

Министерство образования и науки Российской Федерации
Владимирский государственный университет

И.В. ПАНЬШИН
О.Б. ЯРЕСЬ

ЭКОНОМИКА ПРЕДПРИЯТИЯ

Учебное пособие

Часть 2

Владимир 2004

Оглавление

Предисловие.....	3
Глава 1. КАДРЫ ПРЕДПРИЯТИЯ И ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА	4
1.1. Кадровый потенциал предприятия	5
1.2. Нормы труда и расчет численности работников	9
1.3. Производительность труда	11
Примеры решения типовых задач.....	15
Задачи для самостоятельного решения.....	19
Глава 2. ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕРСОНАЛА.....	21
2.1. Сущность заработной платы, принципы и элементы её организации	21
2.2. Тарифная система	23
2.3. Формы и системы заработной платы	26
2.4. Планирование фонда заработной платы.....	28
Примеры решения типовых задач.....	32
Задачи для самостоятельного решения.....	35
Глава 3. ЗАТРАТЫ ПРЕДПРИЯТИЯ	38
3.1. Понятие себестоимости. Классификация затрат	38
3.2. Классификация затрат по статьям калькуляции	42
3.3. Распределение затрат между объектами калькулирования	46
Примеры решения типовых задач.....	45
Задачи для самостоятельного решения.....	50
Глава 4. ФИНАНСОВЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	53
4.1. Прибыль как показатель эффекта хозяйственной деятельности.....	53
4.2. Классификация прибыли.....	57
4.3. Экономические факторы, определяющие величину прибыли.....	57
4.4. Распределение чистой прибыли предприятия.....	58
4.5. Показатели рентабельности. Запас финансовой прочности.....	60
Примеры решения типовых задач.....	63
Задачи для самостоятельного решения.....	67
Список рекомендуемой литературы.....	71

ПРЕДИСЛОВИЕ

Процесс совершенствования экономических отношений предприятия под влиянием развития рыночных отношений происходит постоянно. Тем не менее, существуют принципиальные экономические понятия и правила, использование которых в практике управления субъектом хозяйствования даёт положительные результаты.

Представленное учебное пособие включает спектр задач и ситуаций, которые возникают в российской экономике на уровне ее главного звена – предприятия. Решая конкретные задачи, студенты включаются в реальный процесс экономической работы, которая проводится на производственном предприятии. Таким образом, на практике проверяется уровень полученных студентами теоретических знаний. Следует заметить, что все приведенные в задачах исходные данные являются условными, а полученные результаты лишь поясняют методику расчетов и ни в коей мере не являются справочными. В целях сокращения объема работ в постановке задач допущен ряд упрощений (например, условное сокращение операций производственного процесса).

Логика изложения материала учебного пособия (I и II частей) соответствует структуре изложения курса в учебнике Н.Л. Зайцева «Экономика промышленного предприятия». В качестве исходной позиции при формировании основных экономических категорий были использованы учебники «Экономика предприятия (фирмы)» под редакцией профессора О.И. Волковой и «Экономика предприятия» под редакцией профессора В.Я. Горфинкеля. Изучение отечественной и зарубежной литературы по вопросам экономики предприятия показывает, что существуют различные подходы к формулировкам понятий и методике расчета показателей, к структуре учебной дисциплины «Экономика предприятия». В настоящее время существует проблема дублирования отдельных тем экономики предприятия и смежных экономических дисциплин (финансы предприятия, внутрифирменное планирование, экономический анализ и др.).

Учебное пособие предназначено для студентов высших учебных заведений, где учебным планом предусматривается курс «Экономика предприятия». Цель учебного пособия – сформировать четкое понимание сущности экономических понятий и показателей, научить методике экономических расчетов.

Глава 1. КАДРЫ ПРЕДПРИЯТИЯ И ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА

1.1. Кадровый потенциал предприятия

Кадры – это совокупность работников различных профессионально-квалификационных групп, занятых на предприятии и входящих в его списочный состав. Следует различать такие понятия, как «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.

Определение численного состава включает расчеты:

- *общего численного состава работающих* – складывается из наемных работников всех категорий по договорам, контрактам (даже если их действие приостановлено) и временных работников.

- *списочного состава работающих*, т.е. числящихся по приказам или вписанных в регистрационные книги персонала, а также собственников организации, получающих вне зарплатную плату. Работники, принятые в организацию по внешнему совместительству, в списочной численности не учитывают. Их учет ведут отдельно. Внутренних совместителей (получающих две, полторы или менее одной тарифной ставки) учитывают только один раз. Списочная численность получается в результате исключения из общей численности работающих находящихся в длительных отпусках без оплаты или проходящих военную службу.

- *численного состава работников* определяется исключением из списочного состава работающих всех отсутствующих по любым причинам.

- *численного состава, участвующего в работе*, определяется путем исключения из списочного состава временно не трудоспособных.

Для обеспечения эффективности производства важное значение имеет структура кадров. Для распределения всей численности по различным категориям используют Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР), введенным в действие постановлением № 367 Госстандарта России с 01.01.96.

В соответствии с ОКПДТР весь производственный персонал подразделяется на: рабочих, руководителей, специалистов и служащих.

К *рабочим* относят людей, непосредственно занятых в производстве материальных ценностей, а также занятых обслуживанием этого производства и оказанием материальных услуг. Коэффициент численности основных рабочих $K_{чор}$ определяется исходя из среднесписочной численности вспомогательных рабочих $Ч_{вр}$ и среднесписочной численности всех рабочих $Ч_{р}$:

$$K_{чор} = 1 - Ч_{вр} / Ч_{р}.$$

Руководителями считают специалистов, имеющих в своём подчинении других работников, отдельные структурные подразделения или организацию в целом. К руководителям относят также глав администраций территорий, министров, президентов, председателей, а также их заместителей, главных специалистов, государственных инспекторов.

В группу *специалистов* включают работников, выполняющих инженерно-технические, экономические и другие подобные работы.

Служащими считают работников, осуществляющих подготовку и оформление документации, учет и контроль, хозяйственное обслуживание.

При анализе структуры кадров определяется и сравнивается удельный вес среднесписочной численности каждой категории работников ($Ч_{pi}$) в общей численности персонала предприятия ($Ч_{ппп}$). Профессиональная структура производственного персонала зависит от специфики отрасли национальной экономики. На машиностроительном предприятии основной удельный вес занимают инженерно-технические работники и рабочие, получившие образование в области машиностроения и металлообработки; в пищевой промышленности – технологи по производству продуктов питания; в сельском хозяйстве – агрономы, животноводы, механизаторы и т.д.

Кадровый состав или персонал предприятия и его изменения имеют определенные количественные, качественные и структурные характеристики, которые отражаются следующими абсолютными и относительными показателями:

- списочная и явочная численность работников предприятия и/или его структурных подразделений, отдельных категорий и групп на определенную дату;
- среднесписочная численность работников предприятия и (или) его внутренних подразделений за определенный период;

- удельный вес работников отдельных подразделений (групп, категорий) в общей численности работников предприятия;
- темпы роста (прироста) численности работников предприятия за определенный период;
- средний разряд рабочих;
- удельный вес служащих, имеющих высшее или среднее специальное образование в общей численности служащих и (или) работников предприятия;
- средний стаж работы по специальности руководителей и специалистов предприятия;
- текучесть кадров;
- фондовооруженность труда работников и/или рабочих на предприятии.

К количественным характеристикам кадров относят показатели списочной и явочной численности, среднесписочной численности работающих, промышленно-производственного персонала, непромышленного персонала, категорий работающих.

Списочная численность определяется на определенную дату по списку с учетом принятых и уволенных на эту дату работников. *Явочная численность* – это количество работников списочного состава, явившихся на работу на определенную дату. Разница между явочным и списочным составом характеризует количество целодневных простоев (отпуска, болезни, командировки и т.д.).

Среднесписочная численность работников за месяц определяется суммированием численности работников списочного состава на каждый день месяца и делением этой суммы на количество календарных дней месяца. При этом численность работников списочного состава за выходной или праздничный (нерабочий) день принимается равной списочной численности работников за предшествующий рабочий день. Показатель используется для исчисления производительности труда, средней заработной платы, коэффициентов оборота, текучести кадров и ряда других коэффициентов.

Среднесписочная численность работников за год (квартал) определяется путем суммирования среднесписочной численности работников за все месяцы отчетного года (квартала) и деления полученной суммы на 12 (3).

Оборот, стабильность и текучесть кадров характеризуются соответствующими коэффициентами:

1. Коэффициент выбытия кадров ($K_{\text{выб}}$):

$$K_{\text{выб}} = \text{Ч}_{\text{ув}}/\text{Ч}_{\text{р}},$$

где $\text{Ч}_{\text{ув}}$ – численность уволенных за период работников,

$\text{Ч}_{\text{р}}$ – среднесписочная численность работников.

2. Коэффициент приёма кадров:

$$K_{\text{пр}} = \text{Ч}_{\text{пр}}/\text{Ч}_{\text{р}},$$

где $\text{Ч}_{\text{пр}}$ – численность принятых за период работников.

3. Коэффициент оборота кадров:

$$K_{\text{об}} = (\text{Ч}_{\text{ув}} + \text{Ч}_{\text{пр}})/\text{Ч}_{\text{р}}.$$

4. Коэффициент текучести кадров:

$$K_{\text{тек}} = \text{Ч}_{\text{ув}}^*/\text{Ч}_{\text{р}},$$

где $\text{Ч}_{\text{ув}}^*$ – численность уволенных за прогулы, по собственному желанию и по инициативе администрации.

Качественная характеристика трудовых ресурсов (персонала) предприятия определяется степенью профессиональной и квалификационной пригодности его работников для выполнения целей предприятия и производимых им работ. Под профессией подразумевается особый вид трудовой деятельности, требующий определенных теоретических знаний и практических навыков, а под специальностью – вид деятельности в пределах профессии, который имеет специфические особенности и требует от работников дополнительных специальных знаний и навыков. Специальность определяет вид трудовой деятельности в рамках одной и той же профессии (например, экономист-финансист, экономист-менеджер и т.д.)

Квалификация – степень мастерства в выполнении работы по специальности (специализации). Квалификация характеризуется перечнем работ, определяемых в справочниках, инструкциях и положениях в соответствии с разрядом, категорией сложности или классностью.

Профессионально-квалификационная структура служащих предприятия находит отражение в штатном расписании – документе, ежегодно утверждаемом руководителем предприятия и представляющем собой перечень сгруппированных по отделам и службам должностей служащих с указанием разряда (категории работ) и должностного оклада.

Для планирования численности персонала необходимо рассчитать годовой плановый фонд рабочего времени одного среднесписочного ра-

ботника. Основанием для расчета является законодательство о труде, где указывается продолжительность рабочей недели для нормальных (40 часов), вредных (36 часов) и особо вредных условий труда (30 часов), а также сокращение рабочего дня в предпраздничные дни. При расчете планового фонда времени учитываются трудовое законодательство и коллективный договор, содержащие положения о сокращении рабочего дня кормящих матерей и подростков, продолжительности очередного отпуска, предоставлении учебных отпусков и условиях невыхода на работу с разрешения администрации по семейным обстоятельствам (свадьба, похороны и др.). Принимаются во внимание потери рабочего времени по болезни, которые фактически имеют место. На основании перечисленной информации составляется плановый баланс рабочего времени на год (табл. 1).

Таблица 1

Годовой плановый баланс рабочего времени одного среднесписочного работающего

№ п/п	Показатель	Единица измерения	Количество
1.	Календарный фонд рабочего времени	дни	365
2.	Выходные и праздничные дни	«	105
3.	Номинальный фонд рабочего времени (стр. 1 – стр.2)	«	260
4.	Плановые невыходы не работу:	«	26
	а) отпуска	«	24
	б) по болезни	«	2
5.	Плановый фонд рабочего времени (стр. 3 – стр. 4)	«	234
6.	Номинальная продолжительность рабочего дня	часы	8
7.	Плановое сокращение рабочего дня:	«	0,1
	а) кормящим матерям	«	0,05
	б) подросткам	«	0,05
8.	Плановая продолжительность рабочего дня (стр. 6 – стр.7)	«	7,9
9.	Плановая продолжительность рабочего времени за год (стр. 5 • стр. 8)	«	1848,6

Если на предприятии есть рабочие места с вредными и особо вредными условиями труда, то составляются еще два баланса, в которых номинальная продолжительность рабочего дня устанавливается в размере семи или пятичасового рабочего дня при пятидневной рабочей неделе. Праздничные дни устанавливаются в соответствии с действующим законодательством по календарю планового года. Плановая продолжительность отпуска рассчитывается как среднеарифметическое значение по всем катего-

риям работников. Если баланс рабочего времени составляется только для рабочих, то средняя продолжительность отпуска рассчитывается только для рабочих с нормальными или вредными условиями труда.

Баланс рабочего времени применяется при расчете численности персонала, работающего на нормированных трудовых операциях. В конце года составляется фактический баланс рабочего времени за год, так как возможны целодневные и внутрисменные потери рабочего времени. В таком случае в фактическом балансе предусматриваются две строки:

- целодневные потери рабочего времени в днях;
- внутрисменные потери рабочего времени в часах.

Эти показатели определяются в среднем на одного рабочего, используются при анализе непроизводительных затрат рабочего времени и принятии решений для их сокращения или полного устранения.

1.2. Нормы труда и расчет численности работников

Для расчета численности персонала предприятия необходимы нормы труда. На технологических операциях их устанавливает технолог (при разработке производственного процесса) или нормировщик, который занимается нормированием труда в соответствии с функциональными обязанностями. Нормы труда необходимы для организации труда и расчета заработной платы.

Нормы труда делятся на нормы времени (трудоемкость), выработки, обслуживания, управляемости, численности.

Нормы труда бывают научно обоснованными (или технически обоснованными) и опытно-статистическими. Научно обоснованные нормы устанавливаются аналитическим методом на основе проектирования технологического и трудового процесса.

Норма времени ($H_{вр}$ и $T_{шт}$) устанавливается в минутах или часах на одно изделие или на одну операцию:

$$H_{вр} = T_{пз} + T_{оп} + T_{об} + T_{отл};$$

$$T_{шт} = T_{оп} + T_{об} + T_{отл},$$

где $T_{пз}$ – подготовительно-заключительное время, рассчитывается на одно изделие или на партию деталей;

$T_{оп}$ – время оперативной работы, определяется по техническим расчетам, данным хронометража или фотографии рабочего дня;

$T_{об}$ – время обслуживания, устанавливается по отраслевым нормативам в процентах ко времени оперативной работы;

$T_{отл}$ – время на отдых и личные надобности (2-4 % от оперативного времени).

Норма выработки ($H_{выр}$) показывает количество продукции в единицу времени.

Норма обслуживания представляет собой количество оборудования, которое должен обслуживать один человек, или количество человек, которые должны работать на одном рабочем месте.

Норма управляемости свидетельствует об оптимальном количестве персонала, которым может эффективно управлять руководитель.

Норма численности устанавливается для некоторых категорий работающих, если не представляется возможным рассчитать нормы труда по перечисленным выше способам. В таком случае составляется штатное расписание, где экспертным методом устанавливается численность руководителей, специалистов и рабочих.

Существуют три метода расчета численности работающих: по нормам времени, нормам выработки и нормами обслуживания.

1. Списочная численность рабочих ($Ч_{сп}$) по норме времени ($t_{шт}$) рассчитывается

$$Ч_{сп} = \frac{\text{Количество продукции} \cdot t_{шт}}{\text{Плановый фонд рабочего времени} \cdot K_n},$$

где K_n – коэффициент выполнения норм выработки. Экономический смысл этого коэффициента состоит в том, что при перевыполнении норм выработки уменьшается плановая численность рабочих.

