МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ УКРАИНЫ

НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

«ХАРЬКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ»

Факультет информатики и управления

Кафедра экономической кибернетики и маркетингового менеджмента

**КУРСОВАЯ РАБОТА**

**по экономике предприятия**

**Кадры предприятия и их структура. Управление персоналом в условиях рыночных отношений.**

ВЫПОЛНИЛА: студент гр.

РУКОВОДИТЕЛЬ: старший преподаватель

кафедры ЭКММ

Сухорукова Н.В.

Харьков 2008

**Реферат**

Курсовая работа: 50с., 17 табл., 8 источников информации.

В данной курсовой работе проводится расчет себестоимости условного изделия и формирование его отпускной цены. Для расчета предложено использовать нормативный метод учета затрат на производство и калькулирования себестоимости продукции, который применяется на предприятиях обрабатывающих отраслей промышленности с массовым и крупносерийным характером производства, где вырабатывается разнообразная и сложная продукция, состоящая из большого количества деталей и узлов (например, на предприятиях машиностроения, швейной, обувной, трикотажной, мебельной промышленности и др.).

**СОДЕРЖАНИЕ:**

[ВСТУПЛЕНИЕ 4](#_Toc199551156)

[I. Теоретическая часть. 5](#_Toc199551157)

[1. Место и роль трудовых ресурсов в системе ресурсного обеспечения предприятия 5](#_Toc199551158)

[2. Состав и структура кадров предприятия 8](#_Toc199551159)

[3.Специфика управления персоналом в условиях рыночных отношений. 14](#_Toc199551160)

[II. ПРАКТИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ. 22](#_Toc199551161)

1.[Расчет себестоимости изделия 23](#_Toc199551162)

[2. Выбор и обоснование режима работы цеха (участка) по производству контактора (изделия) 25](#_Toc199551163)

[3. Расчет величины станочного парка 27](#_Toc199551164)

[4. Расчет потребности в энергоресурсах и вычисление их стоимости. 28](#_Toc199551165)

[5. Определение затрат на материальные ресурсы 31](#_Toc199551166)

[6. Расчет затрат на оплату труда 34](#_Toc199551167)

[7 Определение стоимости оборудования 40](#_Toc199551168)

[8 Расчет амортизационных отчислений 41](#_Toc199551169)

[9 Расчет общепроизводственных расходов 41](#_Toc199551170)

[10. Планирование экономической эффективности производства. 43](#_Toc199551171)

[ЗАКЛЮЧЕНИЕ 48](#_Toc199551172)

[СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ: 50](#_Toc199551173)

**ВСТУПЛЕНИЕ**

Цель данной курсовой работы: провести расчет себестоимости условного изделия и сформировать его отпускную цену.

Себестоимость характеризует степень использования всех ресурсов предприятия, а значит и уровень техники, технологии и организации производства.

Для определения себестоимости большое значение имеет состав затрат, которые в нее включаются.

Таким образом, себестоимость является показателем эффективности производства.

Себестоимость напрямую связана с рыночной ценой продукции, работ, с тарифами на услуги. В тоже время себестоимость является определенным ограничителем для производства, так как производитель не будет выпускать продукцию, себестоимость которой выше, чем рыночная цена.

Итак, себестоимость – это важнейший качественный показатель, отражающий результаты хозяйственной деятельности предприятия, в тоже время это инструмент оценки технико–экономического уровня производства, качества управления, эффективности труда.

Она оказывает влияние на прибыль, рентабельность, на пропорции формирования государственного бюджета.

Для расчета себестоимости в курсовой работе используется нормативный метод учета затрат на производство и калькулирования себестоимости продукции.

# I. Теоретическая часть.

Кадры предприятия и их структура. Управление персоналом в условиях рыночных отношений.

1. Место и роль трудовых ресурсов в системе ресурсного обеспечения предприятия

Рабочая сила представляет собой совокупность физических и умственных способностей человека, его способность к труду. В условиях рыночных отношений "способность к труду" делает рабочую силу товаром. Отличие этого особенного товара от других товаров заключается в следующем:

1. труд способен создавать стоимость большую, чем он стоит;
2. без привлечения трудовых ресурсов невозможно осуществлять любое производство;
3. от эффективности использования трудовых ресурсов во многом зависит степень (эффективность) использования всех прочих ресурсов, результаты хозяйствования в целом;
4. условия оплаты и применения трудовых ресурсов оказывают прямое влияние на эффективность их использования (наемный работник может отказаться от условий, на которых его собираются использовать; может уволиться по собственному желанию; бастовать);
5. на процесс использования трудовых ресурсов существенное воздействие оказывают социальные факторы (уровень оплаты труда является объектом длительных переговоров; представления о социально-приемлемом уровне заработной платы могут быстро меняться; работник может решить, что те или иные типы профессий являются социально-непрестижными и т.д.).

Формы движения и стоимость трудовых ресурсов (купля, продажа, обмен рабочей силы) регулируются с помощью рынка труда. Рынок труда включает в себя следующие элементы:

* биржи труда (службы занятости);
* центры подготовки кадров;
* фонд занятости;
* пенсионный фонд;
* фонд содействия предпринимательству;
* благотворительные фонды и организации;
* рынок жилья.

Цена рабочей силы определяется на рынке труда в зависимости от ее качества и баланса спроса и предложения. Рынок труда является основным регулятором оплаты труда и занятости. На рынке труда возникает конкуренция между работниками за рабочие места с высокой оплатой, дополнительными социальными гарантиями, престижными и привлекательными, открывающими перспективу по службе; между работодателями за наиболее квалифицированную рабочую силу.

Однако труд имеет не только экономическую, но и социальную ценность, так как является источником дохода, определяет социальный статус человека в обществе. Поэтому одной из важнейших целей государства является обеспечение возможно более полной занятости населения и наиболее благоприятных условий труда.

Задачи государственной политики в сфере занятости состоят в снижении безработицы, увеличении занятости населения и развитии рынка труда. Основными направлениями государственной политики в этой сфере являются:

1. содействие повышению уровня квалификации рабочей силы, ее своевременной подготовке и переподготовке;
2. стимулирование занятости молодежи и молодых специалистов;
3. развитие системы социальной защиты, компенсация незанятости;
4. содействие структурной перестройке экономики (создание современных и перспективных рабочих мест);
5. бюджетное финансирование общественных работ;
6. содействие созданию сезонных и временных рабочих мест;
7. обеспечение возможности свободной миграции рабочей силы;
8. содействие экономическому росту, повышению деловой активности;
9. законодательное обеспечение занятости .

2. Состав и структура кадров предприятия

Основной характеристикой трудовых ресурсов, которые используются на предприятии, являются кадры.

Кадры предприятия представляют собой совокупность работников различных профессионально-квалификационных групп, занятых на предприятии и входящих в его списочный состав. В списочный состав включаются все работники, принятые на работу, связанную как с основной, так и неосновной деятельностью.

Следует различать понятия «кадры», «персонал» и «трудовые ресурсы предприятия».

Понятие «трудовые ресурсы предприятия» характеризует его потенциальную рабочую силу, «персонал» — весь личный состав работающих по найму постоянных и временных, квалифицированных и неквалифицированных работников. Под кадрами предприятия понимается основной (штатный, постоянный), как правило, квалифицированный состав работников предприятия.

Состав и количественные соотношения отдельных категории и групп работников предприятия характеризуют структуру кадров. Численность работников является важнейшим количественным показателем, характеризующим состояние и движение трудовых ресурсов предприятия. Численность измеряется такими показателями, как списочная, явочная и среднесписочная численность работников.

