Федеральное агентство по образованию

ГОУ ВПО «Сибирский государственный технологический университет»

Факультет: Экономический

Кафедра: Экономики и организации отраслей лесного комплекса

Дисциплина: Экономика организаций (предприятий)

Пояснительная записка (ЭООЛК 184 000.000.134 ПЗ)

ПРОЕКТ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ПОВЫШЕНИЮ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

Руководитель: И. Н. Тарасова

Разработал:

студент группы 81-01

А.Э. Петухова

Таблица - Исходные данные по варианту №20

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование показателя | Исходные данные |
| 1 Аналитическая часть:1.1организационно-правовая формапредприятия | Общество с дополнительной ответственностью |
| 1.2 продукция предприятия | Двери |
| 1.3 система оплаты:1.3.1 руководители, специалисты, служащие | Бестарифная с учетом коэффициентов трудового участия |
| 1.3.2 рабочие | Повременная |
| 1.4 тип производственной структуры | Предметная |
| 1.5 тип структуры управления | Функциональная |
| 1.6 тип производственного процесса | Серийный |
| 1.7 форма организации произв. процесса | Непрерывная |
| 1.8 метод организации произв. процесса | Поточный |
| 2 Проектная часть:2.1 зарплатоемкость, % | 25 |
| 2.2 затраты на 1 руб. выручки, руб. | 0,95 |
| 2.3 средняя норма амортизации основныхсредств предприятия, % | 12 |
| 2.4 коэф-т оборачиваемости обор-х средств | 2,5 |

Содержание

Введение

1. Проектирование мероприятий по повышению эффективности материального стимулирования работников предприятия

2. Характеристика факторов внешней и внутренней среды предприятия

2.1 Организационно-правовая форма предприятия

2.2 Продукция предприятия

2.3 Система оплаты труда персонала

2.4 Тип производственной структуры

2.5 Тип структуры управления

2.6 Тип производственного процесса предприятия

2.7 Форма организации производственного процесса

2.8 Метод организации производственного процесса

3. Проект мероприятий по внедрению продукции на рынок товаров и услуг и экономическая оценка их влияния на технико-экономические показатели предприятия

Заключение

Библиографический список

Реферат

В теоретической части курсового проекта рассмотрена сущность материального стимулирования работников предприятия.

В аналитической части приведена характеристика факторов внешней и внутренней среды предприятия.

В проектной части предложены мероприятия по эффективности материального. Рассмотрено влияние мероприятий по внедрению новой техники и улучшению технического обслуживания основных средств на технико-экономические показатели предприятия.

МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ, ОЦЕНКА, ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА РАБОЧИХ.

Курсовой проект содержит расчетно-пояснительную записку из 33 страниц текста, 7 таблиц, библиографический список включает 17 источников.

Введение

Рассмотрим способ улучшения мотивации труда. Материальное стимулирование. Это направление отражает роль мотивационного механизма оплаты труда в системе повышения производительности труда. Оно включает в качестве элементов совершенствование системы заработной платы, предоставление возможности персоналу участвовать в собственности и прибыли предприятия.

В практике американских фирм «Форд», «Дженерал Моторс» и других используются различные методы мотивации и гуманизации труда.

Многие из них связаны с материальным поощрением. Для решения производственных задач формируются кружки качества и совместные комиссии рабочих и администрации, принимающие решения о материальном поощрении рабочих в зависимости от вклада, в том числе в повышении производительности труда.

Материальное поощрение практикуется в различных видах. Большое распространение в британских фирмах получило поощрение в форме подарков. Так, в компании “British Telecom” награждают ценными подарками и туристическими путёвками. Процедура награждения проводится в соответствии с достигнутыми успехами: на рабочих местах, на публичных мероприятиях и празднованиях. Это позволяет популяризировать достижения в области повышения эффективности работы ее качества, которые прежде оставались незамеченными.

1. Проектирование мероприятий по повышению эффективности материального стимулирования работников предприятия

Изменение техники и технологии, возрастание уровня механизации и автоматизации производства, широкое распространение аппаратурных процессов сыграли важную роль в переходе на повременную форму оплаты труда, появлении множества видов поощрительных систем этой формы оплаты труда.

Комплекс организационно-технических мероприятий, направленный на изменение хозяйственной стратегии предприятия и ставящий своей целью стимулирование повышения производительности труда, снижение себестоимости включает меры по активизации человеческого фактора но различным направлениям материального стимулирования — от изменения тарифной системы и до внедрения коллективного премирования. Одновременно на процесс эволюции систем материального стимулирования оказывает воздействие усиливающаяся борьба трудящихся за гарантированную зарплату, которая, с одной стороны, является средством подъема жизненного уровня, а с другой стороны, повышает их социальную значимость в обществе.

В нынешних условиях перехода к рынку проблема материального стимулирования тесно связана с вознаграждением, во-первых, за результаты труда, во-вторых, за уровень квалификации. Каждое предприятие, исходя из своих производственных условий, внедряет разные системы и формы оплаты труда, при этом стремится всемерно распространять повременную оплату с целью улучшения качества изготавливаемых изделий, усиления стимулирующей роли тарифной зарплаты

Предприятия стоят перед необходимостью более точного измерения трудового вклада работника, что особенно важно в условиях широкого применения повременной формы оплаты труда, которая, как правило, не связана непосредственно с результатами труда отдельного работника. Научно-технический прогресс и совершенствование на этой базе организации производства предъявляют к работникам повышенные требования. Речь идет уже не просто о повышении квалификации и производительности труда, а о постоянном обновлении знаний, овладении смежными профессиями, участии в рационализации производства. Все это ставит новые задачи в процессе оценки трудового вклада работников, а именно: сопоставимости их трудового вклада при выполнении неоднородных видов работ (от простых до сложных), при бригадных формах организации труда.

Вторая важная задача связана с работой бригад, когда им предоставлены значительные полномочия, относящиеся к организации трудового процесса, распределению заданий, учета рабочего времени, оценки умения и усилий членов бригады при выполнении производственной программы. Надо не допускать уравниловки в оценке профессиональных качеств работника, создающей почву для уравниловки в оплате результатов труда, что подрывает стимулирующие возможности зарплаты. Оценку работы каждого члена бригады должны давать не руководители, а члены самой бригады.