2. По норме выработки ($H_{выр}$):

$$Ч_{сп} = \frac{\text{Количество продукции}}{H_{выр} \cdot \text{Плановый фонд рабочего времени} \cdot K_n}.$$

3. По норме обслуживания ($H_{обс}$):

$$Ч_{сп} = \frac{m}{H_{обс}} \cdot K_{см} \cdot \frac{\text{Номинальный фонд рабочего времени}}{\text{Плановый фонд рабочего времени}},$$

где m – количество рабочих мест;

$K_{см}$ – количество смен.

Учет соотношения номинального и планового фонда рабочего времени в днях необходим для пересчета *явочной* численности в списочную.

Нормы труда весьма динамичны во времени. При изменении номенклатуры выпускаемой продукции, увеличении или снижении объема продаж корректируется численность работников предприятия. Для анализа выполнения норм труда и затрат рабочего времени проводится фотография рабочего дня. Нормировщик целый день наблюдает за деятельностью рабочих и фиксирует все виды затрат времени в хронологической последовательности. Далее проводится группировка одноименных видов затрат и определяется их удельный вес в дневном фонде рабочего времени. Особо выделяются непроизводительные затраты и потери. По данным оперативного времени за день и количества произведенной продукции рассчитывается нормативное оперативное время на одно изделие ($T_{оп}$), которое является основой для расчета нормы времени ($T_{шт}$).

1.3. Производительность труда

Производительность труда характеризует результативность трудовой деятельности человека.

Производительность труда – это показатель, определяющий эффективность труда в процессе производства. При оценке производительности труда применяются натуральный, стоимостной и нормативный метод ее измерения. Выражается производительность труда в натуральных (условно-натуральных), стоимостных или трудовых измерителях. Вследствие роста производительности труда то же количество живого труда приобретает способность производить в единицу времени больше изделий. В таком случае затраты живого труда работников на единицу продукции снижаются.

Опережение роста производительности труда по сравнению с ростом заработной платы является необходимым условием повышения эффективности производства. С экономической точки зрения такая ситуация означает, что снижается себестоимость продукции. Рост производительности труда является первым источником увеличения объема производства. Вторым источником – дополнительный набор персонала. Они действуют одновременно, но решающее влияние должен оказывать прирост производительности труда. В противном случае наблюдается повышение затрат живого труда, увеличение себестоимости товара (услуги) и снижение его

конкурентоспособности по ценовому фактору. Прирост продукции ($\Delta Q_{\text{п}}$) за счет повышения производительности труда можно определить по формуле

$$\Delta Q_{\text{п}} = 100 - \frac{\text{Прирост численности работающих}}{\text{Прирост выпуска продукции}}.$$

Производительность труда как показатель характеризуется, количеством продукции, выпущенной одним работником за определенный период времени (выработка), и количеством рабочего времени, затраченного на единицу продукции (трудоемкость).

При анализе производительности труда применяется система *обобщающих, частных и вспомогательных показателей*.

К *обобщающим показателям* относятся: среднегодовая, среднедневная и среднечасовая выработка продукции одним рабочим, а также среднегодовая выработка продукции на одного работающего в стоимостном выражении.

Частные показатели – это затраты времени на производство единицы продукции определенного вида (трудоемкость продукции) или выпуск продукции определенного вида в натуральном выражении за 1 чел.-дн. или 1 чел.-ч.

Вспомогательные показатели характеризуют затраты времени на выполнение единицы определенного вида работ или объем выполненных работ за единицу времени.

Существует множество разнообразных показателей выработки и трудоемкости, различающихся по измерителям, времени, объекту, предмету. Измерение выработки в натуральном выражении целесообразно только на предприятиях, выпускающих однородную продукцию, которую можно представить в натуральном измерении (тонны, метры, штуки и т.д.). Наибольшее применение натуральный показатель выработки имеет в угольной, торфяной, лесной, нефтяной, металлургической отраслях промышленности, в растениеводстве и животноводстве. Исчисление выработки в натуральном выражении лучше всего отражает изменение производительности живого труда, так как при этом устраняется искажающее влияние ценностных факторов.

Однако натуральный показатель выработки имеет свои недостатки. Во-первых, подавляющее большинство предприятий производит продукцию многих наименований, привести которые к одному условному виду

зачастую невозможно. Во-вторых, натуральные показатели выработки не могут учесть различное качество одинаковой по наименованию продукции, на производство которой затрачивается различное количество времени. Эти недостатки ограничивают сферу применения натуральных измерителей производительности труда.

Стоимостное измерение применимо для любой продукции, но в этом случае искажающее влияние неизбежно оказывает изменение цен. В условиях высокой инфляции стоимостное измерение выработки дает несопоставимые результаты труда. Необходимо делать сложные перерасчеты для устранения влияния ценностного фактора. Кроме того, на величину показателя выработки оказывают влияние:

- 1) материалоемкость продукции, стоимость использованных сырья и материалов;
- 2) изменение структуры выпускаемой продукции и удельного веса кооперированных поставок;
- 3) различия в уровне рентабельности отдельных видов продукции.

Трудовое измерение производительности труда позволяет сравнивать затраты труда на производство однотипной продукции, служит основой для планирования численности персонала и организации производства.

Основным показателем производительности труда (ПТ) является *выработка продукции в стоимостном измерении*. Существует несколько показателей результативности живого труда:

$$\text{ПТ} = \frac{\text{Реализация продукции (натуральное выражение)}}{\text{среднегодовая численность персонала}};$$

$$\text{ПТ} = \frac{\text{Выручка от реализации продукции}}{\text{Среднегодовая численность персонала}};$$

$$\text{ПТ} = \frac{\text{Чистая прибыль}}{\text{Численность персонала}};$$

$$\text{ПТ} = \frac{\text{Балансовая прибыль}}{\text{Фонд оплаты труда}};$$

$$\text{Прирост ПТ} = \frac{\text{ПТ отчетного периода}}{\text{ПТ предыдущего периода}} \cdot 100 - 100;$$

$$\text{Индекс роста ПТ} = \frac{\text{ПТ отчетного периода}}{\text{ПТ предыдущего периода}};$$

$$\text{Индекс прироста ПТ} = \frac{\text{ПТ отчетного периода}}{\text{ПТ предыдущего периода}} - 1;$$

$$\text{Прирост производительности, \%} = \frac{\text{Экономия численности}}{\text{Плановая численность персонала}} \times 100$$

Выработка в натуральном измерении, как правило, характеризует только сопоставимую товарную продукцию, но не охватывает всю номенклатуру прочей реализации. Выручка в стоимостном выражении рассчитывается как в абсолютном значении, так и в сопоставимых ценах для анализа динамики продуктивности труда и стратегического планирования. Чистая прибыль, приходящаяся на одного работника, также является показателем производительности труда. Она характеризует эффективность живого труда, овеществленного в средствах производства. Балансовая прибыль в соотношении с фондом оплаты труда показывает долю неоплаченного труда. Часть этой прибыли предприятие перечисляет в виде налогов.

Производительность труда изменяется под воздействием факторов, которые могут быть внешними и внутренними по отношению к предприятию.

Внешние факторы:

- природные – в сложных природных условиях (туман, жара, холод, влажность) производительность труда снижается;
- политические – по воле государства происходит накопление капитала в руках рабочих, что приводит к массовому охлаждению к труду;
- общеэкономические – кредитная, налоговая политика, система разрешений (лицензий) и квот, свобода предпринимательства и т.д.

Внутренние факторы:

- изменение объема и структуры производству продукции, работ и услуг;
- применение достижений науки и техники в производстве;
- совершенствование организации производства и управления;
- совершенствование системы стимулирования и социального обслуживания работников.

Резервы роста производительности труда – это неиспользованные возможности по интенсификации труда, по количественному и качественному наращиванию кадрового и производственного потенциалов.

Примеры решения типовых задач

Задача №1. Среднесписочное количество работающих на предприятии за отчетный год 4 тыс. чел., в том числе рабочих – 3400 чел., служащих – 600 чел. За истекший год было принято на работу 800 чел., в том числе рабочих – 760 чел., служащих – 40 чел. За тот же год уволено 900 чел., в том числе рабочих – 850 чел. (из них 300 чел. в связи с сокращением, 8 чел. – в связи с уходом на пенсию, 70 чел. за нарушение трудовой дисциплины, остальные по собственному желанию), служащих 50 чел.

Определить:

- 1) оборот кадров по приему;
- 2) оборот кадров по выбытию;
- 3) общий оборот кадров.

Решение.

Средний оборот по приему на работу характеризуется коэффициентом приёма кадров:

$$K_{\text{пр}} = \frac{Ч_{\text{пр}}}{Ч_{\text{р}}} = 800/4000 = 0,2.$$

Оборот по приему рабочих: $760/3400 = 0,224$.

Оборот по приему служащих: $40/600 = 0,066$.

Оборот по выбытию работников характеризуется коэффициентом по выбытию кадров $K_{\text{выб}} = \frac{Ч_{\text{ув}}}{Ч_{\text{р}}}$.

Оборот по выбытию в среднем по предприятию $900/4000 = 0,225$;

По категории рабочих $850/3400 = 0,25$;

По категории служащих $50/600 = 0,083$.

Коэффициент общего оборота характеризуется отношением суммарного числа принятых и выбывших к среднесписочному числу работников:

$$K_{\text{об}} = (800 + 900)/4000 = 0,425.$$

Ответ: текучесть кадров на данном предприятии сравнительно высока – 22,5 %, коэффициент оборота кадров также составляет значительную величину – 42,5 %.

Задача №2. В плановом году объем производства продукции предполагается увеличить с 12000 млн руб. до 15000 млн руб. (в сопоставимых ценах). При базовой производительности труда для этого потребовалось бы 1500 чел. Однако увеличение численности персонала не входит в планы руководства предприятия, напротив она должна сократиться по сравнению с базовой на 5 %.

Определите, каким должны быть прирост производительности труда в этих условиях и абсолютный уровень плановой выработки.

Решение.

Плановая годовая производительность труда одного человека:

$$15000 \text{ млн руб.} / 1500 \text{ чел.} = 10 \text{ (млн руб./чел.)}$$

Численность работников предприятия в базовый период:

$$12000 \text{ млн руб.} / 10 \text{ (млн руб./чел.)} = 1200 \text{ чел.}$$

Численность работников после 5%-го сокращения:

$$1200 \text{ чел.} \cdot 0,95 = 1140 \text{ чел.}$$

Абсолютный уровень годовой плановой выработки:

$$15000 \text{ млн руб.} / 1140 \text{ чел.} = 13157894,74 \text{ (руб./чел.)}$$

Прирост производительности труда:

$$13157894,74 \text{ руб./чел.} - 10000000 \text{ руб./чел.} = 3157894,74 \text{ руб./чел. или } 24\%.$$

Ответ: 24%, 13157894,78 руб./чел.

Задача №3. Сезонное предприятие начало работать с 17 мая. Число работников по списку составляло (чел.): 17.05 – 300; 18.05. – 330; 19.05. – 350; 20.05. – 360; с 21 мая по 31 мая численность не изменялась и составляла 380 чел.; с 1 июня по 31 декабря – 400 чел.

Определить среднесписочную численность работников в мае, втором, третьем и четвертом кварталах, за год.

Решение.

Численность работников в мае составила

$$5520 \text{ чел.} / 31 \text{ день} = 178 \text{ чел.}$$

Численность работников во втором квартале $17520 / 91 = 193$ чел.

В третьем квартале 400 чел., в четвертом – 400 чел.

Среднесписочная за год составила $91120 / 365 = 250$ чел.

Ответ: 178 чел., 193 чел., 400 чел., 250 чел.

Задача №4. В цехе химического завода имеется 60 аппаратов для выработки минеральных удобрений. Каждый аппарат обслуживается звеном в составе трех человек. График работы четырехсменный (смена по 6 часов). Предприятие работает непрерывно, а каждый рабочий – 225 дней в году.

Определить явочную и списочную численность рабочих.

Решение.

Численность явочная: $60 \cdot 3 \cdot 4 = 720$ чел.

Численность списочная: $720 \cdot 365/225 = 1168$ чел.

Ответ: 720 чел., 1168 чел.

Задача №5. При переходе на новую технологию изготовления трудоёмкость изготовления изделия снизится с 3,25 ч. до 2,5 ч.; план выпуска изделий – 10000 шт.

Каков будет рост производительности труда и как измениться численность рабочих, если бюджет рабочего времени одного рабочего 1820 ч., нормы выполняются в среднем на 120 %.

Решение.

$$\Delta ПТ = 2,5/3,25 \cdot 100 - 100 = 23 \%$$

Численность работников до перехода на новую технологию составит:

$$\frac{3,25 \cdot 10000}{1820 \cdot 1,2} = \frac{32500}{2184} \cdot 14,8 \approx 15 \text{ чел.}$$

Численность работников после совершенствования технологического процесса:

$$\frac{2,5 \cdot 10000}{1820 \cdot 1,2} = \frac{25000}{2184} = 11,4 \approx 12 \text{ чел.}$$

Изменение численности: $\Delta Ч = 15 - 12 = 3$ чел.

Ответ. Рост производительности труда вызванный совершенствованием технологии составит 23 %, а снижение численности рабочих – 3 чел.

Задача №6. Определить плановую численность работающих, если известно, что планируется увеличить выпуск продукции до 45 млн руб., а производительность труда на 5%. Объем товарной продукции в отчетном году составил 42,5 млн руб. при среднесписочной численности работающих 8500 чел.

Решение.

Выработка на одного работающего в отчетном году составила:

$$ВР = 42,5 \text{ млн руб.} / 8500 \text{ чел.} = 0,005 \text{ млн руб./чел.}$$

Численность работников в плановом периоде с учетом 5% роста производительности труда и предполагаемого объема производства составит:

$$\begin{aligned} Ч_{р \text{ пл}} &= 45 \text{ млн руб.} / (0,005 \cdot 1,05) = \\ &= 45 \text{ млн руб.} / 0,00525 \text{ млн руб./чел.} = 8572 \text{ чел.} \end{aligned}$$

Ответ: плановая численность работающих составит 8572 чел.

Задача №7. Определить темпы роста производительности труда по изделиям и в целом по всей номенклатуре, если трудоемкость изделия А в плановом периоде 15 мин.; изделия Б – 20 мин.; изделия В – 30 мин.; Объем производства изделия А – 2,0 тыс. шт.; изделия Б – 2,5 тыс. шт.; изделия В – 4,0 тыс. шт. В отчетном периоде трудоемкость изделий составит: А – 12 мин.; Б – 15 мин.; В – 25 мин.

Решение

Темпы роста производительности труда по изделиям:

$$\text{Изделие А: } 15,0/12,0 \cdot 100\% = 125\%;$$

$$\text{Изделие Б: } 20,0/15,0 \cdot 100\% = 133\%;$$

$$\text{Изделие В: } 30,0/25,0 \cdot 100\% = 120\%.$$

Плановая трудоемкость производства:

$$\text{Изделие А: } 15 \times 2,0 = 30 \text{ тыс. мин.}$$

$$\text{Изделие Б: } 20 \times 2,5 = 50 \text{ тыс. мин.}$$

$$\text{Изделие В: } 30 \times 4,0 = 120 \text{ тыс. мин.}$$

По всем изделиям общая трудоемкость производственной программы

$$30 + 50 + 120 = 200 \text{ тыс. мин.}$$

Фактическая трудоемкость производства изделия:

$$\text{Изделие А: } 12 \times 2,0 = 24 \text{ тыс. мин.}$$

$$\text{Изделие Б: } 15 \times 2,5 = 37,5 \text{ тыс. мин.}$$

$$\text{Изделие В: } 25 \times 4,0 = 100 \text{ тыс. мин.}$$

По всем изделиям общая трудоемкость производственной программы

$$24,0 + 37,5 + 100,0 = 161,5 \text{ тыс. мин}$$

Темпы роста производительности труда при производстве всей номенклатуры продукции: $200/161,5 \cdot 100\% = 132,8\%$

Задачи для самостоятельного решения

Задача №1. На 1 октября на предприятии численность работников по списку составляла 800 чел. 13 октября 8 чел. призвали в армию, 18 октября принято 10 чел., а 22 октября уволились по собственному желанию 7 чел.