Списочная численность работников предприятия — это показатель численности работников списочного состава на определенное число или дату.Этот показатель учитывает численность всех работников предприятия, принятых на постоянную, сезонную и временную работу в соответствии с заключенными трудовыми договорами (контрактами).

Явочный состав характеризует число работников списочного состава, явившихся на работу в данный день, включая находящихся в командировках. Это необходимая численность рабочих для выполнения производственного сменного задания по выпуску продукции.

Среднесписочная численность — численность работников в среднем за определенный период (месяц, квартал, с начала года, за год). Среднесписочная численность работников за месяц определяется путем суммирования численности работников списочного состава за каждый календарный день месяца, включая праздничные и выходные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Состояние кадров и персонала предприятия не является постоянной величиной, меняется в соответствии с изменениями условий хозяйствования. Изменение состава и структуры трудовых ресурсов предприятия характеризуется показателями движения трудовых ресурсов: коэффициента оборота по выбытию; коэффициента оборота по приему; коэффициента стабильности; коэффициента текучести кадров.

Кадры предприятия, непосредственно связанные с процессом производства, т.е. занятые основной производственной деятельностью, представляют промышленно-производственный персонал (ППП), к которому относятся все занятые в производственной деятельности и обслуживании производства работники основных и вспомогательных цехов, аппарата заводоуправления, лабораторий, научно-исследовательских и опытно-конструкторских отделов, вычислительных центров. Кроме того, предприятие может иметь персонал непромышленных подразделений — работники, занятые в жилищном, коммунальном и подсобном хозяйствах, здравпунктах, профилакториях, учебных заведениях.

Работники ППП подразделяются на две основные группы — рабочие и служащие.

Промышленно - производственный персонал подразделяется по месту в производственном процессе наследующие категории:

* Рабочие. Они делятся на основных и вспомогательных. Основные рабочие осуществляют производство профилирующей продукции предприятия. Вспомогательные - обслуживают производство.
* Инженерно - технические работники (ИТР). К этой категории относятся специалисты, осуществляющие подготовку и управление производственным процессом.
* Административно - управленческий персонал (АУП). Названная категория специалистов осуществляет управление предприятием. Они обеспечивают сбор и обработку всей управленческой информации, подготавливают, принимают и реализуют управленческие решения.
* Младший обслуживающий персонал. Данную категорию составляют специалисты не принимающие непосредственное участие в производственном процессе, но обслуживающие его. Это уборщики, кладовщики, гардеробщики и так далее;
* Охрана. Данная категория специалистов обеспечивает безопасность предприятия, сохраняя его материальные ценности от хищений и стихийных бедствий, обеспечивая неприкосновенность информации, составляющей коммерческую тайну предприятия.

В зависимости от характера трудовой деятельности кадры предприятия подразделяются по профессиям, специальностям и уровням квалификации.

Профессия подразумевает особый вид трудовой деятельности, требующий определенных теоретических знаний и практических навыков. Примерами профессий и специальностей могут быть: для рабочих - токарь (профессия) делится но специальности: токарь - карусельщик, токарь - расточник и другие; для АУП - экономист (профессия) делится на специальности: плановик, финансист, маркетолог и так далее.

Специальность — это вид деятельности в пределах профессии, который имеет специфические особенности и требует от работников дополнительных специальных знаний и навыков.

Работники каждой профессии и специальности различаются по уровню квалификации. Квалификация характеризует степень овладения работником тон или иной профессией, специальностью и отражается в квалификационных (тарифных) разрядах и категориях. Тарифные разряды и категории — это одновременно и показатели, характеризующие степень сложности работ.

По уровню квалификации специалистов каждой категории можно разделить на четыре группы. Так для рабочих эти группы будут, по мере возрастания квалификации, называться:

* неквалифицированные рабочие, не имеющие специальной подготовки;
* малоквалифицированные, то есть рабочие прошедшие подготовку в течение короткого времени;
* квалифицированные рабочие прошли подготовку, как правило, с отрывом от производства, в течение двух - трех лет;
* высококвалифицированные, то есть прошедшие длительную подготовку и имеющие большой опыт работы.

Показателем квалификации специалиста является разряд. Тарифный разряд в наиболее распространенной в России единой тарифной системе (ЕТС) изменяется от 1 (низшая квалификация) до 18 (высшая квалификация). В этой системе все работники не зависимо от категории имеют единую систему оценки квалификации.

В этой системе рекомендуется присваивать:

* от 1 до 2 разрядов - неквалифицированным и малоквалифицированным рабочим, МОП, служащим;
* от 2 до 8 - квалифицированным и высококвалифицированным рабочим и служащим;
* от 9 до 12 - высококвалифицированным служащим и отдельным рабочим, ИТР и АУП не имеющим специального образования и молодым специалистам, закончившим вузы, но не имеющими практического опыта работы;
* от 13 до 15 - высококвалифицированным специалистам и специалистам высшей квалификации;
* от 16 до 18 - руководителям предприятий.

Профессиональный и квалификационный состав предприятия зависит от особенностей и сложности производственного процесса. Основными факторами, определяющими его являются:

* уровень механизации и автоматизации производства;
* тип производства (массовый, серийный и единичный);
* размеры предприятия;
* организационно - правовая форма предприятия;
* сложность и наукоемкость продукции;
* отрасль и другие.

 Другими качественными характеристиками трудовых ресурсов являются:

* образование;
* возраст;
* квалификация;
* профессиональная компетентность;
* интеллектуальный потенциал.

В современных условиях к труду работников предъявляются также более широкие требования, среди которых особое значение приобретают:

* изобретательность, рационализация, новаторство;
* разносторонность;
* быстрое овладение новыми знаниями и постоянное саморазвитие;
* чувство долга и ответственности;
* желание трудиться стремление к получению морального удовлетворения от работы;
* высокая самодисциплина;
* стремление к профессиональному росту;
* умение работать в коллективе и др.

 Повышение качественного уровня трудовых ресурсов осуществляется путем разработки и реализации взвешенной кадровой политики.

Подготовка кадров способствует повышению качества рабочей силы и осуществляется на основе профессиональной ориентации и профотбора, первичного обучения; повышения квалификации; переподготовки.

## 3.Специфика управления персоналом в условиях рыночных отношений.

В настоящее время сложилось устойчивое мнение, что эффективность (производительность) предприятия зависит от трех важнейших условий:

* благоприятной деловой окружающей среды;
* правильной стратегии предприятия;
* качества человеческих (особенно управленческих) ресурсов.

Остальные классические факторы производства - капитал, технологии и др. - результат вышеназванных условий. Первые два условия - так же результаты третьего (качества менеджеров и всегочеловеческого потенциала организации). Многочисленные исследования в разных странах свидетельствуют, что компании, эффективно управляющие человеческими ресурсами, достигают более высокого уровня прибыльности и финансового роста, чем их конкуренты.

Происходящий сдвиг от “кадровой политики” к управлению человеческими ресурсами вызван многими причинами, лежащими в основе структурных перестроек и возрастания роли человека на всех уровнях организации, принятии решения в связи с децентрализацией и приватизационными процессами. В процессе перехода к рыночной экономике руководители должны не только распознавать возможные выгоды и риск, связанный с рынком, не только развивать на базе имеющихся ресурсов соответствующие стратегии, но и управлять процессом развития сознания и основанным на нем организационным процессом. Успех рыночных реформ зависит от того, насколько руководители и менеджеры предприятий в состоянии справиться с этой трудной задачей.

