

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АВТОМОБІЛЬНО-
ДОРОЖНІЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет управління та бізнесу

Кафедра економіки і підприємництва

Конспект лекцій з навчальної дисципліни

ЕКОНОМІКА ПІДПРИЄМСТВА

для студентів денної та заочної форми навчання
галузі знань 13 «Механічна інженерія»
спеціальності 133 «Машинобудування»

Укладач:
доцент кафедри економіки і підприємництва, к.е.н.
Шевченко І.Ю.

Харків, 2017

ЗМІСТ

Тема 1. Підприємство як суб'єкт господарювання

Сутність, мета і предмет навчальної дисципліни «Економіка підприємства». Сутність, ознаки і види підприємств. Організаційно-правові форми підприємств. Організаційно-правові форми об'єднань підприємств.

Тема 2. Управління підприємством (тема для самостійного вивчення студентами)

Сутність, функції та методи управління підприємством. Організаційні структури управління підприємством. Внутрішнє та зовнішнє середовище підприємства.

Тема 3. Основні фонди підприємства

Сутність, склад і структура основних фондів підприємства. Облік і оцінка ОФ підприємства. Амортизація ОФ. Порядок формування і використання амортизаційного фонду підприємства. Показники придатності і руху ОФ. Показники інтенсивності і ефективності використання ОФ. Шляхи підвищення ефективності використання ОФ підприємства.

Тема 4. Оборотні засоби підприємства

Поняття, склад і структура оборотних засобів підприємства. Кругообіг і оборотність оборотних засобів. Показники ефективності використання оборотних засобів підприємства. Нормування оборотних засобів. Норми і нормативи. Шляхи підвищення ефективності використання оборотних засобів.

Тема 5. Персонал підприємства і продуктивність праці

Сутність, склад і характеристика персоналу підприємства. Планування чисельності персоналу підприємства. Продуктивність праці: економічна сутність, показники і методи планування. Мотивація як інструмент підвищення продуктивності праці персоналу підприємства.

Тема 6. Оплата праці персоналу підприємства

Соціально-економічна сутність, склад, функції і види заробітної плати. Форми і системи оплати праці персоналу.

Тема 7. Витрати підприємства і собівартість продукції

Сутність і основні види витрат підприємства. Сутність, функції і види собівартості. Методи калькулювання собівартості. Шляхи зниження собівартості продукції, послуг, робіт.

Тема 8. Ціноутворення і фінансовий результат діяльності підприємства

Сутність і функції цін. Процес ціноутворення на підприємстві. Цінова стратегія підприємства. Порядок формування фінансового результату діяльності підприємства.

Тема 9. Інвестиційна діяльність підприємства

Сутність і види інвестицій. Етапи інвестиційного процесу на підприємстві. Показники ефективності інвестиційного проекту.

ВСТУП

Навчальна дисципліна «Економіка підприємства» належить до циклу нормативних навчальних дисциплін економічної підготовки бакалаврів галузі знань 13 «Механічна інженерія»

Після вивчення дисципліни майбутній фахівець повинен вміти:

- розрізняти організаційно-правові форми підприємств і організаційні структури управління підприємством;
- оцінювати вартість основних виробничих фондів і здійснювати нарахування їх амортизації різними методами;
- розраховувати показники руху, придатності, інтенсивності та ефективності використання основних виробничих фондів підприємства;
- проводити нормування оборотних фондів підприємства;
- розраховувати показники ефективності використання оборотних засобів підприємства;
- планувати продуктивність праці персоналу;
- застосовувати форми і системи оплати праці для нарахування заробітної плати різним категоріям працівників;
- складати калькуляцію собівартості продукції машинобудівної галузі (визначати цехову, виробничу і повну собівартість продукції);
- оцінювати вплив на собівартість продукції основних техніко-економічних показників діяльності підприємства і розробляти напрямки зменшення собівартості продукції;
- обґрунтовувати рівень рентабельності виробництва і встановлювати ціни на продукцію;
- розрізняти види цінової політики підприємств;
- розраховувати фінансовий результат діяльності підприємства і оцінювати її ефективність;
- прогнозувати потенційну ефективність капітальних вкладень при розробці відповідних інвестиційних проектів.

У подальшому економічні знання майбутніх фахівців сприятимуть успішній роботі підприємств машинобудівної галузі в системі ринкових відносин, допоможуть реалізувати резерви зростання продуктивності праці, знайти способи зниження собівартості продукції і збільшення прибутку підприємств.

