МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ

РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

Рудненский индустриальный институт

Кафедра «Маркетинг и коммерция»

КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА

По дисциплине: управление маркетингом

Выполнил: студент

Бейсембаев А.И.

«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 200\_\_\_г.

Группа: ЗМк – 04

Шифр: 240371

Проверил: Пономарева О.Г.

«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 200\_\_\_ г.

Рудный 2009

**Содержание**

1. Производственный процесс и его организация во времени.

1.1. Общая характеристика производственного процесса и его структура.

1.2. Принципы организации производства.

1.3. Расчет длительности процесса производства.

1.4. Пути сокращения длительности производственного цикла.

2. Зарубежный опыт регулирования труда в сфере материального производства на примере Японии.

3. Практическое задание.

**1. Производственный процесс и его организация во времени**

**1.1. Общая характеристика производственного процесса и его структура**

Главной целью деятельности предприятия является производство продукции, работ, услуг в соответствии с потребностями народного хозяйства. В связи с этим производственный процесс составляет основное содержание деятельности предприятия.

Производственный процесс – это совокупность взаимосвязанных процессов труда, а иногда и естественных процессов, в результате которых исходные материалы и полуфабрикаты превращаются в готовую продукцию.

Производственные процессы отличаются большим разнообразием. Характер преобладающих на данном предприятии производственных процессов обуславливает и особенности самого предприятия.

Определяющим в производственном процессе выступает -процесс труда. В нем различают:

Естественные процессы происходят без участия человека, под действием сил природы, например, остывание заготовок, естественная сушка изделий после покраски и т.п.

По назначению и характеру изготовляемой продукции производственные процессы делятся на основные, вспомогательные и обслуживающие.

Центральное место принадлежит основным процессам, в результате которых, исходное сырьё и материалы превращаются в основную продукцию предприятия, предназначенной для реализации.

К вспомогательным относят процессы по изготовлению продукции, используемой на самом предприятии для его собственных нужд.

Обслуживающие процессы осуществляются с целью обеспечения необходимых условий для нормального протекания основных и вспомогательных процессов (складские, транспортные, тех. контроль).

Важной составной частью производственного процесса является технологический процесс.

Технологический процесс – часть производственного процесса, содержащая действия по изменению и последующему определению состояния предмета производства. Составные элементы технологического процесса являются технологическая операция и наладка.

**1.2. Принципы организации производства**

Все процессы и отдельные операции должны рационально сочетаться в пространстве и во времени. Можно выделить общие принципы рациональной организации производственного процесса. К ним относятся:

Специализация производства – ограничение номенклатуры изготовляемых изделий, близких или различных по назначению и конструкции.

Под унификацией понимают – приведение продукции, способов и методов её производства или их элементов к единой форме, размерам структуре, составу. Унификация позволяет сузить номенклатуру деталей и узлов, целесообразно ограничить технологические методы ведения производства и т.д.

Следующий принцип, принцип параллельности производства. Он предполагает одновременное, параллельное выполнение операций и процессов по изготовлению продукции. Этот принцип имеет большое значение при производстве сложных изделий, состоящих из многих деталей, узлов, агрегатов, последовательное изготовление которых привело бы к значительному увеличению производственного цикла.

Принцип непрерывности требует, чтобы в процессе изготовления продукции перерывы между последовательно выполняемыми технологическими операциями были сведены к минимуму.

Принцип пропорциональности заключается в том, что во всех частях производственного процесса, во всей взаимосвязанной системе машин должна быть равная пропускная способность по выпуску продукции.

С принципом прямоточности предметы труда должны проходить кратчайший путь по всем стадиям и операциям производственного процесса без встречных и возвратных перемещений.

Принцип ритмичности означает, что работа всех подразделений предприятия и выпуск готовой продукции должны подчинятся определенному ритму, т.е. повторяемости.

Принцип автоматичности предполагает максимально возможное и экономически обоснованное освобождение человека от непосредственного участия в выполнении производственного процесса.

Важнейшим принципом рациональной организации является гомеостатичность. Это свойство системы сохранять в процессе взаимодействия со средой значение существенных переменных в некоторых заданных пределах.

Величина каждой из переменных всегда находится вблизи заданного среднего уровня за счёт использования в системе имеющегося компенсирующего механизма, который возвращает эту величину к среднему значению, когда она начинает от него отклоняться. Такое саморегулирование системы называется гомеостатиз.