Задачи менеджера в условиях рыночной экономики отличаются большим разнообразием. Наряду с профессиональной компетенцией большое значение приобретает методическая подготовленность, как способность к восприятию и интерпретации информации, структурированию проблем, системному мышлению. Менеджер в условиях рынка при управлении персоналом должен основное внимание уделять организационным и социальным взаимосвязям.

Особое значение имеет социальная компетентность менеджера, способность к обобщению, сотрудничеству, разрешению конфликтов, иначе, способность к руководству. Кроме этих способностей руководство персоналом невозможно без умения вести переговоры, достигать поставленных целей, способности к адаптации, обучению, проявление личной инициативы, готовности принимать решения, быть контактным. В условиях рыночных отношений необходимо по-новому организовывать и координировать работу, сокращать излишнее потребление ресурсов. На смену практике “план любой ценой” должна придти индивидуальная активность, направленная на качественное улучшение продукции и производственного процесса. В условиях, когда многие исполнители теряют уверенность в себе, для них необходимо руководство со стороны уверенных в себе и в “правоте своего дела” менеджеров. Несмотря на неопределенность положения, необходимо не допускать распространения настроений неуверенности и использовать атмосферу “рывка вперед”.

Менеджер должен уметь справляться с конфликтами, порожденными неуверенностью, разницей в трудовой нагрузке сотрудников, уметь объединять отдельных сотрудников в группы. Требуется в значительной степени больше, чем раньше привлекать персонал к сотрудничеству.

Например, создаются группы сотрудников по производственным темам и проектам на ограниченный срок для выполнения конкретных, обычно, инновационных задач, и действующих в значительной мере на принципах внутреннего самоуправления. Использование таких групп имеет важное значение именно в переходный период, поскольку оно:

- приводит сотрудников к выполнению заданий под их собственную ответственность и приучает их оказывать влияние на принятие решений,

- поднимает уровень квалификации и выявляет потенциал сотрудников как руководителей;

- в условиях недостатка соответствующих руководящих сотрудников фирмы или предприятия члены группы могут сыграть замещающую роль.

Планирование потребности в персонале включает:

- оценку наличного потенциала трудовых ресурсов;

- оценку будущих потребностей;

- разработку программ по развитию персонала.

Конкретное определение потребности в персонале представляет собой расчет необходимого числа работников по их количеству, квалификации, времени, занятости и расстановке в соответствии с текущими и перспективными задачами развития предприятия. Расчет производится на основе сравнения расчетной потребности в рабочей силе и фактического состояния обеспеченности на определенную дату и представляет собой информационную основу для принятия управленческих решений в области привлечения персонала, его подготовки и переподготовки.

В условиях рыночной экономики на смену административным методам управления персоналом все активнее приходят формы работы с кадрами, основанные прежде всего на заинтересованности в количестве и качестве труда, росте квалификации и профессионализма, конечных результатов работы. Усиливается роль и значение потребностей, интересов, мотивов и стимулов.

Подробное исследование проблемы формирования и развития мотивационного механизма эффективного труда, роли зарплаты в условиях рыночных отношений проведено в ряде фундаментальных работ. Отмечено, что традиционно действующая, основанная на гарантированных тарифных ставках и должностных окладах, система оплаты труда не заинтересовывает работника трудиться более производительно и качественно, максимально реализовывать свой физический и интеллектуальный потенциал. Поэтому одной из главных задач в управлении персоналом становится возрождение экономической функции заработной платы.

В качестве перспективных форм оплаты труда применяются различные виды бестарифных систем, в том числе с использованием шкалы социальной справедливости, шкалы оценки квалификации, коэффициентов трудового участия, или трудового вклада, “плавающих” окладов и т.п. Однако, несмотря на разные точки зрения и подходы как отечественные, так и зарубежные ученые подтверждают необходимость взаимосвязи вознаграждений за работу и результативности производства.

Характерной особенностью управления персоналом в современных рыночных условиях является вынужденное или плановое высвобождение (сокращение) персонала, вызванное чаще всего продолжающимся сокращением объема промышленного производства в основных отраслях народного хозяйства. С экономической токи зрения высвобождение персонала означает устранение излишней численности персонала и его качественного несоответствия предъявляемым требованиям с целью воссоздания нарушившегося равновесия между количественными и качественными характеристиками рабочих мест и количественными и качественными характеристиками персонала. Это означает преодоление ситуации, при которой расходы на соответствующих работников непропорциональны их трудовому вкладу. Поэтому сокращение персонала и изменение его качественного состава является экономической необходимостью.

На промышленных предприятиях возможны различные подходы к управлению персоналом. В современной производственной практике можно наблюдать основные черты тейлоровской стратегии управления на производствах с технологически расчлененными, мало меняющимися работами, например, монтажные работы, обслуживание прессов, швейные работы, ввод данных в компьютеры и т.д. Предпочтение в этих случаях отдается работоспособным, исполнительным работникам с относительно невысокой квалификацией. Нанимаемые работники при соответствующем инструктаже в короткий срок надежно осваивают свои обязанности. За надлежащим выполнением задания и норм следит мастер. Главным инструментом мотивации является вознаграждение в зависимости от объема выполняемой работы в сочетании с заданной нормой производительности. В условиях все более и более усложняющихся производственных и экономических отношений и, обусловленного этим повышения функциональных требований к персоналу, такой подход часто не обеспечивает достижения поставленных целей.

В настоящее время, особенно за рубежом, находит все более широкое применение интегрированная стратегия управления персоналом.

Концепция этой стратегии предполагает, что работающий человек мыслит самостоятельно и заинтересованно относится к труду. Поэтому человека на производстве воспринимают как главный ресурс, как ценность, стимулируют его развитие и используют в соответствии с его конкретными возможностями. Здесь привлекают высококвалифицированных сотрудников с желанием трудиться. Работникам назначаются задания, которые позволили бы им полностью реализовать и повысить имеющуюся у них квалификацию.

Функция оплаты труда становится не только инструментом достижения наибольшей производительности, сколько эквивалентом производительности, достигаемой на основе высокой квалификации, сознательного отношения к труду и соответствия профессиональным нормам.

В настоящее время в научной литературе раскрываются и применяются на практике три группы методов управления: административные (организационные или организационно-распорядительные); экономические и социально-психологические. Эти группы методов управления чаще всего рассматриваются как дополняющие друг друга.

Исходя из рассмотренных степеней свободы объекта методы управления целесообразно подразделять на три группы: принуждения, побуждения, убеждения.

Методы принуждения — субстанция управления. Низкое качество субстанции — законодательных и нормативных актов — приведет к низкому качеству последующих компонентов системы управления. Если идеология, политика, право не будут иметь комплексного обоснования, то экономика и психология ничего не сделают в области развития любых систем. Субстанция управления должна быть высшего качества.

Методы побуждения нацелены на экономию ресурсов, повышение качества и конкурентоспособности товаров и услуг, инфраструктуры, качества жизни населения в соответствии с идеологией и политикой развития данной системы. Субстанцией методов побуждения являются оптимизация управленческого решения и мотивация персонала на его реализацию. Это очень сложная работа, качество которой определяет эффективность систем. В условиях рыночных отношений конкуренция заставляет инвесторов и государство оптимизировать решения и мотивы в целях повышения качества жизни населения. Поэтому, на наш взгляд, роль методов побуждения в управлении эффективностью объектов оценивается примерно в 40% совокупности факторов эффективности.

Методы убеждения в управлении основаны на исследовании психологического портрета личности, мотивации ее потребностей, составляющих физиологические, духовные и социальные нужды. Структура и объем потребностей определяются характером, образованием, социальным положением и ценностями личности. Чтобы успешно управлять людьми, необходимо хорошо их знать. Методы убеждения применяются к объектам управления с высокой степенью свободы, что делает задачу еще более трудной. Легче приказывать или экономически стимулировать, чем убеждать. Чтобы умело убеждать сотрудника в необходимости качественно, в срок и с наименьшими затратами выполнить задание, субъекту управления следует знать психологические установки личности как объекта управления.