ТЕМА 1

ПІДПРИЄМСТВО ЯК СУБ'ЄКТ ГОСПОДАРЮВАННЯ

1. Сутність, мета і предмет навчальної дисципліни «Економіка підприємства»

Економіка – це наука, яка вивчає господарські відносини, а також методи ведення господарства окремих галузей і підприємств. Це вчення про те, як виробляти і розподіляти необхідні товари і послуги, як обмежені виробничі ресурси використовуються для задоволення людських потреб.

Метою дисципліни є формування знань і навичок, достатніх для ведення господарської діяльності підприємства в поточному моменті часу і в майбутньому.

Економіка підприємства як наука і навчальний курс – це система знань про закони, закономірності і правила використання на підприємстві обмежених ресурсів для випуску продукції, надання послуг, виконання робіт і розподілу їх серед споживачів.

Предметом вивчення дисципліни «Економіка підприємства» є закономірності проходження економічних процесів на рівні підприємства.

2. Сутність, ознаки і види підприємств

Згідно Господарського кодексу України (ГКУ) **підприємство** – це самостійний суб'єкт господарювання, створений компетентним органом державної влади, або органом місцевого самоврядування, або іншими суб'єктами для задоволення суспільних і особистих потреб шляхом систематичного здійснення виробничої, науково-дослідної, торговельної або іншої господарської діяльності.

Основними ознаками підприємства є:

1) *організаційна єдність* (підприємство – це певним чином організований колектив зі своєю внутрішньою структурою і управлінням);

2) *відокремлене майно* (підприємство має власне майно – основний і оборотний капітал, який використовується для здійснення господарської діяльності);

3) *майнова відповідальність* (підприємство несе відповідальність за своїми зобов'язаннями);

4) *системна єдність засобів виробництва* (підприємство об'єднує в певному порядку всі економічні ресурси для виробництва блага);

5) *оперативно-господарська й економічна самостійність* (підприємство самостійно укладає угоди, самостійно здійснює всі операції господарської діяльності, отримує дохід і прибуток, покриває витрати, забезпечує подальший виробничий і соціальний розвиток);

б) *наявність ідентифікаційних ознак* (юридична адреса, ідентифікаційний код, найменування, печатка, платіжні реквізити, товарний знак і т.д.).

Згідно ГКУ, в залежності від форм власності підприємства класифікуються як:

- *приватні;*
- *колективні* (підприємства, що діють на основі колективної власності);
- *комунальні* (підприємства, що діють на основі комунальної власності територіальної громади);
- *державні;*
- *змішані* (підприємства, засновані на базі об'єднання майна різних форм власності).

За належністю капіталу виділяють:

- *підприємства з іноземними інвестиціями;*
- *іноземні підприємства;*
- *національні підприємства.*

Якщо в статутному фонді підприємства іноземні інвестиції становлять не менше 10%, то такі підприємства визнаються **підприємствами з іноземними інвестиціями.**

Якщо іноземні інвестиції становлять 100% статутного фонду, то такі підприємства визнаються **іноземними підприємствами.**

Якщо в статутному фонді відсутні іноземні інвестиції, таке підприємство вважається **національним.**

Залежно від способу створення і формування статутного фонду виділяють:

- *унітарне підприємство;*
- *корпоративне підприємство.*

Унітарне підприємство створюється 1 засновником, який виділяє майно, формує статутний фонд, затверджує статут підприємства, безпосередньо або через призначеного керівника управляє

підприємством, формує трудовий колектив, розподіляє доходи, вирішує питання реорганізації і ліквідації підприємства.

Корпоративне підприємство створюється, як правило, 2-ма і більше кількістю осіб відповідно до їх колективного договору на основі об'єднання їх майна, спільної трудової діяльності, спільного управління підприємством, спільної участі на основі корпоративних прав і відповідальності, розподілі доходів та ризиків підприємства.

Залежно від розміру (кількості працюючих та обсягу валового доходу) розрізняють малі, середні і великі підприємства.

Малі підприємства – це підприємства, на яких середньооблікова чисельність працюючих за звітний рік *не перевищує 50 осіб*, а обсяг валового доходу від реалізації продукції за цей період не перевищує суми, еквівалентної *500 тис. євро* за середньорічним курсом НБУ щодо гривні.