В процессе поиска путей повышения эффективности системы материального стимулирования в производственных бригадах, роста трудовой мотивации следует все больше обращать внимание на необходимость полного учета объективных и субъективных причин, влияющих на все элементы трудового процесса. На ход выполнения производственного задания в значительной мере влияют условия, складывающиеся вне сферы прямого контроля бригады, например, состояние оборудования и инструмента, организация обслуживания рабочих мест, стиль и методы руководства. Руководители же обычно объясняют снижение производительности труда, качества выполняемых работ снижением производственного усердия и ответственности членов бригады.

Для разрешения єтого противоречия разработана система оплаты труда, которая получила название «оплата за квалификацию» (ОЗК). Главный принцип этой системы в том, что уровень оплаты зависит не только от сложности выполняемой работы, но и от набора специальностей, которые работник способен использовать в своей деятельности, т. е. оплачиваются не только фактические трудовые усилия, но и рост квалификации, выражающейся, в первую очередь, в количестве освоенных специальностей. Эту новую систему оплаты труда применяют, как правило, на крупных предприятиях и распространяют на квалифицированных рабочих основного производства. Причем важным условием применения системы ОЗК является стремление руководителя производственного подразделения понять такой важный элемент управленческой философии, как признание необходимости совершенствования человеческих ресурсов, и считать этот элемент целью стратегического развития предприятия.

Не все производственные бригады способны воспринять ОЗК. Необходимо проведение комплекса подготовительных организационных мероприятий по переходу на новые условия оплаты, где важное место занимает улучшение социально-психологического климата в бригаде, т. е. сплоченность членов производственной бригады на базе взаимопомощи и согласия. Важным фактором является также наличие согласия между администрацией и членами производственного коллектива.

Оплата за квалификацию означает, что при освоении каждой новой специальности рабочий получает прибавку к зарплате, причем приобретенные знания должны в какой-то мере использоваться в работе. Обычно 20—30% прироста оплаты каждого члена бригады, переведенного на систему ОЗК, являются результатом принятия решения о выдаче вознаграждения только рабочими бригады на специальном собрании.

Механизм системы ОЗК включает в себя понятие «единицы квалификации», которая представляет сумму знаний, умений, навыков, например, и минимум — 5, максимум — 50, необходимых для выполнения повои или дополнительной работы, а следовательно, получения очередной надбавки. На предприятии разрабатывают определенный порядок установления часовых ставок при внедрении системы ОЗК. При этом применяют одну из двух методик: первая предусматривает повышение часовых ставок независимо от Конкретного содержания специальности; вторая — учитывает вид и содержание выполняемой работы, которые становятся факторами дифференциации уровней оплаты.

Основные Преимущества системы ОЗК проявляются: в росте мобильности рабочей силы внутри предприятия благодаря освоению рабочими нескольких операций; в большей удовлетворенности трудом, так как освоение смежных профессий позволяет снизить монотонность труда, растет мотивированность труда; в сокращении потерь рабочего времени, а следовательно, в росте производительности труда; в снижении уровня текучести кадров ввиду наличия больших возможностей дли реализации своих способностей и повышения уровня оплаты труда; в снижении потерь от брака вследствие высокого уровня квалификации рабочих бригады и постоянного контроля этого уровня; а снижении издержек производства как результат совместного действия вышеперечисленных факторов.

Внедрение ОЗК резко увеличивает расходы на обучение персонала, однако, они в значительной степени компенсируются ростом гибкости использования рабочей силы и ростом ее производительности. Увеличение издержек на подготовку кадров надо рассматривать как долгосрочные инвестиции в развитие человеческих ресурсов. Немаловажно также и то, что рабочие выражают удовлетворенность системой ОЗК, считая ее более справедливой. Уровень оплаты при данной системе зависит в первую очередь от их способностей, целеустремленности, желания повышать квалификацию, а не от такого статистического фактора, как просто стаж работы. Рабочий лучше понимает и оценивает свой вклад в конечные результаты работы бригады повышается степень его ответственности.

В условиях переходи рынку, когда предприятия имеют полную самостоятельность в области организации оплаты труда рабочих и служащих, они экспериментируют, проверяя эффективность ряда систем, например «бестарифного» варианта организации заработной платы. Экономическая сущность «бестарифного» варианта on- латы труда состоит в том, что заработок каждого ставится в полную зависимость от конечных результатов работы трудового коллектива, Бестарифный« вариант может применяться в отдельных подразделениях предприятия при наличии ряда предпосылок:

а) можно точно учесть конечные результаты работы трудового коллектива;

б) есть условия для заинтересованности всего коллектива в конечных результатах работы бригады;

в) существует полная зависимость уровня оплаты труда работника от фонда заработной платы, начисленного по коллективным результатам работы;

г) работает небольшой коллектив с устойчивым составом рабочих и руководителей, полностью доверяющий друг другу и своему руководителю. При «бестарифной» системе оплаты труда работнику устанавливается определенный квалификационный уровень, однако никакой соответствующей ему тарифной ставки или оклада нет. Бестарифный вариант организации оплаты труда предусматривает наличие двух коэффициентов: во-первых, каждому работнику присваивается относительно постоянный коэффициент, комплексно характеризующий его квалификационный уровень и определяющий в основном трудовой вклад работника в общие результаты труда; при этом учитываются данные о предыдущей трудовой деятельности работника; во-вторых, каждому работнику присваивают коэффициент трудового участия в текущей деятельности предприятия, цеха, участка, что дополняет оценку его квалификационного уровня.

Предприятия могут использовать и другую «бестарифную» модель, в которой вместо двух коэффициентов определяется один сводный коэффициент оплаты труда. При его расчете учитываются как факторы квалификационного уровня работника, так и факторы результативности его работы и отношения к труду в конкретном расчетном периоде.

Возможно применение на некоторых предприятиях системы оплаты труда, основанной на так называемых «плавающих окладах». Экономическое содержание этой системы состоит в том, что оплата труда специалистов, руководителей в текущем месяце строится по результатам работы в предыдущем месяце, т. е. в каждом месяце для специалистов образуются новые должностные оклады. Например, размер окладов повышается или понижается за каждый процент роста (снижения) производительности труда на обслуживаемом участке при условии выполнения задания по выпуску продукции. Другой вариант - оклады руководителей и специалистов могут формироваться в процентах от фактической прибыли,

Для работников, которые трудятся по соглашениям и договорам, можно использовать комиссионную оплату труда. При этой системе оплата труда устанавливается в виде фиксированной доли дохода, который получает предприятие от реализации продукции (услуг), производимой работником по трудовому соглашению.

