою, інтелектуальною працею. Вони об'єднуються в декілька підгруп.

Перш за все, це керівники, що здійснюють функції загального управління. Умовно їх підрозділяють на три рівні: вищий (управління організацією в цілому); середній (управління

структурними основними підрозділами); низовий (що працюють з виконавцями). До керівників відносять також їх заступників, головних фахівців, державних інспекторів.

В сукупності вони утворюють адміністрацію, до складу якої також включають окремих осіб, що не відносяться до керівництва, а виконують допоміжні управлінські функції, наприклад, співробітників кадрових служб.

Інший, найбільш численною групою службовців є фахівці. Вони зайняті створенням і впровадженням у виробництво знань про форму теоретичних і прикладних розробок, варіантів вирішення окремих виробничих і управлінських проблем, ухвалення яких входить в компетенцію керівників. Це економісти, юристи, інженерно-технічні працівники і їх помічники.

Залежно від рівня підготовки розрізняють фахівців вищої і середньої кваліфікації. Перші здійснюють керівництво виробничо-технічними і творчими процесами; другі є виконавцями робіт.

Фахівці за посадою бувають «головними», «ведучими», «старшими» або можуть мати категорію, що характеризується номером. *Старший фахівець*, разом з виконання своїх звичайних обов'язків фахівця, може керувати групою колег – рядових виконавців – не виділеною в самостійний підрозділ. Це керівництво не має адміністративного характеру, а зводиться переважно до координації і консультування. Він може бути також одноосібним відповідальним виконавцем якоїсь відповідальної роботи, що не має підлеглих. *Провідний фахівець* виконує ті ж обов'язки, що і старший, але здійснює ще і методичне керівництво, а головний координує роботу провідних і старших фахівців.

Третю підгрупу в цій групі утворюють інші працівники, що відносяться до службовцем. Вони здійснюють підготовку і оформлення документів, облік, контроль, господарське обслуговування. Це, наприклад, касири, діловоди, архіваріуси, коменданти.

Принципова відмінність керівників від фахівців полягає в юридичному праві ухвалення рішень і наявності в підпорядкуванні інших працівників. Залежно від масштабу управління розрізняють лінійних керівників, що відповідають за ухвалення рішень по всіх функціях управління, і функціональних керівників, що реалізують окремі функції управління. Крім того, розрізняють керівників вищого рівня управління підприємством (директор і його заступники), середнього рівня (начальники цехів і підрозділів) і нижнього рівня (начальники ділянок, майстри). Фахівців підприємства можна розділити на три основні групи залежно від результатів їх праці:

функціональні фахівці управління, результатом діяльності яких є управлінська інформація (референти, економісти, бухгалтери, фінансисти, маркетологи і ін.);

фахівці - інженери, результатом діяльності яких є конструкторсько-технологічна або проектна інформація в області техніки і технології виробництва (технологи, інженери, конструктори, будівельники, проектувальники і ін.);

службовці - технічні фахівці (друкарки, оператори, кур'єри, ліфтери, комірники, офіціанти і ін.), що виконують допоміжні роботи в управлінському процесі.

Класифікація персоналу підприємства наведена у таблиці 7.1.

Основою віднесення людей до тієї або іншої групи (категорії) є ними посада, тобто штатна одиниця організації. Вона характеризується сукупністю має рацію, обов'язків і відповідальності працівника, виконуваними їм трудовими функціями, межами компетенції, правовим положенням.

Всі працівники підприємств підрозділяються на робочих, керівників і фахівців. **Угрупування кадрів по категоріях** полегшує визначення потреби в працівниках відповідних професій і кваліфікації, встановлення форм оплати праці і матеріального стимулювання, організацію підготовки і перепідготовки персоналу, сприяє кращому їх використанню.

Аналіз структурних зрушень у складі персоналу дозволяє виявити основні тенденції в розподілі і перерозподілі кадрів, їх якісній зміні.

У категорії *робочих*, у свою чергу, виділяються працівники, що безпосередньо беруть участь у виробництві продукції або сприяючі, зайняті управлінням машин, механізмами або агрегатними установками, спостереженням, управління і регулювання, автоматичних ліній і автоматичних пристосувань ( якщо вони оплачуються по тарифній сітці робочих), а також працівники, зайняті ремонтом, наладкою і обслуговуванням устаткування, навантажувально-розвантажувальними роботами або наданням виробництву інших послуг.

Таблиця 7.1. Класифікація персоналу підприємства

Признак класифікації	Персонал	Характеристика
За характером участі в господарській діяльності	Виробничий персонал	Працівники, зайняті у виробництві та його обслуговування (зайняті в основних і допоміжних підрозділах підприємства, у заводських лабораторіях, дослідницьких відділах, апараті заводууправління).
	Невиробничий персонал	До якого відносяться зайняті в невиробничій сфері підприємства.
Залежно від функцій, що виконуються	Робітники:	Особи, безпосередньо зайняті створенням матеріальних цінностей або роботами з надання виробничих послуг і переміщення вантажів. Залежно від відношення до процесу створення продукції. Які безпосередньо беруть участь у процесі виробництва продукції. Які виконують функції обслуговування осново виробництва.
	Основні	
	Допоміжні	
	Службовці	Працівники, які здійснюють підготовку та оформлення документації, господарське обслуговування, облік та контроль.
	Спеціалісти	Працівники, які виконують інженерно-технічні, економічні та інші роботи.
	Керівники	Працівники, які обіймають керівні посади на підприємстві та його структурних підрозділах.
За професіями, спеціальностями	Професія	Характеризує (відповідно до єдиного тарифно-кваліфікаційного довідника робіт та професій) вид трудової діяльності, що вимагає визначеної підготовки
	Спеціальність	Виділяється в границях визначеної професії та характеру відносно вузький вид робіт
За рівнем кваліфікації	Робітники	висококваліфіковані; кваліфіковані; малокваліфіковані; некваліфіковані.
	Спеціалісти	найвищої кваліфікації; вищої кваліфікації; середньої кваліфікації; практики.
За статтю та віком	Чоловіки	до 30 років; від 30 до 60 років; більш 60 років.
	Жінки	до 30 років; від 30 до 55 років; більш 55 років.
За стажем роботи		до 1 року; від 1 до 3 років; від 3 до 10 років; більш 10 років.

Робочі діляться за виробничою ознакою на основних і допоміжних до основних відносяться робочі, зайняті здійсненням технологічного процесу, а до допоміжних – робочі, що безпосередньо не беруть участь в технологічному процесі, але сприяючи його здійсненню.

**Вони підрозділяються на функціональні групи:**

організаційно- технічну, підсобно-технологічну;  
підтримка в робочому стані устаткування, механізмів, апаратів;  
виготовлення технологічного оснащення; підтримка в робочому стані будівель і споруд;  
контрольну, транспортну і навантажувально-розвантажувальну; - здійснює приймання, зберігання і видачу матеріальних цінностей;  
групу енергопостачання;  
забезпечення охорони праці, техніка безпеки і промсанітарії;  
підготовки і вдосконалення виробництва.

При аналізі **структури робочих кадрів** треба вивчити кількісні співвідношення між окремими групами робочих в звітному і плановому періодах.

**Керівники** складають категорії працівників, керівників діяльністю трудових колективів.

**Фахівці** – це працівники, для заміщення посад яких відповідно до кваліфікаційних вимог необхідна наявність вищої або середньої спеціальної освіти. Розглянемо показники чисельності і складу працівників підприємства. Відповідно до плану реструктуризації підприємство визначає загальну чисельність працівників, їх професійний і кваліфікаційний склад, затверджує штати. Розрізняють чисельність промислово- виробничого персоналу, загальну, облікову і планову чисельність.

**Структура трудового потенціалу організації** — це співвідношення різних демографічних, соціальна функціональних, професійних і інших характеристик груп працівників і відносин між ними.

Як складна і багатоструктурна соціально-економічна освіта, трудовий потенціал організації включає наступні компоненти: кадровий, професійний, кваліфікаційний і організаційний.

Кадрова складова включає:

професійні знання, уміння і навички, що обумовлюють професійну компетентність (кваліфікаційний потенціал);

пізнавальні здібності (освітній потенціал).

**Професійна структура колективу** — це система вимог, що пред'являються до трудового потенціалу, що реалізовується через набір робочих місць.

**Кваліфікаційна структура**, визначується якісними змінами в трудовому потенціалі (зростання умінь, знань, навичок), відбиває зміни в його особовій складовій. Колектив є тим соціальним середовищем, якому безпосередньо процес формування трудового потенціалу працівника, становлення особи. Тут важливо все: і наявність перспектив професійного і кваліфікаційного зростання працівника, і підвищення престижності ділових видів трудової діяльності, і задоволення працею, і продумана система матеріального і морального стимулювання.

Досвід і практика в єдності з навичками, знаннями і уміннями формують **кваліфікацію працівника**. Це ступінь його професійної підготовки, необхідної для виконання трудових функцій. Можна також говорити і про **кваліфікацію роботи** як сукупність вимог до тим, хто її повинен виконувати (табл. 7.2).

Таблиця 7.2. – Кваліфікаційні групи працівників

Кваліфікаційні групи робітників	Основні виконувані роботи	Термін підготовки стажування, досвід
Висококваліфіковані	Особливо складні та відповідальні роботи (ремонт і наладка складного обладнання, виготовлення меблів тощо)	Понад 2 – 3 роки, періодичне стажування, великий практичний досвід роботи
Кваліфіковані	Складні роботи (метало – та деревообробні, ремонтні, слюсарні, будівельні тощо)	1 – 2 роки, чималий досвід роботи
Малокваліфіковані	Нескладні роботи (апаратурні , деякі складні, технічний нагляд тощо)	Кілька тижнів, певний досвід роботи
Некваліфіковані	Допоміжні та обслуговуючі (вантажники, гардеробники, прибиральники тощо)	Не потребують спеціальної підготовки

Кваліфікація працівника визначається рівнем його загальних і спеціальних знань, стажем роботи на даному або аналогічному посаді, необхідним для освоєння професії. У керівників мова йде ще і про організаторські навички кваліфікація привласнюється спеціальною комісією на основі всесторонньої перевірки знань і досвіду даної особи і юридично закріплюється в документах – дипломах, свідоцтвах і інш.

Кваліфікація працівника виявляється в **професійній компетентності**, яка характеризує його здатність якісно і безпомилково виконувати свої функції, як в звичайних, так і в екстремальних умовах, успішно освоювати нове і швидко адаптуватися до змінними умовам. Вона формується в результаті навчання і накопичення практичного досвіду на базі професійної придатності.

Виділяють наступні **види професійної компетентності**:

- 1) функціональну, таку, що характеризується професійними знаннями і умінням їх реалізувати;
- 2) інтелектуальну, таку, що виражається в здатності аналітично мислити і творчо виконувати свої обов'язки;
- 3) ситуативну, таку, що означає уміння діяти відповідно до обставин;
- 4) соціальну, таку, що припускає наявність здібностей спілкуватися, впливати на інших і добиватися свого, правильно сприймати і оцінювати чужі думки, вести бесіди і інш.

Робочих по ступеню кваліфікації прийнято розділяти на групи:

1. **Висококваліфіковані робочі**, ПТУ, що закінчили, і середні спеціальні учбові заклади з терміном навчання 2-4 року.
2. **Кваліфіковані робочі**, що закінчили середні ПТУ, технічні училища, звичайні ПТУ або що пройшли виробниче навчання на підприємствах в течії 2-5 міс.
3. **Малокваліфіковані робочі**, що пройшли виробничу підготовку в течії 2-5 міс.
4. **Некваліфіковані робочі**, що пройшли практичне навчання або інструктаж на робочих місцях в перебігу декількох тижнів.

При аналізі персоналу робочих вивчається також по професіях, зросту, формам і системам оплати праці, змінам, стажу.

Крім професійно-кваліфікаційної при аналізі найчастіше виділяють ще **три різновиди структури персоналу**:

1) **Вікова** характеризується часткою осіб відповідних віків в загальній його чисельності. При цьому застосовуються наступні угруповання за віком: 16, 17, 18, 19, 20-24, 25-29, 30-34, 35-39, 40-44, 45-49, 50-54, 55-59, 60-64, 65 років і старше.

2) **Структура персоналу за стажем** може розглядатися дwoяко – в плані загального стажу роботи в даній організації. Із загальним стажем безпосередньо пов'язаний рівень продуктивності праці. Відповідно до нього працівники групуються по наступних категоріях: до 16 років, 16-20, 21-25, 26-30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40 років і більш.

*Стаж роботи в організації* характеризує закріплює кадрів. Статистика виділяє наступні терміни роботи для розрахунку цього показника: до 1 року, 1-4, 5-9, 10-14, 15-19, 20-24, 25-29, 30 і більше років.

3) **структура персоналу по рівню освіти** (загальному і спеціальному) припускає виділення осіб, що мають вищу освіту, незавершену вищу (більш пів терміну навчання), середню спеціальну, середню загальну, неповну середню, початкову.

**Структура трудового потенціалу організації** - це співвідношення різних демографічних, соціальних, функціональних, професійних і інших характеристик груп працівників і відносин між ними.

Як складна і багатоструктурна соціально-економічна освіта, трудовий потенціал організації включає наступні компоненти: кадровий, професійний, кваліфікаційний і організаційний.

Кадрова складова включає:

професійні знання, уміння і навички, що обумовлюють професійну компетентність (кваліфікаційний потенціал);

пізнавальні здібності (освітній потенціал).

**Професійна структура колективу** – це система вимог, що пред'являються до трудового потенціалу, що реалізовується через набір робочих місць.



**Кваліфікаційна структура**, визначувана якісними змінами в трудовому потенціалі (зростання умінь, знань, навиків), відбиває зміну в його особовій складовій. Колектив є тим соціальним середовищем, в якому безпосередньо процес формування трудового потенціалу працівника, становлення особи. Тут важливо все: і наявність перспектив професійного і кваліфікаційного зростання працівників, і підвищення престижності окремих видів трудової діяльності, і задоволеність працею, і продумана система матеріального і морального стимулювання.

Співвідношення окремих груп працівників утворює **структуру персоналу**, або **соціальну структуру організації**.

**Статистична структура** відображає розподіл і рух персоналу в розрізі категорій і груп посад. Наприклад, персонал *основних видів діяльності*, до якого відносяться особи, що працюють в основних, допоміжних, науково-дослідних і дослідно-конструкторських підрозділах, апараті управління. Вони зайняті створенням продукції або послуг або здійснюють обслуговування цих процесів. До *персоналу не основних видів діяльності* відносяться, наприклад, працівники ремонтного, житлово-комунального господарства, підрозділів соціальної сфери.

**Аналітична структура** визначається на основі спеціальних досліджень і підрозділяється на загальну і приватну. У розрізі загальної структури персонал розглядається по таких ознаках, як стаж роботи, освіта, професія і тому подібне. Приватна структура відображає співвідношення окремих категорій працівників, наприклад «зайняті важкою працею за допомогою простих пристосувань і без них»; «виконуючу роботу уручну, не при машинах»; «що виконують ручну роботу по обслуговуванню машин і механізмів»; «зайняті на оброблювальних центрах» і інш.

Критерієм оптимальності структури персоналу є відповідність чисельності працівників різних посадових груп об'ємам робіт, які повинні бути цими групами виконані.

## **7.2. Облік і планування потреби в кадрах**

Правила обліку персоналу визначені Інструкцією за статистикою персоналу і заробітної плати робочих і службовців на підприємствах, в установах і організаціях, затвердженою Держкомстатом СРСР 17.09.90; 31.05.93; 14.09.93.

Характеристика чисельності персоналу:

1. Нормативна (скільки повинне працювати за планом).
2. Облікова (скільки працює фактично).
3. Явочна (скільки присутній на роботі).

Чисельність персоналу залежить від характеру, масштабів, складності, трудомісткості виробничих процесів, ступеня їх механізації, автоматизації, комп'ютеризації. Ці чинники задають її нормативну (планову) величину, яку на практиці майже ніколи не вдається забезпечити. Тому об'єктивніше персонал характеризується обліковою (фактичною) чисельністю, тобто кількістю співробітників, які офіційно працюють в організації в даний момент.

У **обліковий склад працівників** підприємства повинні включатися всі працівники, прийняті на постійну, сезонну, а також на тимчасову роботу на термін один день і більш, з дня зарахування їх на роботу. Тобто в обліковому складі виділяють три категорії працівників:

**Постійні** – прийняті в організацію безстроково, або на термін більше 1 року за контрактом.

**Тимчасові** – прийняті на строк до 2 місяців, а для заміщення тимчасово відсутньої особи – до 4.

**Сезонні** – прийняті на роботу, що носить сезонний характер (що найчастіше має місце в сільському господарстві), на строк до 6 місяців.

У обліковому складі працівників за кожен календарний день повинні бути враховані що як фактично працюють, так і відсутні на роботі по яких-небудь причинах. Виходячи з цього, в **обліковий склад включаються працівники:**

що фактично з'явилися на роботу, включаючи і тих, які не працювали унаслідок простою;

що знаходяться в службових відрядженнях, якщо за ними зберігається заробітна платана даному підприємстві, включаючи працівників, що знаходяться в короткострокових службових відрядженнях за кордоном;

що не з'явилися на роботу по хворобі (у перебігу всього періоду хвороби до повернення на роботу відповідно до листків непрацездатності або до вибуття по інвалідності);

що не з'явилися на роботу у зв'язку з виконанням державних або суспільних обов'язків;

що не з'явилися на роботу на неповний робочий день або неповний робочий тиждень, а також прийняті на половину ставки (окладу) відповідно до штатного розкладу. У обліковий чисельності вказані працівники враховуються за кожен календарний день як цілі одиниці, включаючи неробочі дні тижні, обумовлені при прийомі на роботу (див. п. 15).

В процесі реструктуризації підприємства проводиться **розрахунок чисельності персоналу по категоріях тих, що працюють** в двох варіантах: при відрядній і почасовій платні праці.

### 1. При відрядній платні праці.

1. **Розрахунок чисельності робочих** по основних видах діяльності проводиться з урахуванням трудомісткості виробничої програми і балансу робочого тимчасові на одного робочого по формулі:

$$Ч_{РОД} = (V_{пл} \cdot T_{изд}) : (\Phi_e \cdot K_{вн}), \quad (7.1)$$

де  $Ч_{РОД}$  - чисельність робочих по основних видах діяльності:

$V_{пл}$  - плановий об'єм виробництва виробів (шт);

$T_{изд}$  - трудомісткість виготовлення одиниці виробу ( нормо-час);

$\Phi_e$  - ефективний фонд робочого часу (человеко – час).

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

2. **Розрахунок потреби в персоналі**, зайнятому в не основній діяльності, проводиться по трудомісткості робіт, нормам вироблення, нормам обслуговування, нормативам чисельності, робочим місцям.

Розрахунок чисельності допоміжного персоналу на основі трудомісткості робіт проводиться так само, як і робочих по основних видах діяльності.

Відмінність полягає в тому що, при розрахунку чисельності основних робочих виходять з трудомісткості продукції, що випускається, а при визначенні чисельності допоміжних робочих – з трудомісткості допоміжних робіт.

По **нормах вироблення** визначається чисельність допоміжних працівників в тому випадку, якщо вони виконують строго регламентовані функції ( наприклад, контроль якості продукції).

По **нормах обслуговування** розрахунок чисельності допоміжних робочих проводиться так само, як і основних, якщо на виконувани роботи є норми обслуговування.

По **нормах чисельності** загальна кількість допоміжних робочих встановлюється по формулі:

$$Ч_{сп} = H_{ч} \cdot V_p \quad (7.2)$$

$$H_{ч} = \frac{V_p}{H_o} \text{ або } H_{ч} = \frac{V_p \cdot T}{\Phi} \quad (7.3)$$

де  $H_{ч}$  - норма чисельності;

$V_p$  - об'єм роботи;

$T$  – норма часу обслуговування для відповідного періоду;

$\Phi$  – фонд робочого часу.

По робочих місцях чисельність допоміжних робочих визначається в тих випадках, конга об'єми робіт не можуть бути встановлені іншим методом. Наприклад, кранівники, стропальники, бульдозеристи, шофера і так далі визначаються по робочих місцях по формулі:

$$Ч_{сп} = M \cdot C \cdot K, \quad (7.4)$$

де  $M$ - число робочих місць;

$C$  – число змін;

$Do$  – коефіцієнт приведення явочної чисельності до облікової.

### 2. При почасовій оплаті праці

1. Чисельність робочих по основних видах діяльності визначається виходячи з трудомісткості почасових робіт:

$$Ч_{род} = \frac{T_n}{\Phi_3}, \quad (7.5)$$

де  $T_n$  - трудомісткість програми виробництва (нормо – година)

$\Phi_3$  - розрахунковий фонд робочого часу (людино-година).

2. Чисельність допоміжних робочих повременщиків розраховуються по робочих місцях і нормах обслуговування .

В цілому чинники, що впливають на чисельність працівників, можуть бути згруповані по укрупнених напрямках:

1. Зміна об'єму виробництва: економія праці за рахунок умовно-постійної чисельності працівників; додаткова чисельність працівників або вивільнення у зв'язку із структурними зрушеннями у виробничій програмі.

2. Вдосконалення технічної бази: зміна рівня механізації і автоматизації виробничих процесів, а також технічній оснащеності на базі устаткування, що діє або модернізованого.

3. Вдосконалення технологічної бази виробництва, зокрема впровадження необхідних технологій і технологічних процесів.

4. Вдосконалення організаційної бази виробництва і праці, зокрема зміна рівня спеціалізації виробництва і кооперації.

5. Впровадження нових форм і методів стимулювання праці.

6. Поліпшення використання технічної бази виробництва, зокрема скорочення простоїв із-за несправності устаткування і позапланових ремонтів.

7. Поліпшення використання технологічної бази виробництва, зокрема скорочення витрат робочого часу, обумовлених виправленням технологічного браку.

8. Вдосконалення організації виробництва, зокрема скорочення простоїв: підвищення рівня ритмічності виробництва, раціоналізація режиму зайнятості працівників.

9. Вдосконалення нормування праці, зокрема перегляд норм і скорочення непродуктивних витрат робочого часу, пов'язаних з недостатнім рівнем організації праці.

10. Вдосконалення організації праці, зокрема впровадження наукових форм організації праці, необхідних прийомів і методів праці, багатостатного обслуговування і поєднання професій; скорочення втрат робочого часу з вини працівника.