Определить среднесписочную численность работников за октябрь, численность работников на 1 ноября и коэффициент текучести кадров.

Задача №2. В цехе установлено 50 станков; режим работы трехсменный; норма обслуживания – 10 станков на одного наладчика. Планируемые невыходы на работу составляют 10%.

Определить явочную и списочную численность наладчиков.

Задача №3. ООО «Компромисс» начало свою деятельность 11 июня 2004 г. Число работников по списку составляло (чел.): 11 июня – 150; 13 июня – 165; 14 июня – 175; 17 июня – 180 и до конца месяца не менялось. 1 июля были приняты 20 чел, а 24 июля уволены 12 чел. Согласно отчетности предприятия, за период 24 июля 2004 г. до 1 января 2005 г. изменений в кадровом составе больше не происходило. Определить среднесписочную численность работников предприятия в июне, июле, II, III кварталах, за год.

Задача №4. Определить плановую численность работающих, если известно, что планируется увеличить выпуск продукции до 80 млн. руб., а производительность труда – на 10%. Объем товарной продукции в отчетном году составил 72,5 млн руб., при среднесписочной численности работающих 7200 чел.

Задача №5. На предприятии рассматривается возможность автоматизации производственного процесса, которая позволит снизить трудоемкость изготовления продукции с 30 мин./шт., до 22 мин./шт.; план выпуска изделий – 12000 шт. Определить изменение производительности труда и численности рабочих, если бюджет рабочего времени одного рабочего 1780 часов, нормы в среднем перевыполняются на 15%.

Задача №6. Нормативная трудоемкость токарных работ – 270 тыс. нормо-ч.; коэффициент выполнения норм – 1,15; среднее число часов работы одного токаря в год – 1664. Определите плановую трудоемкость токарных работ; необходимую численность токарей.

Задача №7. Определите явочную и списочную численность рабочих по следующим данным: трудоемкость работ на год по плану – 2600 тыс. нормо-часов; номинальный фонд рабочего времени по балансу – 2032 ч; полезный (эффективный) фонд – 1637 ч; коэффициент выполнения норм выработки – 1,1.

Задача №8. Определите среднюю номинальную продолжительность рабочего дня по следующим данным: число рабочих, имеющих нормальную длительность рабочего дня, – 2100 чел.; нормальная продолжительность смены 8 ч.; число рабочих, использующих сокращенный на 1 ч. рабочий день, – 100; число предпраздничных дней с сокращенным на 1 ч. рабочим днем – 9; общее число рабочих – 2200; эффективный фонд времени одного рабочего – 207 дней.

Задача №9. Предприятие запланировало снижение затрат труда на 8%. Выработка базисного года на одного работающего составила 6850 тыс. руб. Определите процент роста выработки и годовую выработку на одного работающего в планируемом году.

Задача №10. Среднегодовая численность рабочих за отчетный год составила 2300 чел. По собственному желанию было уволено 295 чел., за нарушение трудовой дисциплины – 50 чел. Определите потери предприятия от текучести кадров (т.е. сколько чел. уволилось), а также невыполнение объема продукции по этой причине, если среднегодовая выработка на одного рабочего – 12 млн руб. и число плановых выходов – 230 дней.

Глава 2. ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕРСОНАЛА

2.1. Сущность заработной платы, принципы и элементы её организации

На предприятии используется труд людей различных профессий. *Труд* – это целенаправленная деятельность человека. У каждого работника есть свой интерес, стимул или побудительный мотив к труду. *Мотивация труда* – это побуждение к труду себя и других. *Заинтересованность* – осознанная связь между количеством, качеством труда и вознаграждением или возмещением ущерба. *Стимулирование* – это совокупность различных способов приведения в действие интересов.

Для того чтобы труд был высокопроизводительным, необходимо обеспечить стимулирование персонала. Стимулирование предполагает создание необходимых условий для труда и мотивационных механизмов для эффективной работы каждого работника.

Реализация потенциальной заинтересованности человека в труде зависит от вида стимулирования, специфики предприятия и особенностей работника.

Основные направления стимулирования труда:

- экономическое (оплата труда и мотивация собственностью);
- моральное (поощрение и порицание);
- социальное (помощь в организации отдыха и быта);
- организационно-техническое (работа кружков качества, участие в управлении и др.).

Экономическое стимулирование, в свою очередь, можно представить состоящим из двух частей: выплаты персоналу за выполненную работу, включаемые в себестоимость продукции (заработная плата); выплаты персоналу материального поощрения из прибыли предприятия как второго источника оплаты труда. На некоторых предприятиях используется также поощрение акциями предприятия (капитализация прибыли).

Кроме того, работники, владеющие акциями предприятия, из прибыли получают дивиденды, которые наряду с оплатой труда относят к доходам персонала. Материальное стимулирование из прибыли в виде ежемесячной премии, годового вознаграждения, единовременной помощи или оплаты социальных расходов применяются на тех предприятиях, где

в уставе или по коллективному договору предусматриваются подобные формы мотивации труда.

Заработная плата – это выраженная в денежной форме стоимость рабочей силы за соответствующее количество и качество труда, включенная в себестоимость продукции. Выделяют следующие принципы организации заработной платы:

1. *Принцип учета количества и качества труда.* Количество труда определяется объемом выполненной работы или количеством отработанного времени. Для оценки качества труда используются индивидуальные показатели качества продукции, работы, услуги.

2. *Принцип учета сложности труда.* Он означает, что квалифицированный труд, требующий высокого общеобразовательного и культурного уровня, специального обучения, большого производственного опыта и навыков, дает более качественную продукцию и заслуживает высокой оплаты.

3. *Принцип учета условий труда.* Он предполагает отражение в заработной плате нормальных, тяжелых и вредных условий труда, а также исключительных особенностей конкретных трудовых действий, связанных с риском для здоровья.

4. *Принцип районного регулирования заработной платы.* Он должен учитываться для различных природно-климатических зон или территорий с экологически небезопасной обстановкой.

5. *Принцип опережающего роста производительности труда по сравнению с ростом заработной платы.* Увеличение выработки рабочих не всегда является результатом интенсификации их труда. Основным фактором повышения производительности живого труда является применение технических инноваций и инвестиций. Рост производительности труда обеспечивает снижение издержек и увеличение прибыли.

Основными элементами организации оплаты труда являются:

- тарифная система оплаты труда персонала;
- нормы труда;
- формы и системы оплаты труда;
- учет и контроль за мерой труда.

Цель рациональной организации оплаты труда – обеспечение соответствия между ее величиной и трудовым вкладом работника в конечные результаты деятельности предприятия.

2.2. Тарифная система

Тарифная система представляет собой совокупность нормативных материалов, регулирующих уровень основной заработной платы в зависимости от квалификации, условий труда, должности работника, размеров предприятия. Она является инструментом, с помощью которого практически учитывается большинство принципов организации заработной платы.

Тарифная система включает:

- 1) тарифную ставку (часовую или месячную) первого разряда;
- 2) тарифные коэффициенты по разрядам (тарифную сетку);
- 3) тарифно-квалификационные справочники;
- 4) районные коэффициенты.

Тарифная система разрабатывается государственными органами управления и рекомендуется для применения на предприятиях. Субъекты хозяйствования самостоятельно принимают решение о полном или частичном использовании рекомендаций. На предприятии может быть установлена более высокая тарифная ставка первого разряда и своя тарифная сетка при наличии финансовой возможности и необходимости повышения заработной платы персоналу. Государство устанавливает размер прожиточного минимума, ниже которого оплата труда опускаться не может. На предприятиях администрация и работники (или профсоюз) заключают коллективный договор, в котором предусматриваются некоторые положения оплаты труда.

Тарифная сетка состоит из нескольких разрядов (от 5 до 25) и соответствующих тарифных коэффициентов. Она может быть единой для всего предприятия или подразделяться для некоторых групп работающих: для рабочих и служащих, для основных и вспомогательных рабочих.

Тарифная ставка первого разряда должна быть не ниже уровня прожиточного минимума. Заработная плата рабочих зависит от квалификации (1-ый – 8-ой разряды) и находится в диапазоне от 1 до 3 окладов. В примере, приведенном в табл. 2, показана модель тарифной сетки, разрабатываемой на предприятии с использованием единой тарифной сетки, рекомендованной государством, или отраслевой тарифной системы (если таковые имеются).

Таблица 2

Тарифная сетка для оплаты труда персонала предприятия

Категории работающих	Разряды																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
	Коэффициенты																			
	1	1,4	1,7	2	2,3	2,5	2,7	3	3,4	3,8	4,2	5	5,4	5,8	6,5	7	8	8,5	9	10
Рабочие	■	■	■	■	■	■	■	■												
Служащие								■	■	■	■									
Мастер											■	■	■							
Начальник цеха														■	■	■				
Специалист										■	■	■								
Гл. специалист												■	■	■						
Начальник отдела														■	■	■				
Зам. директора																	■	■	■	
Директор																			■	■

Применительно к рабочим можно составить более детализированную тарифную сетку, учитывающую квалификацию, условия и формы оплаты труда.

Отличие данной тарифной сетки состоит в том, что в ней даются не только коэффициенты соотношения оплаты труда, но и часовые тарифные ставки или месячные оклады. Устанавливается более высокая межразрядная разница для низких разрядов ($1,4 - 1 = 0,4$); между 6-м и 7-м разрядом разница составляет 0,2 и к 8-му разряду опять увеличивается до 0,3. Тарифная сетка должна быть простой и понятной для рабочих, а также стабильной на протяжении ряда лет, чтобы не создавать напряженность в трудовом коллективе по поводу непредвиденного уменьшения оплаты труда. Тарифная ставка первого разряда периодически может меняться при высокой инфляции в государстве, что вызвано необходимостью приведения в соответствие номинальной и реальной заработной платы.

Номинальная заработная плата – абсолютная сумма денежных средств, получаемых работником за определенный период или работу.

Реальная заработная плата – это количество материальных благ и услуг, которое может быть приобретено работником при данном уровне номинальной заработной платы.

Третий элемент тарифной системы – *тарифно-квалификационный справочник* – является нормативным документом, на основании которого производится тарификация работ и рабочих, то есть отнесение каждой работы к соответствующему тарифному разряду и присвоение рабочим та-

рифных разрядов. Существует два вида тарифно-квалификационных справочников: единый – для рабочих сквозных профессий (электрики, слесари, сантехники и т.д.) и отраслевой – для рабочих отдельных отраслей.

Присвоение рабочим определенного тарифного разряда осуществляется специальной квалификационной комиссией предприятия. Рабочим специальностям обучают в отраслевых профессионально-технических учебных заведениях и выдают соответствующий документ установленного образца, удостоверяющий специальность и квалификацию рабочего. По каждой профессии в тарифно-квалификационных справочниках дается краткая характеристика подлежащих выполнению работ, а также описание того, что рабочий должен знать. Приводятся примеры работ, которые он должен уметь выполнять.

Четвертый элемент тарифной системы – *районные коэффициенты к заработной плате*, компенсирующие различия стоимости жизни в особых природно-климатических условиях или экологической обстановке.

Тарифная система позволяет соизмерять конкретные виды труда, оценивать их количество и качество, учитывая сложность и различные условия труда.

Тарифная заработная плата рассчитывается в соответствии с тарифной ставкой первого разряда, применяемой тарифной сеткой с учетом районных коэффициентов. *Основная заработная плата* включает тарифную заработную плату и премию по существующему на предприятии положению. Кроме основной персонал получает *дополнительную заработную плату*, состоящую из различных доплат (за работу в ночное время, за обучение учеников и т.д.), предусмотренных в трудовом законодательстве, генеральном соглашении правительства, работодателей и профсоюза, а также в коллективном договоре администрации предприятия и трудового коллектива.

Общий уровень оплаты труда зависит от следующих основных факторов:

- результатов хозяйственной и финансовой деятельности;
- кадровой политики;
- уровня безработицы в регионе, городе, среди работников соответствующей специальности;
- влияния профсоюза, конкурентов и государства.

2.3. Формы и системы заработной платы

Формы и системы оплаты труда являются составными элементами организации заработной платы. На практике применяются две формы заработной платы – сдельная и повременная. *Форма оплаты труда* устанавливает меру труда: повременщикам – час работы, сдельщикам – количество продукции.

Повременная форма оплаты труда обычно применяется в следующих случаях:

- если рабочий не может непосредственно влиять на увеличение выпуска продукции, который зависит от производительности машины, аппарата или агрегата;
- если по объективным причинам отсутствуют нормы труда;
- если обеспечение высокого качества продукции является главным показателем работы;
- если рабочее место находится на конвейере с регламентированным ритмом;
- если рабочий занят обслуживанием оборудования.

Сдельная форма оплаты труда стимулирует прежде всего увеличение количества продукции. Она применяется на производстве с преобладанием ручного или машинно-ручного труда, где можно непосредственно учесть количество и качество выполненной работы и есть необходимость стимулировать рост объема товара. Сдельную форму оплаты труда целесообразно применять:

- при наличии норм времени или выработки;
- возможности учета количества и качества труда;
- необходимости увеличения количества продукции на конкретном рабочем месте.

Система оплаты труда показывает механизм расчета тарифной заработной платы и премиальных выплат. Существует несколько систем оплаты труда: повременная простая, повременно-премиальная, сдельная простая, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, сдельная косвенная, сдельная бригадная, аккордная.

Повременная простая заработная плата ($Z_{Пп}$) рассчитывается:

$$Z_{Пп} = \text{Часовая тарифная ставка} \cdot \text{Отработанное время}$$

Повременно-премиальная заработная плата ($Z_{Ппп}$):

$$Z_{Ппп} = \text{Часовая тарифная ставка} \cdot \text{Отработанное время} \cdot K_{П},$$

где $K_{П}$ – коэффициент премирования.

Сдельная простая заработная плата (ЗП_С):

$$ЗП_{С} = \text{Расценка} \cdot \text{Количество изделий.}$$

Расценка – это тарифная заработная плата за изделие, операцию или работу.

$$\text{Расценка} = \text{Часовая тарифная ставка} \cdot \text{Норма времени в часах.}$$

Сдельно-премиальная заработная плата (ЗП_{СП}):

$$ЗП_{СП} = \text{Расценка} \cdot \text{Количество изделий} \cdot K_{П}$$

Сдельно-прогрессивная заработная плата (ЗП_{СПР}) рассчитывается так: выработка рабочего в пределах нормы (базы) оплачивается по основным расценкам, а сверх нормы – по повышенным.

Сдельная косвенная заработная плата (ЗП_{СК}) устанавливается для стимулирования эффективной работы обслуживающего персонала. Так, наладчик получает заработную плату в зависимости от количества продукции, выпущенной основными рабочими. Расценка для наладчика рассчитывается исходя из его часовой тарифной ставки и выработки рабочего основного производства.

Сдельная бригадная заработная плата (ЗП_{СБ}) имеет много вариантов расчета. В зависимости от результатов работы каждого члена бригады за день (или за месяц) устанавливается коэффициент трудового участия – Кту. Зарплата между членами бригады распределяется по Кту.

Для расчёта *аккордной заработной платы* (ЗП_А) нормируется трудоемкость работы на плановую продолжительность рабочего периода (день, неделя, месяц). Если работа выполняется раньше установленных сроков, то оплата труда при заданном качестве работы остается неизменной.

Наибольшую сложность при организации заработной платы представляет разработка системы оплаты труда руководителей и специалистов в связи с отсутствием количественных показателей оценки их труда. Основой организации их заработной платы являются должностные оклады, то есть месячная тарифная заработная плата. С целью учета личных качеств работника, в частности образования, стажа работы и опыта, размер оклада по каждой должности устанавливается в пределах максимума и минимума. Кроме того, предусматривается перечень надбавок и доплат за конкретные результаты работы, а также система премирования за общие и индивидуальные показатели функциональной деятельности.