Предприятия, преобразованные в акционерные общества, иногда поднимают вопрос о целесообразности отмены выплат, надбавок и перевода их в разряд дивидендов. Заменять стимулирующие выплаты дивидендами нецелесообразно. Дивиденды обычно выплачиваются после подведения итогов за квартал, полугодие, год. При высокой инфляции все отложенные на такие периоды выплаты обесцениваются. К тому же у зарплаты, а надбавки, выплаты, доплаты, премии составляют ее рачительную часть, свои задачи в организации труда, она тесно связана с текущей деятельностью работника.

В настоящее время большое распространение получает контрактная форма найма и оплаты труда работников предприятия. При этом понятие «контракт» признается синонимом «срочного трудового договора». Первоначально эта форма была предусмотрена для найма и оплаты труда руководителя государственного предприятия, затем стала распространяться на специалистов предприятия и даже рабочих. Система оплаты труда, социального страхования и различных льгот, зафиксированная в контрактах, дает возможность закрепления на предприятии способных рабочих, компетентных специалистов и руководителей. В контракте можно отразить особенности положения менеджера на предприятиях различных организационно-правовых форм в различных отраслях народного хозяйства. Контракт целесообразно заключать в случаях, когда трудо1 f.re отношения не могут быть установлены на неопределенный срок. При этом принимаются во внимание следующие условия: характер предстоящей работы, условия ее выполнения, интересы, работника.

При заключении контракта может быть предусмотрен индивидуальный порядок оплаты труда, отличный от условий, предусмотренных в коллективном договоре. Индивидуализация условий трудовой деятельности и оплаты труда целесообразна для отдельных категорий работников, выполняющих сложные работы творческого характера. Министерством труда разработана примерная форма контракта, содержащая перечень важнейших условий труда, по которым целесообразно достичь соглашения между администрацией предприятия любых организационно-правовых форм и конкретным работником. Предприятия могут также разработать собственную форму трудового договора. Контракт заключается на определенный срок, но не более пяти лет.

2. Характеристика факторов внешней и внутренней среды предприятия

2.1 Организационно-правовая форма предприятия

Общество с дополнительной ответственностью – учрежденное одним или несколькими лицами общество, уставный капитал которого разделен на доли определенных учредительными документами размеров; участники такого общества солидарно несут субсидиарную ответственность по его обязательствам своим имуществом в одинаковом для всех кратном размере к стоимости их вкладов, определяемом учредительными документами общества. При банкротстве одного из участников его ответственность по обязательствам общества распределяется между остальными участниками пропорционально их вкладам, если иной порядок распределения ответственности не предусмотрен учредительными документами общества, т. е. фактически общество с дополнительной ответственностью представляет из себя гибрид полного товарищества и общества с ограниченной ответственностью.

Преимущества товариществ заключаются в следующем:

- товарищества легко организовать, т.е. практически просто заключается соглашение между участниками и нет особых бюрократических процедур;

- экономические, в частности, материальные, трудовые, финансовые возможности предприятия значительно увеличиваются;

-появляется возможность более высокой специализации участников товарищества в управлении из-за большого числа участников;

- в Российской Федерации данное преимущество использовать невозможно: в некоторых западных странах в налогообложении для некоторых фирм малого бизнеса делается исключение – они являются юридическими лицами, но налоги платит не фирма, а ее владельцы через индивидуальный подоходный налог.

Недостатки же подобных организационно-правовых форм, которые на первых этапах создания фирмы не всегда видны, проявляются в следующих моментах:

- участники товарищества не всегда однозначно понимают цели деятельности предприятия и средства достижения этих целей, т.е. у участников может проявиться несовместимость в интересах и, когда необходимо будет действовать со всей решительностью, участники либо будут бездействовать, либо их политика будет настолько несогласованной, что сия несогласованность может привести к убыткам, а то и к банкротству фирмы, причем опасней всего несогласованность по главным вопросам;

- финансовые ресурсы ограничены при развитии предприятия, и эта ограниченность не позволяет полностью раскрыть потенциал компании, ведь развивающееся дело требует новых капиталовложений;

- возникают сложности определения меры каждого в доходе или убытке фирмы, сложно разделить, образно выражаясь, “нажитое вместе имущество”;

- существует некоторая непредсказуемость дальнейшей деятельности фирмы после выхода из нее одного из членов данного товарищества из-за некоторых пунктов существующего законодательства: “Участнику, выбывшему из полного товарищества, выплачивается стоимость части имущества товарищества, соответствующей доле этого участника в складочном капитале…” (Статья 78, п. 1, ГК РФ), “Участник общества с ограниченной ответственностью вправе в любое время выйти из общества… При этом ему должна быть выплачена стоимость части имущества, соответствующей его доле в уставном капитале общества…” (Статья 94, ГК РФ): как правило большинство таких фирм просто разваливаются в подобной ситуации;

- данный недостаток характерен только для товариществ: существующая неограниченная ответственность, практически каждый участник несет ответственность не только за какие-то свои управленческие решения, но и за решения всего товарищества или другого участника.

2.2 Продукция предприятия

Предприятие данного проекта производит и реализует двери входные и межкомнатные двери. При их производстве учитывается все характеристики техники, для которой выполняется работа, т.е. ее размеры, объемность, материалы, цветовая гамма.

2.3 Система оплаты труда персонала

материальный стимулирование персонал труд

В условиях рыночных отношений широкое распространение получили бестарифные системы оплаты труда. При бестарифной системе заработная плата отдельного работника является его долей в общем фонде оплаты труда коллектива. Бестарифный (распределительный) вариант организации заработной платы ставит заработок работника в полную зависимость от конечных результатов работы трудового коллектива. Поэтому применять данную систему можно там, где:

- имеется возможность точно учесть эти конечные результаты;

- есть условия для общей заинтересованности и ответственности за конечные результаты работы трудового коллектива;

- члены трудового коллектива достаточно хорошо знают друг друга и полностью доверяют своим руководителям.

Такую систему оплаты труда применяют, как правило, относительно небольшие коллективы с устойчивым составом работников.

К моделям «бестарифной» оплаты труда относят:

- определение заработной платы в зависимости от квалификационного уровня работника, коэффициента трудового участия, отработанного времени;

- систему оплаты труда по коэффициенту трудовой стоимости;

-систему «плавающих окладов»;

- экспертную систему оценки результатов труда;

- комиссионные системы оплаты труда и др.

В соответствии с законодательством предприятия имеют право самостоятельно регулировать вопросы оплаты труда. Государственное регулирование при этом заключается в разработке трудового законодательства, системы налогообложения доходов физических лиц и средств на оплату труда у предприятий, тарифной системы для работников бюджетной сферы, в установлении минимального размера оплаты труда.