**1.3. Расчет длительности процесса производства**

Основой организации производственного процесса во времени является производственный цикл.

Производственный цикл – интервал от начала до окончания изготовления продукции, т.е. время, в течение которого запускаемые в производство предметы труда превращаются в готовую продукцию.

Затраты времени включаемые в состав производственного цикла:

Время производства состоит из продолжительности выполнения технологических операций, естественных процессов, вспомогательных операций, транспортных, контрольных.

Время перерывов делится на перерывы в рабочее и в нерабочее время.

Перерывы партионности связаны с обработкой предметов труда партиями.

Перерывы ожидания возникают в том случае, если поступившие на рабочее место предметы труда не могут обрабатываться из – за его занятости.

Длительность производственного цикла, в общем виде, рассчитывается по формуле:

Tu = ∑T0 + ∑te + ∑tk + ∑tT + ∑tn – a + ∑tмo + ∑tмц.

Основой производственного цикла является технологическое время, которое вместе с перерывами партионности составляет операционный цикл. Длительность операционного цикла обработки партии деталей на одной операции равна:

To = n \* (t \ c)

где n – количество деталей в партии; t – время обработки одной детали, мин; с – количество рабочих мест, на которых выполняется данная операция.

Длительность операционного цикла зависит не только от указанных величин, но и от того, каким образом партии передаются с операции на операцию – поштучно, всей партией, частями. Я рассмотрю все, три вида, движения деталей по операциям.

Последовательное движение предметов труда характеризуется тем, что партия деталей передаётся с операцию на операцию полностью. Каждая последующая операция начинается только после окончания обработки всей партии на предыдущей операции и рассчитывается по формуле:

То.посл. = n ∑ ti \ ci

где m число операций, на которых обрабатывается партия деталей.

Параллельный вид движения характеризуется тем, что предметы труда передаются на последующую операцию и обрабатываются немедленно после выполнения предыдущей операции независимо от готовности всей операции. Детали производятся параллельно и передаются как поштучно, так и транспортными партиями.

Для определения формулы при штучной передаче:

То.пар. = ∑ ti \ ci + (n – 1) (ti \ сi)max

а при передачи транспортными партиями:

То.пар. = ∑ ti \ ci + (n – p) (ti \ сi)max

Также существует параллельно – последовательное движение, оно характеризуется тем, что изготовление предметов труда на последующей операции начинается до окончания выработки всей партии на предыдущей операции, т.е. имеется некоторая параллельность выполнения операций. При этом ставится условие, чтобы партия непрерывно обрабатывалась на каждом рабочем месте. При параллельно – последовательном движении меньше длительности цикла при последовательном движении на сумму времени совмещения смежных операций:

То.п–п = То.посл. - ∑ τi.

Продолжительность параллельного выполнения двух смежных операций зависит от сдвига во времени начала последующей операции по сравнению с предыдущей.

**1.4. Пути сокращения длительности производственного цикла**

Длительность производственного цикла сокращают по двум направлениям: уменьшают рабочий период и сводят к минимуму различные перерывы. В конкретных условиях исходя из особенностей продукции и её производства выделяются наиболее существенные резервы сокращения длительности цикла. Наиболее общими из них являются: повышение уровня стандартизации и унификации изделий; упрощение конструкции оригинальных деталей; повышение уровня взаимозаменяемости деталей и т.д.

**2. Зарубежный опыт регулирования труда в сфере материального производства на примере Японии**

В зарубежной литературе достаточно широко освещается опыт организации оплаты труда в Японии, приводятся десятки систем заработной платы, действующих на предприятиях этой страны.

Система оплаты труда основана на системах пожизненного найма, ротации, репутации и подготовки на рабочем месте. Именно они накладывают на формирование системы оплаты труда, свои неповторимые особенности, делают её мощным фактором экономического роста. Существует мнение, что система оплаты труда , в том числе за выслугу лет, является сугубо специфичной и применимой только с Японии, и что её нельзя использовать в других странах. Однако можно привести достаточно примеров «японизации» управления людскими ресурсами. Экономическая рациональность присущая японским моделям труда, обуславливает целесообразность использования их основных идей в обществах, основанных на иной культуре.