Гибкостью и простотой использования отличаются бестарифные системы оплаты труда. Они основаны на распределении заработной платы в зависимости от различных критериев:

- по паям или долям;
- по системе плавающих окладов, увязанных с ростом (уменьшением) объема продаж.

Оплата труда руководителей и специалистов может также состоять из двух частей:

- заработная плата, включаемая в себестоимость продукции;
- часть прибыли предприятия.

Условия, порядок и показатели, влияющие на размер оплаты труда руководителей и специалистов, как правило, отражаются в контракте, который заключается между администрацией субъекта хозяйствования и работником.

2.4. Планирование фонда заработной платы

Фонд заработной платы представляет собой сумму денежных выплат по тарифным ставкам, сдельным расценкам, окладам, премиальным положениям (без поощрительных выплат из прибыли) со всеми видами доплат и надбавок. Уровень фонда заработной платы в значительной мере определяет доходы работников предприятия, издержки производства, цены, отчисления на социальные нужды. Различают плановый и фактический фонд заработной платы.

Плановый фонд заработной платы – это сумма денежных средств, предусмотренных в плановом периоде для выплаты работникам по тарифным ставкам, окладам и сдельным расценкам, а также премий из фонда заработной платы и всех видов доплат к основной заработной плате.

Фактический фонд заработной платы содержит оплату вынужденных целодневных простоев, доплат за отклонение от предусмотренных технологий условий труда, сверхурочные часы, внутрисменные перерывы в работе, оплату брака не по вине рабочего. Планированию фонда заработной платы предшествует глубокий анализ структуры и динамики фактического фонда заработной платы персонала за предыдущий период.

Для расчета планового фонда заработной платы применяются следующие методы:

- укрупненный;
- прямого счета (по средней заработной плате);

- нормативный (уровневый или приростной);
- по элементам.

Укрупненный расчет планового фонда заработной платы производится по формуле:

$$\Phi ЗП_{пл} = \Phi ЗП_б \cdot K_0 \pm \Delta Ч_{ППП} \cdot ЗП_{сг},$$

где $\Phi ЗП_{пл}$ – фонд заработной платы на планируемый год, руб.,

$\Phi ЗП_б$ – фонд заработной платы за базисный год, руб.,

K_0 – коэффициент роста объема производства,

$\Delta Ч_{ППП}$ – изменение численности под влиянием технико-экономических факторов в плановом году, чел.,

$ЗП_{сг}$ – среднегодовая заработная плата одного работника в базисном году (без выплат из фонда материального поощрения), руб.

Метод прямого счета основан на определении плановой численности по категориям персонала и их среднегодовой заработной платы. Плановый фонд заработной платы определяются по формуле:

$$\Phi ЗП_{пл} = \sum (Ч_i \cdot ЗП_{сгi}),$$

где $Ч_i$ – численность i -ой категории персонала, чел.,

$ЗП_{сгi}$ – среднегодовая заработная плата одного работника i -ой категории в базисном году (без выплат из фонда материального поощрения), руб.

Нормативный метод основан на использовании нормативов формирования фонда заработной платы. Плановый фонд заработной платы определяется исходя из планового норматива затрат заработной платы (без выплат из фонда поощрения) на единицу продукции в плановом году. Расчет ведется по формуле

$$\Phi ЗП_{пл} = Q_{Тпл} \cdot Н_{ЗП},$$

где $Q_{Тпл}$ – плановый объем товарной продукции, руб. или нормо-ч.,

$Н_{ЗП}$ – норматив затрат заработной платы на рубль или нормо-ч. объема продукции.

Расчет норматива затрат заработной платы на рубль продукции (или нормо-ч.) производится по формуле:

$$Н_{ЗП} = (\Phi ЗП_б / Q_{Тб}) \cdot (100 + \Delta ЗП_{ср}) / (100 + \Delta ПТ),$$

где $\Phi ЗП_б$ – базисный фонд заработной платы за вычетом относительного перерасхода планового фонда заработной платы, руб.,

$Q_{Тб}$ – базисный объем товарной продукции, руб. или нормо-ч.,
 $\Delta ЗП_{ср}$ – изменение средней заработной платы по отношению к базисному периоду, %,
 $\Delta ПТ$ – изменение производительности труда по отношению к базисному периоду, %.

Плановый прирост средней заработной платы определяется исходя из влияния факторов роста производительности труда на изменение заработной платы по формуле:

$$\Delta ЗП_{ср} = \sum \Delta ПТ_j \cdot Н_j,$$

где $\Delta ПТ_j$ – плановый прирост производительности труда за счет j -го фактора, %,
 $Н_j$ – норматив прироста средней заработной платы на один процент повышения производительности труда под влиянием j -го фактора, %,
 $j = 1, \dots, m$ – количество технико-экономических факторов.

При приростном нормативном методе плановый фонд заработной платы определяется исходя из планового норматива прироста затрат заработной платы на каждый процент прироста объема продукции:

$$\Phi ЗП_{пл} = \Phi ЗП_{б} \pm (\Delta Q_{Тпл} \cdot \Delta Н_{зп} \cdot \Phi ЗП_{б}) / 100,$$

где $\Delta Q_{Тпл}$ – плановый процент изменения объема продукции по отношению к базисному периоду.

Поэлементный метод планирования фонда заработной платы предполагает подробный расчет ее для различных категорий работников, с учетом их работы и форм оплаты труда.

Фонд прямой заработной платы рабочих по сдельным расценкам определяется по формуле:

$$\Phi ЗП_{сд} = \sum N_i \cdot P_i,$$

где $\Phi ЗП_{сд}$ – фонд заработной платы рабочих по сдельным расценкам, руб.,
 P_i – сдельная расценка за i -е изделие, руб.,
 $i = 1, \dots, n$ – количество изделий.

Сдельная расценка за единицу изделия представляет собой сумму сдельных расценок по всем операциям, предусмотренным технологическим процессом изготовления одного изделия.

Тарифный фонд заработной платы рабочих (основных и вспомогательных) с повременной оплатой труда рассчитывается исходя из сред-

нечасовой тарифной ставки, планового фонда рабочего времени одного рабочего и числа рабочих по формуле:

$$\Phi_{ЗПТ} = T_{Ср} \cdot \Phi_{пл} \cdot Ч_r,$$

где $\Phi_{ЗПТ}$ – тарифный фонд заработной платы рабочих с повременной оплатой труда, руб.,

$\Phi_{пл}$ – плановый фонд рабочего времени одного рабочего, ч.,

$T_{Ср}$ – среднечасовая тарифная ставка.

Уточненный метод планирования фонда заработной платы применяется при наличии годового портфеля заказов и состоит в следующем:

1. Определяется тарифная заработная плата:

для сдельщиков – по расценкам на плановый объем производства;

для повременщиков – по часовым тарифным ставкам и месячным окладам.

2. Рассчитывается основная заработная плата путем добавления к тарифной заработной плате премиальных выплат по действующим премиальным положениям.

3. Устанавливается часовая, месячная и годовая фонд заработной платы исходя из доплат, предусмотренных в коллективном договоре и трудовом законодательстве:

- доплаты до часового фонда за отработанное время и выполнение дополнительных обязанностей или условий: обучение учеников, за руководство бригадой, за ночные часы работы, за работу в праздничные дни и др.;
- доплаты до месячного фонда заработной платы – за сокращенный рабочий день кормящим матерям и подросткам;
- доплаты до годового фонда заработной платы – за плановые невыходы на работу (очередные и учебные отпуска, выполнение государственных обязанностей и др.).

Кроме фонда заработной платы, включаемого в себестоимость продукции, на предприятии могут производиться премиальные выплаты из прибыли (если это предусмотрено уставом предприятия). В таком случае при планировании прибыли создается специальный фонд (фонд потребления или фонд материального поощрения), составляется смета его использования и рассчитывается годовая сумма премирования персонала.

Примеры решения типовых задач

Задача №1. Рабочий-сдельщик выполнил норму выработки продукции на 120%. Его заработок по прямым сдельным расценкам составил 800 руб. на норму выработки. По внутризаводскому положению сдельные расценки за продукцию, выработанную сверх нормы до 110 %, повышаются в 1,2 раза, от 110 до 120 % – в 1,4 раза.

Определить полный заработок рабочего.

Решение.

Основная заработная плата рабочего без повышения тарифа:

$$800 \cdot 120/100 = 960 \text{ руб.}$$

Прирост оплаты за сверхплановую продукцию (это добавка 20 % или коэффициент 0,2 и 40 % – коэффициент 0,4 за перевыполнение):

$$[800 \cdot (110 - 100)/100] \cdot 0,2 = 16 \text{ руб.}$$

$$[800 \cdot (120 - 100)/100] \cdot 0,4 = 32 \text{ руб.}$$

К основной оплате прибавляем дополнительную оплату за перевыполнение плана и получим полный заработок рабочего:

$$960 + 16 + 32 = 1008 \text{ руб.}$$

Ответ: полный заработок рабочего составит 1008 руб.

Задача №2. Рабочий наладчик на втором участке имеет заработок по тарифной ставке 700 рублей. Норма (план) выработки его участка – 1000 ед. продукции. Фактически уже изготовлено 1200 ед. продукции.

Найти заработную плату наладчика.

Решение.

Косвенная сдельная расценка:

$$700/1000 = 0,7 \text{ руб.}$$

Заработок наладчика:

$$0,7 \cdot 1200 = 840 \text{ руб.}$$

Ответ: заработок наладчика составит 840 руб.

Задача №3. Работник проболел в декабре 5 рабочих дней. В ноябре его заработок составил 2000 руб. за 20 рабочих дней, в октябре – 1855 руб. за 19 рабочих дней, в сентябре – 2700 руб. за 25 рабочих дней. Непрерыв-

ный стаж – 12 лет (т.е. начисление больничных происходит в размере 100%).

Найдите сумму пособия за дни болезни.

Решение.

Средний дневной фактический заработок за предыдущих три месяца болезни составит:

$$(2000 + 1855 + 2700)/(20 + 19 + 25) = 102 \text{ руб. } 42 \text{ коп.}$$

Сумма выплат, положенная рабочему по временной нетрудоспособности:

$$102,42 \cdot 5 = 512 \text{ руб. } 10 \text{ коп.}$$

Ответ: сумма пособия за дни болезни 512 руб. 10 коп.

Задача №4. На предприятиях проводится систематическая работа по пересмотру норм времени и норм выработки. В связи с этим значительный интерес представляет анализ влияния пересмотра норм времени и норм выработки на заработную плату.

Рассчитайте экономию затрат по сдельной заработной плате в связи с внедрением прогрессивных норм выработки и экономию по зарплате в текущем году на основе следующих данных:

- 1) среднемесячный фонд заработной платы рабочих-сдельщиков в цехе 40000 руб.;
- 2) с 1 июля в цехе вводятся новые, прогрессивные нормы выработки, которые выше действующих в среднем на 25 %.

Решение.

Месячная экономия в связи с внедрением прогрессивных норм выработки составит по цеху:

$$40\,000 [1 - (100/(100 + 25))] = 8000 \text{ руб.}$$

Экономия до конца года (с 1 июля):

$$8000 \cdot 6 = 48000 \text{ руб.}$$

Эта экономия заработной платы (48 тыс. руб.) может быть использована предприятием, например, для расширения выпуска продукции и привлечения дополнительной рабочей силы.

Ответ: экономия затрат по сдельной заработной плате составит 48000 руб.

Задача № 5. Определите абсолютные и относительные отклонения в использовании фонда зарплаты на основе данных таблицы, если план предприятием выполнен на 100%.

Категория работающих	Численность работающих, чел.		Средневзвешенная зарплата, руб.		Фонд зарплаты, руб.	
	План	Отчет	План	Отчет	План	Отчет
Рабочие	300	320	4000	4050	1200000	1296000
Руководители	45	45	4200	4220	189000	189900
Служащие	30	35	3900	3900	117000	136500
Специалисты	20	20	3900	3900	78000	78000
Весь ППП	395	420	4010,1	4048,6	1583990	1700412

Решение.

Цель анализа использования фонда заработной платы по категориям работающих – изучение расхода фонда заработной платы по каждой категории работающих, выявление имеющихся отклонений от плана и резервов.

Прежде всего, необходимо выявить отклонения в расходовании общего фонда зарплаты по предприятию в целом за счет содержания сверхплановой численности работников и превышения средней заработной платы. В целом по предприятию сверхплановая численность работников составила $420 - 395 = 25$ чел.

В связи с этим допущен перерасход фонда зарплаты в сумме

$$4010,1 \cdot 25 = 100252,5 \text{ руб.}$$

Повышение средней зарплаты на одного работающего привело к перерасходу фонда заработной платы в размере

$$(4048,6 - 4010,1) \cdot 420 = 16\,170 \text{ руб.}$$

Всего перерасходовано:

$$100252,5 + 16170 = 116422,5 \text{ руб.,}$$

$$\text{или } 1700412 - 1583990 = 116422 \text{ руб.}$$

(отклонение на 0,5 руб. за счет округления цифр при расчетах).

Отклонения заработной платы по категориям работающих:

1) За счет содержания сверхплановой численности рабочих допущен перерасход фонда зарплаты в сумме

$$4000 \cdot (320 - 300) = 80000 \text{ руб.}$$

В результате превышения средней заработной платы рабочих перерасходовано

$$(4050 - 4000) \cdot 320 = 16000 \text{ руб.}$$

Общий перерасход составил

$$80000 + 16000 = 96000 \text{ руб.,}$$
$$\text{или } 1296000 - 1200000 = 96000 \text{ руб.}$$

2) По категории «Руководители» перерасход допущен из-за превышения средней зарплаты на сумму

$$(4220 - 4200) \cdot 45 = 900 \text{ руб.}$$

3) По категории служащих перерасход фонда заработной платы на 19500 руб. произошел из-за сверхплановой численности

$$(35 - 30) \cdot 3900 = 19500 \text{ руб.}$$

Таким образом, на предприятии перерасход фонда зарплаты из-за содержания сверхплановой численности работников составил

$$(100252/1583990) \cdot 100 = 6,33\%$$

к плановому фонду зарплаты.

Перерасход из-за повышения средней зарплаты на одного работающего

$$(16170/1583990) \cdot 100 = 1,02\%.$$

Общий перерасход $6,33 + 1,02 = 7,35\%$.

Задачи для самостоятельного решения

Задача №1. Численность работающих на кафедре «Физвоспитания» ВлГУ составляет 21 чел, из них 5 чел. – 11 разряда, 14 чел. – 13 разряда, 2 чел. – 15 разряда. В связи с очередной реформой тарифная ставка первого разряда была увеличена на 20 %. Определить средний тарифный разряд работников и среднюю тарифную ставку.

ЕТС по оплате труда работников организаций бюджетной сферы

P_T	ТК	ТС, руб.	P_T	ТК	ТС, руб.
1	1,00	720	10	2,44	1756,8
2	1,11	799,2	11	2,68	1929,6
3	1,23	885,6	12	2,95	2124
4	1,36	979,2	13	3,19	2296,8
5	1,51	1087,2	14	3,44	2476,8
6	1,67	1202,4	15	3,72	2678,4
7	1,84	1324,8	16	4,02	2894,4
8	2,02	1454,4	17	4,34	3124,8
9	2,22	1598,4	18	4,50	3240

Задача №2. Рассчитайте заработную плату рабочего по сдельно-премиальной системе оплаты труда по следующим данным: норма затрат труда – 0,4 чел.-ч. на изделие; расценка за изделие – 0,68 руб.; отработано 176 чел.-ч.; произведено 485 изделий. Премия выплачивается за 100 % выполнение норм – 10%; за каждый процент перевыполнения – 1,5 % сдельного заработка.