Основными принципами организации оплаты труда на предприятии являются:

- справедливость, т. е. равная оплата за равный труд;

- дифференциация оплаты труда в зависимости от тяжести, сложности и интенсивности;

- возможность стимулирования работников за инициативу, качество труда, отношение к труду;

- материальное наказание за допущенный брак и безответственное отношение к своим обязанностям;

- обеспечение превышения темпов роста производительности труда над темпами роста заработной платы;

- применение форм и систем оплаты труда, простых и понятных для всех работников и соответствующих интересам предприятия.

Общую сумму выплат в натуральной и денежной форме за работу, выполненную работниками предприятия, называют фондом оплаты труда. В состав фонда оплаты труда включают:

- оплату по сдельным расценкам, тарифным ставкам, должностным окладам;

- стоимость продукции, выдаваемой в порядке натуральной оплаты работникам;

- выплаты стимулирующего характера (премии за высокие производственные результаты, вознаграждения по итогам работы за год, надбавки к тарифным ставкам и окладам за высокое профессиональное мастерство и т. д.);

- выплаты компенсирующего характера, связанные с режимом работы и условиями труда (доплаты за работу в ночное время, за сверхурочную работу, за работу в выходные и праздничные дни, за работу в многосменном режиме, за работу в тяжелых и вредных условиях труда и др.);

- выплаты, связанные с районным регулированием оплаты труда (районный коэффициент и северные надбавки);

- вознаграждения за выслугу лет;

- оплата очередных и дополнительных отпусков, отпусков по учебе;

- оплата времени выполнения государственных обязанностей;

- оплата простоев не по вине работника, оплата за время вынужденного прогула;

-оплата работникам-донорам за дни обследования, сдачи крови и отдыха, предоставляемого после каждого дня сдачи крови, и ряд других выплат.

Категория «заработная плата» имеет двойственный характер: для наемного работника она является доходом, а для предприятия – частью издержек производства. Изменение уровня издержек во многом зависит от соотношения темпов роста производительности труда и средней заработной платы.

Среднегодовую заработную плату одного работающего на предприятии () определяют следующим образом:

,(2.1)

где  - годовой фонд заработной платы работающих;

 - среднесписочная численность работающих за год.

Аналогично рассчитывается среднегодовая заработная плата и по другим категориям персонала предприятия (рабочим, служащим).

Для расчета среднемесячной заработной платы () можно использовать формулу:

(2.2)

Если темпы роста производительности труда опережают темпы роста средней заработной платы, затраты предприятия на производство единицы продукции снижаются и наоборот.

Следует помнить, что расходы на рабочую силу не ограничиваются только выплатой заработной платы. Затраты предприятия на рабочую силу включают также расходы на социальную защиту работников, социально-бытовое обслуживание, налоги, связанные с использованием рабочей силы (единый социальный налог, отчисления на обязательное пенсионное страхование, социальное страхование).

В современных условиях динамика средней заработной платы находится под влиянием рыночных факторов: спроса и предложения труда, сложившейся конъюнктуры.

Повременная система оплаты труда рабочих. Повременнойназывается такая форма оплаты труда, при которой заработная плата начисляется работнику в зависимости от количества отработанного времени и уровня его квалификации.

Эта форма оплаты обычно применяется в следующих случаях:

- если рабочий не может оказывать непосредственного влияния на увеличение выпуска продукции, который определяется, прежде всего, производительностью машины, аппарата или агрегата;

- если обеспечение высокого качества продукции является главным показателем работы;

- если учет и нормирование труда требуют больших затрат и экономически не целесообразны, а также если труд работника не поддается точному нормированию;

- если выработка при выполнении работ не является основным показателем.

- если на данный момент увеличение выпуска продукции на том или ином рабочем месте является нецелесообразным для предприятия.

Для повременной формы характерны две основные системы оплаты труда: простая повременная и повременно-премиальная.

Заработная плата при простой повременной системе начисляется по тарифной ставке работника данного разряда за фактически отработанное время. Может устанавливаться часовая, дневная и месячная тарифная ставка. Заработная плата работника за месяц (), начисляемая с использованием часовых тарифных ставок (), определяется по формуле:

,(2.3)

где  - фактически отработанное количество часов за месяц.

Заработная плата рабочего за месяц по дневной тарифной ставке определяется аналогично. При помесячной оплате расчет заработка осуществляется исходя из твердых месячных окладов (ставок), числа рабочих дней, фактически отработанных работником в данном месяце, а также планового числа рабочих дней согласно графику работы на данный месяц.

2.4 Тип производственной структуры

На проектируемом предприятии используется предметный тип структуры. При предметном типе цехи специализируются на изготовлении определенного изделия или его части (узла, агрегата), применяя при этом различные технологические процессы.

Подобное построение создает возможность организации предметно-замкнутых цехов, в которых выполняются разнообразные технологические процессы. Такие цехи имеют законченный цикл производства.

Предметная специализация имеет значительные преимущества по сравнению с технологической. Более глубокая специализация рабочих мест дает возможность применения высокопроизводительного оборудования, обеспечивает рост производительности труда и повышает качество продукции. Замкнутое построение производственного процесса в пределах цеха уменьшает затраты времени и средств на транспортировку, приводит к сокращению длительности производственного цикла. Все это упрощает управление, планирование производства и его учет, приводит к повышению технико-экономических показателей работы. Закрепление за цехом цикла производства определенного изделия повышает ответственность коллектива цеха за качество и сроки выполнения работ. Однако при незначительном объеме производства и трудоемкости выпускаемых изделий предметная специализация может оказаться неэффективной, так как приводит к неполной загрузке оборудования и производственных площадей.

Следует иметь в виду, что даже в условиях значительного масштаба производства и устойчивой номенклатуры выпуска предметная специализация цехов полностью не вытесняет технологическую. Особенности технологического процесса приводят к тому, что заготовительные цехи (например, литейный, штамповочный) строятся по технологической специализации.

2.5 Тип структуры управления

На предприятии, по которому выполняется проект, используется функциональная структура управления, которая предполагает специализацию выполнения отдельных функций управления. Для их осуществления выделяются отдельные подразделения (либо функциональные исполнители). Функциональная организация управления базируется на горизонтальном разделении управленческого труда. Указания функционального органа в пределах его компетенции обязательны для производственных подразделений.