11. Забезпечення необхідної структури персоналу, організація внутрізаводського перерозподілу (розстановки) працівників і ін.

Чисельність **промислово-виробничого персоналу** ( $Ч_{nn}$ ) підприємства включає робочих ( $Ч_{рб}$ ), керівників ( $Ч_{кл}$ ), фахівців ( $Ч_{сн}$ ) і відповідно визначається по формулі:

$$Ч_{nn} = Ч_{рб} + Ч_{рк} + Ч_{сл} + Ч_{сн}. \quad (7.6)$$

**Загальна чисельність** робочих ( $Ч_{общ}$ ) є сумою чисельності промислово-виробничого персоналу і персоналу, зайнятого в непромислових господарствах і організаціях, що перебувають на балансі підприємства.

**Облікова чисельність** включає загальне число всіх працівників підприємства (постійних, сезонних і тимчасових), зокрема що фактично працюють, знаходяться у відрядженнях, відпустках чергових і по вагітності і пологах, таких, що не вийшли на роботу у зв'язку з виконанням суспільних і державних обов'язків, по хворобі, з дозволу адміністрації, а також що зробили прогули.

У облікову чисельність включаються працівники, що отримали учбові відпустки для складання іспитів, проходять навчання на курсах підвищення кваліфікації, зайняті виготовленням продукції вдома.

Для розрахунку чисельності працівників за певний період використовується показник середнесписочної чисельності працівників. Він застосовується, наприклад, при розрахунку середньої продуктивності праці.

Облікове число працівників рівне сумі всіх і нез'явлень на роботу. Тому середнеспісочное число працівників може бути визначене як приватне від ділення суми явок і нез'явлень на роботу за весь місяць на повне календарне число днів місяця.

Среднеспісочная чисельність працівників за квартал або за декілька місяців визначається підсумовуванням середньомісячної чисельності за кожен місяць періоду і діленням результату на кількість місяців в даному періоді.

Для визначення облікової чисельності працівників спочатку розраховують мінімальну кількість робочих, необхідну для виконання планового завдання по виробництву продукції (роботи) за зміну. Це так звана явочна чисельність. Вона обчислюється по ділянках, цехам і так далі

Розглянемо **показники чисельності і складу працівників підприємства**. Відповідно до плану реструктуризації підприємство визначає загальну чисельність працівників, їх професійний і кваліфікаційний склад, затверджує штати.

Загальна потреба у фахівцях і службовцях визначається залежно від трудомісткості закріплених функцій, норм керованості, ступеня механізації управління з урахуванням типових штатних розкладів. *Загальна потреба у фахівцях (С)* є сумою:

$$З = Чс + Д \quad (7.7)$$

де Чс - чисельність фахівців, що є на підприємстві на початок планованого періоду;

Д - додаткова потреба у фахівцях.

Розрахунок додаткової потреби у фахівцях включає три основні елементи:

науково обгрунтоване визначення приросту посад, що заміщаються фахівцями, у зв'язку з розширенням виробництва або збільшенням об'єму робіт;

часткову заміну практиків, що посідають посади фахівців з вищою освітою, а також середнім спеціальним;

відшкодування природного вибуття працівників, що посідають посади фахівців і керівників.

*Додаткова потреба (Дп) на приріст* посад є різницею між загальною потребою у фахівцях планованого і базового періодів і визначається по формулі:

$$ДП = СПЛ - СБ \quad (7.8)$$

де Спл - загальна потреба у фахівцях в планованому періоді;

Сб - загальна потреба у фахівцях в базовому періоді.

*Додаткова потреба на часткову заміну практиків* визначається з урахуванням можливостей їх навчання в учбових закладах без відриву від виробництва, а *додаткова потреба на відшкодування природного вибуття (Дв)* фахівців і практиків - на основі аналізу закономірностей їх вибуття. Розрахунок здійснюється по наступній формулі:

$$Д_{В} = C_{ПЛ} \cdot K_{В}, \quad (7.9)$$

де Кв - середньорічний коефіцієнт вибуття фахівців і практиків.

Останніми роками в учбовій літературі по управлінню персоналом при визначенні чисельності адміністративно-управлінського персоналу вельми часто рекомендується застосовувати *формулу Розенкранца*.

Для перевірки відповідності фактичній чисельності необхідною, яка задається завантаженням даного підрозділу або підприємства в цілому:

$$\chi = \frac{\sum_{i=1}^n m \cdot t_i}{T} \cdot K_{HPB} + \frac{t_P}{T} \cdot \frac{K_{HPB}}{K_{ФPB}}, \quad (7.10)$$

де Ч - чисельність адміністративно-управлінського персоналу.

**Середня чисельність працівників організації** за какой-либо період (місяць, квартал, з початку року, рік) *включає*:

середнеспісочную чисельність працівників;

середню чисельність зовнішніх сумісників;

середню чисельність працівників, що виконують роботи по договорах цивільно-правового характеру.

Середня чисельність працівників показується в цілих одиницях. Отримані в результаті обчислень дробові результати округляються.

### **7.3. Рух персоналу підприємства**

**Рух кадрів** – це зміна місця і сфери додатку праці, роду діяльності і виробничих функцій працівників. В цілях його вивчення виділяються конкретні види руху: професійне, кваліфікаційне, пов'язане з розширенням функцій працівників (поєднання професій, багатостатне обслуговування і тому подібне).

Оскільки всі види руху кадрів тісно взаємозв'язані, їх розділення носить умовний характер. Але воно полегшує аналіз, допомагає удосконалити механізм регулювання процесів руху кадрів.

**Професійний рух** - перехід до іншої спеціальності в межах колишньої професії або оволодіння новою професією. Цей перехід може бути зв'язаний змінами в техніці і технології виробництва, вдосконаленням структури, організації і управління, а також особистими інтересами людини. Зміна професії буває пов'язана з отриманням працівником спеціальної середньої або вищої освіти. Оцінка рівня професійного руху кадрів - важливий момент аналізу використання кадрів на підприємстві.

**Кваліфікаційний рух** пов'язаний із зміною кваліфікації (розряду) працівників. При цьому характер виконуваних виробничих обов'язків може залишатися тим самим, але міняється якісний рівень їх виконання і складність трудових функцій.

**Розширення функцій працівника** - один з видів руху кадрів, обумовлений професійним зростанням працівників і створенням організаційних, матеріальних і моральних передумов для розширення зони трудової діяльності. Розширення функцій включає поєднання професій, багатостатне обслуговування, виконання обов'язків інструкторів виробничого навчання і тому подібне

Вивчення руху кадрів неможливе без визначення його кількісних показників.

Рух персоналу відбивається в балансі, що включає зведення про зміну чисельності і структури кадрів. Баланси складаються в організаціях за місячні, квартальні і річні періоди, квартали і річні періоди, зокрема по окремих спеціальностях, професіях, категоріях.

Баланс містить дані про чисельність працівників на початок і кінець періоду, числі тих, що поступили і вибули за період. При цьому в них робиться розшифровка того, звідки люди прибули (з учбових закладів, з інших організацій в порядку перекладу, з бірж праці і інш.) і по яких причинах пішли (переклад в інші організації, закінчення терміну договору, відхід на навчання, заклик на військову службу, вихід на пенсію і інші причини).

Зміна чисельності працівників підприємства за період в статистиці прийнято називати **оборотом кадрів**.

**Оборот (змінюваність) кадрів** – процес оновлення колективу за рахунок вибуття його членів і приходу нових.

Показники руху кадрів:

оборот по прийому;

оборот по вибуттю (необхідний і зайвий);

чисельність працівників, що змінилися;

чисельність осіб, що пропрацювали весь період.

Дані показники розраховуються як в абсолютних, так і у відносних величинах.

Показником абсолютного розміру обороту кадрів по прийому або звільненню є кількість прийнятих або звільнених за звітний період.

Інтенсивність обороту характеризується коефіцієнтом обороту по прийому (відношення числа прийнятих за рік до середнеспісочному числа робочих за рік) і коефіцієнтом обороту по вибуттю (відношення числа вибулих за рік до середнеспісочному числа робочих за рік).

Початковою інформацією для розрахунку коефіцієнтів служать форми річної звітності, де наводяться дані про вибуття і прийом робочих і фахівців. Використовуючи дані цих форм, визначимо ряд коефіцієнтів, пов'язаних з рухом кадрів.

Аналітичні і планові коефіцієнти, що характеризують рух працівників (зокрема робочих), потрібно розраховувати для проведення ефективності кадрової політики на підприємстві.

В ході реструктуризації посилюється процес вивільнення кадрів. Необхідно у будь-якому випадку проаналізувати цей процес, щоб своєчасно прийняти заходи по перепідготовці і працевлаштуванню працівників, що вивільняються.

Використовуючи дані про намічане підвищення технічного рівня робочих місць, можна визначити, скільки мало- і некваліфікованих робочих необхідно перепідготувати і перевести в кваліфікованих, а скільки використовувати на інших ділянках виробництва.

**Зміна в обліковій чисельності персоналу відбуваються унаслідок прийому на роботу і звільнення працівників.** На користь контролю за роботою кадрових служб фірм необхідно визначити не тільки загальне число прийнятих і звільнених за період працівників, але і розподіл їх за джерелами надходження і напряму вибуття. По даним про наявність і рух кадрів в цілому і по категоріях і групах персоналу будується баланс руху кадрів (баланс ресурсів робочої сили).

Для оцінки якості роботи з кадрами фірми можна використовувати і систему показників, що характеризують інтенсивність обороту кадрів і що деталізують особливості цього обороту. Основні показники цієї системи:

1. **Коефіцієнт інтенсивності обороту по прийому (Кп)** – відношення числа прийнятих за період працівників (Чп) до середнього спис очному їх числу (Чс):

$$Кп = Чп : Чс. \quad (7.11)$$

2. **Коефіцієнт обороту по вибуттю (Кв)** – відношення числа вибулих за період працівників (Чв) до середнього облікового їх числа:

$$Кв = Чв : Чс. \quad (7.12)$$

3. **Коефіцієнт текучості (Кт)** – відношення числа вибулих за період за власним бажанням із-за невідповідності кваліфікації, за порушення трудової дисципліни за аналізований період часу (Чвт), до середнього облікового числа працівників за той же період:

$$Кт = Чвт : Чс. \quad (7.13)$$

3. **Коефіцієнт заміщення (Кз)** - відношення різниці числа принбятых і вибулих працівників до середнього облікового їх числа:

$$Кз = (Чп-чв) : Чс. \quad (7.14)$$

Якщо різниця в чисельнику коефіцієнта позитивна, то число прийнятих перевищує число вибулих. Можна вважати, що частина прийнятих на роботу відшкодовується спад ресурсів робочої сили у зв'язку із звільненням, а частина прийнятих використовується на знов створених робочих місцях.

Негативне значення коефіцієнта виникає, коли число звільнених перевищує число знов прийнятих, що може бути пов'язане з скороченням об'єму виробництва, ліквідацією частини робочих місць у зв'язку з технічним переозброєнням і поряд інших причин.

5. **Коефіцієнт постійності кадрів (КПК)** – відношення числа працівників, що пропрацювали весь звітний період, до їх числа на кінець цього періоду. Цей коефіцієнт як би доповнює текучість і застосовується для оцінки ефективності кадрової політики фірми, оскільки що не викликається об'єктивно неминучими причинами оборот робочої сили призводить до зниження ефективності її використання у виробництві. Знов прийнятих працівників необхідно доучувати, надавати їм час на адаптацію до конкретних умов роботи на даній фірмі, а у зв'язку із звільненням працівників фірма несе втрати, пов'язані з раніше понесеними нею витратами на навчання і задоволення деяких соціальних потреб працівників, що звільняються.

$$КПК = \frac{\text{Число работников, состоявших в списках организации, в течение всего периода}}{\text{Среднесписочная численность персонала за период}}$$

(7.15)

## Тема 8 ОПЛАТА ПРАЦІ

- 8.1. Система організації оплати праці. Структура, розмір і основні функції заробітної плати.
- 8.2. Форми й системи оплати праці.
- 8.3. Безтарифна система оплати праці.
- 8.4. Мотивація праці.

*Мета* - розглянути систему організації оплати праці, номінальну й реальну заробітну плату, структуру й склад заробітної плати, функції, доплати й надбавки, відрядну, погодинну й безтарифну систему оплати праці; мотивацію праці, методи й моделі мотивації.

### 8.1. Система організації оплати праці. Структура, розмір і основні функції заробітної плати

Конституція України, 28 червня 1997 р.

Стаття 4.3. Кожен має право на працю, яка включає можливість заробляти собі на життя роботою, яку він вільно вибирає або на яку вільно погоджується.

Країна створює умови для повного виконання громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії і роду трудової діяльності, реалізує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно з суспільними потребами.

Кожен має право на відповідні, безпечні і здорові умови роботи, на заробітну плату, не нижче визначеною законом.

Право на своєчасне отримання винагороди за роботу законом.

**Система організації оплати праці, відповідно до ст.5 Закону України «О оплаті праці», здійснюється на підставі:**

законодавчих і інших нормативних актів;  
генеральної угоди на державному рівні;  
галузевих, регіональних угод;  
колективних договорів;  
трудова договорів.

**Суб'єктами організації оплати праці є:**

органи державної влади і місцевого самоврядування;  
власники, об'єднання власників або їх представницькі органи;  
професійні союзи або їх представницькі органи; працівники».

**Заробітна плата є основним джерелом доходів населення.**

*Суть заробітної плати характеризується тією роллю, яку вона виконує або повинна виконувати на ринку праці, тому її слід розглядати в соціально-правовому (нормативному) і організаційно-економічному аспектах.*

У ст. 1 Закона «О оплаті праці» і ст. 94 Кодекси законів про працю України сказано, що «заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, в грошовому виразі, який за трудовим договором власник або уповноважений їм орган виплачує працівникові за виконану ним роботу».

Показник «рівень заробітної плати» відображає всі процеси ринкових відносин і по його величині можна судити про ступінь розвитку економіки країни в цілому.

Рівень заробітної плати в масштабі економіки країни залежить від ряду макроекономічних показників (наприклад, чисельності економічно активного населення, зайнятого в галузях економіки; об'єму проведеної продукції (товарів і послуг); розподіли валового внутрішнього продукту на оплату праці, субсидії, посередні податки). При порівнянні заробітних плат в різних державах необхідно брати до уваги історичні умови формування рівня потреб населення, роль жіночої і дитячої праці, національні відмінності, продуктивність і інтенсивність праці, ціни на предмети споживання.

Через свою подвійну природу, заробітна плата, з одного боку, відображає розмір індивідуальної заробітної плати, з якого видно, наскільки вона забезпечує людині певний рівень життя, з іншої - показує витрати на відновлення його робочої сили.

*Самі по собі гроші не є джерелом мотивації або стимулом до праці, якщо їх не можна витратити виходячи з потреб в необхідних засобах і умовах існування людини, збереження рівноваги з місцем його існування. Для трудящого не стільки важливий розмір заробітку, що нараховується, скільки та сума грошових коштів, яка залишиться у нього після виплати всіх податків і відрахувань і на яку він зможе придбати необхідні і бажані матеріальні і нематеріальні цінності.*

У зв'язку з цим розрізняють номінальну і реальну заробітну плату. При цьому **номінальна заробітна плата** є «нарахування працівникам в грошовій і натуральній формі (незалежно від джерела фінансування, окрім засобів фонду соціального страхування) за відпрацьований час або виконану роботу, премії, доплати, надбавки, а також інші види оплати за невідпрацьований час» [275, с.399] (наприклад, за щорічний і інші види відпусток).

В даний час «номінальна заробітна плата *включає* обов'язкові відрахування: прибутковий податок, відрахування до Пенсійного фонду і збір на обов'язкове соціальне страхування на випадок безробіття» [275, с.399].

Цей показник використовується, наприклад, для порівняння в якийсь фіксований момент (на конкретну дату, на кінець звітного року) рівня оплати праці різних категорій працівників, працівників однакових посад, що працюють в різних галузях економіки.

**Реальна заробітна плата** показує, скільки і яких предметів споживання і послуг можна придбати (купити) на зароблену суму грошей, тобто на свою номінальну заробітну плату.

Для цього, крім величини номінальної зарплати, необхідно враховувати цілий ряд чинників, наприклад, існуючий індекс інфляції, рівень роздрібних цін на предмети споживання, тяжкість податків, висоту квартирної плати, напрями фіскальної політики.

Іншими словами, *реальна заробітна плата* – це ті грошові кошти, на які існує працівник і члени сім'ї, що знаходяться на його утриманні. Життєвий рівень трудящих визначається головним чином розміром реальною, а не номінальною заробітної плати.

Співвідношення номінального і реального доходів тотожне співвідношенню між грошовою сумою і об'ємом матеріальних і духовних благ, що набувають на неї (наприклад, живлення, одяг, взуття, квартплата, плата за електрику, газ, транспорт, промислові товари, освіта, дозвілля).

В даний час в Україні середній заробіток визначається Порядком числення середньої заробітної плати, затвердженою ухвалою Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 р. № 100 (із змінами і доповненнями, затвердженими ухвалами Кабінету Міністрів України від 16 травня 1995 р. № 348, від 24 лютого 1997 р. № 185, від 30 липня 1999 р. № 1398), в якому вказані: випадки числення середньої заробітної плати; період, за який обчислюється середня заробітна плата; виплати, що включаються в розрахунок середньої заробітної плати; порядок розрахунку виплат у всіх випадках збереження заробітної плати і для забезпечення допомогою у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю.

Так, наприклад, **середньомісячна (за рік) заробітна плата** працівників в галузях економіки визначається шляхом ділення суми нарахованого фонду оплати праці за рік на середньорічну чисельність працівників і 12 місяців.

Порівняти показники середньомісячної, номінальної і реальної заробітної плати населення України за 1990-2006 рр. можна за статистичними даними, приведеніми в табл.8.1 [275, с.31].



Таблиця 8.1. Показники грошових доходів, середньомісячної, номінальної і реальної заробітної плати населення України за 1990-2006 рр.

Показники	Роки							
	1990	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
<b>Грошові доходи населення</b> (% до попереднього року)	115,7	491,7	152,1	124,2	108,6	113,8	140,5	125,9
<b>Середньомісячна заробітна плата, грн.</b>	.	73	126	143	153	178	230	311
<b>Заробітна плата за грудень</b> (до грудня попереднього року)	.	370,2	121,8	108,9	105,6	124,3	135,4	127,7
<b>номінальна</b>	.	128,1	86,2	97,6	87,1	103,4	103,6	120,4
<b>реальна</b>								

Показники	Роки							
	2002	2003	2004	2005	2006			
<b>Грошові доходи населення</b> (% до попереднього року)	117,1	116,5	127,2	139,1	125,7			
<b>Середньомісячна заробітна плата, грн.</b>	376	462	590	806	1041			
<b>Заробітна плата за грудень</b> (до грудня попереднього року)	121,0	122,8	127,5	136,7	129,2			
<b>номінальна</b>	118,2	115,2	123,8	120,3	118,3			
<b>реальна</b>								

**Структура заробітної плати** відповідно до ст.2 Закону України «О оплаті праці» складається з:

**основної заробітної плати** – винагороди за виконану роботу у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робочих і посадових окладів для службовців відповідно до встановлених норм праці (нормами часу, вироблення, обслуговування, посадовими обов'язками);

**додаткової заробітної плати** - винагороди за роботу понад встановлені норми, за трудові успіхи, винахідливість і особливі умови праці, включаючи доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій;

**інших заохочувальних і компенсаційних виплат** у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії по спеціальних системах і положеннях, а також інших грошових і матеріальних виплат, не передбачених актами чинного законодавства або таких, які проводяться понад встановлених вказаними актами норм.

Згідно з офіційними статистичними даними, в Україні в 2000 р. «в структурі витрат підприємств, установ, організацій на оплату праці 63 % складала основна заробітна плата (оплата по тарифних ставках і посадових окладах), 31 % – додаткова заробітна плата, і 6 % – інші заохочувальні і компенсаційні виплати» [275, с.105].

Якісні відмінності в праці різних працівників відбиваються у розмірі їх **заробітної плати**, який, згідно ст. 94 Кодекси законів про працю України, «**залежить** від складності і умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці і господарської діяльності підприємства, установи, організації і максимальним розміром не обмежується».

Для розподілу робіт залежно від їх складності і працівників – залежно від їх кваліфікації використовується **тарифна система оплати праці**, яка, згідно ст.6 Закону України «О оплаті

праці» включає: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники), що розробляються Міністерством праці і соціальної політики України. Точкою звіту або одиницею вимірювання, що дозволяє звести різні види праці до спільного знаменника, виступає простій праця працівника, що не має особливої кваліфікації. Прийнявши його працю за перший розряд, а ставку – за початкову одиницю, можна шляхом позначення рівня кваліфікації наростаючим коефіцієнтом оцінити кваліфіковану працю. Якісні відмінності в праці відбиваються через тарифні ставки, коефіцієнти і місячні оклади. Держава ці питання жорстко не регламентує.

У Кодексі законів про працю України, Законі України «О оплаті праці» і інших нормативно-правових документах юридично закріплені певні форми і методи регулювання оплати праці. Згідно ст.8 Закону України «О оплаті праці», «державу здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств всіх форм власності і господарювання шляхом встановлення 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».

Конкретні ставки, оклади, умови праці і формування заробітної плати, організаційні форми і системи оплати праці працівників, що відображають порядок його оцінки, визначення переліку, розмірів доплат і надбавок, умов їх впровадження, щорічно фіксуються в ході переговорів між адміністрацією підприємства і членами трудового колективу в договорі про найм, колективні договори, що укладаються строком на один рік з внесенням, у разі потреби, змін протягом цього періоду, угодах, контрактах. Так, наприклад, в розділі «Виробництво. Оплата і нормування праці» колективного договору на 2002 р., ув'язненого між адміністрацією одного із заводів Донецької області (в особі генерального директора і головного бухгалтера) і трудовим колективом (в особі профспілкового комітету) відмічено, що *адміністрація зобов'язується*: сприяти досягненню рівня тарифної оплати праці працівника першого розряду з нормальними умовами праці не нижче 65 % прожиткового мінімуму для працездатної людини (365 грн. в 2002 р., що складе 237,25 грн.), не зменшуючи існуючих розрядних коефіцієнтів; забезпечити досягнення до кінця 2002 р. частини основної заробітної плати в середній заробітній платі працівників не нижче 70 %; проводити індексацію грошових доходів трудящих на умовах, визначених Законом України «О індексації грошових доходів населення» і Порядку проведення індексації грошових доходів населення; згідно Кодексу законів про працю України і Галузевої угоди на 2002 р., виплачувати наступні доплати і надбавки (див. табл.8.2).