Задача №3. Рассчитайте фонд платы труда (ФОТ) нормативно-приростным методом по следующим данным: объем продукции в базисном году – 10 млн руб.; объем продукции в планируемом году – 13 млн руб.; ФОТ в базисном году – 3 млн руб., норматив прироста ФОТ на 1% прироста объема продукции – 0,5. Из-за изменения структуры выполняемой работы норматив ФОТ в планируемом году увеличится на 20 %.

Задача №4. Объем выпуска продукции в отчетном году – 750 тыс. руб. в планируемом – 900 тыс. руб.; ФОТ в отчетном году – 150 тыс. руб. Из-за структурных изменений в товарной продукции норматив заработной платы в планируемом году увеличивается на 50%. Определите норматив заработной платы на планируемый год, ФОТ на планируемый год.

Задача №5. Численность работающих на кафедре «Теоретической механики» ВлГУ составляет 14 чел, из них 6 чел. – 9 разряда, 4 чел. – 13 разряда, 4 чел. – 15 разряда. В связи с очередной реформой образования тарифная ставка 1 разряда была увеличена на 25%. Определить средний тарифный разряд работников и среднюю тарифную ставку.

ЕТС по оплате труда работников организаций бюджетной сферы

Р _Т	ТК	ТС, руб.	Р _Т	ТК	ТС, руб.
1	1,00	720	10	2,44	1756,8
2	1,11	799,2	11	2,68	1929,6
3	1,23	885,6	12	2,95	2124
4	1,36	979,2	13	3,19	2296,8
5	1,51	1087,2	14	3,44	2476,8
6	1,67	1202,4	15	3,72	2678,4
7	1,84	1324,8	16	4,02	2894,4
8	2,02	1454,4	17	4,34	3124,8
9	2,22	1598,4	18	4,50	3240

Задача №6. Рассчитайте ФОТ нормативно-уровневым и нормативно-приростным методами исходя из следующих данных: объем продукции в

базисном году – 10 млн руб.; объем продукции в планируемом году – 20 млн руб.; ФОТ в базисном году – 2 млн руб.; норматив прироста ФОТ на 1% прироста объема продукции – 0,9.

Задача №7. Рабочий-сдельщик изготовил 2000 кг вторичного сырья (расценка за 1 т – 200 руб.). Кроме того, им было реализовано товара на сумму 1230 руб. (премия от суммы продаж составляет 2 %).

Определить полный заработок рабочего.

Задача №8. Рабочий повременщик отработал 170 ч. и в течение месяца сэкономил материалов на сумму 960 руб. На предприятии действует положение о премировании за экономию материалов в размере 40 % от суммы экономии. Тарифная часовая ставка – 45 руб.

Вычислить заработную плату рабочего.

Задача №9. Определите расценку на изделие на основе следующих данных:

а) часовая тарифная ставка рабочего пятого разряда – 55 руб., норма времени на обработку одного изделия – 2,6 нормо-ч.;

б) для сборки агрегата необходимо затратить 2 нормо-ч. труда рабочего пятого разряда; 6 нормо-ч. – рабочего третьего разряда и 4 нормо-ч. – рабочего первого разряда. Тарифная ставка рабочего первого разряда – 35,8 руб., третьего разряда – 41,3 руб., пятого разряда – 55 руб.

Задача №10. Определить индивидуальный заработок каждого рабочего при коллективной сдельной оплате труда, если:

1) коллективная расценка за регулировку аппарата – 2668 руб.;

2) регулировка выполняется четырьмя рабочими. Рабочий третьего разряда затратил на выполнение работы 10 ч., четвертого – 5 ч., пятого – 20 ч., шестого разряда – 6 ч.;

3) тарифные коэффициенты по действующей сетке:

III разряд – 1,126;

IV разряд – 1,324;

V разряд – 1,536;

VI разряд – 1,788.

Глава 3. ЗАТРАТЫ ПРЕДПРИЯТИЯ

3.1. Понятие себестоимости. Классификация затрат

Себестоимость продукции – это совокупность затрат предприятия на производство и реализацию единицы продукции. В себестоимости продукции находят отражение все произведенные организацией затраты живого и овеществленного труда в виде расходов сырьевых, материальных, топливно-энергетических ресурсов, амортизации основных фондов, оплаты труда. Конкретный состав затрат регулируется законодательно.

Все затраты предприятия могут быть классифицированы по следующим основаниям:

1. *По экономическому содержанию или экономическим элементам:*

- а) материальные затраты;
- б) затраты на оплату труда;
- в) отчисления на социальные нужды;
- г) амортизация основных фондов;
- д) прочие затраты.

Группировка затрат по экономическим элементам отражает их распределение по экономическому содержанию независимо от формы их использования и для производства и места осуществления этих затрат. Эта группировка затрат применяется при составлении сметы затрат на производство и используется при планировании снижения себестоимости, составлении материальных балансов, нормировании оборотных средств.

2. *По наиболее общей функции:*

а) *технологические* – затраты, связанные с непосредственным воздействием на предметы труда;

б) *расходы по обслуживанию* – затраты, связанные с созданием условий для осуществления производственной и/или непроизводственной деятельности. Затраты на отопление, горячее водоснабжение, транспортное обслуживание, затраты на ремонт оборудования и другие относятся к расходам по обслуживанию;

в) *расходы по управлению* – затраты, связанные с функционированием высшего управленческого персонала предприятия и(или) отдельных его подразделений. Все затраты заводоуправления, техническо-

го отдела, заработная плата руководителей и специалистов цеха – это примеры расходов по управлению.

3. По признаку связи с выпуском продукции:

а) *производственные* – затраты, связанные с производством и реализацией продукции (работ, услуг). К работам и услугам производственного характера относятся: выполнение отдельных операций по изготовлению продукции, обработке сырья и материалов, проведение испытаний для определения качества потребляемых сырья и материалов, контроля за соблюдением установленных технологических процессов, ремонта основных производственных фондов и прочее. Транспортные услуги сторонних организаций по перевозкам грузов внутри предприятия и доставка готовой продукции на склады хранения, до станции (порта, пристани) отправления также относятся к услугам производственного характера;

б) *непроизводственные* – затраты, связанные с непроизводственной деятельностью предприятия. К непроизводственным относятся, например, затраты жилищно-коммунального хозяйства, детского сада, затраты цехов и отделов предприятия по обслуживанию ЖКХ и т.д.

4. По характеру производственной деятельности:

а) *основные* – затраты основного производства, т.е. производства, продукция (работы, услуги) которого явились целью создания данного предприятия;

б) *вспомогательные* – затраты вспомогательных производств, т.е. производств, которые являются подсобными для основного производства или основной деятельности предприятия. Вспомогательные производства обеспечивают подачу всех видов энергии (электроэнергии, пара, газа, воздуха и др.), транспортное обслуживание, ремонт основных средств и т.д.

5. По видам продукции:

а) затраты на производство товарной продукции;

б) внутрипроизводственный оборот (продукция предназначенная для собственных нужд);

в) валовой продукции и т.д.

6. По степени включения в себестоимость продукции:

а) *полностью включаемые в себестоимость* – производственные затраты, на включение которых в себестоимость продукции (работ, услуг) не

установлено каких-либо ограничений (например, на основную заработную плату производственных рабочих);

б) *ограниченно включаемые в себестоимость* – производственные затраты, включение которых в себестоимость продукции (работ, услуг) возможно в рамках установленных пределов, нормативов, процедур и т.п. (например, расходы на подготовку и переподготовку кадров включаются в себестоимость продукции, однако только в пределах 4% от расходов на оплату труда, включаемых в себестоимость продукции¹); не включенная в себестоимость продукции часть – это *сверхнормативные расходы*;

в) *не включаемые в себестоимость продукции* – производственные затраты, включение которых в себестоимость продукции (работ, услуг) запрещено (например, затраты по подготовке кадров для работы на вновь вводимой в действие организации).

7. По способу отнесения на себестоимость продукции:

а) *прямые* – затраты, которые, в соответствии с мерой их расхода, могут быть отнесены непосредственно на себестоимость того или иного изделия, например: материалы – согласно нормам расхода материалов или требованиям на отпуск материалов со склада, заработная плата – согласно установленным нормам времени и расценкам или сводкам по заработной плате;

б) *косвенные* – затраты, которые не могут быть отнесены непосредственно на себестоимость того или иного изделия, а распределяются между видами продукции пропорционально какой-либо величине, от которой в наибольшей степени эти расходы зависят (как правило, пропорционально основной заработной плате производственных рабочих). Например, косвенным способом включаются в себестоимость продукции общепроизводственные, а также общехозяйственные расходы.

8. По признаку зависимости величины затрат от объема выпускаемой продукции:

а) *условно-постоянные (непропорциональные)* – затраты, величина которых не зависит от объема выпускаемой продукции. К ним относятся: расходы на освещение и отопление помещений, заработная плата цехового

¹ Приказ МФ РФ «О нормах и нормативах на представительские расходы, расходы на рекламу и на подготовку и переподготовку кадров на договорной основе с учебными заведениями, регулирующими размер отнесения этих расходов на себестоимость продукции (работ, услуг) для целей налогообложения, и порядке их применения» от 15.03.00 №283

и административно-управленческого персонала, амортизационные отчисления и т.п. Например, затраты на отопление цеха являются условно-постоянными, так как не зависят от объема выпущенной цехом продукции, а условность постоянства этих затрат состоит в том, что если в результате проведения реконструкции увеличится кубатура отапливаемых помещений, то соответственно возрастут и затраты на отопление;

б) *переменные* – затраты, величина которых изменяется прямо пропорционально изменению объема выпускаемой продукции. Например, затраты на материалы, из которых изготовлена продукция предприятия; затраты на электроэнергию для работы технологического оборудования, на котором изготавливается эта продукция, и т.п.

9. По цели исчисления:

а) *экономические элементы* – такие наиболее общие группы однородных затрат, возникающих на всех стадиях производственного процесса, которые позволяют наиболее точно исчислять величину того или иного экономического ресурса.

б) *калькуляционные статьи* – такие наиболее общие группы затрат, возникающих на конкретных стадиях производственного процесса или связанных с конкретным видом деятельности, которые позволяют наиболее точно исчислять то или иное слагаемое (статью) себестоимости продукции. Основная заработная плата производственных рабочих, общепроизводственные (цеховые) расходы, коммерческие расходы – это примеры калькуляционных статей.

В свою очередь, калькуляционные статьи могут быть *одноэлементными, односоставными* (основная заработная плата, отчисления на социальные нужды, прямые материальные затраты) либо *комплексными* (общепроизводственные, общехозяйственные, коммерческие расходы).

10. По охвату нормированием:

а) *нормируемые* – затраты, величина которых может быть рассчитана до начала планируемого периода;

б) *ненормируемые* – затраты, величина которых не может быть рассчитана до начала планируемого периода, например, затраты на исправление брака.

11. По признаку повторяемости:

а) *единовременные* – затраты, которые осуществляются только один раз, например, капитальные вложения, расходы, связанные с освоением новой продукции;

б) *текущие* – затраты, которые вызваны постоянно осуществляемой производственной деятельностью: расходы на оплату труда за выпущенную продукцию; затраты на проведение ремонта оборудования и т.п.

3.2. Классификация затрат по статьям калькуляции

Для расчета себестоимости единицы определенного вида продукции применяется классификация затрат по калькуляционным статьям расходов. Постатейный расчет затрат на производство единицы продукции (работ, услуг) называется *калькуляцией*, а сам способ постатейного учета (расчета) затрат – *калькулированием*.

Основными положениями по калькулированию себестоимости предусмотрено следующий перечень калькуляционных статей расходов:

- 1) сырье и материалы;
- 2) возвратные отходы (вычитаются);
- 3) покупные изделия, полуфабрикаты и услуги производственного характера сторонних предприятий и организаций;
- 4) топливо и энергия на технологические цели;
- 5) основная заработная плата производственных рабочих;
- 6) дополнительная заработная плата производственных рабочих;
- 7) отчисления на социальное страхование;
- 8) расходы на подготовку и освоение производства;
- 9) расходы на содержание и эксплуатацию оборудования;
- 10) цеховые (с 01.01.95 г. – общепроизводственные) расходы (под которыми подразумеваются также расходы других промышленно-производственных структурных подразделений предприятия);
- 11) общезаводские (с 01.01.95 г. – общехозяйственные) расходы;
- 12) потери от брака;
- 13) прочие производственные расходы;
- 14) внепроизводственные расходы.

Статьи 1–7 представляют собой нормированные затраты на одно изделие; 9–14 это комплексные статьи затрат, которые разрабатываются для каждого подразделения отдельно и по предприятию в виде смет.

Министерства и ведомства разрабатывают на базе основных положений по планированию, учету и калькулированию себестоимости отраслевую номенклатуру статей затрат (с учетом особенностей техники, технологии и организации производства в соответствующей отрасли и удельного веса в себестоимости продукции отдельных видов затрат).

Группировка затрат по калькуляционным статьям расходов позволяет определить уровень себестоимости и цены конкретного изделия.

По последовательности формирования выделяют *технологическую* (с 1 по 7 статью калькуляции), *цеховую* (с 1 по 10 статью), *производственную* (с 1 по 13 статью), *полную* (с 1 по 14 статью) себестоимости.

Кроме того, необходимо различать плановую, фактическую и нормативную себестоимости.

3.3. Распределение затрат между объектами калькулирования

1. *Простой («котловой») метод* используется предприятиями, выпускающими однородную продукцию, при условии, что себестоимость всей выпущенной продукции (работ, услуг) равна сумме произведенных предприятием производственных затрат, т.е. незавершенное производство (НЗП) отсутствует. При использовании данного метода себестоимость единицы продукции рассчитывается делением всех произведенных предприятием производственных затрат на количество выпущенной продукции.

Пример 1.

Все производственные затраты ООО «Юридическая справка» составили за отчетный месяц 24000 руб., в течение которого клиентам было выдано 2000 справок. Себестоимость одной справки рассчитанная простым методом распределения затрат равна $24000/2000 = 12$ руб.

2. *Позаказный метод* используется предприятиями, выпускающими разнородную продукцию, при этом себестоимость продукции рассчитывается делением затрат на количество изделий, выпущенных по данному заказу.

Пример 2.

Типография выпустила две книги: по заказу №44 тиражом 500 штук и по заказу №45 тиражом 800 штук. Затраты по заказу №44 составили 5000 руб., а затраты по заказу №45 – 12000 руб. Себестоимость одной книги, выпущенной по заказу №44 рассчитанная позаказным методом равна

$5000/500 = 10$ руб. Аналогично себестоимость одной книги, выпущенной по заказу №44 рассчитанная тем же методом равна $12000/800 = 15$ руб.

3. *Нормативный метод* предполагает:

а) расчет себестоимости по нормам расхода трудовых и материальных затрат;

б) выявление отклонений от норм за рассматриваемый период;

в) расчет фактической себестоимости с учетом отклонений.

Пример 3.

Механический завод выпускает из тонколистовой стали шайбы толщиной 1 мм диаметром 10 и 12 мм. Норма расхода материалов на изготовление 1 тыс. шайб составляют соответственно 1,8 кг и 2,3 кг. За отчетный период заводом выпущено 3 млн шайб диаметром 10 мм и 2 млн шайб диаметром 12 мм, при этом фактически израсходовано 9750 кг стали. Необходимо рассчитать фактическую себестоимость по каждому наименованию выпускаемой продукции, если известны нормативная себестоимость продукции (20,00 и 21,25 руб. за 1000 шт. соответственно); цена 1 кг стали – 2 руб., а также то, что других отклонений от нормативов выявлено не было.

Решение.

