Экономические ресурсы организации (предприятия)

Теоретическое занятие

Специальность: 22.02.05 Обработка металлов давлением

МДК.01.02 Планирование, организация производства и экономика

цеха обработки металлов давлением

Тема 2.2 Экономические ресурсы организации (предприятия)

Преподаватель: Толокнеева Н.А.

2023

Экономические ресурсы организации (предприятия)

Виды оценки. Амортизация, износ и воспроизводство

Средства производства, выраженные в стоимостной форме, являются производственными фондами предприятия.

Основные фонды – совокупность средств труда, неоднократно, длительное время участвующих в производственном процессе, сохраняя при этом свою натуральную форму и переносящих свою стоимость на вновь созданный продукт по частям, по мере изнашивания.

Классификация основных фондов и основных производственных фондов

Классификация ОФ:

– по роли в производственном процессе:

основные производственные фонды – это те средства труда, которые непосредственно участвуют в производственном процессе (оборудование, производственные здания);

Основные непроизводственные фонды – это основные фонды, которые непосредственно не участвуют в производственном процессе (жилые дома, больницы, спорткомплексы и д.р.)

Классификация ОПФ:

– по группам:

1. Производственные здания;
2. Сооружения и передаточные устройства (скважины, плотины, линии электропередач и т.д.);
3. Силовые машины и оборудование (генераторы, трансформаторы и т.д.);
4. Рабочие машины и оборудование (станы, станки, литейные машины, автоматические линии и т.д.);
5. Измерительные и регулирующие приборы всех видов, лабораторное оборудование;

6. Транспортные средства;
7. Вычислительная техника;
8. Инструмент;
9. Производственный и хозяйственный инвентарь;
10. Прочие виды основных фондов.

По принадлежности:

– собственные;

– привлечённые или арендованные;

по степени участия в процессе производства:

- активная часть – та, которая обслуживает решающие участки производства и характеризует производственные мощности предприятия (станки, оборудование).
- пассивная часть ОПФ – та, которая обеспечивает нормальное функционирование активных элементов ОПФ (здания, сооружения)

Структурой ОПФ называется соотношение между отдельными видами основных производственных фондов.

Учет и оценка основных производственных фондов

Учет ОПФ осуществляется в натуральной и в денежной формах.

Виды оценки ОПФ:

– первоначальная стоимость – фактические затраты на сооружение или приобретение, на доставку и установку; По первоначальной стоимости объекты ОПФ учитываются на балансе предприятия;

Восстановительная стоимость ОФ – которая, определяется по результатам переоценки основных фондов;

Остаточная стоимость ОФ – представляет собой разницу между первоначальной (или восстановительной стоимостью) за вычетом начисленного износа;

Ликвидационная стоимость - стоимость на момент вывода основных средств из производства, может быть равна остаточной стоимости.

Износ и амортизация основных производственных фондов

Износ ОПФ – постепенная утрата их стоимости в период функционирования.

Виды износа:

1. Физический износ – ухудшение технического состояния ОФ;

– эксплуатационный физический износ связан с производственным потреблением;

– естественный физический износ происходит под воздействием природных факторов.

2. Моральный износ ОПФ – представляет собой их обесценивание под влиянием НТП.

Амортизация ОПФ – это процесс перенесения стоимости изношенной части ОПФ на себестоимость создаваемой продукции или оказываемой услуги

Амортизация заключается в накоплении средств для последующего полного восстановления фондов;

Сумма амортизации – это величина износа основных фондов, выраженная в денежной форме, за определенный период. Годовую сумму амортизационных отчислений можно определить по формуле:

Агод = ОФ перв х На/100,

где ОФ перв. – первоначальная стоимости ОПФ, руб.;

Норма амортизации (На) – установленный в % размер амортизационных отчислений по каждому виду ОФ за определённый период.[1]

На = А/ ТФ

где Т – нормативный срок службы;

А – полная сумма амортизации, начисленная за нормативный срок службы, руб.

Ф – первоначальная стоимость основных производственных фондов, руб.

Обобщающие показатели использования основных производственных фондов

Основными, обобщающими показателями использования ОПФ являются фондоотдача, фондоемкость, фондовооруженность.

---

[1]Новицкий Н.И. Организация производства. Учебное пособие для СПО. – М.: КНОРУС, 2018.