Суть концепции подготовленной профсоюзами в послевоенные годы такова: если работнику 17 лет и он получал в месяц 500 иен. С увеличением возраста до 30 лет его месячная зарплата в год увеличивалась ещё на 30 иен. Работники,чей возраст составлял от 30 до 40 лет, получали ежегодно дополнительно 20 иен. С 40 лет такие годовые увеличения зарплаты отменялись. Кроме того вводились пособия на семью: на первого иждивенца – 250 иен, а на второго 200 иен.

Свою систему оплаты труда разработали компании изготавливающие электротовары. Её особенность заключалась в распределении базовой и основной заработной платы в пропорции 80 +20 % , а увеличение и вознаграждения за квалификацию и результаты труда производилось только при условии обучения на рабочем месте.

Эти и другие концепции оплаты труда стали прообразом моделей стимулирования используемых на японских предприятиях сегодня. На формирование суммарного заработка могут влиять:

Возраст, стаж, образование

Должность, профессия, обязанности

Условия труда

Результаты работы

Пособия на семью, жильё, транспорт

Региональные пособия

Один раз в год (1 апреля)заработная плата работников всех предприятий Японии увеличивается. Это происходит традиционно по требованию профсоюзов.

Можно выделить особенности японских моделей оплаты труда:

Первая особенность – зависимость оплаты труда от стажа, возраста работника. Система оплаты за выслугу лет – это метод контроля, при котором оплата труда и продвижения по службе пропорциональны возрасту и числу лет непрерывного стажа. Ожидание продвижения по службе в будущем в зависимости от стажа способствует закреплению работника на предприятии и расширению использования рынка труда на предприятии. Однако, это не значит что, оплата начисляется только по выслуге лет. Оценка способностей к выполнению служебных обязанностей

осуществляется начальством:

- по сложности выполняемой работы, степени её выполнения;

- по скрытым способностям работника.

Вторая особенность японской системы оплаты труда её зависимость от жизненных пиков, которых в жизни человека насчитывается 5 – 6. Когда 22-х летний японец после окончания университета поступает на работу, его зарплата примерно 202 тыс. иен в месяц (2000 долл.). Это определённый законом минимум. В 28 – 29 японец, как правило,женится. Опять же в соответствии с законом и традициями достижение этого пика отмечается повышением заработка (на 5 – 7 %) и т.д.

Зависимость заработной платы от жизненных пиков наглядно свидетельствует о заботе предприятия о конкретном человеке. Работник чувствует и знает, что в сложных жизненных ситуациях он не одинок, ему материально поможет фирма.

Третья особенность – показатель фактического трудового вклада и реальных результатов работы. Механизм такой оплаты труда на разных предприятиях Японии неодинаков. Например, существует система градаций в группах работников (для белых и синих воротничков), т.е. работники при прочих равных условиях (стаж образование должность), находясь в одной и той же группе, в зависимости от фактических результатов работы относятся к разным градациям по оплате труда.

Конкретные механизмы обеспечения взаимосвязи размера оплаты труда и результатов работы сотрудника, т.е. формы и системы заработной платы, разрабатывают сами предприятия с учётом их особенностей и традиций.

Четвёртая особенность системы оплаты труда – зависимость окладов менеджеров от результатов работы предприятия. На всех предприятиях используется система «плавающих окладов».

Базовые ставки директора завода, начальников цехов, других менеджеров колеблются в зависимости от динамики себестоимости, объёма производства номенклатуры, и д.р. показателей за которые отвечает тот или иной руководитель.

Например, у начальника оклад 700 иен, если его цех снизил себестоимость на 10 %, его оклад увеличится на те же 10 %, это определяется положением об оплате труда конкретного предприятия.

Пятая особенность – это одна из самых низких в мире дифференциаций по оплате труда 1:4. Это означает, работник самой низкой квалификации получает всего в 4 раза меньше, чем работник самой высокой квалификации.

В Японии, например, работник самой низкой квалификации (врач, слесарь, продавец) получают в 4 – 5 раз меньше чем президент их компании. Если сравнить показатели с США (1:15), то мы увидим существенное различие дифференциации оплаты труда.

В заключение хочу сказать, что система оплаты труда Японии заслуживает уважения, но внедрение её целиком в нашу экономику невозможно так, как наша экономика существенно отличается от развитой экономики Японии. Конечно, многие аспекты, всё же с успехом используются и на наших, Казахстанских, предприятиях.