Тем не менее, факторов и условий, определяющих качество и результативность управленческих решений, значительно больше, чем факторов психологического портрета личности, которыми следует руководствоваться (учитывать) при принятии и реализации решений. Поэтому «весомость» методов побуждения примерно в два раза больше «весомости» методов убеждения

Краткие выводы

1. Принципы управления персоналом как исходное положение теории должны отвечать требованиям системности, комплексности и других научных подходов к управлению. Имеющиеся в учебной и методической литературе принципы управления персоналом слишком упрощенны (со времен А. Файоля).

2. В условиях становления рыночных отношений усиливается роль психологических методов управления персоналом. Поэтому следует приступить к изучению параметров психологического портрета личности и принятию решений с учетом этих параметров.

3. Принятые в настоящее время альтернативные методы управления персоналом — административные, экономические и социально-психологические — следует заменить методами принуждения, побуждения и убеждения, которые построены на степени свободы личности, соотношение которых определяется условиями, например, 4:4:2.

4. Требования к совершенствованию организации труда должны формироваться на основе новых принципов управления персоналом.

# II. ПРАКТИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ.

Содержанием практической части работы является расчет себестоимости условного изделия и формирование его отпускной цены. Для расчёта используется нормативный метод учета затрат на производство и калькулирования себестоимости продукции. Он применяется на предприятиях обрабатывающих отраслей промышленности с массовым и крупносерийным характером производства, где вырабатывается разнообразная и сложная продукция, состоящая из большого количества деталей и узлов (например, на предприятиях машиностроения, швейной, обувной, трикотажной, мебельной промышленности и др.).

Целью практической части курсовой работы является калькулирование себестоимости изделия, производимого в механосборочном цехе и определение отпускной цены изделия на основании его себестоимости.

Таблица 1 - Исходные данные:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование показателя | Единица измерений | Вариант |
| 4 |
|   | Трудоемкость изготовляемого изделия | нормо-час |   |
|   | а) | станочные: |   |   |
|   |   | токарные |   | 18 |
|   |   | фрезерные |   | 20 |
|   |   | сверлильные |   | 25 |
|   |   | пр. станочные |   | 10 |
|   | б) | слесарно-сборочные |   | 70 |
|   | в) | вредные и горячие |   | 40 |
|   | г) | прочие работы |   | 60 |
|   | Средний разряд |   |   |
|   | а) |  станочных работ |   | 2,0 |
|   | б) | холодных работ |   | 3,1 |
|   | в) | вредных работ |   | 3,0 |
|   | Материалы и покупные изделия |   |   |
|   | а) | материалы | кг |   |
|   |   | прокат черных металлов |   | 16 |
|   |   | электротехническая сталь |   | 17 |
|   |   | цветные металлы |   | 24 |
|   |   | проводниковые материалы |   | 7 |
|   |   | прочие материалы |   | 17 |
|   | б) | полуфабрикаты собственного производства | грн. | 20 |
|   | в) | покупные изделия и полуфабрикаты | грн. | 40 |
|   | Потребляемая мощность | кВт/ч |   |
|   | а) | токарными станками |   | 0,4 |
|   | б) | фрезерными |   | 0,7 |
|   | в) | сверлильными |   | 0,7 |
|   | г) | др. станками (среднее) |   | 0,5 |
|   | д) | слесарно-сборочным оборудованием |   | 0,4 |
|   | Годовой объем выпуска продукции | шт. | 2980 |

## Расчет себестоимости изделия

Расчет себестоимости изделия проводят в соответствии с приведенной ниже таблицей 1.1. Чтобы заполнить эту таблицу, а затем и провести расчет отпускной цены изделия в соответствии с таблицей 1.2 , необходимо проделать расчеты, описанные в разделах 2–10.

Таблица 1.1 - Калькуляция себестоимости изделия.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Наименование статей затрат | Величина затрат | Примечания |
|  | на годовой выпуск | на единицу продукции |
| 1 | Материальные затраты | 6290780,00 | 2111,00 | (раздел 5) |
| 2 | Энергетические затраты | 121454,20 | 40,76 | (раздел 4) |
| 3 | З/п основных производственных рабочих | 6833073,46 | 2292,98 | ГФОТ (табл. 6.4) |
| 4 | Отчисления на соц. нужды | 2562402,55 | 859,87 | 37,5% от ГФОТ (табл. 6.4) |
| 5 | Расходы на содержание и эксплуатацию оборудования | 4948584,09 | 1660,60 | Итог табл. 9.1 |
| 6 | Общепроизводственные расходы | 3411621,31 | 1144,84 | Итог табл. 9.2 |
| 7 | Прочие неучтенные расходы | 88778,41 | 29,79 | 0,5% от суммы пунктов 3,4,5,6.  |
| 8 | Итого производственная себестоимость | 24256694,02 | 8139,83 | Сумма 1-7 пунктов таблицы. |

Для определения отпускной цены необходимо заполнить табл. 1.2.

Таблица 1.2 - Определение отпускной цены изделия

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование статей | Величина | Примечания |
| на годовой выпуск  | на единицу продукции |
| 1 | Производственная себестоимость | 24256694,02 | 8139,83 | Таблица 1.1 |
| 2 | Общезаводские расходы | 13666147,00 | 4585,96 | 100-300%(200%) от основной з/п основных производственных рабочих |
| 3 | Итого: заводская себестоимость | 37922841,00 | 12725,79 | Сумма пунктов 1 и 2 текущей таблицы |
| 4 | Прибыль  | 9480710,20 | 3181,45 | 20-30% (25%) от общезаводской себестоимости (п.3) |
| 5 | Расчетная цена производителя | 47403551,00 | 15907,23 | Сумма пунктов 3 и 4 текущей таблицы |
| 6 | НДС | 9480710,20 | 3181,45 | 20% от расчетной цены производителя |
| 7 | Итого: отпускная цена завода  | 56884261,00 | 19088,68 | Сумма пунктов 5 и 6. |

Заполнить таблицы 1.1 и 1.2 позволили расчеты, описанные в следующих разделах.

# 2. Выбор и обоснование режима работы цеха (участка) по производству контактора (изделия)

Режим работы должен обеспечивать наиболее полное использование оборудования цеха (участка) и в тоже время рациональное использование трудовых ресурсов.

Рекомендуется режим работы:

2 смены, 5 рабочих дней в неделю, 8-ми часовой рабочий день.

Продолжительность рабочего времени на 2008 год:

252 - рабочих дня;

10 – праздничных дней;

104 – выходных дней;

Номинальный фонд времени рассчитывается по следующей формуле

, 2.1

где Fкал – количество календарных дней;

Fпр – количество праздничных дней;

Fвых – количество выходных дней на год;

n – количество смен;

T – продолжительность рабочего дня.

 (часа)

Действительный фонд рабочего времени рассчитывается по формуле:

Fдейств =Fном - Fрем , 2.2

где Fрем – время, необходимое на ремонт, которое рассчитывается так:

а) Fрем = 0,03•Fном =0,03\*4032=120,96

или б) Fрем = 4•0,5дн +1•3дн = 5 дней, т.е. работа останавливается 4 раза в год на полдня для текущего ремонта и 1 раз в год на 3 дня для капитального ремонта.

То есть время на ремонт равно:

(часов)

Рассчитаем действительный фонд рабочего времени:

(часов)

Полученные данные сведем в таблицу.