У сфері трудової діяльності (додатки праці) доплати і надбавки носять необов'язковий і непостійний характер, оскільки залежать від наявності відхилення фактичних умов роботи від нормативних, що і визначає тривалість їх виплати. Вони пов'язані з якістю роботи конкретного працівника, покликані виконувати чітко виражену стимулюючу функцію.

Положення про встановлення і виплату надбавок до посадових окладів керівникам, фахівцям, службовцям до тарифних ставок основних і допоміжних робочих, обслуговуючого персоналу, як правило, підписують: заступник директора по економіці, помічник директора по правових питаннях, начальник відділу праці і заробітної плати, провідний інженер по інформаційно-аналітичному забезпеченню, організації управління і приватизації.

Поширеним способом зниження заробітної плати є *система штрафів* (у царській Росії закон про штрафи був виданий в 1886 р.), вживана на підприємствах у ряді випадків: за порушення трудової і/або виробничої дисципліни, запізнення або ранній відхід з роботи, поява на роботі в нетверезому стані, прогул.

**Основні функції:** *відтворювальну, стимулюючу, регулюючу.*

Таблиця 8.2. Перелік доплат і надбавок до тарифним ставкам і посадовим окладам працівників заводу

Найменування доплат і надбавок	Розмір доплат і надбавок
<b>Доплати:</b> за поєднання професій (посад)	робочим – до 50 % годинної тарифної ставки ІТР - до 30 % окладу. Виходячи з економії тарифних ставок і посадових окладів
за розширення зони обслуговування або збільшення об'єму робіт	робочим – до 50 % годинної тарифної ставки ІТР - до 30 % окладу. Виходячи з економії тарифних ставок і посадових окладів
за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника	до 100% тарифної ставки (окладу) відсутнього працівника
за роботу в особливо важких і особливо шкідливих умовах праці	до 24 % тарифної ставки (окладу)
за роботу в нічний і вечірній час	з 18 до 22 години – 20 %, з 22 до 6 години – 40 % годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час
за керівництво бригадою	при чисельності до 10 чоловік – 15 %, понад 10 чоловік – 25 %, понад 25 чоловік – 30 % тарифної ставки
за роботу в наднормовий час	у подвійному розмірі годинної тарифної ставки
за роботу в святкові дні	100 % тарифної ставки (окладу)
при перекладі на постійну нижчеоплачувану роботу	до середнього заробітку протягом 2-х тижнів
підліткам	по годинній тарифній ставці дорослого працівника: 15-16 років – 3 години, 16-18 років – 1 година
<b>Надбавки:</b> за високу професійну майстерність	до 24 % тарифної ставки (окладу)
за класність водіям легкових і вантажних автомобілів	водіям 2-го класу – 10 %, 1-го класу – 25 % тарифної ставки за відпрацьований час
за непривабливість праці	до 12 % тарифної ставки (окладу) за відпрацьований час
за виконання особливо важливої або термінової роботи на певний термін	до 50 % від суми економічного ефекту
за науковий ступінь доктори наук кандидата наук	25 % посадового окладу 15 % посадового окладу. При виконанні робіт, профіль яких відповідає привласненому ступеню
за знання і використання в роботі іноземних мов	до 50 % годинної тарифної ставки (окладу)

Державна політика оплати праці реалізується через механізм її регулювання.

Механізм державного регулювання оплати праці

**Встановлює**

**Гарантує**

- мінімальною ЗП;
- інших норм і гарантій в оплаті праці (наднормові, святкові і вихідні дні);
- максимального розміру окладів керівників державних підприємств.

- бюджетне фінансування устаткування, культури, охорони здоров'я;
- участь у формуванні фондів соц. страхування, пенсійного;
- датування цін на товари і послуги, що знаходяться під госконтролером;
- допомога сім'ям з низьким доходом;
- компенсації.

Мінімальна заробітна плата є базовою величиною для встановлення тарифних ставок і посадових окладів всім категоріям працівників. Згідно ст.3 Закону України «О оплаті праці», «мінімальна **заробітна плата** – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за простій, некваліфікована праця, нижче за яке не може проводитися оплата за виконану працівником місячну, почасову норму праці (об'єм робіт). У мінімальну заробітну плату не включаються доплати, надбавки, заохочувальні і компенсаційні виплати. Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств всіх форм власності і господарювання».

У основі методики визначення розміру мінімальної заробітної плати, згідно ст.9 Закону України «О оплаті праці», лежить: вартісна величина мінімального споживчого бюджету; загальний рівень середньої заробітної плати; продуктивність праці, рівень зайнятості і інші економічні умови.

Таблиця 8.3. Мінімальна заробітна плата

Показник	Січень - березень	Квітень - вересень	Жовтень - листопад	Грудень
Розмір МЗП, грн. 2008	515	525	545	605
Розмір МЗП, грн. 2009	605	625	630	650
Розмір МЗП, грн. 2010	669			

Мінімальна межа заробітної плати визначається кількістю засобів існування, абсолютно необхідним для життя і відтворення робочої сили. Якщо заробітна плата нижче цієї межі, то відбувається прискорений процес прямого фізичного руйнування робочої сили, що знаходить свій

вираз в зниженні народжуваності, підвищенні смертності, скороченні періоду тривалості життя, вимиранні населення. Низька заробітна плата згубно відбивається на вихованні і утворенні підростаючого покоління. У таких випадках держави бувають вимушені видавати закони про мінімум заробітної плати.

У США мінімальна заробітна плата введена з 1938 р. і дорівнювала 25 центам за годину самою некваліфікованою простій роботи. У 1993 р. вона дорівнювала вже 7,5 дол. за годину роботи і складала при 40-годинному робочому тижні 1200 дол. в місяць [142, с.108].

Встановленню в країнах мінімального рівня заробітної плати і пенсій сприяла, розроблена в 1976 р. Міжнародним бюро праці, *концепція основних потреб*, «які визначалися як «мінімальний рівень життя, який суспільство повинне встановити для бідних груп свого населення»» [303, с.599].

Закон про загальнонаціональне регулювання мінімальної заробітної плати в даний час «існує в 19 країнах, включаючи Великобританію і Ірландію, які ввели подібне законодавство в 1998 р. У більшості інших країн ОЕСР розмір мінімальної оплати праці регулюється на галузевому рівні. Не існує якого-небудь єдиного принципу встановлення розміру мінімальної заробітної плати – вона варіюється від 20-30 % середньої заробітної плати в Чехії, Японії і Іспанії до 60 % у Бельгії і Франції» [29, с.24].

По рекомендаціях, мінімальна заробітна плата повинна час від часу переглядатися з урахуванням соціально-економічних умов, забезпечувати задоволення нормальних матеріальних, моральних і культурних потреб працівника і членів його сім'ї. Згідно ст.10 Закону України «О оплаті праці», «розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України за уявленням Кабінету Міністрів України, як правило, один раз в рік при затвердженні державного бюджету України з урахуванням пропозицій, розроблених шляхом переговорів, представників професійних союзів, власників або уповноважених ними органів, що 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 з угоди сторін колективних переговорів». Так, згідно Законам України «О встановленні розміру мінімальної заробітної плати на 2000 рік» від 1 червня 2000 р. № 1766-III, «О встановленні розміру мінімальної заробітної плати на 2002 рік» від 13 грудня 2001 р. № 2896-III і «О встановленні розміру мінімальної заробітної плати на 2003 рік» від 26 грудня 2002 р. №372-IV, виходячи з *реальних можливостей витратної частини Державного бюджету України* на ці роки, розмір мінімальної заробітної плати був встановлений з 1 квітня до 1 липня 2000 р. – 90 гривень в місяць, з 1 липня 2000 р. – 118 гривень в місяць, з 1 січня до 1 липня 2002 р. – 140 гривень в місяць, з 1 липня 2002 р. до 1 січня 2003 р. – 165 гривень в місяць, з 1 січня до 1 липня 2003 р. – 185 гривень в місяць, а з 1 липня – 237 гривень в місяць.

Абсолютно очевидно, що «процедура встановлення і механізм перегляду мінімальної заробітної плати істотно розрізняються по країнах. У одних (США, Франція, Іспанія, Нідерланди) мінімум заробітної плати законодавчо встановлюється державою; у інших (Бельгія і Греція) – в результаті загальнонаціональної угоди уряду, профспілок і підприємців. У Італії, Німеччині і Великобританії загальнонаціональні мінімуми відсутні взагалі і замість них застосовуються галузеві. Для молоді у віці до 18 років (іноді до 20-23 років) встановлюються знижені мінімуми заробітної плати зазвичай в процентному відношенні до мінімуму для дорослих. Скажімо, у Франції для осіб молодше 18 років мінімальна заробітна плата знижується на 10 %, а молодше 17 років – на 20 % мінімуму для дорослих. У Іспанії так званий молодіжний мінімум (для всіх осіб молодше 18 років) встановлюється кожного разу в абсолютному виразі і приблизно на третину нижче за мінімум для дорослих» [249, с.74, 75].

Різновидом підходу до ідеї відміни мінімальної заробітної плати при одночасному встановленні *спеціальної допомоги* що тим працює, чиї доходи від роботи не дотягують до прожиткового мінімуму є введення **податкових знижок для малозабезпечених**, які у міру збільшення заробітку можна буде відмінити [29, с.24].

**Економічний сенс** показника «мінімальна заробітна плата» повинен полягати в підтримці здатності трудящої людини до відтворення його робочої сили і продуктивної праці. Зменшення

чисельності бідного населення – **головне завдання** його застосування. Реалізація мінімальною заробітною платою відтворювальної функції можлива лише в тому випадку, якщо її величина буде узгоджена з **прожитковим мінімумом**, тобто з мінімумом засобів, необхідних для підтримки життєдіяльності організму людини і відновлення його працездатності.

**Прожитковий мінімум** – це вартісна величина набору продуктів харчування, достатнього для забезпечення нормального функціонування організму людини, збереження його здоров'я, а також мінімального набору непродовольчих товарів і мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особи.

Цей показник є базовим державним соціальним стандартом, на підставі якого визначаються державні соціальні гарантії і стандарти в сферах доходів населення, житловий – комунального, побутового, соціально-культурного обслуговування, охорони здоров'я і освіти.

**Прожитковий мінімум визначається** з розрахунку на місяць на одну людину, а також окремо для осіб, що відносяться до основних соціальних і демографічних груп населення, а саме:

- дітей у віці до 6 років;
- дітей у віці від 6 до 18 років;
- працездатних осіб;
- осіб, що втратили працездатність.

Прожитковий мінімум щорічно затверджується Верховною радою України і періодично переглядається згідно зростанню індексу споживчих цін разом з уточненням показників Державного бюджету України.

Розміри прожиткового мінімуму на одну людину представлені в таблиці 8.4.

Таблиця 8.4. Прожитковий мінімум

Соціальні і демографічні групи населення	Розмір прожиткового мінімуму в 2008 році, грн..				На 2009
	Січень - березень	Квітень - червень	Липень - вересень	Жовтень - грудень	
Діти у віці до 6 років	526	538	540	557	557
Діти у віці від 6 років до 18 років	663	678	680	701	701
<b>Працездатні особи</b>	<b>633</b>	<b>647</b>	<b>649</b>	<b>669</b>	<b>669</b>
Особи, що втратили працездатність	470	481	482	498	498
Загальний показник	592	605	607	626	626

**До працездатних осіб** відносяться особи, що не досягли встановленого законом пенсійного віку.

**До осіб, що втратили працездатність**, відносяться особи, що досягли встановленого законом пенсійного віку, особи, що досягли пенсійного віку, що дає право на призначення пенсії на пільгових умовах, і непрацюючі особи, визнані інвалідами в установленому порядку.

**Договірне регулювання оплати праці**, згідно ст.14 Закону України «О оплаті праці», «здійснюється на основі системи угод, що укладаються на державному (генеральна угода), галузевому (галузева угода), регіональному (регіональна угода) і виробничому (колективний договір) рівнях відповідно до закону України «Про колективні договори і угоди». Система *організації оплати праці* відповідно до ст.5 згаданого Закону «здійснюється на підставі: законодавчих і інших нормативних актів; генеральної угоди на державному рівні; галузевих, регіональних угод; колективних договорів; трудових договорів. Суб'єктами організації оплати праці є: органи державної влади і місцевого самоврядування; власники, об'єднання власників або їх представницькі органи; професійні союзи або їх представницькі органи; працівники».

Згідно ст.27 Закону України «О оплаті праці», для числення пенсій середня заробітна плата визначається відповідно до Закону України «Про пенсійне забезпечення». У цій же статті відмічено, що «держава забезпечує щоквартальну підготовку і публікацію статистичних даних про середню заробітну плату і середню тривалість робочого часу по галузях, групах професій і посад, а також щорічну публікацію даних про вартість робочої сили».

Рівень середньомісячної заробітної плати населення України і у виробничій, і в бюджетній сфері не забезпечує кваліфікованим працівникам навіть життєво необхідних потреб (прожиткового мінімуму). Заробітна плата не виконує жодної зі своїх основних функцій.

Знецінення праці робочої сили спостерігається і в країнах ближнього зарубіжжя (див. табл.8.5).

Таблиця 8.5. Середньомісячна заробітна плата в країнах ближнього зарубіжжя за 1995-2003 рр., в перерахунку на долар США [275, с.573]

Держави	Роки								
	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Азербайджан	14,1	20,8	35,5	43,5	44,8	49,5	55,8	121,3	121,4
Вірменія	17,4	22,9	27,7	35,7	37,7	42,1	43,1	.	.
Білорусь	65,5	89,1	90,8	106,3	70,8	73,6	88,0	153,6	132,2
Грузія	10,5	23,0	32,8	39,8	33,4	43,5	43,4	.	.
Казахстан	78,8	101,0	111,6	119,4	90,6	96,2	115,9	117,7	114,6
Киргизстан	34,0	38,3	39,2	40,1	26,9	32,8	40,0	113,1	118,8
Молдова, Республіка	31,8	40,7	47,6	46,6	29,0	32,8	40,0	125,1	130,0
Російська Федерація	103,7	154,2	164,3	108,3	61,8	79,1	111,8	135,0	125,5
Таджикистан	8,6	10,1	8,8	11,8	9,4	8,5	10,3	136,4	143,8
Туркменістан	.	20,6	44,8	54,9	.	.	.	.	.
Узбекистан	35,8	53,7	48,4	47,3	57,2	.	.	.	.
<b>Україна</b>	<b>49,8</b>	<b>68,8</b>	<b>76,9</b>	<b>62,7</b>	<b>43,0</b>	<b>42,3</b>	<b>57,9</b>	<b>121,0</b>	<b>122,8</b>

## 8.2. Форми і системи оплати праці.

Зв'язок оплати праці з його фактичними витратами і результатами, з показниками продуктивності праці здійснюється за допомогою форм і систем заробітної плати. Форми і системи заробітної плати є необхідним структурним елементом організації оплати і стимулювання праці, отже, потребують детального розгляду.

Так, **формою оплати праці** слід вважати загальноприйнятну методику визначення у вартісному (грошовому) виразі розміру компенсації витрат праці з урахуванням його кількісно-якісних характеристик.

**Системою оплати праці** - встановлену послідовність взаємозв'язаних обчислень по нарахуванню заробітку різним категоріям трудящих.

Таким чином, в узагальненому виді **форми і системи оплати праці** є моделлю здійснення взаємозв'язку оплати з витратами і результатами праці.

У світовій практиці здійснення оплати праці традиційно застосовуються дві її основні **форми - почасова і поштучна (відрядна)**.

Ефективне застосування якій-небудь з них залежить від цілого ряду об'єктивних і суб'єктивних чинників, наприклад, завдань, що стоять перед підприємством зараз, наявності необхідної робочої сили, конкретних умов праці (нормальних, важких і шкідливих, особливо важких і особливо шкідливих), особливостей вживаної техніки і технології, організації виробничих процесів, термінів виконання конкретних об'ємів робіт.

Почасова і відрядна форми оплати праці мають свої, що відрізняються алгоритмом обчислень, системи.

Так, почасова форма має три системи оплати праці:

просту почасову

почасово-преміальну

почасово-преміальну з нормованим завданням.

При **простій почасовій системі** оплати праці заробіток конкретному робочому нараховується відповідно до його *тарифної ставки* або *посадового окладу* за роботу (результати праці), виконану згідно посадовим обов'язкам (посадовій інструкції) протягом фактично *відпрацьованої* в конкретних умовах праці робочого часу.

Почасова оплата праці у вигляді системи посадових окладів застосовується також для керівників, інженерно-технічних працівників і обслуговуючого персоналу.

**Посадовий оклад** - це абсолютний розмір номінальної заробітної плати, що встановлюється відповідно до посади і залежний від ступеня відповідальності за покладені обов'язки, умов праці, характеру, масштабів, об'єму, складності виробництва і виконуваних робіт. При цьому оклад може мати певний діапазон (від мінімального до максимального значень) в межах однієї посади.

Почасову форму оплати праці доцільно застосовувати, коли результат праці не залежить від результатів роботи інших працівників; використовується строго регламентований технологічний режим; працівник не може впливати на технологічний час; не можна точно пронормувати витрати праці; високі вимоги до якості результатів праці; різна складність виконуваних за певний період робіт. Цю форму оплати застосовують на підприємствах всіх галузей національного виробництва для нарахування заробітку, наприклад, черговим слюсарям, комірникам, прибиральникам, електромонтерам, обліковцям, контролерам.

При почасовій формі оплати праці *заробіток* робочого *визначається* шляхом множення його вартості тарифної ставки на величину фактично відпрацьованого протягом місяця робочого часу.

*Приклад.* Годинна тарифна ставка комірника-контролера в умовах роботи при 40-годинному робочому тижні рівна 1грн. 85 коп. Їм відпрацьовано за місяць 165 годин. Його заробіток склав  $1,85 \times 165 = 305$  грн. 25 коп.

Ще *приклад.* Електрослюсареві за 167 нормо-ч. роботи в місяць встановлений оклад у розмірі 300 грн. Він відпрацював 160 годин. Отже, йому нараховано 287 грн.42 коп.

Під **відрядною** формою оплати праці розуміється певна методика нарахування заробітку робочому за кожен одиницю проведеної продукції (виконаного об'єму робіт) по відрядній розцінці, яка розраховується виходячи з тарифної ставки, відповідної розряду даного виду робіт, і встановленої норми вироблення (часу).

Відрядна форма заробітної плати відрізняється великою різноманітністю способів обліку вироблення і вживаних видів матеріального стимулювання (підвищені розцінки, премії). Так, *за способом матеріального заохочення* розрізняють прості і преміальні системи. **Розцінка** – встановлена на що-небудь ціна або розмір оплати чого-небудь, є ключовим елементом відрядної форми оплати праці. *За способом визначення розцінки* відрядна форма оплати праці підрозділяється на пряму, непряму, прогресивну, акордну (підрядну) системи або різновиди. Залежно від того, за якими показниками – груповим або індивідуальним, визначається заробіток, розцінка встановлюється або для одного робочого, або для групи робочих. Таким чином, *способи розрахунків з працівниками* можуть бути як індивідуальними, так і колективними (бригадними). Кожна система має свою назву, яка відображає її специфіку. Так, для оплати індивідуальної і колективної праці застосовуються **системи**: пряма відрядна, відрядно-преміальна, непряма відрядна, відрядно-прогресивна, акордна і акордно-преміальна. При будь-якій відрядній системі оплати праці норма (см.гл.11) визначає величину розцінки і розмір додаткового стимулювання за перевиконання встановлених норм. Розцінка виражає оплату кількості і якості (у вигляді тарифного розряду роботи) праці, яка повинна бути витрачений для виконання заданого об'єму робіт. Якщо норма встановлена в часі, то розцінка при *індивідуальній оплаті* визначається по формулі [222, с.36]

$$P_{ц} = T_{сi} \times H_{вр} \quad (8.1)$$

де  $P_{ц}$  – розцінка за одиницю роботи, гривни і копійки;  $T_{сi}$  - тарифна ставка (годинна або денна) робочого-відрядника, відповідна  $i$ -му розряду виконуваної роботи, гривни і копійки;  $H_{вр}$  - норма



часу (кількість робочого часу, необхідна для виконання певної роботи або операції, - в годиннику, хвилинах, секундах) на виготовлення деталі або виконання операції.

Якщо норма встановлена у вигляді вартовий, денного, змінного або місячного вироблення (Нвир), то розцінка *при індивідуальній оплаті* визначається по формулі [222, с.36]

$$P_{ц} = T_{сi} / N_{вир} \quad (8.2)$$

де Нвир - норма вироблення (об'єм роботи, яка повинна бути виконана в одиницю часу – годину, зміну, місяць) в натуральних одиницях вимірювання.

*Приклад* [159, с.134]. Розрахувати відрядну розцінку на один виріб, використовуючи дані: норма часу - 48 мін.; годинна тарифна ставка робочого - 67 коп., годинна тарифна ставка по розряду виконуваної роботи 59,6 коп.

Рішення:

1. Хвилини необхідно перевести в годинник (48 мін / 60 мін = 0,8 години), тобто 48 мін. = 0,8 ч.
2.  $P_{ц} = 0,8 \times 59,6 = 47,68$  коп. (48 коп.).

Відповідь: 48 коп.

Найбільш поширеною системою оплати праці є **відрядно-преміальна**. Робочому-відрядникові, окрім заробітку за прямими відрядними розцінками, виплачується премія за виконання і перевиконання заздалегідь встановлених конкретних кількісних і якісних показників роботи. Число таких показників повинне бути мінімальним (не більше 2-3). Премії виплачуються у відсотках до відрядного заробітку.

Якщо умови, в яких виконується робота, відносяться до шкідливих і важких, то при розрахунку розцінок застосовують тарифні ставки, встановлені для таких умов праці. Всі доплати включаються в розрахунок розцінок.