Фондоотдача – выпуск продукции на 1 руб. стоимости основных производственных фондов по предприятию. Она определяется формуле:

Фо = ВП/Фср.год;

где ВП – объем выпущенной продукции (товарной) или в натуральном выражении за определенный период (год).

Оборотные средства организации (предприятия), состав и структура оборотного капитала

Различают два понятия: оборотные средства и оборотные фонды.

Оборотные фонды – часть средств производства, которая используется в течение одного производственного цикла, или сроком менее 1 года независимо от их стоимости.

Оборотные фонды изменяют свою первоначальную форму, сразу и полностью переносят свою стоимость на стоимость готовой продукции.

После реализации готовой продукции их стоимость возвращается в оборот предприятия в денежной форме, через выручку от реализации.

К оборотным фондам относятся:

1. Производственные запасы: сырьё, основные и вспомогательные материалы, покупные полуфабрикаты, комплектующие изделия, топливо, тара, запчасти, малоценные и быстроизнашивающиеся предметы.

2. Незавершённое производство, полуфабрикаты собственного производства.

3. Расходы будущих периодов.

Оборотные фонды = (п.1 +п.2 +п.3)

Оборотные средства как экономическая категория шире, чем обратные фонды. Оборотные средства складываются из оборотных фондов и фондов обращения.

К фондам обращения относятся средства, обслуживающие процесс реализации продукции:

1. Готовая продукция на складах;

2. Товары, отгруженные заказчикам, но ещё не оплаченные ими;

3. Средства в расчётах;

4. Денежные средства в кассе предприятия и на счетах в банках.

Фонды обращения = (п.4 +п.5 +п.6+ п.7)

Оборотные средства (п.1 + п.2 + п.3 + п.4 + п.5 + п.6 + п.7).

Таким образом, оборотные средства – это денежные средства предприятия, предназначенные для образования оборотных производственных фондов и фондов обращения.

Сырьём называются предметы труда, которые ещё не прошли промышленной переработки (уголь, нефть, хлопок, дерево).

Материалы – это предметы труда, которые прошли первичную обработку в промышленности (металлы, ткани, пиломатериалы). Различают основные и вспомогательные материалы. К основным материалам относятся материалы, составляющие главное вещественное содержание новой продукции (металл на машиностроительном заводе). К вспомогательным материалам относятся материалы, которые нужны для предания продукции внешнего вида или определённых свойств (лак, краска) либо для обеспечения нормальной работы техники (смазочные и обтирочные материалы).

Незавершённое производство – это предметы труда, находящиеся в процессе обработки в производственных цехах, на участках, складах с разной степенью готовности.Расходы будущих периодов – все затраты, произведённые в данном периоде, которые будут погашены за счёт себестоимости продукции в последующих периодах.

Состав и структура трудового потенциала. Показатели использования трудового потенциала и рабочего времени

Под кадрами предприятия принято понимать основной (штатный) состав работников предприятия.

Все работающие делятся на 2 категории:

1. Промышленно – производственный персонал (ППП) – занятый производством и его обслуживание.

2. Непромышленный персонал – это работники ЖКХ, детских

и врачебно-санитарных учреждений, принадлежащих предприятию.

В свою очередь промышленно-производственный персонал делится на 4 группы:

1. Руководители к ним относится должности руководителей и их структурных подразделений (гл. бухгалтер, зам. директора, гл. технолог, управляющие).

2. Специалисты – это все, кто занят узко специализированным трудом (бухгалтеры, экономисты, технологи, инженеры).

3. Служащие занимаются подготовкой и оформление документом, учетом и контролем, делопроизводством (кассир, секретарь, табельщик).

4. Рабочие, к которым относят работников, занятых непосредственно созданием материальных ценностей или оказанием производственных или транспортных услуг.[2]

Все рабочие делятся на 2 группы:

1. Основные (производят продукцию);
2. Вспомогательные (обслуживают основных).

Существует 3 вида численности рабочих:

1. Списочный штат, который непосредственно числится в списках и предусматривает дополнительное количество рабочих на подмену ушедших в отпуск, отсутствующих по болезни и на выполнении государственных и общественных обязанностей.

2. Расстановочный штат – это тот, который необходимо предприятию для выполнения намеченной программы. Этот штат определяется 3 методами:

- по нормам выработки;
- по нормам времени;
- по местам обслуживания.