**Практическое задание**

**Задача 1**

1. Имеются данные о продаже товара на рынке.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Товар | Продано товара | Цена за 1 кг. тг. |
| Июнь | Июль | Июнь | Июль |
| ЯблокиМорковь | 9060 | 10040 | 9,518,0 | 12,015,0 |

Определить:

Индивидуальный индекс цен и объёма

Общий индекс товарооборота

Общий индекс физического объёма товара

Общий индекс цен.

Решение.

Индивидуальные индексы цен и объёма: для яблок:

12\9,5 = 1,26 (126%)

для моркови:

15\18 = 0,83 (83%)

для яблок по объёму:

100\90 = 1,1 (110%)

для моркови по объёму:

40\60 = 0,66 (66%)

Общий индекс цен товарооборота:

(12\*100)+(15\*40)\(9,5\*90)+(18\*60) =(1200+600)\(855+1080) =

= 1800\1935 = 0,93%

Общий индекс физ. объёма товарооборота:

(100\*9,5)+(40\*18)\(90\*9,5)+(60\*18)=(950+720)\(855+1080)=

= 1670\1935 = 0,86 (86%)

Общий индекс цен:

12\*100+15\*40\9,5\*100+18\*40=1200+600\950+720=1800\1670=

= 1,08 (108%)

Выводы: в отчётном (базовом) периоде цены на яблоки поднялись на 24%, но в тоже время цены на морковь упали на 17%. Изменения в объёме - яблоки повысилась на 10%, морковь понизилась на 34%. В общем товарообороте, по отношению к объёму, цены снизились на 7%. Физический объём снизился на 14%. А общий индекс цен вырос на 8%.

**Задача 2**

Имеются следующие данные:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатель | Базисный год | Отчётный год |
| план | факт |
| себест. ед. прод. усл. ден. ед. | 25 | 27 | 28 |
| объём вып. прод. шт. | 800 | 850 | 880 |

Определить:

Индекс изменения себестоимости по плану,

Индекс выполнения плана по себестоимости,

Индекс динамики себестоимости продукции,

Решение:

Индекс изменения себестоимости по плану.

27\25=1,08 или 108%

Индекс выполнения плана по себестоимости.

28\27=1,04 или 104%

Индекс динамики себестоимости продукции.

28\25=110% или 110%

Вывод: изменение плановой себестоимости по отношению к базисному периоду составил 8%, перевыполнение плана в отчетном периоде составило 4% а динамика себестоимости продукции к отчётному периоду 10%.

**Задача 3**

Данные выполнения плана по труду за январь.

|  |  |
| --- | --- |
| Численность ППП, чел. | ФЗП, тыс. у.ден.ед |
| План | Отчёт | План | Отчёт |
| 1000 | 1100 | 22000 | 26500 |

Определить 1. Выполнение плана по средней заработной плате.

2. Абсолютное изменение ФЗП в общем, в том числе за счёт перевыполнения (невыполнения) плана: а) по численности

б) по средн. зар. пл.

Решение.

1. Средняя заработная плата:

по плану – 22000000\1000 = 22000

по факту – 26500000\1100 = 24090

2. Абсолютное изменение фонда заработной платы:

26500 – 22000 = 4500 тыс. тг.

3. В том числе по численности рабочих:

(1100- 1000)\*22000 = 2200000 тг.

4. По средней заработной плате:

24090 – 22000 = 2090\*1000=2090000

Вывод: по результатам могу отметить, что абсолютное изменение ФЗП составило – +4500000 к плану, если учесть численность рабочих, то перерасход составил +2200000 тг, по средней заработной плате – +2090000 тг.

**Список используемой литературы**

1. Организация производства и управление предприятием: Учебник\ Туровец О.Г., Булгаков М.И. и др.; Под ред. О.Г. Туровца. – М.: ИНФРА – М., 2003.

2. Организация и нормирование труда. Учебное пособие. – М.: Финстатин форм, 2000.

3. Фильев В.И. Организация, нормирование и оплата труда: Опыт зарубежных стран: Великобритании, Германии, Италии, США, Франции, Японии и др. - М.: 1997.

4. А. В. Антонец Организация, планирование и управление деятельностью промышленного предприятия. г. Киев

5. Пономарёва О.Г. «Организация производства на предприя- тии» курс лекции. Рудный РИИ. 2009г.

6. Использованы материалы Интернет.