Таблица 2.1.Расчет действительного фонда рабочего времени.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование | Дни | Часы |
| Fкал  | 366 | 5856 |
| Fпр | 10 | 160 |
| Fвых | 104 | 1664 |
| Fрем | 5 | 80 |
| Fном | 252 | 4032 |
| Fдейств | 247 | 3952 |

# 3. Расчет величины станочного парка

Количество станков каждого типа может быть рассчитано по формуле:

, 3.1

где Сpi – расчетное кол-во станков;

Аi – годовой выпуск;

Ti – трудоемкость обработки изделия на каждом виде станков и оборудования;

Fд – действительный фонд времени работы оборудования;

Кв – коэффициент выполнения норм, Кb=0,85.

Вычислим расчетное количество оборудования каждого типа:

* Токарные станки: 
* Фрезерные станки: 
* Сверлильные станки: 
* Прочие станки: 
* Слесарно-сборочное оборудование: 

Устанавливается или эксплуатируется для выполнения данной производственной программы принятое число станков, которое вычисляется по формуле:

 , 3.2

где Кз – коэффициент загрузки (Кз = 0,85).

* Токарные станки: 
* Фрезерные станки: 
* Сверлильные станки: 
* Прочие станки: 
* Слесарно-сборочное оборудование: 

Полученные данные сведем в таблицу.

Таблица 3.1 - Расчет величины станочного парка

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  Виды оборудования | Расчетное кол-во оборудования | Кол-во единиц оборудования для выполнения производственной программы |
| Токарные станки | 16 | 19 |
| Фрезерные станки | 18 | 22 |
| Сверлильные станки | 23 | 28 |
| Прочие станки | 9 | 11 |
| Слесарно-сборочное оборудование | 63 | 75 |

# 4. Расчет потребности в энергоресурсах и вычисление их стоимости.

, 4.1

где  - все потребляемые мощности по каждому виду оборудования;

Qтехнол – энергия необходимая для технологических целей (подача тепла, освещение и т.д.), ее величина составляет 20-30% от потребляемой энергии;

Qпотерь – коэффициент потерь (=5% от общего количества энергии).

, 4.2

где - количество станков;

- потребляемая каждым станком электроэнергия;

Fд – действительный фонд рабочего времени по каждому станку.

Рассчитаем потребляемые мощности по каждому виду оборудования:

* Токарные станки: 
* Фрезерные станки: 
* Сверлильные станки: 
* Прочие станочные: 
* Слесарно-сборочное оборудование: 

 4.3

Рассчитаем потребляемые мощности по каждому виду оборудования на единицу продукции:

* Токарные станки: 
* Фрезерные станки: 
* Сверлильные станки: 
* Прочие станочные: 
* Слесарно-сборочное оборудование: 

Стоимость потребляемой энергии по каждому виду станков:

 4.4

 4.5

где t – тариф, т.е. стоимость 1 кВт/ч в промышленности

тариф - 0,3935грн за 1 кВт/ч.

Результаты расчетов представить в виде таблицы.

Общая стоимость электроэнергии:

 4.6

и стоимость электроэнергии на единицу продукции:

 4.7

Полученные данные сведем в таблицу.

Рассчитаем общую потребность в мощностях, используя формулу 4.1:

(кВт)

Стоимость данных мощностей равна:

(грн)

Таблица 4.1 - Количество и стоимость потребляемой энергии

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  Вид оборудования | Мощность | К-во единиц | Потребляемая энергия |
| Всего оборудования | на ед. продукции |
|  кВт | грн |  кВт | грн |
| Токарные станки | 0,4 | 19 | 30035,20 | 11818,85 | 10,08 | 3,97 |
| Фрезерные станки | 0,7 | 22 | 60860,80 | 23948,72 | 20,42 | 8,04 |
| Сверлильные станки | 0,7 | 28 | 77459,20 | 30480,20 | 25,99 | 10,23 |
| Другие станки | 0,5 | 11 | 21736,00 | 8553,11 | 7,29 | 2,87 |
| Слесарно-сборочное оборудование | 0,4 | 75 | 118560,00 | 46653,36 | 39,79 | 15,66 |
| Всего на оборудование | 2,7 | 155 | 308651,20 | 121454,2 | 103,57 | 40,76 |

#

# 5. Определение затрат на материальные ресурсы

 , 5.1

где Zмр – затраты на материальные ресурсы;

Zмат – затраты на материальные ресурсы;

Zпи – затраты на покупные изделия

Zп/фаб.с.п. – затраты на полуфабрикаты собственного производства.

, 5.2

где  - чистая стоимость материалов;

Pтр – стоимость транспортных услуг (3% от чистой стоимости материалов);

Сотх – стоимость возвратных реализуемых отходов (2% от чистой стоимости материалов).

Вычислим чистую стоимость материалов, умножив количество материалов на цену за единицу.

* прокат черных металлов =16\*4=64
* электротехническая сталь =17\*8=136
* цветные металлы =24\*65=1560
* проводниковые материалы =7\*30=210
* прочие материалы =17\*3.5=59.5

Вычислим стоимость транспортных услуг (3% от чистой стоимости материалов):

* прокат черных металлов Pтр =0,03\*=0,03\*64=1,92
* электротехническая сталь Pтр=0,03\*=0,03\*136=4,08
* цветные металлы Pтр=0,03\*=0,03\*1560=46,8
* проводниковые материалы Pтр=0,03\*=0,03\*210=6,3
* прочие материалы Pтр=0,03\*=0,03\*59,5=1,79

Вычислим стоимость возвратных реализуемых отходов (2% от чистой стоимости материалов):

* прокат черных металлов Сотх=0,02\*=0,02\*64=1,28
* электротехническая сталь Сотх=0,02\*=0,02\*136=2,72
* цветные металлы Сотх=0,02\*=0,02\*1560=31,2
* проводниковые материалы Сотх=0,02\*=0,02\*210=4,2
* прочие материалы Сотх=0,02\*=0,02\*59,5=1,19

Используя формулу 5.2 вычислим затраты на материальные ресурсы:

* прокат черных металлов Zмат=64+1,92-1,28=64,64
* электротехническая сталь Zмат=136+4,08-2,72=137,36
* цветные металлы Zмат=1560+46,8-31,2=1575,6
* проводниковые материалы Zмат=210+6,3-4,2=212,1
* прочие материалы Zмат=59,5+1,79-1,19=60,1

Стоимость полуфабрикатов собственного производства и покупных изделий и полуфабрикатов даны в таблице 1.

, 5.3

где  - чистая стоимость покупных изделий;

Pтр – транспортно-заготовительные расходы (3% от чистой стоимости покупных изделий).

Вычислим транспортно-заготовительные расходы (3% от чистой стоимости покупных изделий):

* Pтр=0,03\*=0,03\*40=1,2

Вычислим затраты на покупные изделия по формуле 5.3:

* Zпи=40+1,2=41,2

Стоимость материалов указана из рекламно-информационного еженедельника «Премьер».

Полученные данные сведем в таблицу.