Функциональная структура управления обычно применяется на крупных предприятиях. В США, например, эту структуру используют 25% крупных фирм.

2.6 Тип производственного процесса предприятия

Серийное производство характеризуется изготовлением ограниченной номенклатуры продукции партиями (сериями), повторяющимися через определенные промежутки времени. В зависимости от размера серии различают мелкосерийное, среднесерийное и крупносерийное производства. Особенности организации серийного производства заключаются в том, что удается специализировать рабочие места для выполнения нескольких подобных технологических операций, наряду с универсальным применять специальное оборудование и технологическую оснастку, широко применять труд рабочих средней квалификации, эффективно использовать оборудование и производственные площади, снизить, по сравнению с единичным производством, расходы на заработную плату.

Серийное производство характерно для выпуска продукции установившегося типа, например, металлорежущих станков, насосов, компрессоров и другого широко применяемого оборудования.

2.7 Форма организации производственного процесса

На данном предприятии используется непрерывная форма производственного процесса. Непрерывность в дискретном производстве заключается и том, что каждая операция одного или того же процесса при одновременной обработке одной или нескольких деталей должна начинаться сразу по окончании предыдущей, в то же время должна обеспечиваться непрерывная (без простоев) работа оборудования и рабочих

2.8 Метод организации производственного процесса

На проектируемом предприятии используется поточный метод, которыйхарактеризуется:

- глубоким расчленением производственного процесса на операции;

- четкой специализацией рабочих мест на выполнении определенных операций;

- параллельным выполнением операций на всех рабочих местах;

- расположением оборудования по ходу технологического процесса;

- высоким уровнем непрерывности производственного процесса, достигаемым обеспечением равенства или кратности продолжительности операций такту потока. Такт- промежуток времени между запуском (или выпуском) двух смежных изделий на поточной линии. Величина, обратная такту, называется ритмомпоточной линии;

- наличием специального межоперационного транспорта для передачи предметов труда с операции на операцию.

Основной структурной единицей поточного производства является поточная линия. Поточная линияпредставляет собой совокупность рабочих мест, расположенных по ходу технологического процесса, предназначенных для выполнения закрепленных за ним операций и связанных между собой специальными видами межоперационных транспортных средств. В условиях потока наиболее часто применяются разнообразные приводные транспортные средства - конвейеры.На конвейере непрерывного действия технологические операции выполняются во время движения изделия. При пульсирующем характере работы конвейер останавливается на время выполнения операций.

Поточный метод организации производственного процесса можно применять при соблюдении следующих условий:

- объем выпуска продукции достаточно большой, а изделия конструктивно не изменяются в течение длительного периода времени, что не всегда соответствует потребностям рынка;

- затраты времени по операциям могут быть установлены с достаточной точностью, синхронизированы и сведены к одной или кратной величине;

- обеспечивается непрерывная подача к рабочим местам материалов, деталей, сборочных узлов и полная загрузка оборудования.

Поточные линии весьма разнообразны и характерны для массового производства. Наибольшее распространение они получили в легкой и пищевой промышленности, машиностроении, металлообработке и других отраслях.

Поточный метод организации производственного процесса характеризуется высокой эффективностью, которая обеспечивается высоким уровнем использования всех принципов организации производства.

Эффективность проявляется:

- в повышении производительности труда за счет сокращения перерывов в изготовлении продукции, механизации производственного процесса, специализации рабочих мест и т.д.;

- в ускорении оборачиваемости оборотных средств за счет сокращения цикла обработки;

- в снижении себестоимости продукции.

В то же время поточная организация производственного процесса имеет и недостатки:

- монотонная, однообразная работа на конвейерах является причиной низкой удовлетворенности трудом рабочих и способствует увеличению текучести кадров;

- изделие должно быть полностью подготовлено к производству, так как любая его «доводка» потребует остановки всего конвейера;

- вся поточная линия может остановиться из-за поломки одного станка или выбытия одного рабочего.

В целях уменьшения негативного влияния недостатков поточного метода организации производственного процесса могут применяться следующие меры:

- организация работы при переменных в течение дня такте и скорости поточной линии;

- перевод рабочих в течение смены с одной операции на другую;

- применение многооперационных машин, требующих регулярного переключения внимания рабочих на разные процессы;

- меры материального стимулирования;

- внедрение агрегатно-групповых методов организации производственного процесса, поточных линий со свободным ритмом;

- подготовка дублеров для работы на поточной линии.

Основными направлениями повышения социально-экономической эффективности поточного производства являются внедрение полуавтоматических и автоматических поточных линий, применение роботов и автоматических манипуляторов для выполнения монотонных операций.

Партионный методорганизации производства имеет следующие характерные черты:

- запуск в производство изделий партиями;

- обработка одновременно продукции нескольких наименований;

- закрепление за рабочим местом выполнения нескольких операций;

- широкое применение, наряду со специализированным, универсального оборудования;

- использование кадров высокой квалификации, широкой специализации;

- преимущественное расположение оборудования по группам однотипных станков.

Наибольшее распространение партионные методы организации получили в серийном и мелкосерийном производствах, в заготовительных цехах массового и крупносерийного производства, использующих высокопроизводительное оборудование, превосходящее своей мощностью пропускную способность сопряженных станков и машин в последующих подразделениях.

По показателям экономической эффективности (росту производительности труда, использованию оборудования, снижению себестоимости, оборачиваемости оборотных средств) партионные методы значительно уступают поточным. Частая смена номенклатуры изготавливаемой продукции и связанная с этим переналадка оборудования, увеличение запасов незавершенного производства и другие факторы ухудшают финансово-экономические результаты деятельности предприятия. Однако появляются возможности для более полного удовлетворения спроса потребителей на различные разновидности продукции, увеличения доли на рынке, повышения содержательности труда рабочих.