У випадках дійсної виробничої необхідності, викликаній, наприклад, несприятливою ситуацією з виконанням плану виробництва продукції, або, коли потрібно забезпечити термінове виконання важливого для діяльності підприємства замовлення, ліквідувати в короткі терміни наслідки аварії, освоїти нові види продукції, устаткування, складні технологічні процеси, на нетривалий період (від трьох до шести місяців) має сенс ввести **відрядно-прогресивну систему** оплати праці. Характерною її особливістю є те, що праця робочого в межах встановленої початкової норми (бази) оплачується за прямими розцінками, а понад початкову базу – по підвищених. За **початкову базу**, що є тією межею виконання норм вироблення, понад яке випущена продукція оплачується за підвищеними розцінками, може бути прийняте або кількість виробів, або відсоток виконання норм (по рівню фактичного виконання за останніх три або шість місяців, але не нижче середнього рівня тих, що діють на даному робочому місці, ділянці, в цеху норм вироблення). Підвищена (прогресивна) розцінка покликана виконувати роль матеріального стимулу, тому важливо правильно встановити початкову норму і ступінь зростання розцінок. Для цього розробляється спеціальна шкала (див. тал.12.6), в якій указується відсоток збільшення розцінки в порівнянні з базовою залежно від рівня виконання і перевиконання встановленої початкової норми (бази).

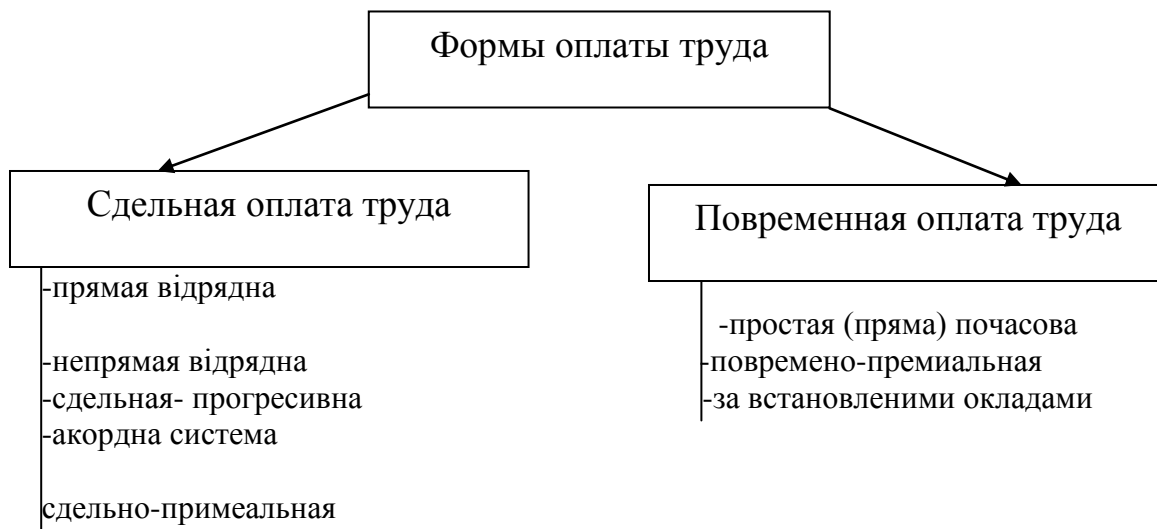
Для того, щоб зацікавити певну категорію допоміжних робочих (наприклад, налагоджують технологічного устаткування, кранівників, помічників майстрів, слюсарів-ремонтників) в своєчасному і якісному обслуговуванні робочих місць, в поліпшенні роботи устаткування, розширенні зон обслуговування, попередженні браку, в організації безперебійної роботи, тобто в тому, щоб обслуговувані ними основні робочі-відрядники збільшили вироблення, використовується **непряма відрядна система**. Суть її полягає у встановленні прямої залежності заробітку допоміжних робочих, які закріплюються за певним устаткуванням або основними робочими-відрядниками, від результатів праці (рівня вироблення) обслуговуваних ними основних робочих. При непрямій відрядній системі оплати праці загальний заробіток допоміжних робочих розраховується або за непрямыми розцінками, або без їх встановлення.

В цілях посилення зацікавленості робочих в дослідженні резервів зростання продуктивності своєї праці і скороченні терміну якісного виконання робіт може застосовуватися **акордна система оплати праці**, при якій розмір заробітної плати робочого або групи робочих

визначається за весь об'єм якісно виконаної роботи в цілому, а не за кожен виріб або операцію окремо. Дана система стимулює працівників в підвищенні майстерності, прояві творчої ініціативи, прагненні оволодіти передовими прийомами і методами праці, суміжними професіями, оскільки на практиці працівникам доводиться виконувати роботи, або зовсім не відповідні їх професії і кваліфікації, або близькі по функціях, тобто ефективно суміщати різні види робіт. Як правило, акордна система є колективною формою оплати праці, тому дуже важливо правильно вкомплектувати бригаду відповідно до об'єму і складності робіт. Її доцільно застосовувати при оплаті праці основних і допоміжних робочих будівельних організацій, автотранспорту, різних галузей промисловості, де намічені стислі терміни виконання робіт.

Якщо за скорочення терміну виконання акордного завдання при якісному виконанні робіт робочим виплачується премія, сума якої з урахуванням якості відома заздалегідь, то система називається **акордно-преміальною**.

Бригаді робочих видається наряд, в якому вказані: почало і закінчення виконання всього комплексу доручених основних і допоміжних робіт, загальна сума заробітку і розмір премії за скорочення термінів виконання акордних завдань, що нараховується на суму заробітку (в межах максимального розміру по положенню преміювання). Розрахунок з робочими проводиться після виконання всього комплексу доручених ним робіт. Аванс за поточний місяць виплачується з урахуванням вже виконаного об'єму робіт.



Заробіток визначається твором розцінки на об'єм виконаної роботи. Необхідні умови:

- можливість нормування праці;
- можливість обліку витрат праці;
- можливість обліку результатів праці;
- наявність можливості збільшити вироблення;
- забезпечення нормативної технології;
- дотримання техніки безпеки;
- дотримання норм витрати ресурсів.

Основними вимірниками витрат праці є кількість випущеної продукції (послуг) відповідної якості або робочий час, тобто кількість днів, впродовж яких працівник зайнятий на підприємстві. Такому розділенню вимірників витрат праці відповідають дві форми оплати праці:

- відрядна;
- почасова.

При відрядній формі оплата праці проводиться по нормах і розцінках, встановлених виходячи з розміру виконаних робіт.

При прямій відрядній платні праці заробіток працівника визначається шляхом множення кол-ва одиниць проведеної продукції (ОП) на розцінку за одиницю продукції (р)

$$ЗП = р * ОП, \text{ грн.}$$

$$\rho = \frac{t_{\text{час}} \text{ — часова тарифна ставка}}{B \text{ — часова норма вироботи}}$$

Розцінки визначаються діленням годинної тарифної ставки на норму вироблення або множенням годинної тарифної ставки на норму години на виготовлення одиниці продукції.

При непрямій відрядній платні заробіток працівника залежить не від його власного заробітку, а від результатів праці працівників, яких він обслуговує. Це зарплата тих, що налагоджують, ремонтників, кранівників, праця яких не піддається нормуванню і обліку, але визначає рівень вироблення основних робочих.

$$Зп = t_d \text{ Квн};$$

t — годинна тарифна ставка;

Д — к-ть годинника, відпрацьована цим працівником;

Квн — середній коефіцієнт виконання норм вироблення всіма працівниками; що обслуговуються.

Відрядно-преміальна система оплати працівника складається з відрядного заробітку -  $\rho * ОП$  і премії (П) за досягнення певних результатів і визначається:

$$Зп = *оп$$

Відрядно-прогресивна оплата праці передбачає оплату робіт, виконаних в межах встановленої норми (ОП) за звичайними відрядними розцінками ( $\rho$ ), а робіт, виконаних понад нормативними (ОП) (базових), — за підвищеними розцінками ( $\rho_i$ ) залежно від складності виконаного завдання. Зарплата визначається:

$$Зп = оопо + іопі$$

Використання цієї системи обмежується, як правило, ділянками, які зупиняють роботу всього підприємства.

Особливість акордної системи полягає в тому, що працівникові або групі працівників розцінки встановлюються не за окремі операції, а за весь комплекс робіт зі встановленим кінцевим терміном його виконання. Ця система стимулює до зменшення термінів виконання робіт і тому застосовується перш за все при ліквідації по следствии аварій, будівельних роботах, термінових роботах.

Необхідно строго контролювати якість і дотримання правил безпеки праці при даній оплаті праці.

Почасова оплата праці працівників здійснюється по годинних (денним) тарифних ставках. Почасова оплата праці керівників, фахівців і службовцям проводиться, як правило, місячним посадовим окладом.

При простій почасовій оплаті праці заробіток робочого розраховується як твір годинній (денний) тарифній ставці даного розряду (1раб) на відпрацьований час).

$$Зппов = \text{траб } T$$

Почасово-преміальний складається з почасового заробітку і премії за досягнення певних результатів.

$$Зппов = \text{траб } T + П$$

Для керівників, фахівців і службовців використовується система посадових окладів. Посадовий оклад — абсолютний розмір ЗП, встановлений відповідно до посади. Він може складати певний діапазон — від мінімального до максимального значення.

Оплата праці ІТР і службовців АТП проводиться відповідно до встановлених схем посадових окладів.

Посадові оклади керівників підприємств, їх структурних підрозділів, а також головних фахівців, встановлені відмінності залежно від груп підприємства або підрозділу.

АТП по оплаті праці ІТР і службовців розділені на 5 груп залежно від кількості або числа балів:

$$Бк = апр + a1_{\alpha_b + a2} T_n$$

Апр — приведена к-ть автомашин;

a1 і a2 — коефіцієнт, що зумовлює вплив кожного з чинників на загальна к-ть балів a1=350; a2=40.

- 1 гр.: АТП у яких к-ть балів > 1450
- 2 гр.: АТП у яких к-ть балів - 1150...1450
- 3 гр.: АТП у яких к-ть балів - 950... 1150
- 4 гр.: АТП у яких к-ть балів - 150. >. 950
- 5 гр.: АТП у яких к-ть балів < 150
- У АТП ЗП начисляється залежно від доходу, получ. водіїв.
- 156 грн. середня ЗП в Україні.
- 202 грн. середня ЗП по Донецькій обдасти.

Маленька соціальна «революція», здійснена Законом про Держбюджет, – 2007, внесла зміни в методику нарахування і утримання сум страхових внесків до фондів соціального страхування. Минулого року, зробивши акцент на збільшенні надходжень до Пенсійного фонду, який виявився перш за все в збільшенні тарифів страхових внесків в солідарну систему пенсійного страхування (нарахування страхових внесків) до 33,2%, парламентарії несподівано вирішили полегшити тягар страхувальників – фізичних осіб.

Згідно ст. 113 Закону про держбюджет - 2007 минулого року до частини доходів фізичних осіб в межах прожиткового мінімуму на одне працездатне обличчя (далі прожитковий мінімум) застосовувався тариф 0,5%, а до решти частини доходів – тариф 2%. Тим самим був декілька ускладнений порядок утримання страхових внесків до Пенсійного фонду з доходів таких страхувальників.

Нинішній парламент пішов трохи далі. Зберігши торішні тарифи нарахування страхових внесків до фондів соціального страхування, зокрема тариф 33,2 % нарахувань до Пенсійного фонду, законодавець збільшив тариф для утримання страхових внесків до Пенсійного фонду, встановивши його у фіксованому розмірі 2 %. При цьому згідно п.30 розділу II Закону № 107 відповідних змін внесені безпосередньо до Закону № 400.

Така зміна в більшості випадків приведе до збільшення суми страхових внесків до пенсійного фонду, утримуваних з доходів застрахованих осіб. Але обчислити їх тепер стало простіше. На сьогоднішній день від розміру прожиткового мінімуму залежить тільки розмір тарифу страхових внесків до Фонду соціального страхування по тимчасовій втраті працездатності. Тому вони розраховуються як і раніше.

#### Утримання із ЗП:

- Пенсійний фонд 2% від сукупного доходу оподаткування;
- Безробіття 0,5%;
- Фонд втрати тимчасової непрацездатності до прожиткового мінімуму 0,5 %
- зверху 1,0 %.
- Профспілка 1,0 %
- Прибутковий податок 15 %.

Наприклад, із заробітної плати працівника, який має право на податкову соціальну пільгу, за січень 2008г. в сумі 600 грн. будуть утримані:

страхові внески до Пенсійного фонду:  
 $600\text{грн} \cdot 2,0\% = 12,00\text{грн};$

страхові внески до Фонду соціального страхування по тимчасовій втраті працездатності:

$$600\text{грн} \cdot 0,5\% = 3,00\text{грн};$$

страхові внески до Фонду соціального страхування на випадок безробіття:

$$600\text{грн} \cdot 0,5\% = 3,00\text{грн};$$

Разом страхові внески:  $12,00\text{грн} + 3,00\text{грн} + 3,00\text{грн} = 18,00\text{грн}$ .

НДФЛ:  $(600,00\text{грн} - 18\text{грн} - 257,50\text{грн}) \cdot 15\% = 48,68\text{грн}$ .

Відповідно, заробітна плата до видачі складе:

$$600,00\text{грн} - 18,00\text{грн} - 48,68\text{грн} = 533,32\text{грн}$$

Але якщо дохід перевищує прожитковий мінімум, то зміниться тариф страхових внесків до Фонду соціального страхування по тимчасовій втраті працездатності.

Згідно наказу директора підприємстві працівникові нарахована винагорода за підсумками 2007 р. в сумі 1000 грн. З урахуванням заробітної плати, нарахованої за лютий 2008 р. в сумі 600,00 грн., з його доходів за лютий 2008 р. в сумі 1600 грн. (1000 грн. + 600 грн.) будуть утримані:

страхові внески до Пенсійного фонду:

$$1600\text{грн} \cdot 2,0\% = 32,00\text{грн};$$

страхові внески до Фонду соціального страхування по тимчасовій втраті працездатності:

$$1600\text{грн} \cdot 1\% = 16,00\text{грн};$$

страхові внески до Фонду соціального страхування на випадок безробіття:

$$1600\text{грн} \cdot 0,5\% = 8,00\text{грн};$$

Разом страхові внески:  $32,00\text{грн} + 16,00\text{грн} + 8,00\text{грн} = 56,00\text{грн}$ .

НДФЛ:  $(1600,00\text{грн} - 56,00\text{грн}) \cdot 15\% = 231,60\text{грн}$ .

Відповідно, заробітна плата до видачі складе:

$$1600,00\text{грн} - 56,00\text{грн} - 231,60\text{грн} = 1312,4\text{грн}$$

### 8.3. Безтарифна система оплати праці

В умовах оплати праці по тарифах і окладах достатньо складно врахувати особистий внесок кожного працівника, подолати суперечність між інтересами окремого працівника і всього колективу. Як можливий варіант вдосконалення організації і стимулювання праці розглянемо безтарифну систему оплати праці, яка знайшла застосування на багатьох підприємствах. По даній системі ЗП всіх працівників підприємства від директора до робочого є часткою працівника у фонді оплати праці або всього підприємства або окремого підрозділу. У цих умовах фактична величина заробітної плати кожного працівника залежить від ряду чинників:

- кваліфікаційного рівня працівника (*ККВ*);
- коефіцієнта трудової участі (*КТУ*);
- фактично відпрацьованого часу (*N*).

Кваліфікаційний рівень працівника підприємства встановлюється всім членам трудового колективу і визначається як приватне від ділення фактичної заробітної плати працівника за минулий період на мінімальний рівень заробітної плати, що склався на підприємстві, на той же період.

$$\hat{E}_{\hat{E}\hat{A}} = \frac{\zeta_{\hat{I}}^{\hat{O}\hat{A}\hat{E}\hat{O}}}{\zeta_{\hat{I}}^{\hat{I}\hat{E}\hat{I}}}$$

Потім всі працівники підприємства розподіляються по десяти кваліфікаційних групах, виходячи з кваліфікаційного рівня працівників і кваліфікаційних вимог до працівників різних професій

Для кожної з груп встановлюється свій кваліфікаційний рівень (табл. 8.6).

Таблиця 8.6. Кваліфікаційний рівень працівника

№	Кваліфікаційна група	Кваліфікаційний бал
1	Керівник підприємства	4,5
2	Головний інженер	4,0
3	Заступник директора	3,6
4	Керівники підрозділів	3,25
5	Провідні фахівці	2,7
6	Фахівці і робочі вищих кваліфікацій	2,5
7	Кваліфіковані робочі	2,1
8	Робочі	1,3
9	Некваліфіковані робочі	1,0

Система кваліфікаційних рівнів створює великі можливості для матеріального стимулювання більш кваліфікованої праці, ніж система тарифних розрядів, при якій робочий, 5-й, що має, 6-й розряди, вже не має перспективи подальшого свого зростання, а отже, і заробітної плати.

Кваліфікаційний рівень працівника може підвищуватися в перебігу всієї його трудової діяльності. Питання про включення фахівців або робочого у відповідну кваліфікаційну групу вирішує рада трудового колективу з урахуванням індивідуальних характеристик працівника.

КТУ виставляється всім працівникам підприємства, включаючи директора, і затверджується радою трудового колективу, який сам вирішує періодичність визначення КТУ (раз на місяць, в квартал і так далі) і склад показників для розрахунку КТУ.

Розрахунок заробітної плати при безтарифній системі оплати праці визначається в такій послідовності:

- 1)  $k$ -ть балів, запрацьованих кожним працівником (підрозділ, цех, ділянка, бригада):

$$M_i = K_{KB} \cdot N \cdot KТУ,$$

де  $KKB$  - кваліфікаційний рівень;

$N$  -  $k$ -ть відпрацьованих чіл.-ч;

- 2) загальна сума балів, запрацьована всіма працівниками підрозділу:

$$M = \sum M_i;$$

- 3) частка фонду оплати праці, що доводиться на оплату одного балу (грн.):

$$d = \frac{\Phi OT}{M}$$

- 4) заробітна плата окремих працівників підрозділів.

Порядок розрахунку фактичної заробітної плати працівників цеху представлений в таблиці 8.7.

Таблиця 8.7. Розрахунок заробітної плати

Кваліфікаційний рівень, $KKB$	Кількість відпрацьованих чіл.-ч., $N$	КТУ	Кількість балів, $M$	Частка оплати фонду (грн.), $d$	Фактична заробітна плата
1,3	180,5	1,1	258,1	10,86	2803
2,1	123,0	0,9	232,5	10,86	2524,9
1,7	180,5	1,04	319,1	10,86	3465,4

Така система міняє пропорції розподілу ФОТ при одному і тому ж рівні кваліфікації, розряді. Заробіток одних робочих може збільшуватися, а інших - зменшуватися. В результаті забезпечується велика соціальна справедливість в розподілі заробітку між працівниками, чого не можна досягти при тарифній системі.

## 9.4 Мотивація праці

Важливий момент, який повинен вирішувати підприємець - *мотивація праці*. Йому необхідні знання в області психології роботи трудових колективів. Працівник, що приходить щодня на роботу і що виконує певні функції, - багатогранна особа, його не можна розглядати тільки як робочу силу.

**Мета підприємця - зростання продуктивності праці**, підвищення якості продукції, зростання ефективності виробництва і **мета працівника як особи** з його багатообразними потребами можуть і навіть часто не співпадають. Тому підприємцеві необхідно вирішити задачу сумісності цих двох неспівпадаючих цілей. Він повинен не тільки стимулювати працівника, але перш за все визнавати його як **особа**.

Підприємець повинен піклуватися про те, щоб його працівники:

- випробували задоволення від перебування на підприємстві;
- відчували себе індивідуальностями, а не роботами на потоковій лінії;
- мали певну гарантію в надійності підприємства, в потребності їх на конкретному підприємстві;
- отримували підтвердження в їх необхідності не тільки матеріально, але і морально.

На деяких зарубіжних підприємствах існує система, по якій заробітна плата ділиться на три частини. Одна частина зарплати виплачується за **виконання трудових і посадових обов'язків**, і всі, чий обов'язки на підприємстві аналогічні, отримують однакову винагороду. Друга частина заробітної плати **визначається вислугою років** і чинниками вартості життя, що особливо важливе в період прогресуючих темпів інфляції. Цю частину зарплати отримують всі співробітники підприємства, але її величина автоматично коректується залежно від конкретних умов, що склалися.

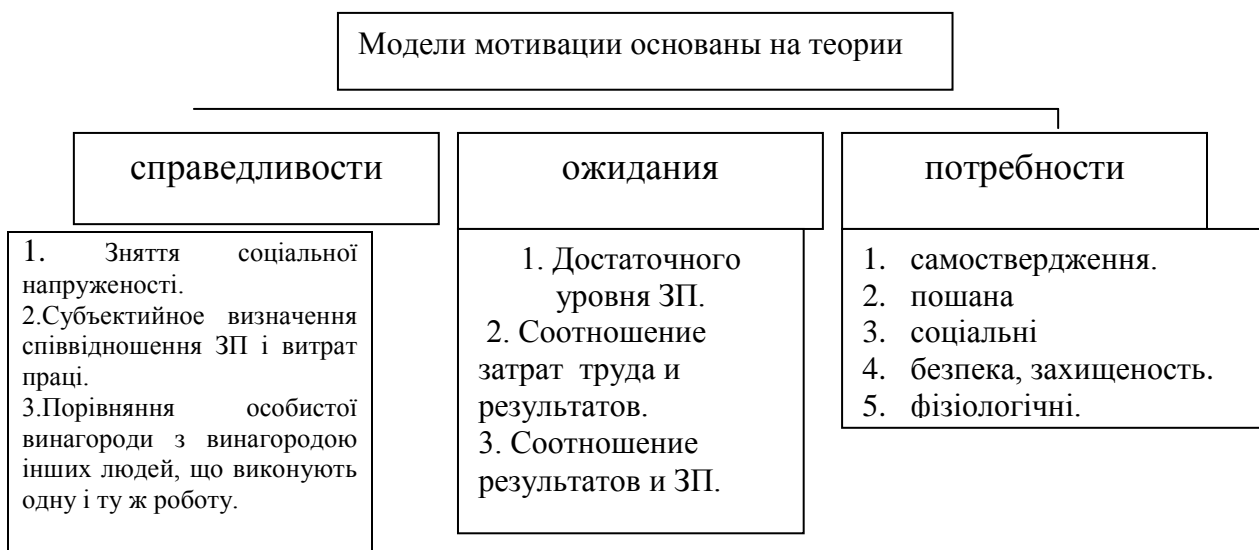
Виплата третьої частини конкретна для кожного працівника і визначається досягнутими ним результатами в попередній період роботи. Поганий працівник скоро побачить, як мінімальна ця складова його зарплати, а хороший зрозуміє, що у нього вона принаймні, така ж велика, наскільки дві перші складові разом узяті. Проте третя складова не є фіксованою величиною, вона може підвищуватися і знижуватися.