1. Нормативная себестоимость выпущенной продукции:

$$20 \cdot 3000 + 21,25 \cdot 2000 = 60000 + 42500 = 102500 \text{ руб.}$$

2. Нормативный расход материалов:

а) в натуральном выражении:

$$1,8 \cdot 3000 + 2,3 \cdot 2000 = 5400 + 4600 = 10000 \text{ кг;}$$

б) в денежном выражении:

$$5400 \cdot 2 + 4600 \cdot 2 = 10800 + 9200 = 20000 \text{ руб.}$$

3. Отклонение расхода материалов от нормативного:

$$10000 - 9750 = 250 \text{ кг, или } 250 \cdot 2 = 500 \text{ руб.}$$

4. Распределение отклонения:

$$(500/20000) \cdot 10800 + (500/20000) \cdot 9200 = 270 \text{ руб.} + 230 \text{ руб.}$$

5. Фактическая себестоимость продукции составила:

а) всего:

$$(60000 - 270) + (42500 - 230) = 59730 + 42270 = 102000 \text{ руб.};$$

б) 1000 шт. шайб диаметром 10 мм:

$$59730/3000 = 19 \text{ руб. } 91 \text{ коп.};$$

в) 1000 шт. шайб диаметром 12 мм:

$$42270/2000 = 21 \text{ руб. } 14 \text{ коп.}$$

4. *Попередельный метод* используется на предприятиях, где продукция проходит ряд переделов, фаз, этапов, видоизменяя своё состояние (например, в хлебопекарном производстве). Этот метод используется в двух вариантах – бесполуфабрикатном и полуфабрикатном, отличающихся тем, что при бесполуфабрикатном варианте затраты распределяются отдельно по каждому переделу, а при полуфабрикатном – посредством присоединения к затратам предыдущих переделов затрат данного передела.

Пример 4.

Сборочный цех механического завода выпускает настольные лампы, арматуру к которым изготавливает механический цех, а декоративное покрытие и полировку – цех гальванопокрытий. Затраты цехов на единицу продукции: механический цех – 16 руб.; цех гальванопокрытий – 12 руб.; сборочный цех – 7 руб. Необходимо рассчитать себестоимость продукции для каждого из цехов в полуфабрикатном и бесполуфабрикатном вариантах.

Решение.

1. При бесполуфабрикатном варианте себестоимость продукции для каждого из цехов известна – она соответствует исходным данным.
2. При полуфабрикатном варианте себестоимость продукции:
 - а) механического цеха равна 16 руб. (дано);
 - б) цеха гальванопокрытий равна 28 руб., из которых 16 руб. – это затраты механического цеха, а 12 руб. – затраты цеха гальванопокрытий;
 - в) сборочного цеха равна 35 руб., из которых 28 руб. – затраты предыдущих переделов, а 7 руб. – затраты сборочного цеха.

Примеры решения типовых задач

Задача №1. Предположим, что все затраты предприятия за 1 день его работы сложились только из двух слагаемых:

- 1) заработной платы основного производственного рабочего в размере 100 руб.;
- 2) заработной платы бухгалтера в размере 200 руб.

Известно также, что 60 % времени бухгалтер занимался производственной, а 40 % времени – непроизводственной деятельностью.

Необходимо классифицировать данные затраты по вышерассмотренным признакам.

Решение.

Рассчитаем заработную плату бухгалтера, относимую к производственной и непроизводственной видам деятельности:

$$200 \cdot 60/100 = 120 \text{ руб. и}$$

$$200 \cdot 40/100 = 80 \text{ руб. соответственно.}$$

Остальные компоненты решения представлены в таблице.

№ п/п	Наименование затрат	Заработная плата		всего затрат
		рабочего	бухгалтера	
1.	Затраты на оплату труда	100	200	300
2.	Технологические	100	–	100
3.	Расходы по управлению	–	200	200
4.	Производственные	100	120	220
5.	Непроизводственные	–	80	80
6.	Основные	100	120	220
7.	Вспомогательные	–	–	–
8.	Затраты на производство валовой продукции	100	120	220
9.	Затраты, полностью включаемые в себестоимость продукции	100	120	220
10.	Прямые затраты	100	–	100
11.	Косвенные затраты	–	200	200
12.	Условно-постоянные	–	200	200
13.	Переменные	100	–	100
14.	Экономический элемент «Затраты на оплату труда»	100	200	300
15.	Калькуляционная статья «Основная заработная плата производственных рабочих»	100	–	100
16.	Относятся к одноэлементным затратам	100	–	100
17.	Входят в состав комплексных затрат	–	200	200
18.	Калькуляционная статья «Общехозяйственные расходы»	–	200	200
19.	Нормируемые затраты	100	200	300
20.	Текущие затраты	100	200	300

Задача №2. Промышленное предприятие приобрело и переработало в товарную продукцию сырья на сумму 24 млн руб. с учетом НДС за отчетный квартал. При этом на покупку сырья использованы товарный кредит поставщиков в размере 4 млн руб. сроком на два месяца под 40 % годовых и банковский кредит на сумму 5 млн руб. сроком на 1,5 месяца под

30 % годовых. За квартал реализовано возвратных отходов на 600 тыс. руб. с учетом НДС.

Определите нормативные материальные затраты предприятия за квартал. (Справочно: учетная ставка ЦБ РФ по кредитам – 20 % годовых).

Решение.

Проценты по банковским кредитам относятся к нормативным расходам в пределах учетной ставки ЦБ РФ плюс 10 % по ссудам, полученным в рублях или плюс 15 % по ссудам, полученным в иностранной валюте.

1. Сумма по процентам за товарный кредит поставщиков, относимая на себестоимость по норме ЦБ РФ:

$$(4 \cdot 0,2 \cdot 2) / 12 = 1,6 / 12 = 0,133(3) \text{ млн руб.}$$

2. Сумма на проценты по банковской ссуде, отнесенной на себестоимость по норме:

$$\frac{5 \cdot (0,2 + 0,02) \cdot 1,5}{12} = 0,1375 \text{ млн руб.}$$

3. Приобретено и использования сырья без учета НДС за квартал на сумму: $24 - (24 \cdot 18/118) = 20,339$ млн руб.

4. Реализовано возвратных отходов без учета НДС:

$$600 - (600 \cdot 18/118) = 508,475 \text{ тыс. руб.}$$

5. Материальные затраты предприятия за квартал по норме:

$$20,339 + 0,133 + 0,1375 - 0,508 = 20,1015 \text{ млн руб.}$$

Ответ: 20,1015 млн руб.

Задача №3. В швейном цехе работает 25 машин. Мощность каждой 3,2 кВт. Коэффициент использования мощности у 15 швейных машин 0,92, у 10 – 0,87. Цена 1 кВт-ч электроэнергии – 1,04 руб. Простои оборудования в ремонте – 7%. Швейные машины работают в две смены по 7,2 часа при годовом фонде времени работы оборудования 250 дней.

Определите сумму годовых затрат производства по статье «Электроэнергия на технологические цели».

Решение

1. Суммарная мощность всех машин:

$$(15 \cdot 0,92 + 10 \cdot 0,87) \cdot 3,2 = 72 \text{ кВт}$$

2. Стоимость электроэнергии в час с учетом простоев:

$$72 \text{ кВт} \cdot 0,93 \cdot 1,04 \text{ руб./кВт} = 69,64 \text{ руб.}$$

3. Сумма годовых затрат на электроэнергию составит:

$$7,2 \cdot 2 \cdot 250 \cdot 69,64 = 250704 \text{ руб.}$$

Ответ: 250704 руб.

Задача №4. Предприятие реализовало в марте высвободившееся оборудование по 700 тыс. руб. за единицу. Определите прибыль от продажи единицы оборудования и НДС уплачиваемый в бюджет, если известно, что:

- 1) балансовая стоимость единицы оборудования – 300 тыс. руб.;
- 2) годовая норма амортизации данного оборудования – 15 %;
- 3) коэффициент пересчета из балансовой стоимости в восстановительную после переоценки данного оборудования по состоянию на 1 января составил 1,8;
- 4) общий амортизационный период данного оборудования 5 месяцев со дня приобретения и эксплуатации, в том числе два месяца в минувшем году.

Решение.

1. Начисленный износ за два года минувшего года:

$$(300 \cdot 0,15 \cdot 2)/12 = 7,5 \text{ тыс. руб.}$$

2. Восстановительная стоимость данного оборудования после переоценки:

$$300 \cdot 1,8 = 540 \text{ тыс. руб.}$$

3. Начисленный износ оборудования за три месяца текущего года:

$$(540 \cdot 0,15 \cdot 3)/12 = 20,25 \text{ тыс. руб.}$$

4. Остаточная стоимость единицы оборудования на момент его реализации:

$$540 - 7,5 \cdot 1,8 - 20,25 = 506,25 \text{ тыс. руб.}$$

5. Сумма НДС в составе цены реализации единицы оборудования:

$$700 \cdot 18/118 = 106,779 \text{ тыс. руб.}$$

6. Прибыль от реализации единицы высвободившегося оборудования составит:

$$700 - 106,779 - 506,25 = 86,971 \text{ тыс. руб.}$$

7. Сумма НДС, подлежащая уплате в бюджет от реализации единицы выбывающего оборудования:

$$106,779 - 300 \cdot 18/100 = 52,779 \text{ тыс. руб.}$$

Ответ: прибыль от реализации единицы высвободившегося оборудования 86,971 тыс. руб., сумма НДС, подлежащая уплате в бюджет 52,779 тыс. руб.

Задача №5. Предприятие производит один вид продукции по цене 600 руб./ед. Переменные расходы на единицу продукции составляют 560 руб. Общая величина постоянных расходов – 840 тыс. руб. В результате роста накладных расходов общие постоянные расходы увеличились на 7%.

Определите, каким образом увеличение постоянных расходов повлияет на величину критического объема выпускаемой продукции.

Решение.

1. Определяем критический объем производства продукции до увеличения постоянных расходов.

Критический объем производства продукции определяется как отношение общей величины постоянных расходов к разнице между ценой за единицу продукции и величиной переменных расходов на единицу продукции.

$$840 \text{ тыс. руб.} / (600 \text{ руб.} - 560 \text{ руб.}) = 21 \text{ тыс. шт.}$$

На общую сумму:

$$600 \text{ руб.} \cdot 21 \text{ тыс. шт.} = 12600 \text{ тыс. руб.}$$

2. Критический объем производства продукции после увеличения постоянных расходов составляет:

$$840 \cdot 1,07 / (600 - 560) = 898,8 / 40 = 22,47 \text{ тыс. шт.}$$

На общую сумму:

$$600 \text{ руб.} \cdot 22,47 \text{ тыс. шт.} = 13482 \text{ тыс. руб.}$$

3. Изменение критического объема в результате увеличения постоянных расходов составило:

$$22470 - 21000 = 1470 \text{ шт.}$$

Таким образом, увеличение постоянных расходов на 7% привело к увеличению критического объема выпуска продукции на 1470 шт. или на 882 тыс. руб. в стоимостном выражении.

Ответ: 1470 шт. и 882 тыс. руб.

Задачи для самостоятельного решения

Задача №1. Определите относительное и абсолютное изменение себестоимости продукции в связи с изменением объема продукции по следующим данным: объем продукции по плану – 100 тыс. т; объем продукции по отчету – 90 тыс. т.

Затраты на плановый объем продукции (тыс. руб.):

- сырье для производства продукции – 10,0;
- полуфабрикаты для производства продукции – 2,0;
- заработная плата производственных рабочих – 50,0;
- отчисления на государственное страхование – 20,0;
- амортизация оборудования – 10,0;
- заработная плата и отчисления на государственное социальное страхование административного персонала – 7,9;
- расходы по содержанию производственных помещений – 0,05;
- электроэнергия на производственные нужды – 10,0;
- электроэнергия на освещение служебных помещений – 0,05;

Итого – 110,0 тыс. руб.

Задача №2. . Годовой объем производства продукции, по плану составляющий 80 тыс. т, увеличен на 15 %. Плановые расходы составляли в год 1500 руб., в том числе зависящие от объема производства – 1200 руб. Определите влияние роста объема производства продукции на снижение расходов (в руб.).

Задача №3. Определите изменение себестоимости продукции в процентах в результате изменения объема производства по следующим данным: плановый объем производства – 100 ед., фактически выпущено – 120 ед., плановая себестоимость единицы продукции в части зависящих расходов – 70 руб., в части независящих – 30 руб.

Задача №4. Определить снижение себестоимости товарной продукции на планируемый год, если планом предусматривается: рост производительности труда одного рабочего 108 %, рост средней заработной платы одного работающего 102,5 %, снижение материальных затрат на 5 %. По

отчету себестоимость товарной продукции равна 26450 тыс. руб., удельный основной заработной платы составляет 21 %, а материальных затрат – 42 %.

Задача №5. На предприятии два вспомогательных производства – гараж и котельная, затраты по которым в рассматриваемом периоде составили соответственно 200 и 800 тыс. руб. В общем объеме грузоперевозок на долю котельной приходится 5 %. В общем объеме оказанных котельной услуг на долю гаража приходится 3 %. Определить суммы затрат по гаражу и по котельной, которые в дальнейшем будут распределены между потребителями услуг данных производств.

Задача №6. По выпускаемой продукции известны следующие данные: цена – 98 руб., объем реализации – 2 тыс. шт., себестоимость – 92 руб./шт., общие постоянные расходы – 126 тыс. руб.

На основании этих данных определите: выручку, общие переменные расходы, удельные постоянные и переменные расходы, общую себестоимость партии товара, общую прибыль от реализации продукции и прибыль на единицу продукции.

Задача №7. В первом квартале себестоимость единицы продукции составляла 98,2 тыс. руб., а удельные постоянные расходы – 30,2 тыс. руб./шт. Доля затрат на сырье и материалы в структуре себестоимости в первом квартале составляла 70 %. Во втором квартале был изменен объем производства и реализации продукции, а затраты на сырье и материалы возросли по сравнению с первым кварталом на 40 %. Остальные составляющие переменных расходов, приходящиеся на единицу продукции, остались неизменными, себестоимость единицы продукции выросла на 22,8 тыс. руб.

Определить, на сколько процентов изменился объем производства.

Задача №8. По данным бухгалтерского отчета себестоимость товарной продукции составила 115,8 тыс. руб. Затраты на сырье и материалы – 74,5 тыс. руб. При анализе отчета установлена экономия за счет снижения

норм расходования сырья и материалов на 7% и за счет снижения цен на материалы – 2%.

Как указанные выше факторы повлияли на себестоимость продукции?

Задача №9. Предприятием производится 25000 изделий в квартал по себестоимости 1200 руб. По плану на предстоящий квартал предусмотрено увеличение выпуска продукции на 8% и снижение себестоимости единицы изделия на 2%. Цена реализации одного изделия составляет 1350 рублей.

Определите фактический и плановый уровень затрат: на 1 руб. товарной продукции и его изменение в процентах против отчетного квартала.

Задача №10. Как повлияет рост объема производства на снижение себестоимости при условии, что объем производства возрастет на 20%, постоянные расходы возрастут на 2%. Удельный вес постоянных расходов останется неизменным и составляет – 35%.

Глава 4. ФИНАНСОВЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

4.1. Прибыль как показатель эффекта хозяйственной деятельности

Прибыль – это денежное выражение денежных накоплений, создаваемых предприятиями любой формы собственности. Как экономическая категория она характеризует финансовый результат предпринимательской деятельности предприятий. Прибыль является показателем, который наиболее полно отражает эффективность производства, объем и качество произведенной продукции, состояние производительности труда, уровень себестоимости. Вместе с тем прибыль оказывает стимулирующее воздействие на укрепление коммерческого расчета, интенсификацию производства.

Прибыль – один из основных финансовых показателей плана и оценки хозяйственной деятельности фирмы. За счет прибыли осуществляется финансирование мероприятий по научно-техническому и социально-экономическому развитию, увеличению фонда оплаты труда.

Прибыль, как конечный финансовый результат деятельности фирмы, представляет собой разницу между общей суммой доходов и затратами на производство и реализацию продукции с учетом убытков от различных хозяйственных операций.

Прибыль как главный результат предпринимательской деятельности обеспечивает потребности самой организации и государства в целом. Поэтому прежде всего важно определить состав прибыли.