3. Проект мероприятий по внедрению продукции на рынок товаров и услуг и экономическая оценка их влияния на технико-экономические показатели предприятия

Таблица 3.1 - Проект мероприятий по повышению продукции на рынок товаров и услуг

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Мероприятие | Цель мероприятия | Экономический результат мероприятия |
| 1 | 2 | 3 |
| Продукция предприятия |
| Повышение качества продукции за счет применения более дорогих, эстетичных материалов для производства дверей | Увеличение срока эксплуатации и улучшение ее физических характеристик | Рост себестоимости и цены продукции, выручки от продаж. Рост прибыли и рентабельности продукции. Повышение конкурентоспособностиПродукции |
| Персонал предприятия. Заработная плата |
| Рост квалификации персонала за счет обучения без отрыва от производства | Увеличение производительности труда | Рост заработной платы. Сокращение внутрисменных и целосменных потерь рабочего времени. Снижение себестоимости продукции. Увеличение объемов выпуска и продажи продукции. Рост прибыли и рентабельности продукции |
| Основные средства |
| Внедрение оборудования для эффективного использования новых материалов | Повышение качества продукции | Рост качества, цены продукции, объема продаж, выручки от продаж. Увеличение стоимости основных средств. Рост затрат на электроэнергию, заработную плату рабочих, амортизацию. Увеличение выручки от продажи и более высокими темпами, чем рост затрат. Рост фондоотдачи и фондорентабельности. Рост прибыли и рентабельности продукции |
| Оборотные средства. Материальные ресурсы |
| Внедрение новых экологически чистых красок и покрытий | Забота о здоровье работников и покупателей предприятия | Рост качества и экологической безопасности продукции. Увеличение стоимости материальных ресурсов. Рост материалоотдачи и снижение материалоемкости. Снижение заработной платы рабочим. Увеличение спроса на продукцию. Рост прибыли и рентабельности продукции |
| Организация производства и управления персоналом |
| Разработка премиально-штрафных санкций, Улучшение условий работы, комбинирование производства | Стимулирование производительности рабочих, последовательные ступени комплексной обработки (переработки) сырья или использования отходов производства | Увеличение объемов продаж, рост числа заказчиков, рост цен, увеличение выручки и прибыли |

Цель и содержание мероприятия

Таблица 3.2 - Цель мероприятия по внедрению продукции на рынок товаров и услуг

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование показателя | Содержание показателя |
| 1 | 2 |
| Недостатки способа производства. | Недостаточное количество покупателей. |
| Цель мероприятия | Индивидуальность продукта и информирование рынка о данной продукции.Внедрение продукции на рынок товаров и услуг. Увеличение спроса на продукцию. Рост прибыли. |
| Содержание мероприятия | Распространение рекламных щитов в черте города и рекламного видео по телевидению. |
| Продукция | Улучшение внешнего вида продукции и повышение ее качества. |
| Персонал предприятии. Заработная плата. | Повышение производительности труда. Увеличение численности рабочих. Средняя заработная плата – без изменения. |
| Основные средства. | Покупка и внедрение нового оборудования. |
| Оборотные средства. Материальные ресурсы. | Применение экологически чистых красок и покрытий. Норма расходов материальных ресурсов для изготовления дверей не меняется. |
| Организация производства и управление предприятием. | Организация рекламы для стимулирования объема продаж. Не меняется организация производством и управления персоналом. |

Экономическое моделирование изменения цены, объема продаж и выручки от продаж продукции проводится в таблице 3.3:

Таблица 3.3 – Расчет изменения выручки от продажи продукции

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателя | Величина показателя | Отклонение (±) | Темп роста, % |
| факт | проект |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Выручка от продажи продукции, тыс. руб. | 6063 | 7200 | +1137 | 118 |
| Объем продажи, шт. | 1516 | 1800 | +284 | 119 |
| Средняя цена продукции, тыс. руб. | 4 | 4 | +0 | 100 |

Во второй половине таблицы представлены показатели по фактическому отчету году рассчитанные при нахождении исходных данных для экономического моделирования. Показатели в графе третьей основаны на проекте мероприятий по внедрению продукции на рынок товаров и услуг.

Выручка от продажи продукции на проектном предприятии составит 7200 тыс.руб.. Выручка от продажи возрастет на 1137 тыс.руб. или на 18%.Увеличение выручки от продаж произойдет за счет роста объемов продажи дверей с 1516 шт. до 1800 шт. или на 19 % и при этом цена останется неизменной 4 тыс. руб. На величину объема продаж положительно повлияют улучшение качества и реклама.

Экономическое моделирование изменение численности, производительности труда и заработной платы персонала проводится в таблице 3.4:

Таблица 3.4 – Расчет изменения показателей численности, производительности труда и заработной платы персонала

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателя | Величина показателя | Отклонение (±) | Темп роста, % |
| факт | проект |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Выручка от продажи продукции, тыс. руб. | 6063 | 7200 | 1137 | 118 |
| Численность персонала, чел. | 24 | 27 | 3 | 112 |
| Среднемесячная заработная плата, руб. | 5000 | 5000 | 0 | 100 |
| Годовой фонд заработной платы, тыс. руб. | 1440 | 1620 | 180 | 113 |
| Производительность труда, тыс. руб./чел. | 252 | 266 | 14 | 105 |

Во второю графу таблицы проставлены показатели из расчетов исходных данных для экономического моделирования. Показатели третьей графы третьей основаны на проекте мероприятий по внедрению продукции на рынок товаров и услуг. Численность персонала увеличена из-за недостатка специалистов для работы на новом оборудовании.

Производительность труда на данном предприятии составит 266 тыс.руб./чел. Или увеличится на 5 %. Годовой фонд заработной платы возрастет с 1440 тыс.руб. до 1620 тыс.руб., т.е. на 13 % при неизменной среднемесячной заработной плате. Повышение производительности труда произойдет за счет увеличения выручка от продажи дверей с 6063 тыс.руб. до 7200 тыс.руб. или на 18 %, а численность персонала на 3 чел. или на 12%.

Экономическое моделирование изменения суммы затрат на сырье и материалы.

Расход сырья и материалов на 1 единицу продукции на предприятии определяется по нормативно-технологическим картам. В решающей степени он зависит от технологии производства и размерно-качественной характеристики продукции. Затраты на сырье и материалы на 1 единицу продукции зависят также от уровня цен. В расчетах исходных данных для экономического моделирования, отражающие содержание мероприятий, было указано, что нормы расхода сырья и материалов уменьшилось за счет исполнения экологически чистых материалов, цены на которые гораздо выше, чем на традиционный материал. Поэтому затраты на сырье и материалы на единицу продукции (1520руб.) увеличатся, и составят 1600 руб., а затраты на весь выпуск будут равны 2880 тыс. (1600 руб.шт.\* 1800шт.).

Экономическое моделирование изменения затрат на топливо и энергию:

В таблице «Проект мероприятий по внедрению продукции на рынок товаров и услуг». было указано, что установка нового оборудования не потребует увеличения затрат на электроэнергию. Поэтому затраты на них не изменятся 624 тыс.руб.