Треступінчата система оплати праці (німці)

Мотивація — це процес стимулювання окремої людини або групи людей до діяльності, яка направлена на досягнення індивідуальних і загальних цілей організації

Стимул - це загострена палиця, якій в давнину поганяли тварин.

Стимул - це зовнішня причина, спонукаюча людей до досягнення мети. Стимул - це нагорода, матеріальна або моральна.



Методи мотивації результативної діяльності

Економічні (прямі)

- відрядна платня
- почасова оплата
- премії
- участь в доходах
- доплата за стаж

Економічні (непрямі)

- пільгове живлення
- оплата навчання
- пільговий проїзд в транспорті
- плата за житло
- пільгові путівки

надійні

- гнучкі робочі графіки
- ненормований. раб.день
- охорона праці
- просування по службі
- участь в ухваленні рішень



## Тема 9 ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ

- 9.1. Продуктивність праці, її сутність.
- 9.2. Методи виміру продуктивності праці.
- 9.3. Фактори й резерви росту продуктивності праці.
- 9.4. Трудомісткість.
- 9.5. Нормування праці, види норм.
- 9.6. Методи нормування праці.

*Мета* - розкрити економічну сутність категорії "продуктивність праці", розглянути основні методи виміру продуктивності праці, класифікацію факторів і резервів росту продуктивності праці; розглянути нормування праці й види норм, методи визначення норм; питання зайнятості й безробіття.

### 9.1. Продуктивність праці, її сутність

**Продуктивність праці** є складною соціально-економічною категорією, що характеризує результативність доцільної діяльності робочої сили у сфері національного виробництва. Результатом продуктивності праці робочої сили є вся маса створених за певний період часу споживних вартостей у вигляді товарів і / або наданих послуг (по кількості, об'єму, якості, асортименту).

Оскільки праця в невиробничій сфері, наприклад, в області науки, в системі охорони здоров'я, утворення, сфері культури і мистецтва, робить значний, хоча і не прямий, а непрямий вплив на продуктивність праці в матеріальному виробництві, то в практиці оцінки ефективності використання наявних трудових ресурсів розрізняють **індивідуальну** (окремого працівника, одного робочого), **локальну** (на ділянці, в цеху, на підприємства, в галузі) і **суспільну** (у масштабі господарства) **продуктивність праці**.

Показником продуктивності індивідуальної праці є **вироблення**, вимірюване кількістю матеріальних благ, вироблених працівником в одиницю часу. **Вироблення розраховується** шляхом відношення об'єму проведеної продукції до працівників або кількості витраченого робочого часу.

**Величина продуктивності праці** визначається відношенням об'єму матеріальних благ (кількості проведеної продукції і /или наданих послуг) до витрат праці тієї чисельності працівників, яка була задіяна в даному процесі, або до величини витраченого робочого часу.

Як **міра** продуктивності праці виступає **робочий час**. Робочим часом вимірюються витрати як суспільною так і індивідуальній продуктивності праці. Залежно від *тривалості різних складових часу праці* або одиниці *вимірювання робочого* розрізняють:

- Годинну;
- Денну;
- Місячну;
- Квартальну;
- Річне **вироблення**.

*Среднечасовая виробітку* обчислюється в середньому за один фактично відпрацьований чіл.—ч. З урахуванням виключення внутрішньозмінних втрат робочого часу, скороченого робочого дня в передвихідні і святкові дні, скороченого розміру робочого дня для підлітків, годуючих матерей і робочих шкідливих спеціальностей.

Дані про *среднедневной вироблення*, визначаване за один відпрацьований чіл. – день, об'єктивніше характеризують динаміку продуктивності праці на підприємстві.

*Річне (квартальна, місячна) вироблення* характеризує середнє вироблення одного середнесписочного робочого (працівника) за рік (квартал, місяць). *Середньорічне* вироблення розраховується по корисно використовуваному фонду робочого часу. При цьому із загального фонду календарного часу виключається вихідні і святкові дні, дні відпусток, невиходи на роботу

по хворобі і по інших причинах. Разом з тим в число чіл, що враховуються. – днів входять всі фактично відпрацьовані на підприємстві дні, включаючи і неповні із-за внутрішньозмінних простоїв, дні роботи поза підприємством (відрядження), а також дні, коли робочі у зв'язку з простоем були використані на різних роботах основної діяльності підприємстві.

Оскільки праця, витрачена на виробництво тієї або іншої продукції, складається не тільки з живої (індивідуального), але і минулої праці, упередженої в устаткуванні, сировина матеріалах, отже, з категорією «продуктивність праці» зв'язано раціональне використання не тільки трудових (людських), а і інших видів ресурсів (наприклад, фінансових, земляних, матеріальних, енергетичних, інформаційних), використовуваних при виробництві товарів і наданні послуг. У зв'язку з цим виділяють **продуктивність суспільної праці**. Витрати минулої праці виражаються через вартість (у грошовому еквіваленті). До переходу на нову систему обліку і статистики, засновану на системі національних рахунків, показник продуктивності суспільної праці вимірювали на основі національного доходу. При численні об'єм проведеного національного доходу у вартісному (грошовому) виразі (у зіставних цінах) ділився на середньорічну чисельність працівників, зайнятих у сфері матеріального виробництва. При перегляді системи показників, рівень, що відображають, і динаміку продуктивності праці, а також методів їх розрахунку, показник, що застосовувався раніше, «національний дохід», замінений валовим внутрішнім продуктом (ВВП) на душу населення. Розрахунком продуктивності суспільної праці є відношення реального ВВП (млн. грн) до чисельності (млн. чіл.) зайнятих (у різних формі) в економіці. Таким чином, показник **продуктивності суспільної праці характеризує ефективність використання людських (трудових) ресурсів суспільства на рівні держави.**

Статистика

1. Валовий внутрішній продукт, млн. грн.
2. З розрахунку на одну людину, грн.
3. Природний приріст населення, чіл.
4. Чисельність, зайнятих в сферах економічної діяльності, млн.
5. Чисельність безробітних, тис.
6. Чисельність зареєстрованих безробітних, тис. чіл.

Масштабне недовикористання наявної робочої сили і невідкладність вирішення багатьох завдань реформування вітчизняної економіки ослабили увагу до такого важливого чинника зростання національної економіки як продуктивність праці. До кінця 1980–х рр. показник «продуктивність праці» зник з офіційної економічної статистики. На всіх рівнях господарства і управління (загальнодержавному, галузевому, регіональному, виробничому) перестали визначати індекси постійного (фіксованого) і змінного (сумарний) складу, структурний індекс; проводити порівняльний економічний аналіз співвідношень рівнів і темпів зростання продуктивності праці і заробітної плати; вивчати чинники, що впливають на динаміку продуктивності праці і виявляти поточні перспективні резерви її зростання; планувати темпи зростання вироблення; пропагувати передовий науковий і практичний досвід вирішення проблем в цій області; розвивати методологію управління підвищенням продуктивності праці мікро- і макрорівнях економіки. Термін «продуктивність праці» практично перестав використовуватися господарськими керівниками всіх рангів. Більш того, серед учених-економістів почала домінувати точка зору, згідно якої в умовах ринкових відносин продуктивність праці – це проблема кожної конкретної компанії, фірми, підприємства, тому, те, що не відрегулював ринок, - вирішать їх менеджери. Таким чином, вирішення даної проблеми було віддане на відкуп адміністрації підприємств. У результаті ні в теорії, ні на практиці, ні в методології, ні в стратегії не тільки немає позитивних зрушень, але і втрачено багато що з того, що було накопичене за попередні роки.

Невиправдано відсунута в перші роки реформ на другий план, а потім і зовсім віддана забуттю проблема підвищення продуктивності праці знов повернулася у полі зору керівників країни, учених і практиків.

Обов'язковою умовою підйому національної економіки є зростання віддачі всіх складових виробництва, в першу чергу продуктивності праці. Оскільки «змістовно зростання продуктивності

праці означає: збільшення маси продукції, що створюється в одиницю часу; підвищення якості продукції при незмінній її масі, що створюється в одиницю часу; скорочення витрат на одиницю виробленої продукції; зміни співвідношення витрат живої і упередженої праці у бік зростання частки витрат упередженої праці при загальному скороченні витрат праці; скорочення часу виробництва і звернення товарів», отже значення продуктивності праці для економіки будь-якої країни полягає в тому, що її підвищення до конкурентоздатного на світовому ринку рівня є основним джерелом реального економічного зростання, соціального прогресу і вищого життєвого рівня населення. З дослідженням проблем в області підвищення продуктивності праці зв'язані можливості суспільства в реалізації соціально-економічних цілей як найближчих – реальне зростання особистих доходів трудящих і поліпшення результатів діяльності підприємств різних галузей економіки, так і стратегічних – підвищення життєвого рівня населення.

У даному контексті доречно нагадати, що «ідея розгортання руху за підвищення продуктивності прийшла до Європи із США разом із заходами плану Маршала, що передубачав надання допомоги країнам Західної Європи у відновленні економіки після Другої світової війни». Причому «робота по підвищенню продуктивності в європейських країнах не уриваються до цих пір, і координуючу роль в ній займає **Європейська асоціація національних центрів продуктивності** (ЕАНЦП), в яку входять центри з 15 європейських країн – Австрії, Бельгії, Угорщини, Греції, Данії, Німеччини, Ірландії, Італії, Бельгії, Кіпру, Люксембурга, Нідерландів, Росії, України, Фінляндії, Франції, - а також ЮАР. У Європейську асоціацію національних центрів продуктивності входять також Канада, Ізраїль, Південна Корея. Разом з ними в Азії існує **азіатська організація продуктивності** з штаб-квартирою в Токіо, в її склад входять 18 країн. У Африці в 1993г. заснована **Всеафриканська організація продуктивності**, в яку входять дев'ять країн. Найбільшою організацією, що займається питаннями зростання продуктивності праці, є той, що існує з 1966г. **Національний інститут продуктивності ЮАР**.

У Україні розробку і проведення національної політики у сфері підвищення прозводительности праці, утілювану переважно у відповідних програмах, покликаний здійснювати **Національний центр продуктивності Мінтруда України**. Він був створений на підставі розпорядження Кабінету Міністрів України від 28 січня 1992 р. № 49. на базі Краматорська науково-дослідницького, проектного і впровадницького центру організації праці і інституту підвищення кваліфікації керівних працівників і фахівців.

На нього покладалися наступні функції:

- Розробка на базі наукових досліджень механізмів якісного розвитку продуктивності виробництва;
- Поліпшення добробуту працівника;
- Розподіли результатів підвищення продуктивності між учасниками цього процесу;
- Участь в розробці і проведенні державної соціальної політиці по продуктивному відтворенню праці;
- Розповсюдження і стимулювання реалізації передових ідей і досвіду, пов'язаних з розвитком трудових відносин на виробництві;
- Розробка і виготовлення сучасних технічних методів навчання, професійної орієнтації і вибору, дидактичних матеріалів і забезпечення ними центрів перепідготовки і підвищення кваліфікації;
- Проведення наукових досліджень і впровадження розробок у сфері нормування праці; організація навчання і перепідготовки фахівців з урахуванням сучасних міжнародних вимоги і методам управління.

Для того, щоб підвищення ефективності праці робочої сили стало реальною основою економічного зростання необхідно в рух за підвищення продуктивності праці залучити як можна більше число підприємств. Тільки висока продуктивність може забезпечити нарощування об'ємів валового внутрішнього продукту, зниження собівартості продукції, отже, досягнення стійкого зростання національної економіки. В зв'язку з цим дослідження продуктивності праці, чинників і резервів її зростання є вельми актуальним.

## 9.2. Методи виміру продуктивності праці

**Методами визначення ПТ** (вироблення) є способи визначення об'ємів, продукції, що виробляється в одиницю часу, в прийнятій одиниці вимірювання. Вироблення в одиницю часу вимірюється в тих же одиницях, що і об'єм продукції. Залежно від прийнятої одиниці вимірювання об'єму продукції, що виробляється, розрізняють **чотири взаємодоповнюючі методи вимірювання продуктивності праці: натуральний, умовно-натуральний, вартісною, трудовою.**

**При натуральному методі** об'єм проведеної продукції виражається в натуральних одиницях вимірювання, наприклад, штуках, тоннах, метрах. Розрахунок вироблення проводиться шляхом відношення об'єму проведеної продукції до кількості витраченого (відпрацьованого) часу або до середнесписочного числа працівників.

$$ПТ(B) = \frac{Q(W)}{N_{сп}} \text{ т/чел} \quad (9.1)$$

Гідність розрахунку вироблення в натуральних одиницях вимірювання, разом з конкретністю, доступність і легкістю обліку полягає в тому, що натуральні показники дозволяють бачити склад проведеної продукції по видах, сортах, асортименті, безпосередньо їх порівнювати.

Якщо підприємство випускає продукцію одного і того ж призначення, але що розрізняється по одиниці якій-небудь ознаці (наприклад, консервні банки різної ємкості, двигуни різних типів) декілька видів або марок (стали, цементу) однорідної продукції, то застосовується, так званий, **умовно-натуральний метод або метод умовних облікових одиниць.**

Полягає він в тому, що продукція вимірюється в умовно-натуральних одиницях вимірювання шляхом приведення різних видів виробів до єдиного вимірника способом облікових одиниць.

Найбільш поширеним методом вимірювання продуктивності праці є **вартісний (ціновий, грошовий)**, оскільки кінець кінцем вся продукція оцінюється в грошовому виразі. Рівень ПТ визначається відношенням проведеної продукції, вираженої в грошових одиницях (у оптових цінах підприємства), до витрат робочого часу або середнесписочної чисельності промислово-виробничого персоналу.

$$ПТ(B) = \frac{Д}{N_{сп}} \text{ грн/чїл.} \quad (9.2)$$

**Трудовий метод** вимірювання продуктивності праці базується на зіставленні даних про нормативну і фактичну трудомісткість кожного виду робіт. Вироблення по трудовому методу визначається відношенням суми творів об'ємів окремих видів продукції в натуральному виразі і відповідних величин витрат праці на одиницю продукції до робочих. Об'єм продукції оцінюється в одиницях робочого часу (нормо.-час) і зіставляється з фактично відпрацьованим часом (чїл.-ч), що дозволяє визначити ефективність використання праці робочих на різних стадіях виготовлення виробів в порівнянні з нормами і більш обґрунтовано встановлювати планові завдання по праці.

## 9.3. Фактори й резерви росту продуктивності праці

Рівень продуктивності праці значною мірою зумовлюється тим. Наскільки повно за інших рівних умов реалізуються основні чинники її зростання. Чинники зростання продуктивності праці – це вся сукупність об'єктивних і суб'єктивних причин, обставин безпосередньо в процесі виробництва і поза ним, обуславлююющая збільшення рівня продуктивності праці. Чинники різною мірою впливають на рівень продуктивності праці у кожному конкретному випадку і в різні періоди часу. Вивчення і виявлення механізму дії чинників дозволяє краще використовувати їх для підвищення продуктивності праці (вироблення). Цьому покликана сприяти обґрунтована класифікація чинників.

**Класифікація чинників підвищення ПТ** є їх угрупованням по характеру впливу на позитивну динаміку ПТ.

Залежно від рівня здійснення намічених змін (як у виробництві, так і поза ним) розрізняють чинники зростання ПТ **господарства країни, галузеві і внутрішньовиробничі.** До чинників, що

визначають рівень ПТ в масштабі країни, галузі або підприємства відносять: об'єм капіталовкладень, інвестиції в наукові дослідження і розробки, освоєння і використання нової техніки і технології, системи морального і матеріального стимулювання, сприятлива моральна атмосфера, компетентність керівництва.

Найважливішим елементом ефективного виробництва є сумісна праця великого числа людей. Трудова діяльність, націлена на отримання корисного ефекту, вимагає відповідної організації на різних рівнях господарювання. **Організація праці** як самостійна область економічної роботи на підприємстві і як чинник підвищення ПТ, що постійно діє, є певним чином впорядкованою системою раціональної взаємодії працівників між собою і із засобами виробництва, в кінцевій рахунку, направлену на прискорення темпів зростання продуктивності суспільної праці.

Підвищення ПТ досягається за допомогою різноманітних позитивних змін в трудовій процесі, який є частиною виробничого процесу і є сукупністю дій працівника (робочого), що виконуються в ході виробництва. Тривалість трудових процесів в часі є предметом *нормування праці*, а робочий час, необхідний для їх виконання, – основним об'єктом нормування праці.

**Резервами зростання продуктивності праці** є невикористані реальні можливості скорочення (економії) витрат праці під впливом конкретних чинників. Їх величину можна визначити шляхом зіставлення витрат праці (рівня продуктивності) при нормативному значенні чинника і фактично досягнутому. У практиці аналізу і планування продуктивності праці, що склалася раніше, її зміна характеризується **абсолютною економією витрат праці**, чисельності тих, що працюють при незмінному об'ємі виробництва або зменшенні об'єму виробництва у меншій мірі, що утворюється в результаті зменшення, чим зменшення чисельності що працюють, і **відносною**, яка утворюється в результаті збільшення об'єму виробництва при незмінній чисельності тих, що працюють або при збільшенні їх чисельності у меншій мірі, чим збільшення об'єму виробництва.

За допомогою цих економічних вимірників можна визначити розмір резервів по окремих виробничих підрозділах, функціональних відділах і службах, по підприємству в цілому, по кожному виду резервів і всієї їх сукупності, що дає можливість повніше враховувати резерви при обґрунтуванні зростання ПТ на перспективу.

Підвищення ПТ можна досягти, якщо: проводити більше при тих же витратах ресурсів, або більше при менших витратах ресурсів, або більше при зростанні витрат меншими темпами.

**Резерви зростання ПТ** можна об'єднати в наступні групи:

- Що утворюються в результаті недостатньо ефективного використання матеріально-технічної бази виробництва (технічних, технологічних чинників і природних умов);
- Пов'язані з недовикористанням можливостей особистого чинника виробництва (соціально-економічних чинників);
- Що виникають в результаті нераціонального з'єднання матеріально-технічних і особистих чинників виробництва (недовикористання організаційних чинників).

Терміни і ступінь використання резервів зростання продуктивності праці залежать від реальних трудових, фінансових і інших можливостей підприємства (виробництва) в конкретних умовах господарювання. Тому при плануванні темпів зростання продуктивності праці резерви враховуються або повністю, або поетапно, відповідно до чого вони діляться на **поточних**, які реалізуються в найближчому періоді без істотних витрат, і **перспективні**, пов'язані із значними капітальними витратами, перебудовою виробництва, установкою досконалішого устаткування, і що вимагають з цієї причини тривалого періоду, пов'язаного з підготовкою до їх використання.

У вітчизняній практиці набула поширення наступна класифікація резервів підвищення ПТ.

1. Підвищення технічного рівня виробництва:
  - Механізація і автоматизація виробництва;
  - Впровадження нового вигляду устаткування;
  - Впровадження нових технологічних процесів;
  - Поліпшення конструктивних властивостей виробів;
  - Підвищення якості сировини і нових матеріалів.
2. Поліпшення організації виробництва і праці:
  - Підвищення норм обслуговування;
  - Зменшення числа робочих, що не виконують норми;

- Спрощення структури управління;
- Механізація облікових і обчислювальних робіт;
- Підвищення кваліфікації робочих і фахівців.

### 3. Структурні зміни у виробництві:

- Зміна питомої ваги окремих видів продукції;
- Зміна трудомісткості виробничої програми;
- Зміна питомої ваги новій продукції.

Зростання ПТ в результаті використання в процесі виробництва тих або інших резервів виявляється як в збільшенні об'єму продукції, виготовленої в одиницю часу, так і в зменшенні витрат робочого часу на виготовлення всієї продукції, тобто в зниженні трудомісткості.

## 9.4. Трудомісткість

**Трудомісткість продукції** – сума всіх витрат живої праці (робочого часу) на виробництво одиниці продукції (у натуральному виразі). Вона розраховується як в абсолютних одиницях робочого часу (нормо.-ч., чіл.-мін., чел.-ч.), так і у відносних (%).

Показник вироблення продукції у встановлену одиницю часу оцінює витрати і результати праці по всій сукупності проведеної продукції, а трудомісткості – по кожному її виду, дозволяючи отримати узагальнені оцінні дані.

Оскільки в трудомісткості виготовлення одиниці продукції відбивається вся сукупність чинників, що визначають рівень ПТ, то в ній найповніше слід враховувати витрати праці всіх категорій трудящих. **По складу трудових витрат персоналу підприємства** розрізняють наступні види трудомісткості:

**Технологічну**, таку, що враховує витрати праці тільки основних робочих, що безпосередньо здійснюють дію на предмети праці, змінюючи їх форму, стан, положення, фізичні, хімічні і інші властивості.

**Обслуговування виробництва**, що враховує витрати праці допоміжних робочих і всіх робочих допоміжних цехів і служб;

**Управління виробництвом**, що включає витрати праці керівників, фахівців, службовців, молодшого обслуговуючого персоналу і охорони;

**Повну**, таку, що включає витрати праці всіх категорій працівників і що є сукупними витратами всього персоналу підприємства.

**За об'ємом числення витрат праці** розрізняють трудомісткість окремої операції, деталі, виробу, партії виробів, товарної і валової продукції.

**По місцю додатку праці трудомісткість** підрозділяється на заводську (всього підприємства), цехову (ділянка), бригадну і окремого робочого місця.

**По характеру і призначенню витрат праці** розрізняють трудомісткість нормативну, фактичну, планову.

## 9.5. Нормування праці, види норм

Для раціональної організації виробництва, надійного обліку результатів праці і контролю за мірою праці використовується **система норм витрат праці**, що відображають різні сторони трудового процесу.