Таблица 5.1 - Расчет затрат на материальные ресурсы

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| наименование материалов | кол-во, кг | цена за 1 кг | сумма, грн | транспортные услуги, грн | отходы, грн | итого затрат, грн |
| материалы |   |   |   |   |   |   |
| прокат черных металлов | 16 | 4,00 | 64,00 | 1,92 | 1,28 | 64,64 |
| электротехническая сталь | 17 | 8,00 | 136,00 | 4,08 | 2,72 | 137,36 |
| цветные металлы | 24 | 65,00 | 1560,00 | 46,80 | 31,20 | 1575,60 |
| проводниковые материалы | 7 | 30,00 | 210,00 | 6,30 | 4,20 | 212,10 |
| прочие материалы | 17 | 3,50 | 59,50 | 1,79 | 1,19 | 60,10 |
| Всего материалы | 81 | 110,50 | 2029,50 | 60,89 | 40,59 | 2049,80 |
| Полуфабрикаты собственного производства |  |  | 20,00 |  |  | 20,00 |
| Покупные изделия и полуфабрикаты |  |  | 40,00 | 1,20 |  | 41,20 |
| ВСЕГО МАТЕРИАЛЬНЫЕ РЕСУРСЫ |  |  | 2089,50 | 62,09 | 40,59 | 2111,00 |

Это расходы на материальные ресурсы на одно изделие, а на годовую программу- 2980 шт х 2111,00 грн=6290780,00грн.

#

# 6. Расчет затрат на оплату труда

Численность работающих определяется по каждой категории:

* производственные рабочие (основные и вспомогательные),
* руководители,
* специалисты,
* служащие и младший обслуживающий персонал (МОП).

Сначала определяется количественный состав производственных рабочих, для чего необходимо определить полезный фонд времени работы персонала по формуле:

 ,6.1

где Fкал , Fпразд , Fвых - смотри выше;

Fрегл – время регламентированных невыходов на работу (тарифные отпуска, больничные и т.п.), Fрегл = 32 дня;

tсм – длительность смены;

Fрегл.н. – регламентированное нерабочее время внутри рабочего дня (0,8 часа).

Fп=(366-10-104-32)\*(8-0,8)=1584 (часов)

Явочный состав основных производственных рабочих можно рассчитать по формуле:

 , 6.2

где Tгод – годовая трудоемкость (зависит от вида оборудования):

. 6.3

Вычислим явочный состав основных производственных рабочих для каждого вида оборудования:

* Токарные станки: Чо.п.я.= (18\*2980)/1584=33,8634
* Фрезерные станки: Чо.п.я.= (20\*2980)/1584=37,6238
* Сверлильные станки: Чо.п.я.= (25\*2980)/1584=47,0347
* Прочие станки: Чо.п.я.= (10\*2980)/1584=18,8119
* Слесарно-сборочное оборудование: Чо.п.я.= (70\*2980)/1584=131,69132
* Вредные и горячие: Чо.п.я.= (40\*2980)/1584=75,2575
* Прочие работы: Чо.п.я.= (60\*2980)/1584=112,88113

Переход к списочному составу осуществляется с помощью формулы:

 , 6.4

где Чсп.о.п. – списочная численность основных производственных рабочих;

Кпер – коэффициент перехода, который рассчитывается так:

 6.5

Вычислим коэффициент перехода:

Кпер = (3952/2)\*(1/1584)=1,247

Вычислим списочный состав с помощью формулы 6.4:

* Токарные станки: Чсп.о.п.=34\*1,247=42,4142
* Фрезерные станки: Чсп.о.п.=38\*1,247=47,4047
* Сверлильные станки: Чсп.о.п.=48\*1,247=59,8860
* Прочие станки: Чсп.о.п.=19\*1,247=23,7024
* Слесарно-сборочное оборудование: Чсп.о.п.=132\*1,247=164,67165
* Вредные и горячие: Чсп.о.п.=76\*1,247=94,8095
* Прочие работы: Чсп.о.п.=113\*1,247=140,96141

Чсп.о.п.=460\*1,247=574 (чел)

Полученные данные сведем в таблицу.

Таблица 6.1 – Расчет численности основных производственных рабочих

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| виды работ | трудоемкость изделия (нормо/час) | годовая объем выпуска (шт) | полезный фонд раб.вр. (час) | годовая трудоем-кость (нормо/час) | явоч-ныйсостав, чел | списоч-ныйсостав, чел |
| токарные | 18 | 2980 | 1584 | 53640 | 34 | 42 |
| фрезерные | 20 | 2980 | 1584 | 59600 | 38 | 47 |
| сверлильные | 25 | 2980 | 1584 | 74500 | 48 | 60 |
| пр. станочные | 10 | 2980 | 1584 | 29800 | 19 | 24 |
| слесарно-сборочные | 70 | 2980 | 1584 | 208600 | 132 | 165 |
| вредные и горячие | 40 | 2980 | 1584 | 119200 | 76 | 95 |
| прочие работы | 60 | 2980 | 1584 | 178800 | 113 | 141 |
| ВСЕГО | 243 | - | - | 724140 | 460 | 574 |

Количество вспомогательных работников определяется по нормам в соответствии с табл.6.2

Таблица 6.2 – Количество вспомогательных рабочих

|  |  |
| --- | --- |
| Количество основных производственных рабочих в цехе | Процентное отношение вспомогательных к основным (%) |
| до 25 человек | 35-40 |
| от 25 до 50 человек | 30-35 |
| от 50 до 100 человек | 25-30 |
| свыше 100 человек | 20 |

Количество руководителей, специалистов, служащих определяется по нормам, приведенным в табл.6.3.

Таблица 6.3 – Количество руководителей, специалистов, МОП

|  |  |
| --- | --- |
| Количество основных производственных работников | Процентное отношение (%) |
| руководители и специалисты | Служащие | МОП |
| до 25 человек | 5-15 | 3-4 | 3-4 |
| от 25 до 50 человек | 8-12 | 3-4 | 2-3 |
| от 50 до 100 человек | 7-9 | 3-4 | 1,2-2,5 |
| свыше 100 человек | 5-6 | 3-4 | 1,2-2,0 |

Итак, для данного предприятия необходимо такое количество работников:

* Количество вспомогательных рабочих: 574\*0,20=115
* Количество руководителей и специалистов: 574\*0,06=34
* Количество служащих: 574\*0,04=23
* количество МОП: 574\*0,02=11

ГФОТ – годовой фонд оплаты труда состоит из фонда основной заработной платы (з/п) и фонда дополнительной оплаты труда.

Фонд основной з/п зависит от результатов труда работника и определяется тарифными ставками, установленными расценками, должностными окладами, а также доплатами и надбавками в размерах не выше установленных законодательством.

Сумму всех доплат и надбавок можно принять в размере 20-30% от тарифной з/п.

Фонд дополнительной оплаты труда зависит от результатов хозяйственной деятельности предприятия и устанавливается в виде премий, вознаграждений, стимулирующих их компенсационных выплат, а также в виде надбавок и доплат, не предусмотренных законодательством, или в размерах выше установленных законодательством. Фонд дополнительной оплаты составляет 20-30% от основного фонда з/п.

ГФОТ рассчитывается отдельно по основным и вспомогательным рабочим.

Часовая тарифная ставка рабочих соответствующих профессий устанавливается на уровне действующих на предприятии ставок или в соответствии с отраслевыми тарифными соглашениями и изменениями к ним.