Экономическое моделирование изменения затрат на заработную плату:

Годовой фонд заработной платы на весь выпуск продукции в фактическом и проектном варианте принимается по таблице «Расчет изменения выручки от продажи продукции.». С учетом объемов продаж рассчитываются затраты на 1 единицу продукции. По фактическому отчетному году они составили 760 руб., в проектном будут равны 751 руб.

Экономическое моделирование изменения амортизации основных средств

По проекту принято увеличение стоимости основных средств за счет введения нового станка, следовательно, сумма амортизации на весь выпуск увеличится.

Таким образом, сумма амортизации в проектном году составит 1279 тыс.руб. (1267 + 12, так как новый станок приобретен стоимостью 100 000 тыс.руб. сроком полезного использования 12 лет). Тогда затраты на 1 единицу продукции будут равны 710 руб.

Экономическое моделирование изменения прочих затрат.

К прочим затратам относится услуги связи, банков, сторонних организаций, расходы на рекламу, стандартизацию, сертификацию, разработку товарных знаков и др. В проекте внедрения мероприятия было принято, затраты на материальное стимулирование будут равны 100 тыс.руб. Исходя из того, что стоимость стимулирования одного рабочего 3500 руб., а их в планируемом году 27 шт. Затраты на 1 единицу продукции снизятся с 266 руб. до 240 руб.

Таблица 3.11 – Расчет изменений затрат на производство и реализацию продукции на весь выпуск и 1 единицу продукции

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование показателя | Величина показателя | Отклонение (±) |
| факт (1516шт.) | проект (1800 шт.) | на весь выпуск,тыс.руб. | на 1 единицу продукции,руб. |
| затраты на весь выпуск | затраты на 1 единицу продукции, руб. | затраты на весь выпуск | затраты на 1 единицу продукции, руб. |
| сумма, тыс. руб. | процент к итогу, % | сумма,тыс. руб. | процент к итогу, % |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Затраты: |
| - сырье и материалы | 2304 | 42 | 1520 | 2880 | 43 | 1600 | +576 | +80 |
| - топливо, энергия | 634 | 11 | 418 | 624 | 10 | 346 | 0 | -72 |
| - заработная плата | 1152 | 21 | 760 | 1352 | 20 | 751 | +200 | -9 |
| - амортизация | 1267 | 20 | 836 | 1279 | 21 | 710 | +12 | -126 |
| - прочие | 403 | 7 | 266 | 415 | 6 | 240 | +12 | -175 |
| Итого | 5450 | 100 | 3800 | 6550 | 100 | 3647 | +2900 | -153 |

Экономическое моделирование изменения затрат на производство и реализацию продукции, затрат на 1 единицу продукции выполняется в таблице «Расчет изменений затрат на производство и реализацию продукции на весь выпуск и 1 единицу продукции.»:

Рассчитывается сумма затрат на весь выпуск и на 1 единицу продукции, структура затрат в проектном году. Выполняется анализ показателей таблицы 3.10:

1 Затраты на производство и реализацию дверей в проектном году составят 6550 тыс.руб.

2 Затраты возрастут на 2900тыс.руб. или на 79 %

().

3 В структуре затрат проектного года наибольшую долю составят затраты на сырье и материалы (43%), заработную плату (20%), амортизацию (21%). Доля затрат на топливо и энергию будет равна 10% , прочих затрат – 6%

4 В структуре затрат произойдут изменения. Доля затрат на сырье и материалы увеличится с 42% до 43%. Снизится доля заработной платы с 21% до 20%, прочих затрат – с 7% до 6%, топлива и энергии – с 11% до 10%, соответственно.

5 Причинами увеличения суммы затрат на выпуск изделия являются: рост затрат на сырье и материалы в связи с увеличением объема продаж и использования новых экологически чистых материалов.

Затраты на 1 единицу продукции снизятся с 6550тыс.руб. до 3647 тыс.руб. по всем элементам, за исключением затрат на сырье и материалы. Поэтому элементу затраты на 1 единицу продукции увеличатся с 1520 руб. до 1600 руб.

Экономическое моделирование изменения прибыли и рентабельности продукции выполнено в таблице 3.12:

Таблица 3.12 – Расчет изменения прибыли от продажи продукции и рентабельности продукции

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателя | Величина показателя | Отклонение (±) | Темп роста, % |
| факт | проект |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Выручка от продажи продукции, тыс. руб. | 6063 | 7200 | +1137 | 118 |
| Затраты, тыс. руб. | 5760 | 6550 | +790 | 113 |
| Прибыль от продажи продукции, тыс. руб. | 303 | 650 | +347 | 214 |
| Рентабельность продукции, % | 5 | 9 | +4 | −\* |

Рентабельность продукции на данном предприятии составит 6% или увеличится на 4%, в связи с тем, что прибыль от продажи продукции возрастет с 303 тыс. руб. до 650 тыс. руб., т.е. на 114 % при увеличении затрат с 5760 тыс. руб. до 6550 тыс. руб. или 13 %.

Экономическое моделирование изменения стоимости основных средств и показателей их использования:

Проектом мероприятий по внедрению продукции на рынок товаров и услуг предусматривается ввод нового станка стоимостью 100 тыс. руб., и составит 10658 тыс.руб. Расчет изменения экономических показателей использования основных средств выполнен в таблице 3.13. По результатам расчетов сделаны выводы.

Таблица 3.13 – Расчет изменения стоимости основных средств и показателей их использования

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателя | Величина показателя | Отклонение (±) | Темп роста, % |
| факт | проект |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Выручка от продажи и продукции, тыс. руб. | 6063 | 7200 | +1137 | 118 |
| Прибыль от продажи продукции, тыс. руб. | 5760 | 6550 | +790 | 113 |
| Численность персонала, чел. | 24 | 27 | +3 | 112 |
| Среднегодовая стоимость основных средств, тыс. руб. | 10558 | 10658 | +100 | 101 |
| Фондоотдача, руб. | 0.57 | 0.67 | +0.10 | 117 |
| Фондорентабельность, % | 54.5 | 61.4 | +6.9 | − |
| Фондовооруженность труда, тыс. руб./чел. | 440 | 394 | -46 | 89 |

В проектируемом году увеличится фондоотдача основных фондов на 0.10 руб. или на 17 %, что положительно влияет на технико-экономические показатели деятельности проектируемого предприятия. Фондовооруженность уменьшилась с 440 тыс.руб./чел. до 394 тыс.руб./чел. или на 89% , на что повлиял рост численности персонала предприятия.

Экономическое моделирование изменения среднего остатка оборотных средств и показателей их использования.