**Норма витрат праці** або **норма праці** є конкретним виразом міри праці, основою планування і організації виробництва, умовою отримання заробітку, відповідного тарифу або окладу. Встановленому для даного працівника, а також регулятором рівня заробітної плати. **Мірою праці виступає робочий час**, оскільки будь-який трудовий процес протікає в перебігу певного часу, тобто має певні рамки. У зв'язку з цим **нормуванням праці** є вид діяльності по встановленню необхідних витрат часу на виготовлення продукції (виконання якого-небудь об'єму робіт) і результатів праці, а також обґрунтованих співвідношень (пропорцій) між чисельністю працівників різних груп і кількістю одиниць устаткування. Воно дозволяє не тільки встановити міру праці, але

і оцінити раціональність кожного елементу трудового процесу, упорядкувати послідовність їх виконання, що не вимагає істотних витрат використовуваних ресурсів. В той же час нормування праці – один з елементів **організації заробітної плати**.

Залежність між необхідними витратами праці і чинниками, що впливають на них, виражають нормативні матеріали по праці, що є регламентованими величинами режимів роботи устаткування, предметів, витрат живої праці і часу регламентованих перерв в роботі, розроблені залежно від різних виробничих чинників. При цьому окремо виділяють два види нормативних матеріалів: **нормативи і норми**, що розрізняються між собою ступенем диференціації елементів виробничого процесу.

**Норма** – узаконене встановлення; визнаний обов'язковий порядок; встановлена міра, середня величина чого-небудь.

**Норматив** – економічний, технічний і так далі показник норм, відповідно до яких проводиться яка-небудь робота, виконується яка-небудь програма; поелементне складові норм, що характеризують: питома витрата сировини або матеріалів на одиницю маси, площі, об'єму, довжини при виконанні виробничих процесів; розміри технологічних відходів і втрат сировини і матеріалів по видах виробничих процесів. Норматив вимірюється в натуральних одиницях або у відсотках.

**Нормативами режимів роботи устаткування** є регламентовані величини параметрів роботи устаткування, що дозволяють забезпечити найбільш раціональне його використання і службовці для визначення часу машинної роботи (наприклад, для визначення вартовий, змінної, добової продуктивності устаткування, знімання продукції з одиниці устаткування).

*До величин, що регламентують витрати живої праці, є **нормативами витрат праці**, відносять:*

**нормативи часу** – регламентовані витрати часу на виконання окремих елементів технологічного і трудового процесу;

**нормативи чисельності** – регламентовану чисельність працівників, необхідну для виконання одиниці або певного об'єму робіт, окремої функції.

Разом з нормами і нормативами, до нормативних матеріалів відносять **норми витрат праці** (норми діяльності операції, норми трудомісткості операції і норми чисельності) і **норми результатів праці**, якими є **норми вироблення і нормовані завдання**.

У свою чергу **норми тривалості і трудомісткості операцій** є двома видами **норми часу**, яка є часом, необхідним для виконання одиниці роботи (виготовлення продукції) одним або декількома робочими при визначених організаційно-технічних умовах.

**Норма тривалості операції** визначає необхідний відрізок часу (у хвиликах, годиннику) для виконання одиниці роботи на одному верстаті або на одному робочому місці, що включає тривалість технологічної дії на предмет праці і величину об'єктивно неминучих перерв, що доводяться в середньому на одиницю роботи.

**Норма трудомісткості операції** визначає витрати часу одного або декількох (бригада, ланка) робочих (у чіл. – мин., чіл. – година), необхідні на виконання одиниці роботи.

У практиці нормування праці в норму часу включається тільки **нормовані витрати робочого часу**, до яких відносяться: підготовчо-завершальний час, оперативний (основне і допоміжне), час обслуговування робочого місця, час перерв, передбачених технологією і організацією виробництва, час на відпочинок і особисті потреби. Норма часу служить початковою величиною при розрахунку інших видів норм. Окрім норм часу (тривалості і трудомісткості операцій) на підприємствах при нормуванні праці використовується наступні **види норм праці**: вироблення, обслуговування, часу обслуговування, чисельності, керованості і нормовані завдання.

**Норма вироблення** – величина, назад пропорційна нормі часу, оскільки визначає кількість одиниць продукції в натуральному виразі (штуках, метрах, тоннах літрах і т.д.), який повинен бути виготовлене одним або групою робочих (бригадою, ланкою) в одиницю часу (годину, зміну, місяць).

Норму вироблення можна визначити по формулі:

$$H_B = \frac{T_P \cdot Ч}{H_{BP}}, \quad (9.3)$$

Де  $T_P$  - період, на який встановлюється норма вироблення (година, зміна, доба, місяць);

$Ч$  – число робочих, що беруть участь у виконанні роботи;

$H_{BP}$  – норма часу на одиницю роботи.

**Норма обслуговування** визначає необхідну кількість одиниць устаткування (верстатів), робочих місць, одиниць виробничої площі і інших виробничих об'єктів і площ, закріплених для обслуговування за одним робочим або групою робочих (бригадою, ланкою). Вона аналогічна нормі вироблення, але виражається або в одиницях устаткування, або в числі робочих, яких повинен обслуговувати допоміжний робочий.

Різновидом норми часу є **норма часу обслуговування**, що є часом, встановленим на обслуговування одиниці об'єму роботи або одиниці устаткування, виробничих площ і інших виробничих одиниць за певних організаційно-технічних умов.

**Норма чисельності** визначає чисельність працівників певного професійно-кваліфікаційного складу, необхідних для виконання відповідних об'ємів робіт або для обслуговування одного або декількох конкретних об'єктів. Вона встановлюється на основі норм обслуговування або норм часу обслуговуванню і визначається як необхідне число працівників для обслуговування устаткування, що діє, або для виконання певних функцій.

**Норма керованості** визначає чисельність працівників, які повинні бути безпосередньо підпорядковані одному керівникові будь-якого рангу. Норми обслуговування, чисельності і керованості визначають оптимальні співвідношення як між чисельністю працівників різних груп, так і між чисельністю працівників і кількістю одиниць устаткування.

**Нормоване завдання** визначає необхідний асортимент, склад і об'єм робіт (об'єм продукції в номенклатурі), які обов'язково повинні бути виконані одним робочим (працівником) або бригадою за даний часовий відрізок (зміну, добу, місяць або період повного здійснення заданого об'єму робіт) на почасових оплачуваних роботах. Нормоване завдання може встановлюватися в натуральних одиницях, в нормо-часах і нормо-гривнах. **Нормоване завдання містить** перелік робіт (операцій), послідовність і періодичність їх виконання, норму чисельності бригади, норми часу на кожен роботу і об'єм трудовитрат в цілому по всіх працівниках.

По терміну дії норми праці можуть бути **разовими**, встановлюваними на виконання одного завдання (зазвичай застосовується в дослідному і одиничному виробництві), що не повторюється, **тимчасовими**, встановлюваними на виконання робіт (тільки на період їх освоєння), що повторюються, і **постійними**.

## 9.6. Методи нормування праці

**Робота по нормуванню праці** полягає у встановленні об'єктивно необхідних витрат і результатів праці по елементах виробничого процесу і включає:

- Аналіз виробничого процесу;
- Розділення його на елементи;
- Вибір оптимального співвідношення між чисельністю персоналу різних груп і кількістю одиниць устаткування;
- Раціонального варіанту прийомів і методів праці;
- Систем обслуговування робочих місць;
- Режимів праці і відпочинку;
- Розрахунок норм і їх впровадження.

Розрізняють **досвідчено-статистичний, аналітичний, аналоговий, експертний і законодавчі методи** нормування праці.



Найбільш прогресивний **аналітичний метод**, оскільки він припускає наукові підходи до формування норм, а досвідчено-статистичний тільки фіксує положення, що склалося, на підприємстві в попередній плановий період і розглядає його як базу порівняння для нового періоду.

**Аналітичний метод** у свою чергу, може бути диференційований на аналітичний розрахунковий, такий, що використовує готові нормативи часу, і аналітичний – дослідницький, відповідно до якого норми встановлюються з широким використанням хронометража, фотографії робочого дня, вибіркового методу вивчення втрат робочого часу.



Рис. 9.1. Методи нормування праці

*Хронометраж* – це метод вивчення витрат оперативного часу шляхом спостереження і вимірів тривалості окремих, таких, що повторюються при виробництві кожного виробу операції. Основні етапи:

Підготовка до спостереження;

Спостереження;

Обробка, аналіз даних спостереження – перевірка тривалості кожного елементу операції;

Перевірка стійкості хронометражних рядів, порівняння з нормативами, що діють.

Визначення з урахуванням передового досвіду і упроваджених оргмероприятий раціонального складу операцій, тривалість її елементів і операції в цілому.

*Фотографія робочого дня* – це метод вивчення робочого часу шляхом спостереження його тривалості протягом всього або частини робочого дня, а саме: часу обслуговування робочого місця, підготовчо-завершального часу і часу перерви в роботі. Дані фотографії робочого дня використовуються для усунення втрат і непродуктивних витрат часу; вивчення роботи передовиків виробництва; визначення норм обслуговування устаткування; нормування часу на обслуговування робочого місця і так далі

Залежно від числа осіб, що одночасно охоплюються спостереженням, розрізняють фотографію робочого дня індивідуальну, групову, бригадну і масову. При декількох об'єктах, спостереження

класифікації витрат робочого часу на кожному робочому місці ведуться з інтервалами. Розрізняють фотографію робочого дня: стаціонарну, маршрутну, робочого – багатостанційника.

Етапи фотографії робочого дня:

Підготовка до спостереження – ознайомлення з працівником і його робочим місцем, характером і умовам виконання роботи;

Визначення елементів роботи, що підлягають фіксації;

Спостереження – за всіма витратами робочого часу; запис цифровим або графічним методом закінчення кожного елементу роботи;

Відмітка елементів роботи, що перекриваються.

Аналіз даних спостереження; визначення тривалості окремих витрат індексація: угруповання витрат робочого часу: складання фактичного балансу робочого часу. Аналіз витрат робочого часу;

Аналіз витрат робочого часу по категоріях персоналу;

Заходи, висновки – розробка заходів щодо поліпшення використання робочого часу;

Визначення можливого зростання продуктивності праці.

І хронометраж і фотографія робочого дня дозволяють виявити і обґрунтувати норми часу витрат часу на одиницю продукції або роботи на один виріб або операцію, вироблювані одним робочим або групою працівників відповідної чисельності і кваліфікації при визначених організаційно, – технічних умовах.

З економічної літератури відомо, що останніми роками на підприємствах багатьох країн (США, Японії, Німеччині, Великобританії) все частіше в питаннях нормування праці використовується електронно-обчислювальна техніка. Розроблені і успішно застосовуються різні системи мікроелементного нормування, наприклад, МТМ (система вимірювання методів роботи) і її різновиди.

Норма часу встановлюється в чіл – ч. або чіл. – мин.

До складу норми часу на одиницю продукції включаються наступні елементи витрат:

$$N_v = t_O + t_V + t_{OB} + t_{ПЗ} + t_{OT} + t_{НП}, \quad (9.4)$$

$t_O$  – основний час;

$t_V$  – допоміжний час;

$t_{OB}$  – час обслуговування робочого місця;

$t_{ПЗ}$  – підготовчо-завершальний час;

$t_{OT}$  – час на відпочинок і особисті потреби;

$t_{НП}$  – час неусувних перерв, передбачених технологією і організацією виробничого процесу.

Особливості організації праці водіїв обумовлені своєрідністю технологічного процесу на автотранспорті. Ці особливості визначені цілим поряд чинників:

1. Робота водія протікає поза трудовим колективом, що ускладнює організаційний і технологічний контроль за її здійсненням.
2. Залежність результатів діяльності від зовнішніх чинників (клімат, дороги, погодні умови).
3. Підвищеною небезпекою робочого місця в умовах інтенсивного дорожнього руху.
4. Переважання нервово-емоційних навантажень.

Міжнародні маршрути (пасажирські перевезення):

**Дальній** – в один бік час більше 7 годин.

**Турная** їзда – 2 водії.

**Тахограф** – прилад, контролюючий швидкість руху автомобіля, тривалість їзди і кількість зупинок.

2 години руху - 15 мін відпочинок; 4 години - 30 хвилин; 6 годин - 2 години.

Штрафні бали.

Кожна країна встановлює норми на наявність палива в баку.

## Тема 10 ОБЛІК ВИТРАТ НА ВИКОНАННЯ РОБІТ ТА ПОСЛУГ, СОБІВАРТІСТЬ ПЕРЕВЕЗЕНЬ

- 10.1. Розкриття поняття витрати, витрати, збитки, вартість, собівартість.  
 10.2. Види витрат і їхня класифікація.  
 10.3. Структура й калькулювання собівартості перевезень на автомобільному транспорті.  
 Розрахунок статей витрат.  
 10.4. Шляхи зниження собівартості.

*Мета* - розкрити сутність понять "витрати", "збитки", "вартість", "собівартість", визначити види витрат, їхню класифікацію. Розглянути структуру собівартості витрат на перевезення автомобільного транспорту. Постійні, змінні статті витрат і їхній розрахунок. Шляхи й напрямки зниження собівартості.

### 10.1. Розкриття поняття витрати, витрати, збитки, вартість, собівартість

Діяльність будь-якого суб'єкта господарювання починається із здійснення витрат. Спочатку підприємству необхідно придбати основні фонди, тобто будівлі, приміщення, устаткування, транспортні засоби, які забезпечуватимуть його діяльність впродовж тривалого періоду часу. Потім треба купити матеріальні ресурси, які в процесі виробництва перетворюватимуться на готову продукцію. В процесі реалізації підприємство відшкодовує здійснені витрати і, якщо воно працює ефективно, отримує прибуток. Чим велика величина здійснених витрат і рівень їх витрата віддачі, тим більше прибутки отримає підприємство.

В значній мірі фінансовий результат підприємства і можливості його подальшого розвитку залежать від такого об'єкту, як **витрати**. Вони є **основним показником діяльності підприємства, який обмежує об'єм прибули**. Витрати визначають мінімальну ціну продукції, впливають на конкурентоспроможність підприємства.

Таблиця 10.1. Суть понять

№	Термін	Визначення
1	<b>Витрати</b>	Сума витрат, понесених в процесі господарської діяльності. Включають матеріальні витрати (вартість сировини, матеріалів і так далі), амортизаційні відрахування, оплату праці, страхові платежі, відсотки за кредити.
2	<b>Витрати</b>	Витрачена на що або сума, витрати.
3	<b>Збиток</b>	Перевищення суми витрат над сумою доходу, для отримання якого були здійснені ці витрати. Зменшення матеріальних і грошових ресурсів в результаті перевищення витрат над доходами.
4	<b>Витрати</b>	Зменшення засобів підприємства або збільшення його зобов'язань, які виникають в процесі господарської діяльності в цілях отримання прибули і приводять до зменшення величини власного капіталу.
5	<b>Вартість</b>	Виражена в грошах цінність чого – або або величина витрат на що – або. Суспільна праця, витрачена на виробництво товару і упередметнена в цьому товарі
6	<b>Собівартість</b>	Грошовий вираз поточних витрат на виробництво і реалізацію продукції, частину вартості.

Положення (Стандарт) бухгалтерського обліку 3 "Звіт про фінансові результати", затверджений Наказом Міністерства фінансів України від 31.03.1999г. № 87 із змінами і

доповненнями, визначає **витрати**, як "зменшення економічних зручностей у вигляді убування активів або збільшення зобов'язань, які приводять до зменшення власного капіталу (за винятком зменшення капіталу за рахунок його вилучення або розподілу власниками).

**Витрати** – об'єм споживчих виробничих чинників (матеріальних, фінансових, трудових ресурсів), необхідних для здійснення підприємством господарської діяльності, направленої на отримання прибутку і максимізацію добробуту власників в грошовому виразі"[8, с.329].

«**Витрати** – сума витрат, понесених в процесі господарської діяльності. Включають матеріальні витрати (вартість сировини, матеріалів і так далі), амортизаційні відрахування, оплату праці, страхові платежі, відсотки за кредити» [6, с.81].

*Витрати підприємств в грошовому численні складають один з самих очолюючих компонентів практичної економіки.*

*Аналіз літературних джерел, виданих російською мовою, показує, що немає конкретного чіткого трактування різниці між такими поняттями, як "витрати", "витрати", "витрати". У українській економічній і нормативно-правовій літературі вони представлені одним терміном "витрати", який в перекладі російською мовою означає і "витрати", і "витрати", і "витрати". Автори вважають, що російські категорії "витрати", "витрати", "витрати" є синонімами.*

**Собівартість** – це «грошовий вираз поточних витрат на виробництво і реалізацію продукції, частину вартості. Склад витрат, що включаються в собівартість і враховуються при визначенні прибутку (доходу) оподаткування, визначається законодавством».

**Вартість** – «1. виражена в грошах цінність чого-небудь або величина витрат на що-небудь; 2. суспільна праця, витрачена на виробництво товару і упредметнена в цьому товарі»

Перелік і склад статей калькуляції виробничої собівартості продукції (робіт, послуг) встановлюються підприємством.

## 10.2. Види витрат і їхня класифікація

Класифікація витрат є основою їх обліку, аналізу і планування на підприємстві. До того ж вона допомагає оцінити здійснені витрати, знайти можливі способи підвищення ефективності витрат, ухвалити правильні рішення щодо управління ними.

**Витрати підрозділяються на:**

- 1) основні і накладні;
- 2) прямі і непрямі;
- 3) постійні і змінні.

### 1. За принципом призначення:

основні витрати;

накладні витрати (витрати на обслуговування і управління).

**Накладні витрати** – витрати на господарське обслуговування виробництва і управління в об'єднаннях, підприємствах, що є додатковими до основних витрат і що включаються разом з ними в собівартість продукції. До *накладних витрат відносяться загальноцехові і загальнозаводські витрати*, об'єднуючі відповідно:

- оплату праці управлінського апарату цехів і заводу в цілому;
- витрати на зміст будівель, споруд, інвентаря;
- витрати на охорону праці і техніку безпеки.

Окрім них до загальноцехових і загальнозаводських витрат відносяться невиробничі витрати і втрати (від простоїв, браку, псування і недостачі матеріальних цінностей).

**Витрати накладні** - додатку (до основних) витрати на управління, організацію виробництва і утримання виробничих і управлінських приміщень, устаткування. Зараховують до собівартості продукції. За принципом призначення:

- основні витрати;
- накладні витрати.

**2. Залежно від способів включення їх у вартість окремих видів продукції** всі витрати виробництва підрозділяється на:

- прямі;

непрямі.

**Витрати прями (змінні)** - витрати матеріальних і трудових ресурсів (оплата праці основних працівників) на виробництво продукції (робіт, послуг), що змінюються пропорційно об'ємам виробництва. Переважно нормується на одиницю продукції. Вимірюється як в натуральних, так і у вартісних одиницях.

**Прямі витрати** пов'язані з виробництвом окремих видів продукції (витрати на сировині, матеріали, заробітна плата робочих, на виробництво продукції).

**Прямі витрати** - витрати, які можуть бути віднесені безпосередньо до конкретного об'єкту витрат економічно доцільним шляхом.

**Об'єкт витрат** - продукція, роботи, послуги або вид діяльності підприємства, які потребують визначення пов'язаних з їх виробництвом (виконанням) витрат.

**Непрямі витрати** пов'язані з виробництвом декількох видів продукції. Непрямі витрати розподіляються на окремі види продукції пропорційно, або питомій вазі основної заробітної плати виробничих робочих, або пропорційно відпрацьованому часу робочих.

### **3. Залежно від зміни об'єму виробництва:**

постійні (не міняються залежно від зміни об'єму виробництва);

змінні (зростають або зменшуються залежно від зміни об'єму продукції і підрозділяються на: *пропорційні і непропорційні*).

**Витрати загальні** – сукупні витрати на виробництво певної кількості будь – якого виду продукції в короткостроковому і довгостроковому періодах. В короткостроковому періоді витрати загальні розділяють на постійних і змінних, в довгостроковому всі витрати належать до змінним.

Загальновиробничі витрати розділяються на постійних і змінних.

До змінним загальновиробничих витрат належать витрати на обслуговування і управління виробництвом (цехів, ділянок), що змінюються прямо пропорціонально до зміни об'єму діяльності. Змінні загальновиробничі витрати розподіляються на кожен об'єкт витрат з використанням бази розподілу (годинника праці, заробітної плати, об'єму діяльності, прямих витрат і тому подібне), виходячи з фактичної потужності звітного періоду.

До постійних виробничих у загальних рисах витрат відноситься витрати на обслуговування і управління виробництвом, що залишаються незмінними (або майже незмінними) при зміні об'єму діяльності. Постійні загальновиробничі витрати розподіляються на кожен об'єкт витрат з використанням бази розподілу (годинника праці, заробітної плати, об'єму діяльності, прямих витрат і тому подібне) при нормальній потужності. Нерозподілені постійні виробничі у загальних рисах витрати включаються до складу собівартості реалізованої продукції (робіт, послуг) в періоді їх виникнення. Загальна сума розподілених і нерозподілених постійних виробничих у загальних рисах витрат не може перевищувати їх фактичну величину.

Витрати змінні – витрати, які відносять безпосередньо на собівартість певного виду продукції (робіт, послуг) за прямим призначенням.

Витрати постійні (умовно постійні) – витрати, які меншою мірою залежать від зміни об'єму товарообігу.

Умовно постійними ці витрати називають тому, що із зростанням об'ємів ці товарообігу їх сума росте значно повільніше, ніж сума реалізації товарів.

Постійні витрати (амортизація, рентні платежі, страхові внески, орендна плата за землю і приміщення і тому подібне) – величина стала, не залежить від об'єму виробництва і пов'язана з самим існуванням виробничого устаткування фірми. Платяться навіть якщо фірма нічого не проводить. Із зростанням випуску продукції сума постійних витрат розподіляється на всю більшу кількість виробів. Так, при виробництві п'яти одиниць продукції сума постійних витрат в 100 грн. дала б 20 грн. ВСП; при виробництві 25 одиниць – 4 одиниці ВСП. У бізнесі це називають «розподілом накладних витрат».

Витрати валові – суму постійних і змінних витрат в умовах конкретного рівня виробництва.

**Непропорційні** можуть бути:

що прогресують (ростуть швидше за об'єм продукції);

що регресують (ростуть повільніше, ніж об'єм продукції).

### **4. Залежно від ролі в процесі виробництва:**

виробничі;  
невиробничі.

Всі витрати підприємства, які зараховують до собівартості продукції, розділяють на виробничих і не виробничих. До виробничих відносять витрати на сировину, матеріали, паливо, різні види енергії, амортизаційні відрахування, заробітну плату робочих і службовців, відрахування на соціальне страхування, оплату робіт промислового характеру і тому подібне. Невиробничими є витрати, пов'язані з реалізацією продукції і відрахування на науко-исследовательские і інші роботи, на підготовку кадрів, витрати на роботи щодо стандартизації виробів, на рекламу, на вивчення ринків збуту і тому подібне.