Великі підприємства – це підприємства, на яких середньооблікова чисельність працюючих за звітний рік *перевищує 1000 осіб*, а обсяг валового доходу від реалізації продукції (робіт, послуг) за цей період перевищує суму, еквівалентну *5 млн. євро* за середньорічним курсом НБУ щодо гривні.

Середні підприємства – всі підприємства, що не належать до малих і великих підприємств.

3. Організаційно-правові форми підприємств

Згідно розділу 9 ГКУ, основною організаційно-правовою формою, в якій можуть бути організовані підприємства в Україні, є **господарські товариства**.

До господарських товариств належать:

- *акціонерні товариства;*
- *товариства з обмеженою відповідальністю;*
- *товариства з додатковою відповідальністю;*
- *повні товариства;*
- *командитні товариства.*

Акціонерне товариство (АТ) – це товариство, статутний капітал якого розділений на певну кількість акцій **однакової** номінальної вартості.

АТ відповідає за своїми зобов'язаннями всім своїм майном. Акціонери несуть ризик збитків, пов'язаних із діяльністю АТ, в межах вартості належних їм акцій.

Виділяють наступні види АТ:

- *публічне (ПАТ)* – його акції можуть розповсюджуватися шляхом відкритої підписки і купівлі-продажу на біржах;
- *приватне (ПрАТ)* – його акції розподіляються між засновниками і не можуть розповсюджуватися шляхом відкритої підписки та купівлі-продажу на біржах.

Товариство з обмеженою відповідальністю (ТОВ) – це засноване однією або кількома особами товариство, статутний капітал якого розділений на частки, розмір яких встановлюється статутом. *Відповідальність за зобов'язаннями – див. АТ.*

Товариство з додатковою відповідальністю (ТДВ) – це див. ТОВ (засноване однією або кількома особами товариство, статутний капітал якого розділений на частки, розмір яких встановлюється статутом).

У разі нестачі майна товариства для погашення зобов'язань, учасники товариства солідарно **несуть додаткову відповідальність за зобов'язаннями товариства своїм майном у розмірі, однаково кратному для всіх учасників до вартості внесеного кожним учасником вкладу.**

Повне товариство (ПТ) – це товариство, учасники якого відповідно до укладених між ними договорами здійснюють підприємницьку діяльність від імені товариства та солідарно несуть додаткову відповідальність за його зобов'язаннями **всім належним їм майном.**

Командитне товариство (КТ) – це товариство, в якому один або декілька учасників здійснюють від імені товариства підприємницьку діяльність та солідарно несуть додаткову відповідальність за зобов'язаннями товариства всім своїм майном (**повні учасники**), інші ж учасники товариства несуть відповідальність за зобов'язаннями в межах сум зроблених ними вкладів (**вкладники**).

4. Організаційно-правові форми об'єднань підприємств

Об'єднання підприємств – це організація, утворена на добровільній основі в складі двох або більше підприємств з метою координації їх виробничої, наукової та іншої діяльності для вирішення спільних економічних і соціальних завдань.

Основними організаційно-правовими формами об'єднань підприємств є:

- **асоціація** – договірне об'єднання, створене з метою постійної координації господарської діяльності підприємств, що об'єдналися, шляхом централізації однієї або кількох виробничих і управлінських функцій, розвитку спеціалізації та кооперації виробництва, організації спільних виробництв на основі об'єднання учасниками фінансових та матеріальних ресурсів для задоволення переважно господарських потреб учасників асоціації.

Асоціація не має права втручатися в господарську діяльність учасників асоціації.

- **корпорація** – договірне об'єднання, створене на основі поєднання виробничих, наукових і комерційних інтересів підприємств, що об'єдналися, з делегуванням ними окремих повноважень централізованого регулювання діяльності кожного з учасників **органам управління корпорації.**

- **консорціум** – тимчасове статутне об'єднання підприємств для досягнення його учасниками певної спільної господарської мети (реалізації цільових програм, науково-технічних, будівельних проектів тощо).

У разі досягнення мети його створення консорціум припиняє свою діяльність.

- **концерн** – статутне об'єднання підприємств, а також інших організацій, на основі їх фінансової залежності від одного або групи учасників об'єднання, з централізацією функцій науково-технічного та виробничого розвитку, інвестиційної, фінансової, зовнішньоекономічної та іншої діяльності.

Учасники концерну не можуть бути одночасно учасниками іншого концерну.

ТЕМА 2

УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

1. Сутність, функції та методи управління підприємством

Управління підприємством – цілеспрямований вплив на основні фактори виробництва з метою забезпечення успішного функціонування суб'єкта господарювання.