3. Явочный штат – это тот, который непосредственно или фактически вышел

[2] Новицкий Н. И. Организация производства. Учебное пособие для СПО. – М.: КНОРУС, 2018.

на работу. Он отличается от расстановочного на величину неуважительных невыходов.

$$R_{сп} = R_{раст} * K_{спис.состав}$$

В отчетности по труду численность списочного состава проводится не только на определенную дату, но и в среднем за отчетный период (за месяц, квартал, с начала года, за полугодие, год). Для определения численности работников в период недостаточно принимать численность работников на дату, так как в этих показателях не учитываются изменения, прошедшие в течении периода.

Среднесписочная численность за месяц исчисляется путем суммирования списочной численности работников за каждый календарный месяца, включая праздники и выходные дни (определяются по предшествующему дню), и делением полученной суммы на число календарных дней месяца.

Расчет среднесписочной численности производится на основании ежедневного учета списочной численности, которая должна соответствовать данным табеля учета использования рабочего времени, на основании которого устанавливается численность работников, явившихся и не явившихся на работу.

Среднесписочная численность работников за квартал определяется путем суммирования среднесписочной численности работников за все месяцы работы фирмы в квартале и делением полученной суммы на три.

Среднесписочная численность работников за период с начала года по отчетный месяц включительно определяется путем суммирования среднесписочной численности работников за все месяцы, истекшие за период с начала года по отчетный месяц включительно, и делением полученной суммы на число месяцев работы за период с начала года.

Среднесписочная численность за год определяется путем суммирования среднесписочной численности работников за все месяцы отчетного года и делением полученной суммы на 12.

Среднесписочная численность работников за неполный месяц (например, вновь

созданных, имеющих сезонный характер производств) определяется путем деления суммы численности работников списочного состава за все дни работы в отчетном месяце, включая выходные и праздничные дни за период работы, на общее число календарных дней в отчетном месяце.

Если фирма работала не полный квартал, то среднесписочная численность работников за квартал определяется путем суммирования списочной численности за месяцы работы в отчетном квартале и делением полученной суммы на 3.

Если фирма работала не полный год (сезонный характер работы или создана после января), то среднесписочная численность за год определяется путем суммирования списочной численности за все месяцы работы и делением полученной суммы на 12.

Трудовой потенциал оценивается, прежде всего, с точки зрения использования рабочего времени, т. е. рабочая сила должна использоваться в соответствии с нормами времени.

Баланс рабочего времени

Показатели	При работе	
	В 1 смену	В 3 смены
1. Календарное время	365	365
2. Праздничные дни	12	-
3. Дни отдыха по графику	104	91,25
4. Номинальное время (в днях)	365-12-104=249	365-91,25=273,75
5. Номинальное время (час)	249*8=1992	273,7*8=2190
6. Плановые невыходы (в днях) • очередной отпуск • по болезни • на выполнение государственных заданий	24+7+1=32 24 7 1	24+7+1=32 24 7 1
7. Фактическое время (в днях)	249-32=217	273,75-32=241,75

8. Коэффициент списочного состава	$\frac{249}{217} = 1{,}15$	$\frac{273{,}75}{241{,}75} = 1{,}13$

1. Коэффициент использования годового фонда времени:

$$К_{исп.г.ф.вр.} = \frac{Фактически \cdot отработано \cdot чел-час \cdot одним \cdot рабочим \cdot за \cdot год}{Нормативное \cdot время \cdot на \cdot одного \cdot работника \cdot в \cdot часах}$$

2. Коэффициент использования дневного фонда времени:

$$К_{исп.д.ф.вр.} = \frac{Фактическая \cdot продолжительность \cdot рабочего \cdot дня}{Нормативное \cdot время}$$

$$К_{исп.г.ф.вр.} = К_{исп.д.ф.вр.} * Факт. \cdot продолжительность \cdot в \cdot днях$$

3. Фактически отработано 1-м рабочим человека - часов (годовая занятость):

$$Ф_{1раб.чел/час} = \frac{Отработанное \cdot время \cdot всеми \cdot раб.(чел/час)}{Т_{сред.спис.}}$$

4. Фактическая продолжительность рабочего дня (дневная занятость):

$$Ф_{прод.раб.днях} = \frac{Отраб. \cdot всеми \cdot раб.(чел/час)}{Отраб. \cdot человека \cdot дней}$$

Показатели использования рабочего времени должны быть = 1 или 100% (только 1 и 2 коэф.).