Можуть мати місце не виробничі витрати (втрати ось браку, псування продукції, матеріалів). Це знаходить віддзеркалення з собівартості продукції, збільшуючи її.

Витрати не виробничі – витрати, пов'язані з реалізацією виробленої продукції. Які зараховують до повної собівартості продукції.

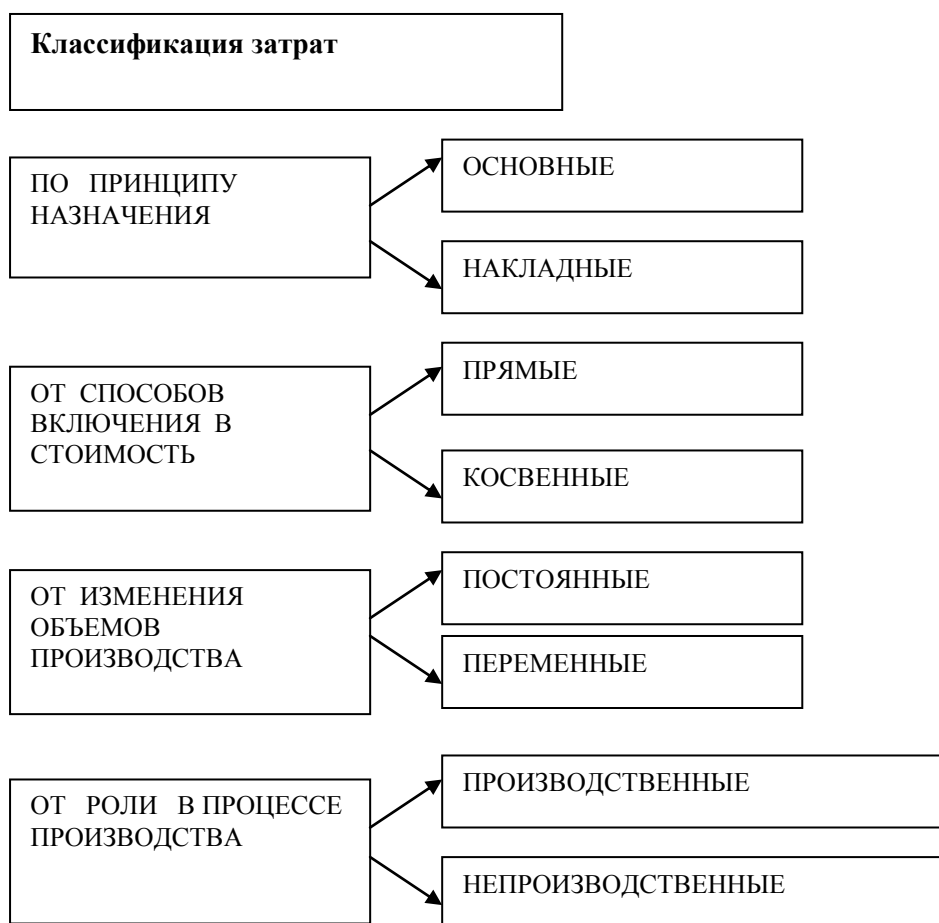


Рис. 10.1. Класифікація витрат

### 10.3. Структура й калькулювання собівартості перевезень на автомобільному транспорті. Розрахунок статей витрат

**Собівартість промислової продукції (робіт, послуг)** – це виражені в грошовій формі поточні витрати підприємства на її виробництво і збут. Витрати на виробництво утворюють виробничу (заводську) собівартість, а витрати на виробництво і збут - повну собівартість промислової продукції [13, інтернет].

**Собівартість продукції** як економічна категорія є грошовим виразом витрат на виробництво і реалізацію продукції.

Відповідно П(С) БУ 16 "Витрат" собівартість реалізованої продукції (робіт, послуг) складається з виробничої собівартості продукції (робіт, послуг), яка була реалізована впродовж звітного періоду, нерозподілених постійних загальновиробничих витрат і наднормативних виробничих витрат.

*У виробничу собівартість продукції (робіт, послуг) включаються [2, с.305]:*

- " прями матеріальні витрати;
- прямі витрати на оплату праці;
- інші витрати;
- змінні загальновиробничі і постійні розподілені загально виробничі витрати".

**Собівартість всієї товарної продукції** розраховується *по економічних елементах витрат, а собівартість одиниці окремих видів продукції – по калькуляційних статтях.*

Під собівартістю продукції, робіт і послуг розуміють виражені в грошовій формі витрати, пов'язані з використанням в процесі виробництва основних фондів, сировини, матеріалів, праці, а також інші витрати на виробництво і реалізацію даної продукції.

Собівартість перевезень – це виражені в грошовій формі витрати на спожиті при здійсненні перевезень засобу виробництва, на оплату праці, а також інші витрати, пов'язані з управлінням і обслуговуванням підприємства.

На АТП при визначенні собівартості перевезень враховуються витрати, пов'язані тільки з переміщенням вантажів або пасажирів.

Структура – собівартості це співвідношення окремих елементів (статей витрат) в загальних витратах на здійснення перевезень.

Калькуляція собівартості одиниці виробу – розрахунок собівартості одиниці виробу, що складається.

Проводять для визначення мінімально можливої ціни і для визначення мінімально можливої ціни і для визначення рентабельності одиниці виробу.

На АТП в калькуляції собівартості Про перевезень виділяються наступні статті витрат:

Таблиця 10.2. Калькулювання собівартості

N \ N	Статті витрат	Витрати тис. грн.	Витрати на 1ткм,(авт.ч.),грн.	%
1.	Фонд оплати праці	ФОТ	Фот/w	
2.	Відрахування до бюджету	О		
3.	Паливо на ГСМ	Зт, гсм		
4.	Витрати на востановление автомобільних шин.	Зш		
5.	Витрати на ТЕ і ремонт	Зто,тр		
6.	Амортизаційні відрахування	За		
7.	Податки і збори			
8.	Загальногосподарські витрати.	Зн.с. ОР		
	Разом:	Зобщ.	Зобщ/w	100

Різні види ресурсів по – разному переносять свою вартість на готову продукцію. Відповідно до цього розрізняють постійні і змінні витрати.

До постійних відносять витрати, величина яких не міняється із зміною об'єму виробництв. Вони повинні бути сплачені, навіть якщо підприємство не проводить продукцію (оренда будівель, страхові внески, податки і так далі)

До змінних відносять витрати, величина яких знаходиться в безпосередній залежності від об'ємів виробництва і реалізації. Це витрати на сировину, матеріали, паливо, енергію.

Особливість формування транспортних витрат, які потрібні враховувати при плануванні собівартості перевезень полягає в тому, що жоден з видів витрат безпосередньо не залежить від

об'єму транспортної продукції.

$$S = \frac{C_{пер} + C_{носм}}{W_{зод}}; \quad C_{пер} = C_{км} L_{обц.} \quad (10.1)$$

Собівартість перевезень розраховують по кожній статті витрат з метою визначення загальної суми витрат, що доводиться на одиницю перевезень.

1. Фонд оплати праці.  
 $\Phi_{от} = \Phi_{зпвод} + \Phi_{зпрем.} + \Phi_{зпвсп.} + \Phi_{зпіп.} + \Phi_{зпсл.} + \Phi_{зпмоп.}$  (10.2)

2. Відрахування до бюджету.  
 $Об = 39,16\% \quad \Phi_{от} = 0,3916 \quad \Phi_{от}$  (10.3)

32,2% - пенсійний фонд;

2,9% - соц. страх.

1,3% - фонд безробіття (з 1 липня 97 року)

1,76% - страхування від нещасних випадків на виробництві (по класу небезпеки на підприємстві, для АТП - 12 клас небезпеки, 1,76%).

3. Витрати на паливо, експлуатаційні і змащувальні матеріали.  
 $Z_{т,гсм} = Z_{т} + Z_{см, експ.}$  (10.4)

• Витрати на паливо для бортових автомобілів

$$Z_m^{борт} = \left( \frac{Нкм L_{обц}}{100} + \frac{Нткм}{100} W_{ооб} \right) 1,05 Цл, грн \quad (10.5)$$

де Нкм – лінійна норма витрати палива на 100 км., пробігу; л

Нткм – додаткова норма витрати палива на 100 ткм транспортної роботи ; л

Нткм=2л/100ткм – карбюраторні двигуни;

Нткм= 1,3/100ткм – дизелі

1,05 – коефіцієнт, що враховує збільшення витрати палива з обліком зимової експлуатації і на внутрішньотранспортних потреби.

Цл – ціна 1л. палива.

• Витрати на паливо для автомобілів самоскидів.

$$Z_m^{сам} = \left( \frac{Нкм}{100} L_{ооб} + Незд.не \right) * 1,05 Цл, грн \quad (10.6)$$

Незд - додаткова норма витрати палива на кожну їзду.

Незд = 0,25л. (для всіх автомобілів окрім белаза)

Не - кількість поїздок.

• Витрати на змащувальні та інші експлуатаційні матеріали.

$Z_{см} = (С_{км} + С_{стр} + С_{ськ} + С_{ськер}) Q_{топ} + (С_{оно} + Н_{пр}) А_{сп}$ , грн.

де С<sub>м</sub>, С<sub>стр</sub>, С<sub>ськ</sub>, С<sub>ськер</sub>, З – соответственно ціна одиниці моторного масла, трансмісійного масла, консистентного мастила гасу, обтиральних матеріалів.

К<sub>м.</sub>; К<sub>тр.</sub>; К<sub>к.</sub>; К<sub>кер.</sub> - відповідно норми витрати цих матеріалів.

А<sub>ле</sub>, Н<sub>пр.</sub> - норми витрати обтиральних і інших матеріалів на одиницю рухомого складу.

Для спрощених витрат витрати на змащувальних і інших:

$$Z_{см} = (7+10)\% Z_{т} \quad (10.7)$$

4. Витрати на відновлення і ремонт шин.



$$Зш = нш(пкш + Лобщ), \text{грн} \quad (10.8)$$

де Нш – норма витрат по шинах на 1 км пробігу, грн.

пк – кількість коліс.

Лобщ – загальний пробіг, тыс.км.

$$H_{ш} = \frac{Ц_{к} * 90}{L_{т} * 100}, \frac{\text{грн}}{\text{км}}, \quad (10.9)$$

де Цк – балансова вартість одного комплексу; грн.

Лш – Нормативний пробіг шини, км.;

аш – коефіцієнт враховує збільшення витрат по шинах.

$$a_{ш}^{борм} = 1$$

$$a_{ш}^{сам} = 1.1$$

$$a_{ш}^{a/n} = 1.1$$

5. Витрати на експлуатаційний ремонт і ТЕ.

$$Зто,тр = Змат + 10\%Ззч, \text{грн.}$$

Де Змат – затрати на матеріали, грн.

Ззч – витрати на запчастині, грн.

$$Змат = \frac{H_{мат} L_{общ}}{1000}; \quad Ззч = \frac{H_{зч} L_{общ}}{1000}; \quad (10.10)$$

Де Нмат, Нзч – норма витрат на матеріали і запасні частини на 1000 км. пробігу.

6. Амортизаційні відрахування на відновлення НС.

$$За = (З_{нс}^{ост} + 90\%З_{зч}) * Н_{а}, \text{грн.} \quad (10.11)$$

Де  $З_{нс}^{ост}$  - залишкова вартість рухомого складу, грн.

$$З_{нс}^{ост} - 0,5.0,7 C_{сн}^{бал} -$$

$З_{сн}^{бал}$  - балансова вартість ПС, грн.

$Н_{а} = 0,25$  (для 2 групи ОФ)

7. Податки і збори.

$$З_{н.с.} = 4\% \sum_{i=1}^{i=6} (\Phi OT + Об + З_{м,зсм} + З_{ш} + З_{ТО,ТР} + З_{А}) \quad (10.12)$$

8. Загальногосподарські витрати.

$$ОР = 16\% \sum_{n=1}^{n=6} (\Phi OT + Об + З_{м,зсм} + З_{ш} + З_{ТО,ТР} + З_{А}) \quad (10.13)$$

Собівартість одиниці продукції транспортної роботи:

$$S_{1ткм} = \frac{\Phi OT + Об + З_{м,зсм} + З_{ш} + З_{то,тр} + З_{а} + З_{н.с.} + ОР}{W_{год}} \text{грн./ткм}$$

#### 10.4. Шляхи зниження собівартості

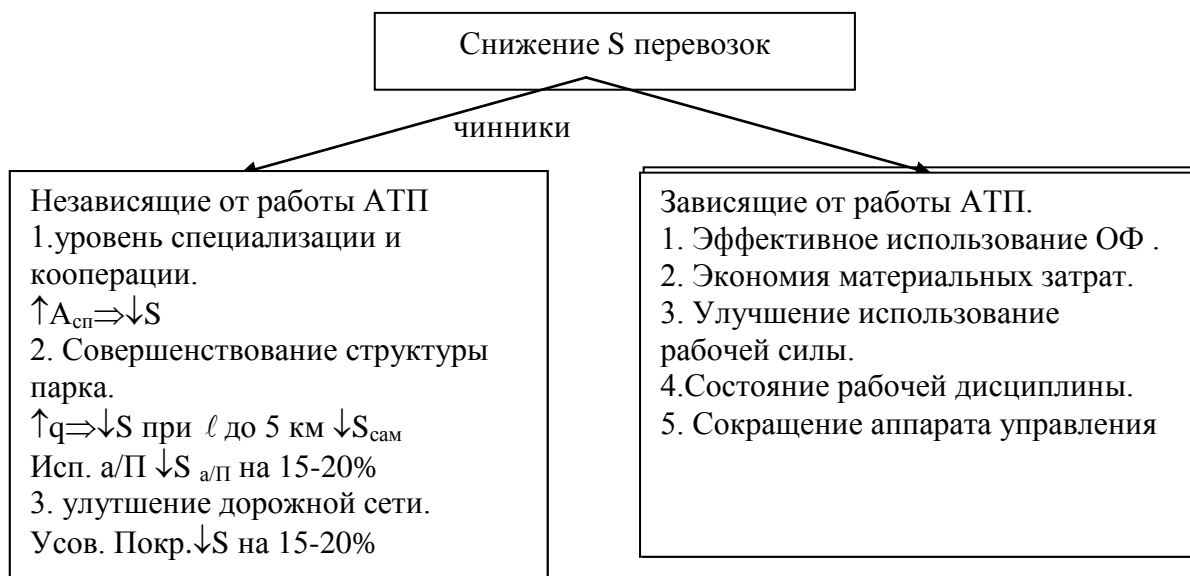
Рівень собівартості перевезень залежить від внутрішньовиробничих і зовнішніх чинників.

Внутрішньовиробничі чинники:

- Структура рухомого складу;
- Організація транспортного процесу;
- Організація ТЕ і ремонту;
- Ступінь використання основних і оборотних фондів.
- Рівень організації праці.

Зовнішні чинники:

- Дорожні умови;
- Рівень організації вантажних – розвантажувальних робіт;
- Відстань перевезення.



## Тема 11 ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНІ РЕЗУЛЬТАТИ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

- 11.1. Сутність і види доходів.
- 11.2. Сутність і види прибутку.
- 11.3. Рентабельність виробництва.

*Мета* - розглянути сутність понять "доходи", "прибуток", "рентабельність".

### 11.1. Сутність і види доходів

Функціонування підприємства супроводжується безперервним кругообігом засобів, здійснюваним у вигляді витрат ресурсів і отримання доходів, їх розподілу і використання. При цьому визначаються джерела засобів, напрями і форми фінансування, оптимізується структура капіталу, проводяться розрахунки з постачальниками матеріально-технічних ресурсів, одержувачами продукції, державними органами (сплата податків), персоналом підприємства і тому подібне. Всі ці грошові відносини складають зміст **фінансово – економічної діяльності підприємства**.

Фінансово - економічний стан підприємства характеризується такими показниками як дохід, прибуток, рентабельність, оборотність капіталу, фінансовою стійкістю, динамікою структури джерел фінансування, здатністю розраховуватися по боргових зобов'язаннях [9, с. 505].

Під час здійснення виробничо-господарської діяльності перед підприємством постає безліч різноманітних завдань, успішне вирішення яких визначає стабільність та міцність його фінансово-економічного стану, що відображає ефективність здійснюваних операцій, фінансову незалежність і платоспроможність.

Фінансово-економічним станом підприємства цікавляться **кредитори** під час вирішення питання про надання йому позик та кредитів, **інвестори** - при схваленні рішень про доцільність інвестування в нього. Крім того, фінансово-економічний стан підприємства є об'єктом постійної уваги як **конкурентів**, так і **партнерів**.

Фінансово-економічний стан підприємства перебуває також у центрі уваги і **керівництва самого підприємства**, оскільки відображає всі позитивні та негативні впливи прийнятих ним рішень на ефективність діяльності і його співробітників.

Правильна оцінка фінансових результатів діяльності і фінансово-економічного стану підприємства в сучасних умовах господарювання украй важлива як для керівництва, так і для інвесторів, партнерів, кредиторів, державних органів.

Для оцінки фінансово-економічного стану підприємства необхідна відповідна інформаційна база і перш за все звіт про фінансові результати і баланс - синтетичний документ про склад засобів діяльності підприємства і джерела їх формування в грошовій формі на певну дату.

Основними загальнодоступними джерелами інформації, на підставі якої можна зробити висновки про фінансово-економічний стан та ефективність роботи підприємства, є його фінансова звітність:

- 1). Баланс (форма №1, таблиця 17.1.).
- 2). Звіт про фінансові результати (форма №2, таблиця 17.2).
- 3). Звіт про рух грошових коштів (форма №3).

Фінансові результати від операційної діяльності складаються у підприємства згідно з формою:

$$П_{ОД} = П_{ВАЛ} - АВ - ЗВ + ОД - ОВ, \quad (11.1)$$

де  $П_{ОД}$  - фінансові результати (прибуток) від операційної діяльності;

$П_{ВАЛ}$  – валовий прибуток;

$АВ$  - адміністративні витрати;

$ЗВ$  – витрати на збут;

$ОД$  - інші операційні доходи;

$ОВ$  - інші операційні витрати.

**До інших операційних доходів** належать:

доходи від реалізації зайвих матеріалів та інших оборотних матеріальних активів;

доходи від оренди основних засобів;

суми одержаних (або визнаних контрагентами, або присуджених господарськими судами) штрафів, пені, неустойок за порушення контрагентами договірних умов, законодавства;

суми списаної кредиторської заборгованості, за якою минув строк позовної давності;

доходи від операцій з тарою, коли, наприклад, різниця між цінами на нову оборотну тару й цінами, які використовуються у розрахунках при поверненні тари, перевищує видатки на ремонт і реставрацію цієї тари;

вартість оприбуткованих надлишків, які виявлені при інвентаризаціях;

доходи від реалізації іноземної валюти та від курсових різниць при операціях з іноземною валютою;

деякі інші доходи операційної діяльності.

**Інші операційні витрати** включають:

собівартість реалізованих зайвих матеріалів та інших матеріальних ресурсів;

собівартість реалізованої іноземної валюти;

витрати на дослідження і розробки;

нестачі і втрати від псування цінностей та від їх знецінення;

сплачені (або визнані, присуджені господарським судом) штрафи, пені, неустойки на користь контрагентів;

втрати від курсових різниць при операціях з іноземною валютою;

суми дебіторської заборгованості, визнаної сумнівною або безнадійною;

деякі інші операційні витрати.

Наведений вище перелік інших операційних доходів і витрат свідчить про те, що фінансовий результат діяльності підприємства значною мірою залежить від організації роботи фінансової служби у напрямі пошуку резервів збільшення прибутку в поза виробничих і позареалізаційних операціях. Мова йде, наприклад, про штрафи, пеню, неустойки, інші види санкцій, які одержані від партнерів або стосовно яких є рішення суду чи іншого відповідного органу про їх надходження.

Фінансова служба підприємства у координації з юридичною та збутовою службами проводить роботу, яка забезпечує надходження цих доходів від контрагентів-порушників; водночас фінансова служба має приймати заходи щодо виявлення винуватців і з'ясування причин виникнення підстав для сплати штрафних санкцій на користь контрагентів, виникнення інших непродуктивних витрат.

Показник "Фінансові результати від звичайної діяльності до оподаткування" визначається шляхом додавання до фінансових результатів від операційної діяльності доходів і вирахування видатків від здійснення інвестиційних і фінансових операцій.

**Доходи від здійснення інвестиційних операцій і фінансових операцій** (у вузькому значенні слова) включають:

доходи на вкладений капітал у спільні підприємства;

одержані дивіденди на акції інших акціонерних товариств;

одержані проценти на облігації;

виручка від реалізації об'єктів основних засобів.

**Витрати від здійснення інвестиційних і фінансових операцій:**

проценти за банківський кредит;

проценти, сплачені інвесторам за облігації власної емісії;

інші витрати, пов'язані з залученням позикового капіталу;

залишкова вартість реалізованих об'єктів основних засобів.

У сальдовому бухгалтерському балансі не наводяться дані про суму одержаного прибутку: у I розділі у складі власного капіталу фігурує сума лише невикористаного (нерозподіленого) прибутку.

В разі перевищення суми витрат підприємства над сумою доходів від його діяльності утворюються збитки, які знаходять відображення у I розділі пасиву балансу (у від'ємному

значенні). На суму балансового збитку (минулих і звітних років) зменшується підсумок I розділу і валюта балансу в цілому (зменшується сума власних фінансових ресурсів). Збиткова діяльність підприємства несумісна з ринковими умовами господарювання.

**Рівень витрат виробництва**, є головним чином результатом виробничої діяльності. І дійсно, він безпосередньо *залежить від прогресивності виробничого процесу, технології випуску продукції, тобто від техніко – технологічної бази підприємства.*

У процесі господарської і фінансової діяльності суб'єкти підприємництва, створивши статутні капітали, здійснюють витрати, пов'язані з підготовкою виробництва, забезпеченням потреб виробництва матеріальними і трудовими ресурсами, та інші витрати і отримують дохід як від продаж (реалізації) власної продукції, так і від інших видів діяльності. *Підсумковими показниками господарської діяльності, є дохід і прибуток. Вони характеризують ефект, що отримується в результаті виробничо-господарської діяльності підприємства.*

**Дохід – результат виробничо-господарської діяльності, що отримується як різниця між вартістю реалізованої продукції і послуг і проведеними витратами;**

**Дохід підприємства** – грошові кошти, що отримуються підприємствами після продажу проведених товарів з виключенням з них матеріальних і прирівняних до них витрат. Формою дохід підприємства складається з прибутку і фонду оплати праці персоналу підприємства.