Функції управління підприємством:

1. планування – визначення системи цілей функціонування організації, а також шляхів і засобів їх досягнення в короткостроковій, середньостроковій та довгостроковій перспективі;

2. організація – об'єднання факторів виробництва в найбільш раціональному масштабі та структурі;

3. мотивація – спонукання персоналу підприємства до найбільш якісного виконання зобов'язань, що сприяє прискоренню досягнення генеральної мети функціонування підприємства;

4. контроль – кількісна та якісна оцінка відповідності фактичного рівня розвитку підприємства його плановому рівню;

5. координація – забезпечення максимальної відповідності фактичного рівня розвитку підприємства його плановому рівню.

Методи управління підприємством:

1. економічні – прийоми, спрямовані на спонукання персоналу до ефективної праці через матеріальне стимулювання;

2. адміністративні – прийоми, що передбачають вплив на працівників, базуючись на інститутах влади та авторитету;

3. соціально-психологічні – прийоми впливу на співробітників, засновані на створення сприятливого для продуктивної трудової діяльності психологічного клімату в колективі.

2. Організаційні структури управління підприємством

Організаційна структура управління підприємством (ОСУП) – це сукупність управлінських ланок, розташованих у суворій співпідпорядкованості, що забезпечують взаємозв'язок між окремими підрозділами організації, а також розподіл між ними прав і відповідальності.

Існують наступні основні види ОСУП:

- *лінійна;*
- *функціональна;*
- *продуктова;*
- *матрична.*

Лінійна ОСУП є найпростішою структурою, яка характеризується безпосереднім прямим організаційним зв'язком керівника підприємства (**К**) з керівниками виробничих підрозділів (**ВК**) (наприклад, начальниками цехів) (рис. 2.1).

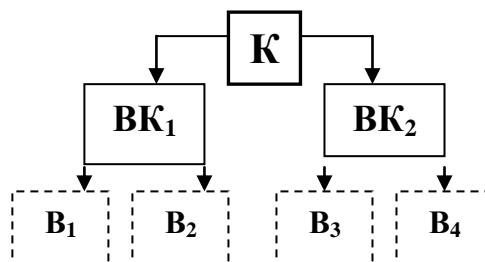


Рис. 2.1 – Лінійна ОСУП

Така ОСУП характерна в більшості випадків для малих підприємств.

Переваги лінійної ОСУП: простота та, тим самим, забезпечення максимальної оперативності донесення управлінських рішень до безпосередніх виконавців.

Недоліки лінійної ОСУП: необхідність високої кваліфікації керівника підприємства, досконального знання ним виробничого процесу та допоміжних процесів.

У **функціональній ОСУП** організаційний зв'язок керівника підприємства з начальниками виробничих підрозділів вже є непрямий та забезпечується рядом функціональних керівників (**ФК**) (заступників директора з постачання, виробництва, збуту, фінансів та т.п.) (рис. 2.2).

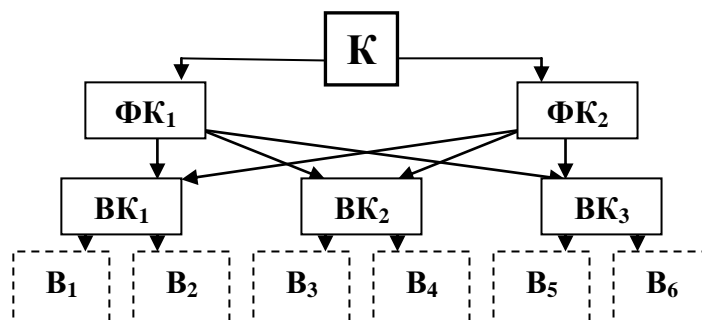


Рис. 2.2 – Функціональна ОСУП

Переваги функціональної ОСУП: забезпечення більшої (в порівнянні з лінійної ОСУП) ефективності управління за конкретними напрямками (постачання, виробництва, збуту, фінансів) за рахунок наявності функціональних вузькоспеціалізованих керівників.

Недоліки функціональної ОСУП: за рахунок появи додаткового управлінського рівня збільшується час між прийняттям рішення на вищому рівні керівництва та його виконанні безпосередніми виконавцями. Також ускладнюється робота виробничих керівників, які перебувають у підпорядкуванні відразу у декількох функціональних керівників.