За счет материального стимулирования и улучшения качества продукции скорость оборотных средств увеличивается. Пусть коэффициент оборачиваемости оборотных средств увеличится и составит в проектном году 3.0. Тогда для обслуживания процесса производства и реализации продукции потребуется величина среднего остатка оборотных средств равная 2833 тыс. руб. Расчет изменения показателей использования оборотных средств выполняются в таблице 3.14. По результатам расчетов сделаны выводы.

Выводы о влиянии мероприятия на технико-экономические показатели предприятия:

По результатам расчетов, выполненных в таблицах 3.11 – 3.14, можно сделать вывод, что проведение таких мероприятий, как повышение качества продукции за счет применения более дорогих, эстетичных материалов для производства дверей, рост квалификации персонала за счет обучения без отрыва от производства, внедрение станка по улучшенной обработке кромок изделия, внедрение новых экологически чистых лакокрасочных материалов, разработка премиально-штрафных санкций, Улучшение условий работы, комбинирование производства, целесообразно. Это связано с тем, что в результате этих изменений на предприятии увеличилась прибыль и рентабельность не только продукции, но и оборотных средств предприятия, а также увеличилась производительность труда, что положительно влияет на все технико-экономические показатели финансовой деятельности проектируемого предприятия. В связи с тем, что для производства продукции использовалось новые экологически чистые материалы и новый станок, то ее качество улучшилось. Также за счет проведения данных мероприятий затраты на единицу выпускаемой продукции снизились, что позволило получить наибольший размер прибыли, а затраты в целом по производству продукции возросли с ростом продаж.

Таким образом, вследствие проведения указанных мероприятий финансовое состояние проектируемого предприятия улучшилось, также как и все его технико-экономические показатели.

Заключение

Проведя ряд мероприятий проектируемое предприятие добилось поставленной цели, т.е. с успехом вышла на рынок товаров и услуг и при этом увеличила объем ее производства и продаж на 284 единиц, снизила затраты на единицу продукции на 153 руб. и увеличила размер полученной прибыли на 790 тыс.руб. В результате проведенных мероприятий финансовое положение предприятия и его технико-экономические показатели улучшились.

Рост производительности труда происходит за счет таких показателей, как трудоемкость продукции, за счет внедрения достижений науки и техники, автоматизации производственных процессов, совершенствования организации производительности и труда.

В условиях рыночной экономики значительно возрастает роль социально – экономических факторов, воздействующих на рост производительности труда. К ним относятся: повышение культурно – технического уровня трудящихся, качество подготовки специалистов с высшим и средним образованием, повышение деловой квалификации кадров, рост уровня жизни населения, творческое отношение к труду и др.

Эффективные мероприятия материального стимулирования рабочих способствует росту производительности труда. В результате этого появляются резервы для снижения себестоимости единицы продукции и партии в целом, а это в свою очередь приведет к увеличению прибыли предприятия.

При разработке таких мероприятий, в первую очередь, необходимо выявить причины, по которым предприятие вынуждено это делать. Это может быть связано с техническими особенностями организации производства, уровнем квалификации работников и др. Следует разработка самих мероприятий.

Библиографический список

1. Гражданский Кодекс Российской Федерации. Часть 1. Федеральный закон от 30.11.94 № 51 - ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями в ред. от 27.07.2006).
2. Гражданский Кодекс Российской Федерации. Часть 2. Федеральный закон от 26.01.96 № 14 - ФЗ (с последующими изменениями в ред. от 27.07.2006).
3. Акимова, Т.А. Теория организации: учеб. пособие для студентов вузов/Т.А. Акимова. – М.:ЮНИТИ, 2003.-367 с.
4. Баев, И.А., Варламов З.Н., Васильева О.Е. Экономика предприятия: Учебное пособие для вузов. 4-е изд.\В.М. Семенова.-СПб.:Питер,2006.-245с.
5. Долженко, Л.М. Экономика предприятия: Учебное пособие для студентов специальностей 080502, 080109,080505 очной, очной сокращенной, заочной сокращенной форм обучения / Л.М. Долженко, Н.А. Аксеновская, И.Н. Тарасова.- Красноярск: СибГТУ, 2007.-361 с.
6. Зимин Н.Е. Анализ и диагностика финансово – хозяйственной деятельности предприятия: учебное пособие для вузов \ Н.Е.Зимин.- М.:, 2004.-396с.
7. Организация производства и управление предприятием \О.Г. Туровец, М.И. Бухолков, В.Б. Родионов [и др.]; под ред. О.Г. Туровец.- 2-е изд.-М.: ИНФРА-М, 2005.-147-162с.
8. Панкратов, Ф.Г. Основы рекламы Ф.Г. Панкратов, Ю.К. Баженов, В.Г. Шахурин; «Издательство – торговая корпорация» Дашков и К» - изд. 10-е, перераб. и под.-М.: «Дашков и К»,2008.-530с.
9. Райсберг Б.А. Современный экономический словарь.-4-е изд., перераб. и доп.-М.: ИНФРА-М, 2003.-273с.
10. Романенко, И.В. Экономика предприятия [текст] / И.В. Романенко. - М.: Финансы и статистика, 2005. - 264 с.
11. Сафранов, Н.А. Экономика организации (предприятия): Учебник \ Н.А. Сафронов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Экономистъ, 2004.-450с.
12. Сергеев И.В. Экономика предприятия [текст]: учеб. пособие для вузов / И.В. Сергеев. - М.: Финансы и статистика, 2005. - 304 с.
13. Фахрутдинов, Р.А. Организация производства [текст]: учеб. для вузов / Р.А. Фахрутдинов. - М.: ИНФРА - М, 2001. - 672 с.
14. Филатов, O.K. Экономика предприятий (организиций) [текст]: учеб. для вузов / O.K. Филатов, Т.Ф. Рябова, Е.В. Минаева. - М.: Финансы и статистика, 2005. - 512 с.
15. Шепеленко, Г.Н. Экономика, организация и планирование производства на предприятии [текст]: учеб. пособие для вузов / Г.И. Шепеленко. - Ростов - на - Дону: издательский цент "МарТ", 2000. - 544 с.
16. Экономика лесного хозяйства [текст]: учеб. для сред. проф. учеб. заведений лесного хозяйства / А.П. Петров [и др.]. — М.: ВНИИЛН,2002.-304с.
17. Экономика предприятия [текст]: учеб. для вузов / И.А. Баев [и др.]. СПб.: Питер, 2006. - 384 с.