Таблица 6.4 - Расчет ГФОТ основных работников.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование профессии | Списочное к-во | Тарифн.разряд | Тарифная ставка | Полезный фонд времени (на 1 раб)  | Фонд з/п по тарифу | Доплаты и надбавки | Фонд основной з/п | Дополнительный фонд оплаты труда | ГФОТ |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| токарь | 42 | 2,0 | 4,07 | 1584 | 270768,96 | 73107,62 | 343876,58 | 85969,14 | 429845,72 |
| фезеров-щик | 47 | 2,0 | 4,07 | 1584 | 303003,36 | 81810,91 | 384814,27 | 96203,57 | 481017,83 |
| сверлильщик | 60 | 2,0 | 4,07 | 1584 | 386812,8 | 104439,46 | 491252,26 | 122813,06 | 614065,32 |
| пр станочнрабочие | 24 | 2,0 | 4,07 | 1584 | 154725,12 | 41775,78 | 196500,90 | 49125,23 | 245626,13 |
| Слесарь сборщик | 165 | 3,1 | 5,05 | 1584 | 1319868 | 356364,36 | 1676232,36 | 419058,09 | 2095290,45 |
| Вредно-гор | 95 | 3,0 | 5,00 | 1584 | 752400 | 203148,00 | 955548,00 | 238887,00 | 1194435,00 |
| пр рабочие | 141 | 3,0 | 5,00 | 1584 | 1116720 | 301514,40 | 1418234,40 | 354558,60 | 1772793,00 |
| Итого | 574 | - | - | 1584 | 4304298,2 | 1162160,52 | 5466458,76 | 1366614,69 | 6833073,46 |
| вспомо гатель-ные раб.- | 115 | 1 | 3,7 | 1584 | 673992 | 181977,84 | 855969,84 | 213992,46 | 1069962,30 |
| Всего произв. рабочие | 689 | - | - | 1584 | 4978290,2 | 1344138,36 | 6322428,60 | 1580607,15 | 7903035,76 |

Расчеты для граф таблицы проводятся по следующим формулам:

гр6= гр2 х гр4 х гр5

гр10= гр8+ гр9

гр8= гр6 + гр7

гр7 = 27% от гр6

гр9 = 25от гр8

Часовая тарифная ставка 1 разряда -3,70грн.

В таблице 6.5 приведены тарифные коэффициенты и рассчитаны соответствующие им часовые тарифные ставки:

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Тарифный разряд | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Тарифный коэффициент | 1 | 1,1 | 1,35 | 1,5 | 1,7 | 2,0 |
| Часовая тарифная ставка | 3,70 | 4,07 | 5,00 | 5,75 | 6,29 | 7,40 |

Тарифный коэффициент среднего разряда определяется по формуле:



Где: Кi- тарифный коэффициент предшествующего разряда;

Кi+1- тарифный коэффициент последующего разряда;

 γ - дробная часть разряда.

Воспользуемся этой формулой для определения тарифной ставки работников со средним разрядом 3,1.

Для станочных раб. по баз.Кт3,1= Кт3 + 0,1\*(Кт4 – Кт3)=1,35+0,1\*(1,5-1,35)= 1,365

Часовая тарифная ставка станочных рабочих при условии среднего разряда 3,1 будет равна:3,70 х 1,365 = 5,05 грн.

Таблица 6.6 - Расчет ГФОТ руководителей и специалистов, служащих и МОП

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Категории работаю-щих | Числен-ность(чел) | Оклад | Коли-чествомесяцев | Основной фонд оплаты труда | Дополнительный фонд оплаты труда | ГФОТ |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Руководи- тели и спе-циалисты | 34 | 1600 | 11 | 598400 | 149600 | 748000 |
| служащие | 23 | 1020 | 11 | 258060 | 64515 | 322575 |
| МОП | 11 | 930 | 11 | 112530 | 28132,5 | 140662,5 |
| Итого | 68 | - | 11 | 968990 | 242248 | 1211238 |

Примечание: Тарифные отпуска, больничные – 1 месяц.

7 Определение стоимости оборудования**.**

Стоимость оборудования исчисляется по действующим ценам (конкретные цены в прайсах журнала «Оборудование»).

Таблица 7.1 - Сметная стоимость оборудования.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование | Количество единиц | Стоимость единицы, грн | Общая стоимость, грн |
| Фрезерный | 22 | 196500 | 4323000 |
| Токарный | 19 | 182810 | 3473390 |
| Слесарный | 39 | 145950 | 5692050 |
| Итого | - | - | 13488440 |

В стоимость оборудования включаются следующие затраты.

Таблица 7.2 - Затраты, включаемые в стоимость оборудования.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Затраты | Величина, грн | Примечание |
| на комплектацию оборудования | 67442,20 | 0,5% от стоимости оборудования |
| на тару и упаковку | 40465,32 | 0,3 % от стоимости оборудования |
| на транспортные расходы | 67442,20 | 0,5% от стоимости оборудования |
| на заготовительно-складские расходы | 161861,28 | 1,2% от стоимости оборудования |
| на монтаж | 1348844 | 8-12% от стоимости оборуд-ния |
| на трубопроводы и контрольно-измерительные приборы | 1079075,20 | 8% от стоимости оборудования |
| Итого | 2765130,20 | х |
| Неучтенное оборудование | 325 071,40 | 2% от стоимости учтенного оборудования |
| Всего стоимость оборудования | 16 578 641,60 | Итог табл.7.1 и табл.7.2 |

## 8 Расчет амортизационных отчислений

Расчет идет по нормам, установленным для разных групп основных фондов. Для зданий и сооружений амортизационные отчисления - 5% в год.

Вычисления амортизационных отчислений на здания и сооружения делаются исходя из их стоимости 1000 тыс. грн.

Таблица 8.1.Сумма амортизационных отчислений для оборудования.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Наименованиепроизводственныхфондов | Стоимость (на начало года) | Норма амортизации | Суммаамортизационныхотчислений, грн |
| 1 | Здания и сооружения | 1000 000,00 | 5% | 50 000,00 |
| 2 | машины и оборудование | 16 578 641,60 | 15% | 2486796,24 |

Норма амортизации по станкам составляет от 15 до 25%. Амортизационные отчисления рассчитано, исходя из единой нормы амортизации -15% для всего оборудования и стоимости оборудования из табл. 7.2.

Сумма амортизационных отчислений от стоимости зданий и сооружений включается в смету производственных расходов, а сумма амортизационных отчислений от стоимости оборудования - в смету расходов по содержанию и эксплуатации оборудования.

**9 Расчет общепроизводственных расходов**

Сначала необходимо рассчитать затраты, которые необходимо осуществить в связи с содержанием и эксплуатацией оборудования.

Таблица 9.1 - Расходы на содержание и эксплуатацию оборудования.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование затрат | Величина затрат на год | Примечания |
| 1 | Оплата труда всех вспомогательных рабочих |  |  |
|  | 1.1 | Основная з/п | 1069962,30 | ГФОТ раздел 2.6 |
|  | 1.2 | Отчисления на соц. нужды | 401235,86 | 37,5%отГФОТ (п. 1.1) |
| 2 | Амортизационные отчисления на оборудование | 2486796,24 | Табл.2.8.1. |
| 3 | Расходы на проведение текущего ремонта | 497359,25 | 3% от стоимости оборудования (табл. 7.2) |
|  Продолжение таблицы 2.9.1  |
| 4 | Содержание и уход за оборудованием | 248679,62 | 1-2% (1,5%)от стоимос-ти оборудования (табл. 7.2) |
| 5 | Расходы на внутризаводское перемещение грузов | 31453,90 | 0,5% от затрат на материалы (раздел 2.5) |
|  | Итого учтенных расходов | 4735487,17 | Сумма п.п. 1-5 |
| 6. Прочие неучтенные расходы | 213096,92 | 4-5%(4,5%) от учтенных расходов |
| Итого всех расходов | 4948584,093 | Сумма 1-6 |

Таблица 9.2 - Расчет общепроизводственных расходов.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Наименование затрат | Величиназатрат нагод | Примечания |
| 1 | Расходы, связанные с управлением производством |  |  |
|  | 1.1 | Основная з/п административно-управленческого аппарата | 1211238,00 | ГФОТ (табл. 6.6) |
| 2 | 1.2 | Отчисления на соц. нужды | 454214,25 | 37,5% от ГФОТ (табл. 6.4) |
|  | Затраты на проведение текущего ремонта цеховых зданий и сооружений | 40 000,00 | 3-5% (4%) от их стоимости |
| 3 | Затраты на содержание зданий и сооружений цеха | 15 000,00 | 1-2% (1,5%)от их стоимости |
| 4 | Затраты на охрану труда и технику безопасности | 1185455,36 | 15% от основной з/п всех производственных рабочих |
| 5 | Амортизационные отчисления на здания и сооружения | 50 000,00 | Таблица 8.1 |
| 6 | Затраты на рационализаторство и изобретательство | 455713,70 | 5% от основной з/п всех работающих в цеху |
| Итого | 3411621,31 |  |

# 10. Планирование экономической эффективности производства.

Экономическая эффективность – это результативность производственной деятельности, т.е. соотношение между результатами хозяйственной деятельности и затратами труда и ресурсов.