Продуктова ОСУП має місце на великих підприємствах у разі значного асортименту виробленої продукції або надання послуг. Тоді в ієрархічній організаційній структурі управління підприємством з'являється наступний рівень – «продуктові директори» (ПД) (заступники директора з виробництва конкретного продукту) (рис. 2.3).

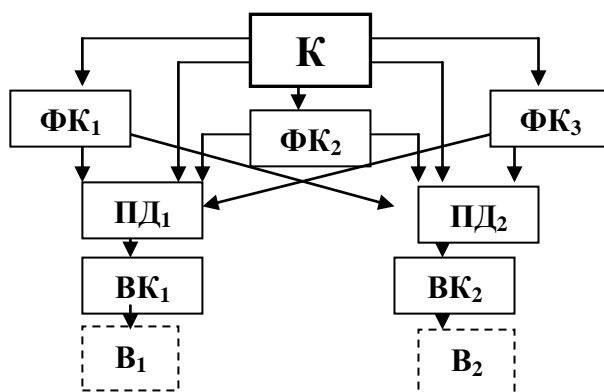


Рис. 2.3 – Продуктова ОСУП (по 2-м продуктах)

Переваги продуктової ОСУП: відбувається створення робочих груп, які спеціалізуються по випуску тільки 1 продукту, що забезпечує більш якісне виконання робіт на виробничому та виконавчому рівнях.

Недоліки продуктової ОСУП: заплутаність управлінських зв'язків на функціональному рівні збільшує час реалізації управлінських рішень і, як правило, кількість помилок в управлінні.

Матрична ОСУП являє собою структуру, засновану на **принципі подвійного підпорядкування**, при якій виконавці підпорядковуються безпосередньо, з одного боку, керівникові свого підрозділу, а з іншого боку – «продуктовому директору». Приклад такої ОСУП наглядно представлений на рис. 2.4.

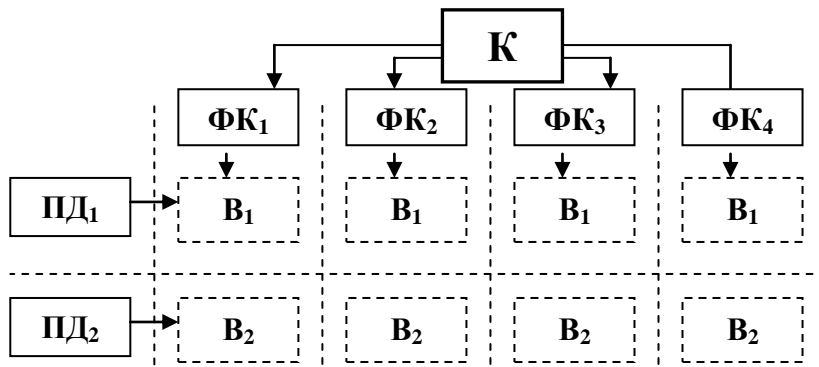


Рис. 2.4 – Матрична ОСУП

Як бачимо, за матричної ОСУП значний управлінський вплив направлено на кінцевого виконавця управлінського рішення.

Переваги матричної ОСУП: отримання більш повного інструктажу кінцевим виконавцем; скорочення ієрархічної структури управління через відсутність рівня «виробничих керівників».

Недоліки матричної ОСУП: ефективність цієї структури може досягатися тільки в тому випадку, якщо рішення і дії функціонального та продуктового керівників є повністю узгодженими.

Вибір ОСУП багато в чому залежить від його розмірів і виробничих потужностей, асортименту продукції та стратегії розвитку підприємства.

3. Внутрішнє та зовнішнє середовище підприємства

Підприємство як суб'єкт господарювання в своїй діяльності знаходиться під впливом ряду **факторів внутрішнього і зовнішнього середовища**.

У свою чергу, **фактори внутрішнього і зовнішнього середовища** поділяються на **фактори прямого і непрямого впливу**.

До **факторів зовнішнього середовища прямого впливу** відносяться постачальники, інвестори, посередники, державні органи та законодавча база, споживачі, конкуренти;

непрямого впливу – природні, демографічні, екологічні, науково-технічні, економічні, політичні та міжнародні чинники.

Постачальники – це різні суб'єкти господарювання, що забезпечують підприємство матеріально-технічними, енергетичними та іншими ресурсами, необхідними для виробництва благ.

Інвестори – фізичні або юридичні особи, які вкладають капітал у розвиток підприємства з метою отримання в майбутньому економічного чи соціального ефекту.