**Дохід підприємства** складається з виручки від реалізації продукції (робіт, послуг), основних фондів (зайвих) і іншого майна підприємства, а також з доходів від внереализационних операцій. На практиці розрізняють сукупний (валовою) дохід, дохід (виручка) від реалізації продукції, середній дохід (виручка) і граничний дохід (виручка), кожен з яких грає свою роль в управлінні фінансово-господарською діяльністю підприємства.

1). **Валовий дохід** — загальна сума доходу платника податків від всіх видів діяльності, отриманого (нарахованого) протягом звітного періоду в грошовій, матеріальній або нематеріальній формах.

**Дохід валовий** – знов створена працею вартість, яка включає заробітну плату і чистий дохід; визначається як різниця *між виручкою і матеріальними витратами на виробництво.*

**Валовий дохід (виручка)**, що отримується підприємством *від реалізації товару*, визначається як твір середньої ціни на кількість проданих одиниць:

$$T \cdot R = p \cdot g, \quad (11.2)$$

де  $TR$  - виручка від реалізації, грн.;

$p$  - ціна за одиницю товару, грн./шт. (т);

$g$  - кількість проданих товарів, шт. (т).

З формули (17.2) виходить, що величина сукупного доходу залежить від рівня продажної ціни ( $p$ ) і кількості проданих товарів ( $g$ ).

2). **Дохід, чистий, - дохід**, очищений (за вирахуванням) від подальших після його отримання обов'язкових платежів (податків, повернення відсотків за банківський кредит і т.д.).

Закон України «Про оподаткування прибутку підприємств» від 28 грудня 1994г. № 334/94 – ВР визначає термін «**валовий дохід**» як «загальну суму доходу платника податків від всіх видів діяльності, отриманого (нарахованого) в течії звітного періоду в грошовій, матеріальній або нематеріальній формах як на території України, її континентальному шельфі, винятковій (морській) економічній зоні, так і за їх межами» [1, с.108].

**Валовий дохід включає** [1, с.108]:

1) «**загальні доходи від продажу товарів (робіт, послуг)**, зокрема допоміжних і обслуговуючих виробництв, що не мають статусу юридичної особи, а також доходи від продажу цінних паперів, деривативов, іпотечних сертифікатів участі, іпотечних сертифікатів з фіксованою прибутковістю, сертифікатів фондів операцій з нерухомістю (за винятком операцій по їх первинному випуску (розміщенню), операцій по їх остаточному погашенню (ліквідації) і операцій з консолідованим іпотечним боргом відповідно до закону;

2) *доходи від здійснення банківських, страхових і інших операцій за уявленням фінансових послуг, торгівлею валютними цінностями, цінними паперами, борговими зобов'язаннями і вимогами;*

3) *доходи від операцій*, передбачених статтею 7 справжнього Закону;

4) *доходи від спільної діяльності* і у вигляді дивідендів, отриманих від нерезидентів, відсотків, роялті, володіння борговими вимогами, а також доходів від здійснення операцій лізингу (оренда);

5) *доходи з інших джерел*, зокрема, але не виключно (сум безповоротної фінансової допомоги; сум поворотної фінансової допомоги; сум невикористаної частини коштів; сум заборгованості; сум коштів страхового резерву; вартості матеріальних цінностей; сум штрафів і /или неустойки або пені; сум державного мита; сум акцизного збору; доходів від продажів електричної енергії; сум дотацій і субсидій з фондів загальнообов'язкового соціального страхування або бюджетів, отриманих платником податків)».

**Не включаються до складу валового доходу [1, с.109]:**

1) *«суми податку на додану вартість*, отримані (нараховані) платником податку на додану вартість, нарахованого на вартість продажу товарів (робіт, послуг), за винятком випадків, коли підприємство-продавець не є платником податку на додану вартість;

2) *суми грошових коштів* або вартість майна, отримані платником податків *як компенсація* (відшкодування) за примусове відчуження державою іншого майна платника податків;

3) *суми коштів* або вартість майна, отримані платником податків *за рішенням суду*;

4) *суми коштів в частині надмірно сплачених податків*, зборів (обов'язкових платежів), які повертаються або повинні бути повернені платникові податків з бюджетів, якщо такі суми не були включені до складу валових витрат;

5) *суми грошових коштів* або вартість майна, що поступають платникові податків *у вигляді прямих інвестицій* або реінвестицій в корпоративні права, емітовані таким платником податків, зокрема грошові або майнові внески, відповідно до договорів про спільну діяльність на території України без створення юридичної особи;

6) *суми доходів органів виконавчої влади* і органів місцевого самоврядування *від представлення державних послуг* (видачі дозволів (ліцензій), сертифікатів, посвідчень, реєстрації, інших послуг, обов'язковість придбання яких передбачена законодавством), у разі зарахування таких доходів до відповідних бюджетів;

7) *суми коштів у вигляді внесків*, які поступають до: платникам податків, що здійснюють недержавне пенсійне забезпечення; страховикам, що здійснюють довгострокове страхування життя, від страхувальників; накопичуються по пенсійних внесках, рахунках учасників фондів банківського управління;

8) *грошові кошти загального інвестування*;

9) *номінальну вартість узятих на облік але неоплачених (непогашених) цінних паперів*, що засвідчують відношення позики;

10) *доходи від спільної діяльності* на території України без створення юридичної особи;

11) *засоби або майно, повертані власникові корпоративних прав*, емітованих юридичною особою, після повної і кінцевої ліквідації такої юридичної особи-емітента, або після закінчення договору про спільну діяльність, але не вище за номінальну вартість акцій (долей, паїв);

12) *засоби або майно, що поступають у вигляді міжнародної технічної допомоги*, що надається іншими державами відповідно до міжнародних угод;

13) *грошові кошти*, що надаються платникові податків – суб'єктові інноваційної діяльності спеціалізованими державними і *комунальними інноваційними фінансово-кредитними установами*;

14) *вартість основних фондів*, безкоштовно отриманих платником податків з метою здійснення їх експлуатації;

15) *грошові кошти* або майно, що надаються *у вигляді безповоротної допомоги* громадським організаціям інвалідів і підприємствам і організаціям».

Під терміном «*пасивні доходи*» слід розуміти доходи, отримані у вигляді відсотків, дивідендів, страхових виплат і відшкодувань, а також роялті [1, с.130].

Положення (Стандарт) бухгалтерського обліку 3 „Звіт про фінансові результати”, затверджений Наказом Міністерством фінансів України від 31.03.1999р. № 87 під терміном „**дохід**” розуміє „збільшення економічних вигод у вигляді знаходження активів або зменшення зобов’язань, які призводять до зростання власного капіталу (крім зростання капіталу за рахунок внесків власників)” [2, с.184].

Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 15 „Дохід”, затверджений Наказом Міністерством фінансів України від 29.11.1999р. № 290 визначає „дохід під година збільшення активу або зменшення зобов’язання, що зумовлює зростання власного капіталу (за винятком зростання капіталу за рахунок внесків учасників підприємства), за умови, що оцінка доходу може бути достовірно визначена” [3, с.299].

Критерії визнання доходу, наведені в Положенні (стандарті) 15, застосовуються окремо до кожної операції. Проте ці критерії потрібно застосовувати до окремих елементів однієї операції або до двох чи більше операцій разом, якщо це впливає із суті такої господарської операції (операції).

Згідно з Положенням (стандартом) 15 визнані доходи класифікуються в бухгалтерському обліку за такими групами:

- «дохід (виручка) від реалізації продукції (товарів, робот, послуг);
- інші операційні доходи;
- фінансові доходи;
- інші доходи;
- надзвичайні доходи.

Великий економічний словник визначає «дохід» як:

- «1) грошові або інші цінності, що отримуються в результаті якої-небудь діяльності;
- 2) результат виробничо-господарської діяльності, що отримується як різниця між вартістю реалізованої продукції і послуг і проведеними витратами;
- 3) виплачувані власникам дивіденди або відсотки, виражені у відсотках від поточної ціни цінних паперів. Аналогічно по внесках і депозитах» [11, с.159].

**Дохід, маржинальний** – перевищення виручки з продажів над сукупними змінними витратами (витратами), що відносяться до певного рівня продажів (об’єму виробництва); може розраховуватися і як питома величина з розрахунку на ціну одиниці продукції цей показник широко використовується в аналізі поведінки собівартості (витрат) і розрахунках трансфертних цін.

**Дохід, маржинальний на одиницю** – продажна ціна за вирахуванням змінних витрат, що ділиться на число одиниць продукції.

Встановити умови беззбиткової роботи підприємства слід на основі розрахунку **валової маржі**, яку називають доходом після покриття постійних витрат:

$$M_{\text{в}} = \text{вр} - \text{ППЕР} \quad a = \frac{\text{Ц} - \text{Ц}_{\text{пер}}}{\text{Ц}} \cdot 100, \quad (11.3)$$

де  $M_{\text{в}}$  – валова маржа, грн.,  $M_{\text{в}} = \text{ВР} - \text{ППЕР}$ ;

$\text{ВР}$  – виручка від реалізації, грн.,  $\text{Вр} = \text{I}_{\text{пер}} + \text{I}_{\text{пост}} + \text{Прибуток}$ ;

$\text{ППЕР}$  – змінні витрати, грн.;

$a$  – відсоток валової маржі до виручки від реалізації;

$\text{Ц}$  – ціна за одиницю продукції, грн/шт.

$M_{\text{в}} = \text{I}_{\text{пер}} + \text{I}_{\text{пост}} + \text{Прибуток} - \text{ППЕР}$ , якщо  $I = \text{в}$ , тоді  $\text{П} = 0$ , тобто підприємство беззбиткове.

**ПЛОСТ** - списуються вже за рахунок прибутку або збитків і виключаються із загального розрахунку прибули при реалізації продукції.

**Фізичний сенс маржі (ВМ) полягає в тому, що вона показує прибуток, який підприємство отримує після покриття постійних витрат.** Коли ці витрати рівні маржі, те підприємство або не отримує прибутку, або не зазнає збитку. У зв’язку з цим дуже важливо знати порогову рентабельність. Вона визначається по наступній формулі:

$$Rn = \frac{I_{пост}}{M_{пр}} 100, \quad (11.4)$$

де  $I_{ПОСТ}$  – постійні витрати;  
 $M_{ПР}$  – відсоток прибули до виручки від реалізації;  
 $RП$  – поріг рентабельності.

Порогова рентабельність об'єму продажів визначається по формулах:

$$1) \quad R_{oo} = \frac{Rn}{Ц} \quad (11.5)$$

або

$$2) \quad \frac{I_{пост}}{Ц - Ц_{пер.ср.}}, \quad (11.6)$$

де  $R_{OP}$  – пороговий об'єм реалізації, грн.;  
 $Ц$  – ціна за одиницю продукції, грн./шт.;  
 $I_{пер.Ср}$  – середні змінні витрати, грн.;  
 $I_{ПОСТ}$  – постійні витрати, грн.

Визначаючи **рівень збитковості**, необхідно також знати, в яких межах можна понизити **об'єм виручки** без зміни величини прибули. Для цього рекомендується визначати **запас фінансової міцності**. Він представляє суму, на яку підприємство може дозволити собі понизити величину прибули, не виходячи із зони прибутків. Запас фінансової міцності (ЗПР) визначається по формулі:

$$З_{пр} = v_p - RП \quad (11.7)$$

або у відсотках до виручки від реалізації:

$$\frac{V_p - Rn}{V_p} \quad (11.8)$$

## 11.2. Сутність і види прибутку

Положення (Стандарт) бухгалтерського обліку 3 „Звіт про фінансові результати”, затверджений Наказом Міністерством фінансів України від 31.03.1999р. № 87 під терміном „**прибуток**” розуміє „суму, на яку доходи перевищують пов'язані з ними витрати” [2, с.185].

Економічний словник визначає **прибуток** як «узагальнювальний показник фінансових результатів господарської діяльності; визначається як різниця між виручкою від господарської діяльності і сумою витрат на цю діяльність» [11, с.508].

Найбільш поширеними критеріями оцінки ефективності діяльності підприємств є **показники прибутковості - рентабельності**.

**Прибуток утворюється в результаті реалізації продукції**. Її величина визначається різницею між доходом, отриманим від реалізації продукції, і витратами (витратами) на її виробництво і реалізацію.

**Прибуток загальний – різниця між загальним доходом і загальними витратами.**

Разом з тим прибуток на підприємстві залежить не тільки від реалізації продукції, але і від інших видів діяльності, які її або збільшують, або зменшують. Тому в теорії і на практиці виділяють так званий «**балансовий прибуток**». Її назва говорить само за себе. Вона складається з **прибутку від реалізації** продукції (виручка від реалізації продукції без непрямих податків мінус витрати (витрати) на виробництво і реалізацію продукції) плюс **внереализационные доходи** (доходи по цінних паперах, від пайової участі в діяльності інших підприємств, від здачі майна в оренду і тому подібне) мінус **внереализационным витрати** (витрати на виробництво, що не дало продукції, на зміст законсервованих виробничих потужностей, збитки від списання боргів і так далі).

**Прибуток, балансова** - загальна сума прибули за певний період, що відбивається в бухгалтерському балансі. У балансовий прибуток **включається прибуток від реалізації різного**



*роду продукції, робіт, послуг і внереализационных операцій (різниця між штрафами, пені, неустойками, отриманими і сплаченими, орендна плата від зданого в оренду майна і ін.).*

**Прибуток (збиток) від реалізації продукції, виконання робіт, надання послуг – складова частина балансового прибутку, пов'язана з отриманням фінансового результату від основних видів діяльності. Визначається роздільно по кожному виду діяльності. Фінансовий результат** рівний різниці між виручкою від реалізації продукції (виконання робіт, надання послуг) в цінах, що діють, і витратами на її виробництво і реалізацію. Виручка враховується без податків на додану вартість, акцизів, експортних мит і інших вирахувань, передбачених законодавством.

**Прибуток від реалізації товарів** – основний результативний показник торгової діяльності, **обчислюється як різниця між торговою націнкою і витратами звернення.**

Крім того, виділяється **валовий прибуток**, який є балансовим прибутком за мінусом або плюсом фінансового результату від операцій з основними фондами (засобами), нематеріальними активами і іншим майном.

**Прибуток, валовий, – вся сума прибутку підприємства до вирахувань і відрахувань.**

**Прибуток, валовий виправлений – валовий прибуток з урахуванням вирахувань.**

**Прибуток економіки, валовий, – 1. частина доданої вартості, що залишається у виробників після вирахування витрат, пов'язаних з оплатою праці найнятих робітників і податків на виробництво і імпорт.**

**Прибуток, оподатковуваний податком, – частина валового прибутку підприємства, який служить базою для розрахунку податку, підмета внесенню до бюджету.**

Але потрібно мати на увазі, що загальний прибуток є об'єктом оподаткування. У зв'язку з цим державні органи регламентують методику визначення прибутку оподаткування в нормативних актах. Зокрема, відповідно до Закону України «Про оподаткування прибутку підприємства» (1997 р.) прибуток (ПНО) оподаткування обчислюється по формулі

$$P_{\text{но}} = \text{ДВ} - (30 + \text{АТ}) \quad (11.9)$$

де ДВ — валовий (загальний) дохід за певний період; 30 — загальні витрати на цей же період;

30 – витрати загальні;

АТ — сума амортизаційних відрахувань від вартості активів, що підлягають амортизації.

**Прибуток після оподаткування** прийнято називати - **чистий прибуток**. По своїй величині вона представляє прибуток оподаткування за мінусом податку на прибуток і податку на перевищення фактичних витрат на оплату праці в порівнянні з нормованою.

З чистого прибутку підприємство виплачує дивіденди і різні соціальні податки і утворюють фонди. В результаті залишається **прибуток невикористана**, або **збиток**, непокритий грошима.

В умовах ринкових відносин, як свідчить світова практика, є два основні джерела отримання прибули.

**Перший** – це монопольне положення підприємства по випуску тієї або іншої продукції або унікальності продукту. Підтримка цього джерела на відносно високому рівні припускає проведення постійної новачії продукту. Тут слід враховувати такі протидіючі сили, як антимонопольну політику держави і конкуренцію, що росте, з боку інших підприємств.

**Друге** джерело пов'язане з виробничою і підприємницькою діяльністю, тому стосується практично всіх підприємств. Ефективність його використання залежить від знання кон'юнктури ринку і уміння постійно адаптувати під неї розвиток виробництва. Тут, по суті, все зводиться до маркетингу. Величина прибутку в даному випадку залежить: *по-перше*, від правильності вибору виробничої спрямованості підприємства по випуску продукції (вибір продуктів, що мають стабільний і високий попит); *по-друге*, від створення конкурентоздатних умов продажу своїх товарів і надання послуг (ціна, терміни постачань, обслуговування покупців, післяпродажне обслуговування і так далі); *по-третє*, від об'ємів виробництва (чим більше об'єм продажів, тим більше маса прибули); *по-четверте*, від асортименту продукції і зниження витрат виробництва.

З метою аналізу та забезпечення ефективного управління формуванням прибутку розрізняють такі відіа прибутку підприємства.

**Прибуток, чистий**, – частина балансового прибутку, що залишається у розпорядженні фірми після сплати податків, рентних і інших платежів до бюджету.

**Прибуток сфери послуг, чистий**, – прибуток, визначуваний шляхом виключення з валового прибутку величини споживання основних фондів.

**Прибуток від операцій (основній діяльності)** – різниця валового прибутку з продажів і операційних витрат, що включають витрати по реалізації, загальні і адміністративні витрати, за- | витрати на маркетинг, рекламу, дослідження і розробки.

**Прибуток фінансовий** – різниця між доходами і витратами, пов'язаними з фінансовими операціями, наприклад різниця між відсотками на вожений капітал і виплатами відсотків по позиках.

**Прибуток (збиток) на капітал** – **прибуток** (або збиток) від продажів основного капіталу. Прибуток на капітал може бути **короткостроковим** (6 місяців або менше) або **довгостроковим** (більше 6 місяців). Збитки на капітал використовуються для вирівнювання прибули на капітал, щоб винести нетто – позицію для розрахунку суми податків.

**Прибуток, мінімальна** – **нижня межа норми прибули, необхідній для збереження компанії.**

Систематичне отримання прибутку є необхідною метою підприємницької діяльності будь-якого підприємства. Тому домінуючою проблемою для підприємства є **максимізація прибули**, що означає розробку **стратегії на систематичне збільшення прибули і мінімізацію витрат**. Дане завдання багатопланове, от чому для свого вирішення вона вимагає системного підходу.

Оскільки на практиці, щоб ухвалити рішення про вихід на ринок, необхідно зіставляти **ціну пропозиції** підприємства з **ціною ринкового попиту**, то для цього треба знати **економічний прибуток**. Остання визначається шляхом вирахування з валового доходу економічних (підприємницьких) витрат підприємства:

$$Tn(g) = Tr(g) - TC(g) \quad (11.10)$$

де  $Tn(g)$  - сукупний економічний або додатковий прибуток підприємства за період (місяць, квартал, рік);

$Tr(g)$  - сукупний валовий дохід, або сукупна виручка підприємства від реалізації продукції в об'ємі « $g$ »;

$TC(g)$  - сукупні економічні (підприємницькі) витрати підприємства на продукцію, що реалізовується, в об'ємі « $g$ ».

Для ухвалення рішень часто потрібно знати **суму прибули**, яку отримує підприємство з розрахунку на одиницю продукції при даному об'ємі реалізації і ціні, що диктується попитом. При визначенні продажної ціни використовують **середній прибуток ( $Ап$ ) і граничний прибуток ( $Мп$ ):**

$$Ап(g) = \frac{Tn(g)}{g}, \quad (11.11)$$

де  $Tn(g)$  — сукупна сума прибули на певний товар за певний період;

$g$  — об'єм продажів.

Прибуток є основним джерелом збагачення власників підприємства, розширення і модернізації виробництва.

### 11.3. Рентабельність виробництва

**Рентабельність** – один з показників госпрозрахункової діяльності підприємства, що характеризує прибутковість (збитковість) виробничої діяльності за певний період часу (рік, квартал). Розрізняють **рентабельність виробництва і рентабельність продукції**.

Рентабельність виробництва буває **загальна і розрахункова**.

**1) Загальна рентабельність** – відношення балансового прибутку до середньорічної вартості виробничих основних фондів і нормованих оборотних коштів:

$$R = \frac{100 \cdot П}{ОПФ + НОС}, \quad (11.12)$$

де  $П$  – балансовий прибуток;

*ОПФ* – середньорічна вартість основних виробничих фондів;

*НІС* – середньорічна вартість нормованих оборотних коштів.

**2) Розрахункова рентабельність виробництва** – відношення балансового прибутку за вирахуванням плати за фонди, трудові і природні ресурси і платежів за банківський кредит до середньорічної вартості виробничих основних фондів і нормованих оборотних коштів:

$$R_{ppac} = \frac{100(\text{Цо} - \text{Сб} - \text{Ск})}{\text{ОПФ} + \text{НОС}}, \quad (11.13)$$

де *Сб* – сума внесків до державного бюджету;

*Ск* – сума платежів за використання банківським кредитом.

**Рентабельність продукції** – це відношення прибули від реалізації продукції до її повної собівартості, а також до собівартості за вирахуванням прямих матеріальних витрат:

$$R_n = \frac{100(\text{Цо} - \text{Sn})}{(\text{Sn} - \text{Sm})}, \quad (11.14)$$

де *Цо* – оптова ціна одиниці продукції;

*Sn* – повна собівартість одиниці продукції;

*Sm* – сума прямих матеріальних витрат, пов'язаних з виробництвом одиниці продукції.

Показники ефективності функціонування підприємства.

**ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИРОБНИЦТВА = РЕЗУЛЬТАТ ВИРОБНИЦТВА / ВИТРАТИ**

Рентабельність виробництва:

$$R = (P - C) \times Q / \text{Кав} \times 100\%, \quad (11.15)$$

**R** - рентабельність виробництва

**P** - ціна одиниці продукції

**З** - собівартість одиниці продукції

**ПРО** - об'єм продукції

**Кав** - авансований капітал.