Если коэффициент < 1, то существуют простои или прогулы.

Если коэффициент > 1, то это рассматривается как нормальное явление: сверхурочная работа, переработка.

Если коэффициент = 1, то это идеальная, но такого не бывает.

Кадры предприятия не являются постоянной величиной, т. к. одни работники

увольняются, другие – принимаются на работу.

Состояние кадров на предприятии определяется с помощью следующих коэффициентов:

1. Коэффициент выбытия:

$$К_{выб.} = \frac{Т_{ув.}}{Т_{сред.}} * 100\%$$

$Т_{ув}$ – численность уволенных за данный период времени работников

$Т_{сред}$ – среднесписочная численность

2. Коэффициент приема кадров:

$$К_{пр.} = \frac{Т_{пр.}}{Т_{сред.}} * 100\%$$

$Т_{пр}$ – численность принятых за данный период времени работников

3. Коэффициент оборота кадров:

$$К_{оборота} = \frac{Т_{ув} + Т_{пр}}{Т_{сред}} * 100\%$$

4. Коэффициент текучести кадров:

$$К_{тек} = \frac{Т_{ув.за...}}{Т_{сред}} * 100\%$$

$Т_{ув.\ за}$ – это численность уволенных за период работников; за прогулы; по собственному желанию; за нарушение трудовой дисциплины.

Потери в численности работников от текучести кадров определяется по формуле:

$$\triangle Ч = \frac{(К_{тек} * Т_{ср} * Д_{н})}{Т_{пл} * 100\%}$$

$Д_{н}$ – перерыв в работе в днях (20 дней всегда)

$Т_{пл}$ – плановый фонд рабочего времени.

Пути улучшения использования кадров:

– фактический фонд времени должен соответствовать нормативному;

– повышение эффективности использования трудового потенциала;

– использование квалифицированных работников.

Сущность заработной платы. Тарифная и бестарифная системы оплаты труда

Часть общественного продукта, которая поступает в личное потребление рабочих и служащих в соответствии с количеством и качеством затраченного или труда называется номинальной заработной платой (которая начислена).

Реальная заработная плата – показывает какое количество предметов потребления и услуг можно купить на номинальную зарплату.

Для работника зарплата является основной статьей его дохода, средства повышения благосостояния как его самого, так и его семьи.

Для работодателя зарплата является издержками производства.

Оплата труда базируется на 4 принципах:

1. Зависимость от количества и качества труда.
2. Дифференциация зарплаты в зависимости от квалификации работника и условий труда.
3. Систематичное повышение реальной зарплаты.
4. Повышение темпов роста производительности труда над темпами роста зарплаты.

На уровне оплаты труда также воздействуют меры государственного регулирования:

1. Установление минимальной зарплаты.
2. Меры по регулированию занятости и защиты внутреннего рынка труда.

Правовыми основами социально – трудовых отношений являются:

1. Трудовой кодекс.
2. Законы о прожиточном минимуме и минимальной зарплате.

3. Социальное страхование.

Тарифная система – это основа централизованного государственного регулирования зарплаты в соответствии с законом оплаты по труду. Она складывается из 3 элементов:

1. Тарифные ставки – определяют размер оплаты труда за единицу времени они устанавливаются в зависимости от тяжести и вредности труда, его интенсивности, «за базу» берется минимальный уровень оплаты труда, устанавливаемый государством.

2. Тарифные сетки – определяют соотношение в оплате труда в зависимости от квалификации. Тарифные сетки характеризуются числом тарифных разрядов и диапазоном тарифных коэффициентов *(*это отношение тарифной ставки данного разряда к тарифной ставке 1-ого разряда*).*

3. Тарифно-квалификационные справочники – это нормативные документы, с помощью которых устанавливаются разряд работы рабочего. Различают:

- единые (общие справочники);
- отраслевые справочники.

При тарифной системе пользуются 2 формами оплаты труда: повременная и сдельная.

Повременная форма предусматривает оплату за фактически отработанное время. Она имеет 2 системы:

1. Простая повременная – это оплата труда за отработанное время, но не календарное, а фактическое. Применяется в тех случаях, когда основное внимание уделяется качеству продукции или осваивается новый вид производства.

$$З_{пл} = ЧПС * Факт. \cdot отраб. \cdot время$$

2. Повременно-сдельная форма предусматривается зарплатой по окладам и премии за индивидуальные показатели. Эти показатели должны меняться и заранее доводиться до каждого работника.

$$З_{пл} = ЧПС * Факт. \cdot отраб. \cdot время + премии$$

Сдельная форма оплаты труда предусматривает оплату труда за фактически выполненный объем работ или услуг.