Экономический эффект – это абсолютная величина полезного результата, выраженного в стоимостной форме. Это может быть величина прибыли или экономии затрат. Экономический эффект – величина абсолютная и зависит от масштабов производства.

Экономическая эффективность – величина относительная, получается она в результате сопоставления экономического эффекта с величиной затрат.

В данной работе рассматривается общая экономическая эффективность.

Этот показатель рассчитывается за определенный промежуток времени и характеризует общую величину экономического эффекта по отношению к размерам затрат, как по каждому их виду, так и в совокупности.

1.Производительность труда: для ее вычисления можно использовать следующие формулы:

 10.1

Под объемом производства здесь и далее следует понимать стоимость годового выпуска продукции. Ее можно вычислять через отпускную цену или, что будет точнее, через величину заводской себестоимости или себестоимости производственной. Вычислим объем производства:

Объем производства = 2980\*8139,83=24256693,40

грн/чел

Производительность труда показывает, какая сумма объема производства изделий приходится на 1 основного производственного работника. На одного работника приходится гривен годового объема производства.

или  10.2

грн/чел

Производительность труда показывает, какой объем производства изделий изготовлен за единицу времени. За единицу времени (час) изготовлено - изделий на сумму грн.

или  10.3

добавленная стоимость = себестоимость – закупленные материалы, энергетические затраты

добавленная стоимость = 24256693,40 – 2111,00 - 40,76 = 24254541,64

 грн/чел

Производительность труда показывает, какой вклад каждого работника в добавленную стоимости изделия. Каждый основной производственный работник за год добавил 42255,30 гривен в стоимость выпуска продукции.

Для увеличения производительности труда необходимо увеличить объем производства, а для этого усовершенствовать производственный процесс, внедрить передовые технологии производства, развивать рационализаторство и изобретательство.

1. Материалоемкость и материалоотдача.:

10.4



Этот показатель говорит о том, что материалоемкость составляет -26% , или 26% в стоимости объемов производства занимают материальные затраты.

 10.5



Этот показатель определяет объем производства в денежном выражении на 1 гривну материальных ресурсов.

Для улучшения этих показателей необходим рост объемов производства, внедрение новейших технологий, экономичный расход материалов.

1. Фондоемкость и фондоотдача

10.6





1243398,12



(16 578 641,60 - 2486796,24 = 14 091 845,36)

Фондоемкость показывает величину среднегодовой стоимости ОПФ, необходимых для производства продукции на 1 гривну. Из расчета видно, что изделие фондоемкое, т.к на одну гривну производства продукции приходиться 5 копеек стоимости ОПФ.

Фондоотдача определяется количеством произведенной продукции в денежном выражении на 1 гривну среднегодовой стоимости ОПФ. Этот показатель может рассчитываться и так:

 10.7

19,6

19,6 гривен произведенной продукции приходиться на 1 гривну среднегодовой стоимости ОПФ.

Чтобы улучшить показатель фондоемкости и фондоотдачи необходимо увеличивать объемы производства, повышать производительность труда.

1. Энергоемкость

 10.8

где Рэ – стоимость электроэнергии за год



Производство не энергоемкое, т.к. меньше 1 копейки стоимости энергоресурсов необходимо для производства продукции на 1 гривну.

Для улучшения этого показателя необходим рост объемов производства, внедрение новейших технологий, экономичный расход электроэнергии.

# ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Информация о кадрах предприятия, в частности основная и дополнительная заработная плата производственных рабочих, рассмотренная в первой части курсовой работы, через амортизацию ложится на себестоимость производства продукции. А целью второй части курсовой работы является калькулирование себестоимости условного изделия , производимого в механосборочном цехе и определение отпускной цены изделия на основании его себестоимости.

Для определения себестоимости большое значение имеет состав затрат, которые в нее включаются. Затраты, включаемые в себестоимость: топливо, технологическая энергия; сырье и материалы; основная и дополнительная заработная плата производственных рабочих; отчисления в социальные фонды; затраты на содержание оборудования; общепроизводственные затраты; затраты на научно – исследовательскую работу; затраты на подготовку производства.

Итак, производственная себестоимость равна 24256694,02 на годовой выпуск предприятия и 8139,83 на единицу продукции. А на основе себестоимости мы вычислили отпускную цену завода: 56884261,00 и 19088,68 соответственно. Для определения себестоимости была проделана следующая работа. Был выбран и обоснован режим работы цеха (участка) по производству контактора (изделия), рассчитана величина станочного парка, потребности в энергоресурсах и их стоимость, определены затраты на материальные ресурсы, рассчитаны затраты на оплату труда, определена стоимость оборудования, рассчитаны амортизационные отчисления, общепроизводственные расходы распланирована экономическая эффективность производства.

Для повышения эффективности рабаты предприятия можно увеличить производительность труда, а для этого необходимо увеличить объем производства, а для этого усовершенствовать производственный процесс, внедрить передовые технологии производства, развивать рационализаторство и изобретательство.

Для улучшения материалоемкости и материалоотдачи необходим рост объемов производства, внедрение новейших технологий, экономичный расход материалов.

Чтобы улучшить показатель фондоемкости и фондоотдачи необходимо увеличивать объемы производства, повышать производительность труда.

Для улучшения энергоемкости необходим рост объемов производства, внедрение новейших технологий, экономичный расход электроэнергии.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ:**

1. «Экономика предприятия»: Учебник/Под ред. А.Е.Карлика, М.Л.Шухгалтер -М.:ИНФРА-М, 2001 г.

2 Зкономика предприятия: Задачи, ситуации решения: Учеб. Пособие / ' С.ФЛокропивный, Г.А.Швиданенко, А.С.Федонин и др.: Под ред. С.ФЛокропивного . -К., 2001 г.

3. Зкономика предприятия /Под ред. В.Я. Горфинкеля, 3-М. Купрякова. - 3-є изд перераб. идоп.-М., 1996 г.

4. Ю.Бандурка О.М., Коробов Н.П. Фінансова діяльність підприємств:

Підручник - К.: Либідь, 1998 р.

5. Економіка підприємства: Підручник / За заг. ред. С.Ф.Покропивного. - 2-ге вид., перероб. та доп. - К., 2001 р.

6. Зкономика предприятия /Под ред. В.Я. Горфинкеля, В.А. Швандера. - М.,2001 г.

7. Економіка виробничого підприємства: Навч. Посібник / И.М.Петрович, І.О. Будіщева, І.Г. Устінова та ін.; За заг. ред. Й.М.Петровича. - 2-ге вид., перероб. та доп.. — К., 2001 р.

8. Бойчук І.М., Харів П.С., Хопчан М.І. Економіка підприємств. - Львів, 1999 р.