Прибыль – важный показатель, характеризующий финансовый результат деятельности предприятия; особый систематически воспроизводимый ресурс коммерческой организации, конечная цель развития бизнеса.

Прибыль от реализации продукции (работ, услуг) – это прибыль, получаемая предприятием в результате изготовления и продажи продукции собственного производства. Рассчитывается путем вычитания из выручки от продажи продукции полной себестоимости данной продукции.

В настоящее время в практике финансовой и бухгалтерской работы активно используется показатель «валовая прибыль», который определяется как разность между выручкой от продажи товаров (продукции, работ, услуг) и усеченной себестоимостью проданных товаров (продукции, работ, услуг).

Усеченная себестоимость включает в себя расходы, непосредственно связанные с выпуском реализованной продукции, в ней не учитываются коммерческие расходы и управленческие (общехозяйственные) расходы. Разделение полной себестоимости на часть, непосредственно связанную с производством, коммерческие и общехозяйственные расходы приближает российские формы отчетности к мировым стандартам и повышает их аналитичность.

Прибыль от продаж (от реализации) – показатель, отражающий хозяйственный результат (прибыль или убыток) от продажи товаров (продукции, работ, услуг). Он определяется как разница между выручкой и полными затратами, связанными с производством и продажей продукции (работ, услуг, товаров). Прибыль от продаж характеризует результаты производственно-сбытовой деятельности, которая для промышленных предприятий является основной. Однако, наряду с основной, многие фирмы проводят различные финансовые операции. Сальдо доходов и расходов, возникающее в результате проведения данного вида операций представляет собой прибыль от **финансовой деятельности**.

Чистая прибыль, входит в валюту баланса, находится в распоряжении предприятия и является источником формирования собственного капитала и выплаты учредительского дохода. Для расчета данного показателя прибыль от обычной деятельности увеличивают (уменьшают) на сальдо чрезвычайных доходов и расходов. Схема формирования чистой прибыли предприятия представлена на рис. 1.

Чистая прибыль определяется по формуле:

$$\text{ЧП} = \text{ВП} - \text{КР} - \text{УР} + \text{ОД} - \text{ОР} + \text{ВРД} - \text{ВРР} - \text{Н} + \text{ЧД} - \text{ЧР},$$

где ВП – валовая прибыль;

КР – коммерческие расходы;

УР – управленческие расходы;

ОД – операционные доходы;

ОР – операционные расходы;

ВРД – внереализационные доходы;

ВРР – внереализационные расходы;

Н – налог на прибыль и аналогичные обязательные платежи;

ЧД – чрезвычайные доходы; ЧР - чрезвычайные расходы.



Рис. 1. Формирование чистой прибыли предприятия

Состав операционных, внереализационных и чрезвычайных доходов и расходов отражен в табл. 3.

Таблица 3

Операционные, внереализационные и чрезвычайные доходы и расходы предприятия

	<i>Доходы</i>	<i>Расходы</i>
<i>Операционные</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проценты, причитающиеся к получению по депозитам, облигациям и т.п. 2. Проценты, получаемые от банков. 3. Поступления от долевого участия в уставных капиталах других организаций (включая проценты и иные доходы по ценным бумагам); 4. Прочие операционные доходы (поступления, связанные с предоставлением за плату во временное пользование активов организации; поступления от продажи основных средств, МБП, материалов, дебиторской задолженности; поступления, связанные с предоставлением за плату прав на интеллектуальную собственность). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проценты, причитающиеся к уплате по депозитам, облигациям и т. п. 2. Проценты, уплачиваемые банкам. 3. Расходы, связанные с предоставлением за плату во временное пользование активов организации. 4. Расходы, связанные с выбытием, списанием, продажей основных средств, материалов, дебиторской задолженности и т.п.; 5. Расходы, связанные с участием в других организациях; 6. Расходы, связанные с оплатой услуг, оказываемых кредитными организациями; 7. Прочие операционные расходы.
<i>Внереализационные</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Полученные предприятием штрафы, пени, неустойки за нарушение условий договоров; 2. Активы, полученные безвозмездно, в том числе по договору дарения. 3. Поступления в возмещение причиненных организации убытков. 4. Прибыль прошлых лет, выявленная в отчетном году. 5. Суммы кредиторской и депонентской задолженности, по которым истек срок исковой давности. 6. Курсовые разницы. 7. Прочие внереализационные доходы. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Штрафы, пени, неустойки за нарушение условий договоров. 2. Возмещение причиненных организацией убытков. 3. Убытки прошлых лет, признанные в отчетном году. 4. Суммы дебиторской задолженности, по которой истек срок исковой давности, других долгов, нереальных для взыскания. 5. Курсовые разницы. 6. Сумма уценки оборотных активов. 7. Прочие внереализационные расходы.
<i>Чрезвычайные</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Страховое возмещение последствий стихийных бедствий, пожаров, аварий. 2. Стоимость материальных ценностей, остающихся от списания непригодных к восстановлению и дальнейшему использованию активов и т. п. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Расходы, возникающие как последствия чрезвычайных обстоятельств (стихийного бедствия, пожара, аварии и т. п.)

4.2. Классификация прибыли

1. По порядку формирования:

- Валовая прибыль
- Маржинальный доход
- Прибыль до налогообложения
- Чистая прибыль

2. По источникам формирования:

- Прибыль от реализации услуг
- Прибыль от реализации имущества
- Внереализационная прибыль

3. По видам деятельности:

- Прибыль от обычной деятельности (операционная прибыль)
- Прибыль от инвестиционной деятельности
- Прибыль от финансовой деятельности

4. По периодичности получения:

- Регулярная прибыль
- Чрезвычайная прибыль

5. По характеру использования:

- Прибыль, направленная на дивиденды (потребленная)
- Капитализированная (нераспределенная прибыль)

4.3. Экономические факторы, определяющие величину прибыли

К внешним относятся:

Рыночно-конъюнктурные факторы (диверсификация деятельности организации, повышение конкурентоспособности в оказании услуг, организация эффективной рекламы новых видов продукции, уровень развития внешнеэкономических связей, изменение тарифов и цен на поставляемые продукцию и услуги в результате инфляции);

Хозяйственно-правовые и административные факторы (налогообложение; правовые акты, постановления и положения, регламентирующие деятельность организации, государственное регулирование тарифов и цен).

Под внутренними факторами понимают:

- *материально-технические* (использование прогрессивных и экономичных предметов труда, применение производительного технологического оборудования, проведение модернизации и реконструкции материально-технической базы производства);
- *организационно-управленческие* (освоение новых видов продукции и услуг, разработка стратегии и тактики деятельности и развития организации);
- *экономические факторы* (финансовое планирование деятельности организации, анализ и поиск резервов роста прибыли, экономическое стимулирование производства, налоговое планирование);
- *социальные факторы* (повышение квалификации работников, улучшение условий труда).

Качество прибыли – это обобщенная характеристика структуры источников формирования прибыли организации. Высокое качество организационной прибыли характеризуется ростом объема выпуска продукции, снижением уровня операционных затрат, а низкое качество – ростом цен на продукцию без увеличения объема её выпуска и реализации в натуральных показателях.

4.4. Распределение чистой прибыли предприятия

Финансовый результат деятельности предприятия, окончательно сформированный к концу года в виде чистой прибыли, подвергается распределению. В соответствии с принципами организации финансовой деятельности предприятия самостоятельно определяют направления использования чистой прибыли.

За счет чистой прибыли учредители в первую очередь обязаны покрыть расходы, произведенные в течение отчетного года авансом в счет этой прибыли и отраженные в бухгалтерском учете как не имеющие источников финансирования. Далее использование нераспределенной прибыли истекшего года осуществляется согласно учредительным документам

на основе решения собрания учредителей (акционеров) в соответствии с установленным порядком распределения бухгалтерской прибыли.

В соответствии с законодательством Российской Федерации акционерные общества и совместные предприятия производят в установленных процентах от уставного капитала за счет чистой прибыли обязательные отчисления в резервный капитал. *Резервный капитал* предназначен для возмещения убытков от хозяйственной деятельности, а также для выплаты доходов инвесторам и кредиторам в случае, если на эти цели не хватает прибыли. Резервный фонд – менее 15% от уставного капитала. Акционерные общества должны ежегодно отчислять в резервный фонд не менее 5% от своей чистой прибыли. Отчисления прекращаются, когда резервный фонд достигнет размера, установленного уставом.

Для остальных предприятий отчисления в резервный капитал носят добровольный характер и производятся в соответствии с порядком, установленном в учредительных документах предприятия, или с его учетной политикой.

Чистая прибыль может использоваться предприятиями фондовым или безфондовым методом, что обязательно отражается в приказе об учетной политике предприятия. Фондовый метод использования прибыли предполагает распределение прибыли, остающейся в распоряжении предприятия по фондам специального назначения. К таким фондам относятся фонд накопления, фонд потребления, фонд социальной сферы и др. Расходование средств этих фондов должно осуществляться строго по целевому назначению в соответствии с утвержденной в установленном порядке сметой.

Фонд накопления расходуется на финансирование затрат на мероприятия, связанные с повышением имущественного состояния предприятия и не относящихся на себестоимость продукции. Это затраты на техническое перевооружение, реконструкцию и строительство новых объектов, действующего производства, на проведение научно-исследовательских работ, на совершенствование техники, модернизации оборудования, расходы на проведение природоохранных мероприятий и т. д.

Фонд социальной сферы и фонд потребления – это средства, зарезервированные для осуществления мероприятий по социальному развитию и материальному поощрению персонала, а также для других мероприятий и работ, не приводящих к образованию нового имущества предприятия. Средства фондов предназначены для материального поощрения работников (единовременные премии и материальная помощь), обеспечение социальной защиты персонала (дотация на питание, приобретение проездных, путевок, детские учреждения, расходы по благоустройству и т. д.).

Безфондовый метод чаще всего используют небольшие предприятия. В этом случае предприятие имеет право расходовать средства на нужды технического совершенствования и расширения материально-производственной базы, социального развития и материального поощрения коллектива за счет имеющегося остатка нераспределенной прибыли прошлых лет без предварительного образования специальных фондов.

Чистая прибыль истекшего года после погашения расходов, произведенных за ее счет и отраженных в течение года в бухгалтерском учете как необеспеченные соответствующими источниками финансирования, а также после отчислений на пополнение резервного капитала и создание фондов специального назначения, может быть направлена на выплату учредительского дохода. Условием выплаты учредительского дохода для акционерных и иных обществ является полная оплата уставного капитала его участниками, а чистые активы должны быть выше размера уставного и резервного капитала как до, так и после начисления учредительского дохода.

Оставшаяся после начисления учредительского дохода прибыль накапливается как нераспределенная и представляет собой составную часть собственного капитала предприятия.

4.5. Показатели рентабельности. Запас финансовой прочности

Показатели рентабельности являются относительными характеристиками финансовых результатов и эффективности деятельности предприятия. Они измеряют доходность предприятия как отношение прибыли к

абсолютной величине фактора, ее порождающего, – капиталу, обороту, выручке, издержкам. Показатели рентабельности и формулы их расчета представлены в табл. 4.

Таблица 4

Система показателей, характеризующих рентабельность (прибыльность)

Наименование показателя	Способ расчета
1. Рентабельность продаж	$R_1 = \frac{\text{прибыль от продаж}}{\text{выручка от продаж}} \cdot 100\%$
2. Бухгалтерская рентабельность от обычной деятельности	$R_2 = \frac{\text{прибыль от обычной деятельности}}{\text{выручка от продаж}} \cdot 100\%$
3. Чистая рентабельность	$R_3 = \frac{\text{чистая прибыль}}{\text{выручка от продаж}} \cdot 100\%$
4. Экономическая рентабельность	$R_4 = \frac{\text{чистая прибыль}}{\text{средняя стоимость активов}} \cdot 100\%$
5. Рентабельность собственного капитала	$R_5 = \frac{\text{чистая прибыль}}{\text{средняя стоимость собственного капитала}} \cdot 100\%$
6. Затратоотдача	$R_6 = \frac{\text{прибыль от продаж}}{\text{затраты на производство}} \cdot 100\%$
7. Рентабельность перманентного капитала	$R_7 = \frac{\text{чистая прибыль}}{\text{перманентный капитал}} \cdot 100\%$
8. Коэффициент устойчивости экономического роста	$R_8 = \frac{(\text{чистая прибыль}) - (\text{дивиденды})}{\text{средняя стоимость собственного капитала}} \cdot 100\%$

Наиболее общее представление о доходности фирмы дает показатель рентабельности активов, исчисляемый как отношение прибыли до уплаты процентов и налогов к сумме активов фирмы. В специальной литературе этот показатель получил название *экономической рентабельности активов*. Именно экономическая рентабельность характеризует результативность использования всех финансовых ресурсов фирмы, вложенных в ее имущество, а размер полученного результата отвечает на вопрос, доста-

точно ли этого размера, чтобы обеспечить ожидаемые доходы кредиторам, инвесторам, собственникам, государственным органам.

Для выявления путей повышения рассмотренных выше групп показателей рентабельности их можно моделировать по факторным зависимостям с различной степенью детализации.

Для определения критического объема продаж, при котором прибыль предприятия равна нулю, используют формулы расчета точки безубыточности и порога рентабельности. Точка безубыточности характеризует критический объем продаж в натуральном выражении, а порог рентабельности – в стоимостном.

Порог рентабельности – это такая выручка от продаж, при которой предприятие не имеет убытков, но еще не имеет и прибыли.

Порог рентабельности рассчитывается по формуле:

$$ПР = \frac{Z_{CONST} \times Q}{ВМ} = \frac{Z_{CONST}}{\text{Доля ВМ}},$$

где Z_{CONST} – величина постоянных затрат,

Q – выручка от реализации,

ВМ – валовая маржа.

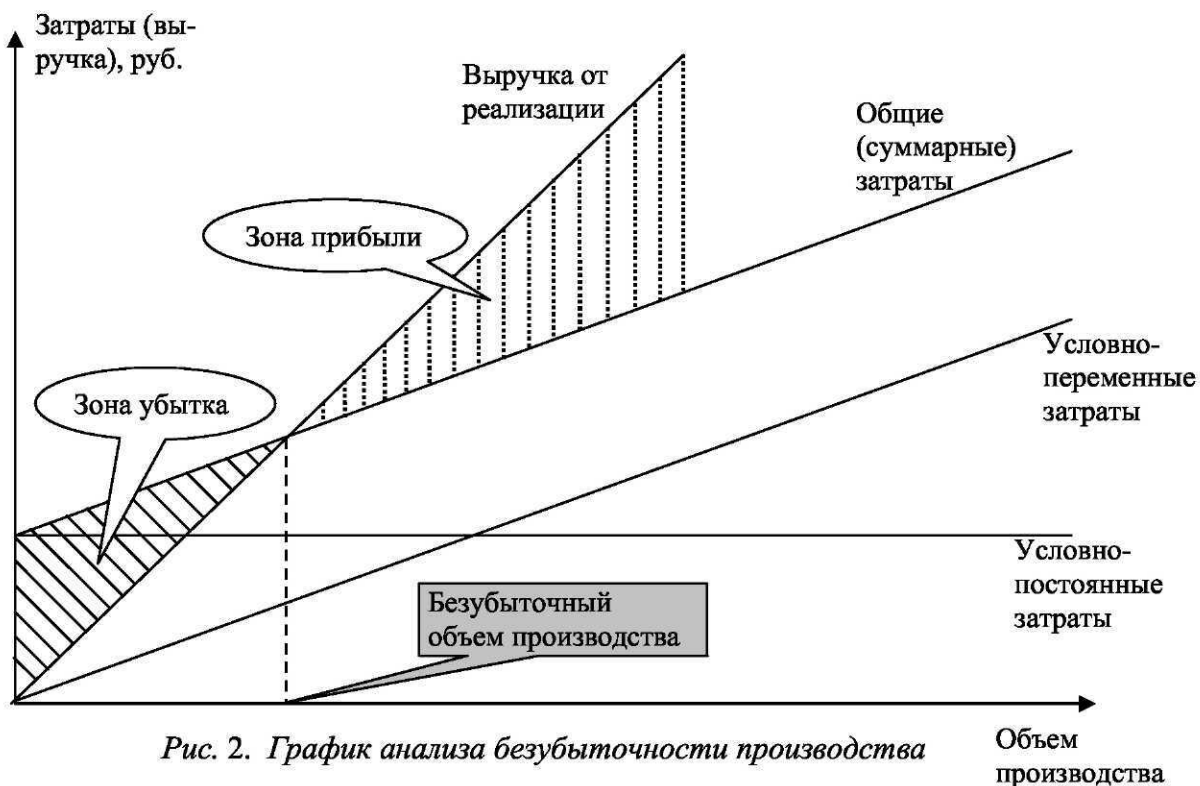
Валовая маржа (маржинальная прибыль) представляет собой доход, который получает предприятие от производственно-хозяйственной деятельности после возмещения переменных расходов. Таким образом, при объеме продаж предприятия равном порогу рентабельности валовая маржа полностью покрывает постоянные затраты, и прибыль равна нулю.