Она делится на 5 систем:

1. Простая сдельная;
2. Сдельно-премиальная;
3. Косвенно-сдельная;
4. Сдельно-прогрессивная;
5. Аккордная**.**

Простая сдельная оплата труда **–** это оплата труда за количество произведенной продукции (работ, услуг). Она определяется произведением фактически выполненного объема работ на прямые сдельные расценки.

Сдельная расценка определяется делением тарифной ставки за смену на количество выпущенной продукции.

$$З_{сд} = V_{фак} * Расценку$$

$$Расценка = \frac{ЧТС * прод. \cdot смену}{V_{пл \cdot за \cdot смену}}$$

Сдельно-премиальная оплата труда при такой системе рабочий получает не только сдельный заработок, но и премию.

Премии обычно устанавливаются за достижение определенных показателей:

- за выполнение плана;
- заданий по качеству продукции;
- экономию в расходовании материала.

Премии начисляются за выполнение и перевыполнение производственного плана при условии выполнения нормы выработки в размере за 100% выполнение плана 50 – 75% - премия и за каждый 1% - перевыполнение плана 5% – премия.

$$З_{сд} = V_{фак} * Расценку + Премия$$

Сдельно-косвенная применяется для вспомогательных рабочих, и зарплата их определяется в зависимости от выполнения норм выработки тех рабочих, которых они обслуживают.

Это система не эффективна, т. к. не учитывает вклад индивидуальный вспомогательного работника, поэтому ее заменяют на повременно-премиальную систему, при которой предусматриваются индивидуальные показатели.

Сдельно-прогрессивная оплата труда применяется в тех случаях, когда необходимо стимулировать увеличения выпуска продукции и невозможно применить сдельно-премиальную систему оплату труда. По этой системе продукция, выпущенная сверх месячной нормы, оплачивается по повышенным расценкам. Существует I-на и II-х ступенчатая система.

I-на ступенчатая предусматривает оплату труда всей продукции выпущенной сверх месячной нормы по полуторным расценкам.

II-х ступенчатая предусматривает оплату труда до определенного уровня до 110% - по полуторным расценкам, а свыше этого уровня по двойным расценкам.

Аккордная оплата труда заключается в том, что расценка устанавливается на весь объем подлежащих выполнению работ с указанием срока их выполнения.

Объем таких работ оформляется нарядом, в котором отличается объем работ договорная сумма работ и время проведения. Это все не зависит от численности работников, принимающей в ней участие.

Бестарифная система

В новых условиях перехода на рыночные отношения альтернативным вариантом совершенствования оплаты труда является бестарифная система оплаты труда. По данной системе заработная плата всех работников предприятия от директора до рабочего представляет собой долю работника в фонде оплате труда (ФОТ) или всего предприятия или отдельного подразделения.

В этих условиях фактическая величина заработная плата каждого работника зависит от ряда факторов:

1. Квалификационного уровня работника**,** который устанавливается всем работникам фирмы или предприятия и определяется как частное от деления фактической заработной платы работника за прошедший период сложившеюся на предприятии.

2. Коэффициент трудового участия (КТУ) **–** он выставляется всем работникам и утверждается советом трудового коллектива, который решает периодичность определения КТУ (в месяц, квартал), а также состав показателей для расчета КТУ.

3. Фактически отработанного времени в условиях работы предприятия важным показателем является объем реализованной продукции, поэтому, чем выше объем реализации, тем более эффективнее работает предприятие, и заработная плата может корректироваться в зависимости и от объема реализации.

Разновидностью бестарифной системы является контрактная система – это заключение договора (контракта) на определенный срок между работодателем и исполнителем. В договоре оговариваться условия труда, права и обязательности сторон, режим труда, уровень оплаты труда, а также срок действия контракта.

Список используемой литературы

1. Коршунов В. В. Экономика организации (предприятия). Теория и практика. Учебное пособие. - М.: Юрайт, 2019. – 363 с.

2. Новицкий Н. И. Организация производства. Учебное пособие для среднего профессионального образования. – М.: КНОРУС, 2018. – 350 с.