Графически «точка безубыточности» (или порог рентабельности) операционной деятельности предприятия в коротком периоде, в течение которого не меняется уровень цен на продукцию, уровень удельных переменных и сумма постоянных издержек, представлена на рис. 2.

Валовая маржа рассчитывается по формуле:

$$ВМ = Q - Z_{VAR},$$

где Z_{VAR} - общая сумма переменных затрат предприятия в базовом году.



Разница между достигнутой фактической выручкой и порогом рентабельности составляет **запас финансовой прочности предприятия**

Примеры решения типовых задач

Задача №1. Определить себестоимость и чистую прибыль кондитерской фабрики за квартал, если известно что:

- 1) квартальный валовой доход от реализации кондитерских изделий составил 187 млн руб.;
- 2) рентабельность реализованной продукции по валовой прибыли 29%;
- 3) внереализационные доходы за квартал 450 тыс. руб. без учета НДС;
- 4) внереализационные расходы, связанные с получением дохода за квартал, составили 120 тыс. руб. без учета НДС;
- 5) налоги, относимые на финансовые результаты хозяйственной деятельности 2,547 млн руб.
- 6) Льготы по налогу на прибыль – 60% от налогооблагаемой прибыли.

Решение.

1) Сумма НДС, полученная в составе валового дохода за квартал:

$$187 \cdot 10/110 = 17 \text{ млн руб.}$$

2) Себестоимость кондитерских изделий:

$$\frac{187 - 17}{100 + 29} \cdot 100 = 131,783 \text{ млн руб.}$$

3) Валовая прибыль:

$$187 - 17 - 131,783 + 0,45 - 0,12 = 38,547 \text{ млн руб.}$$

4) налогооблагаемая прибыль;

$$38,547 - 2,547 = 36 \text{ млн руб.}$$

5) Льготы по налогу на прибыль принимаем 60%:

$$36 \cdot 0,6 = 21,6 \text{ млн руб.}$$

6) Чистая прибыль:

$$36 - (36 - 21,6) \cdot 0,24 = 32,544 \text{ млн руб.}$$

Задача №2. В январе были изготовлены и реализованы 7 тыс. изделий по цене 80 руб./изд. Общие постоянные расходы предприятия составляют 75 тыс. руб. Удельные переменные расходы предприятия – 55 руб./изд. В феврале планируется увеличить прибыль на 15 % по сравнению с январем. Каков должен быть дополнительный объем реализации, чтобы прибыль возросла на 15 %?

Решение.

1. Определим выручку от реализации продукции в январе:

$$80 \text{ руб.} \cdot 7000 \text{ изд.} = 560 \text{ тыс. руб.}$$

2. Определим общие переменные расходы:

$$55 \text{ руб.} \cdot 7000 \text{ изд.} = 385 \text{ тыс. руб.}$$

3. Общая себестоимость продукции определяется как сумма общих постоянных и общих переменных расходов:

$$385 \text{ тыс. руб.} + 75 \text{ тыс. руб.} = 460 \text{ тыс. руб.}$$

4. Определим сумму прибыли, полученную предприятием в январе как разность между суммой выручки и себестоимостью:

$$560 \text{ тыс. руб.} - 460 \text{ тыс. руб.} = 100 \text{ тыс. руб.}$$

5. Рассчитаем необходимый объем прироста продукции для увеличения прибыли на 15% как отношение абсолютной суммы увеличения

прибыли к разнице между ценой реализации изделия и удельными переменными расходами.

$$(100 \text{ тыс. руб.} \cdot 0,15) / (80 \text{ руб./изд.} - 55 \text{ руб./изд.}) = 600 \text{ изделий.}$$

6. Ответ: для получения дополнительных 15 % прибыли объем производства реализации необходимо увеличить в феврале на 600 изделий.

Задача №3. Рентабельность реализованных промышленных товаров по балансовой (валовой) прибыли составили за квартал 19 %. Чистая прибыль 970 тыс. руб. При этом известно, что предприятие уплатило штрафов за квартал 80 тыс. руб., в том числе 50 тыс. руб. за нарушение условий выполнения хозяйственных договоров и 30 тыс. руб. за превышение сбросов отравляющих веществ в водоем. Материальные затраты в составе отчетной себестоимости продукции составили 37 %.

Определить выручку от реализации продукции за квартал, себестоимость продукции, балансовую, налогооблагаемую прибыль и прибыль остающуюся в распоряжении предприятия.

Решение.

1. Прибыль, оставшаяся в распоряжении предприятия:

$$970 - 30 = 940 \text{ тыс. руб.}$$

2. Налогооблагаемая прибыль предприятия:

$$\frac{970 \cdot 100\%}{100\% - 24\%} = 1276,316 \text{ тыс. руб.}$$

3. Балансовая прибыль:

$$1276,316 + 50 = 1326,316 \text{ тыс. руб.}$$

4. Себестоимость продукции (находим из аналитической зависимости рентабельности):

$$1326,316 / 0,19 = 6980,609 \text{ тыс. руб.}$$

5. Выручка от реализации продукции за квартал:

$$(6980,609 + 1326,316) \cdot 1,2 = 9968,31 \text{ тыс. руб.}$$

Задача №4. Предприятие выпускает 15 тыс. единиц определенной продукции по цене 220 руб. за единицу. Производственные затраты составляют 140 руб./ед., переменные затраты на сбыт – 20 руб./ед., средние постоянные затраты относятся на себестоимость единицы продукции про-

порционально трудозатратам и составляют 30 руб./ед. Предприятию поступило предложение со стороны о размещении дополнительного заказа на 2 тыс. единиц по цене 180 руб./ед.

Рекомендуете ли Вы предприятию принять предложение о дополнительном заказе?

Решение.

1. Себестоимость основного производства:

$$140 + 20 + 30 = 190 \text{ руб./ед.}$$

2. Прибыль предприятия на весь объем производства:

$$(220 - 190) \cdot 15000 \text{ ед.} = 450 \text{ тыс. руб.}$$

3. Себестоимость дополнительного заказа:

$$140 + 20 = 160 \text{ руб./ед.}$$

4. Прибыль по новому заказу:

$$(180 - 160) \cdot 2000 \text{ ед.} = 40 \text{ тыс. руб.}$$

5. Суммарная прибыль:

$$450 + 40 = 490 \text{ тыс. руб.}$$

Так как предприятие находится в прибыльной зоне и постоянные затраты уже окупились основным производством, для выполнения дополнительного заказа потребуются только переменные затраты, которые с избытком покрываются ценой. Таким образом, дополнительный заказ увеличит общую прибыль предприятия и ему не следует отказываться от этого предложения.

Задача №5. Определите уровень рентабельности по балансовой прибыли, если выручка от реализации товарной продукции 250 тыс. руб.; себестоимость реализации – 200 тыс. руб.; остаточная стоимость реализуемого имущества – 15 тыс. руб.; ликвидационная стоимость имущества – 10 тыс. руб.; пени и штрафы уплаченные в бюджет, составляют 5 тыс. руб. Среднегодовая стоимость основных производственных 200 тыс. руб., оборотных средств – 50 тыс. руб.

Решение.

1. Прибыль от реализации продукции:

$$250 - 200 = 50 \text{ тыс. руб.}$$

2. Прибыль или убытки от реализации имущества:

$$10 - 15 = - 5 \text{ тыс. руб.}$$

Если ликвидационная стоимость имущества превышает остаточную, то разница относится к прибыли, а если ликвидационная стоимость меньше остаточной, то возникает убыток и прибыль уменьшается на сумму убытка.

3. Балансовая прибыль:

$$50 - 5 - 5 = 40 \text{ тыс. руб.}$$

4. Среднегодовая стоимость производственных фондов:

$$200 + 50 = 250 \text{ тыс. руб.}$$

5. Рентабельность производственных фондов по балансовой прибыли:

$$(40 / 250) \cdot 100\% = 16 \%$$

Задачи для самостоятельного решения

Задача №1. Определите плановую прибыль от реализации товарной продукции по рыночным ценам, если на начало года остатки нереализованной продукции А – 1000 единиц; продукции В – 800 единиц; план выпуска товарной продукции А – 8000 ед., В – 6000 ед. Остатки нереализованной товарной продукции на конец года планируются по изделию А – 200 ед., В – 100 ед. Полная себестоимость изделий А и В 0,7 тыс. руб. и 0,52 тыс. руб. соответственно. Рыночная цена изделия А – 0,8 тыс. руб., а изделия В – 0,6 тыс. руб.

Задача №2. Определите абсолютный и относительный прирост прибыли от реализации продукции, если в результате осуществления плана организационно-технических мероприятий себестоимость единицы в плановом периоде : изделия А – 0,15 тыс. руб., изделия В – 0,35 тыс. руб., изделия С – 0,44 тыс. руб. ; в отчетном году себестоимость изделий А, В и С будет равна 0,12 тыс. руб., 0,3 тыс. руб. и 0,4 тыс.руб. соответственно. Цена реализации изделия А – 0,22 тыс. руб., В – 0,4 тыс. руб., С – 0,5 тыс. руб. Годовой объем реализации изделие А – 3000 шт., В – 4000 шт., С – 6000 шт.

Задача №3. Определите прибыль, необходимую для повышения плановой рентабельности на 25 %, если плановая среднегодовая стоимость основных производственных фондов 1000 тыс. руб., оборотных средств 500 тыс. руб., стоимость реализованной продукции по плану 2000 тыс. руб., плановый уровень рентабельности 0,2. В процессе осуществления плана организационно-технических мероприятий плановая длительность одного оборота (90 дней) сократится на 18 дней.

Задача №4. Проанализировать безубыточность деятельности промышленного предприятия.

Показатели	Отчетный период n	Прогнозный период $n+1$
1. Выручка от продаж	18400	?
2. Переменные расходы	9530	Повысятся на 5%
3. Постоянные расходы	4650	Снизятся на 7%
4. Маржинальный доход	?	-
5. Финансовый результат (прибыль)	?	-
6. Порог рентабельности	?	?
7. Сила воздействия операционного рычага	?	-
8. Запас финансовой прочности	?	-
9. Цена за единицу продукции	45	Повысится на 25%
10. Количество в точке безубыточности	?	?
11. Общее количество	?	?
12. Удельные переменные расходы	?	?
13. Изменение количества в точке безубыточности вследствие изменения постоянных расходов		?
14. Изменение количества в точке безубыточности вследствие изменения переменных расходов		?
15. Изменение количества в точке безубыточности вследствие изменения цены		?
16. Общее изменение количества в точке безубыточности		

Определить отсутствующие в таблице показатели и написать выводы.

Задача №5. Проанализировать показатели эффективности использования авансированного капитала.

Показатели	Базисный год, тыс. руб.	Отчетный год, тыс. руб.
1. Чистая прибыль	46	64
2. Выручка от продаж	581	1280
3. Среднегодовая стоимость имущества	803	1306
4. Среднегодовая стоимость собственного капитала	409	405
5. Экономическая рентабельность		
6. Ресурсоотдача		
7. Рентабельность собственного капитала		
8. Коэффициент финансовой независимости		

Задача №6. Рассчитать общую рентабельность по итогам работы за год двух приборостроительных заводов, выпускающих однородную по назначению и ассортименту продукцию. Проанализировать факторы, влияющие на уровень общей рентабельности (тыс. руб.).

Наименование показателя	Завод 1	Завод 2
Объем реализации продукции по оптовым ценам предприятия	19805	19230
Полная себестоимость реализованной продукции	18970	18200
Убытки по жилищно-коммунальному хозяйству	96	104
Внерезультационные доходы	123	63
Внерезультационные убытки	94	111
Среднегодовая стоимость производственных основных фондов	4260	3780
Среднегодовая стоимость нормируемых оборотных средств	765	705
Сумма, уплаченная за банковский кредит	72	90

Задача №7. Определить прибыль, отчисленную в бюджет, если прибыль от реализации продукции составляет 210 тыс. руб., сумма, вырученная от продажи части основных средств за отчетный период 30 тыс. руб., арендные платежи, поступившие за этот же период 10 тыс. руб. Ставка налога на прибыль 0,24; сумма льгот составляет 42 тыс. руб.

Задача №8. Определить рентабельность продукции по цехам и по предприятию в целом, если известно:

Полная смета затрат на производство и реализацию продукции:

Цех 1 – 533,51 млн руб.;

Цех 2 – 460,11 млн руб.;

Цех 3 – 686,36 млн руб.

Отчисления по налогу на прибыль составляют:

Цех 1 – 113,0 млн руб.;

Цех 2 – 113, млн руб.;

Цех 3 – 185,0 млн руб.

Ставка налога на прибыль 24 %.

Задача №9. Рассчитать изменение рентабельности производства:

№	Показатели	План	Факт
1.	Балансовая прибыль, тыс. руб.	13082	14119
2.	Реализация товарной продукции, тыс. руб.	106176	111715
3.	Среднегодовая стоимость ОПФ, тыс. руб.	93714	94418
4.	Среднегодовые остатки нормируемых оборотных средств, тыс. руб.	14507	14740
5.	Среднегодовая стоимость фондов, тыс. руб.		
6.	Фондоёмкость продукции		
7.	Коэффициент закрепления оборотных средств		
8.	Прибыль на 1 руб. реализованной продукции		
9.	Уровень рентабельности производства		

Задача №10. Рассчитать экономию по налогу на прибыль малого предприятия, если оно использует ускоренную амортизацию объекта основных средств с годовой нормой амортизации 50 % вместо метода линейной амортизации при норме 15 %. Первоначальная стоимость объекта 200 тыс. руб., ставка налога на прибыль 24 %.

Список рекомендуемой литературы

1. *Грузинов В.* Экономика предприятия и предпринимательства. – М.: Софит, 1994.
2. *Зайцев Н.Л.* Экономика промышленного предприятия: Учеб. – М.: ИНФРА-М, 1998.
3. *Зайцев Н.Л.* Экономика промышленного предприятия. Практикум. – М.: ИНФРА-М, 2002.
4. *Романенко И.В.* Экономика предприятия. – М.: Финансы и статистика, 2002.
5. *Суша Г.З.* Экономика предприятия: Учеб. – М.: Новое знание, 2003.
6. Экономика / Под ред. *А. Булатова.* – М.: БЕК, 1997.
7. Экономика предприятия (фирмы) / Под. ред. *О.И. Волкова.* – М.: ИНФРА-М, 2001.
8. Экономика предприятия: Учеб. / Под ред. *В. Горфинкеля, Е. Куприянова.* – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1996.
9. Экономика и статистика фирм / Под. ред. *С. Ильенковой.* – М.: Финансы и статистика, 1996.
10. Экономика предприятия: Учеб. / Под ред. проф. *Н.А. Сафронова.* – М.: Юристъ, 2000.