Посередники – це фірми, які надають підприємству послуги в просуванні, збуті і розповсюдженні його товарів серед клієнтів. Як правило, це торгові посередники, агентства з надання маркетингових послуг і кредитно-фінансові установи.

Важливе місце держави і законодавчої бази серед факторів зовнішнього середовища прямого впливу обумовлено тим, що на державу покладено ряд функцій по визначенню і забезпеченню умов господарювання: розробка, прийняття і організація виконання господарського та податкового законодавства, забезпечення правопорядку і національної безпеки, захист конкуренції, забезпечення соціального захисту та гарантій.

Споживачі – це ті особи, які зацікавлені або можуть бути зацікавлені продукцією, яку виробляє підприємство.

Конкуренти – це суперники підприємства в боротьбі за більш вигідні умови виробництва і збуту товарів, за отримання найвищої прибутку.

Природними факторами обумовлюються кліматичні і ландшафтні умови, а також дефіцит деяких видів ресурсів.

Демографічні чинники, що впливають на функціонування підприємства, – це статевовікова структура населення, середня очікувана тривалість трудової діяльності, рівні народжуваності і смертності, рівень міграції (в тому числі працездатного населення), стан здоров'я населення і, як наслідок, рівень відновлення трудового потенціалу.

Екологічні фактори – це, в першу, чергу забрудненість навколишнього середовища хімічними та радіоактивними елементами, а також механічне, шумове, теплове та інші види забруднень.

Науково-технічні фактори – це фундаментальні, теоретичні та прикладні дослідження, створення зразків нової (більш продуктивної і екологічно безпечної) техніки і розробка оптимізуючих технологій, їх освоєння і впровадження в практичну діяльність підприємств.

До основних економічних факторів відносяться динаміка розвитку національного господарства, рівень і темпи інфляції, коливання курсу національної валюти щодо валют інших держав, система оподаткування та кредитування, купівельна спроможність населення, кон'юнктура на ринку, платоспроможність контрагентів.

Політичні фактори – це державна політика в сфері захисту національного виробника та створення відповідних умов ведення господарської та підприємницької діяльності, підтримки розвитку окремих галузей національного господарства, стабільність обраного вищими органами державної влади політичного курсу.

Міжнародні фактори включають інтеграційні процеси світової економіки, зміну вартості долара і євро, зростання економічної могутності окремих держав, відкриття (створення в результаті об'єднання) нових великих ринків та ін. Особливий вплив міжнародні фактори здійснюють на підприємства, що активно провадять зовнішньоекономічну діяльність.

До факторів внутрішнього середовища функціонування підприємства відносяться технічні та організаційні умови роботи підприємства: засоби виробництва, персонал, інформація, фінанси, організація виробництва та управління, маркетинг.

Засоби виробництва – це все, що використовується підприємством для виробництва продукції, виконання робіт або надання послуг. Засоби виробництва поділяються на **засоби праці** («те, чим») і **предмети праці** («те, з чого»). На функціонування підприємства впливають забезпеченість сировиною та матеріалами, рівень запасів, швидкість і ефективність їх використання; діючий парк обладнання, його продуктивність і екологічність, ступінь і ефективність його використання, максимальні та резервні потужності та т.д.

Персонал підприємства – це сукупність усіх його працівників, що володіють певними статевовіковими, освітніми, професійними, кваліфікаційними характеристиками, практичним досвідом і навичками. Крім зазначених характеристик, важливе значення для успішного функціонування підприємства також мають продуктивність праці, плинність кадрів, мотивація трудового колективу та вартість робочої сили.

В сучасних умовах господарювання особливу важливість для результативної діяльності підприємств набуває **інформація** – зовнішня, дані внутрішнього обліку підприємства, знання працівників, які в сукупності забезпечують ефективне функціонування техніки і використання технології виробництва, а також оперативну їх зміну і вдосконалення, найбільш ефективну організацію збутової діяльності. При цьому першочергову важливість мають доступність інформації,

її достовірність, актуальність, своєчасність, повнота і частота надходження.

Фінанси підприємства – це сукупність грошових відносин і грошових фондів підприємства. Наявні в розпорядженні підприємства грошові кошти зумовлюють його можливості для розвитку: розширення матеріально-технічної бази, навчання персоналу, диференціації послуг, що надаються, активізації збутової діяльності. У той же час кошти на підприємстві є відображенням успішності його діяльності. При цьому особливе значення мають розміри дебіторської та кредиторської заборгованості (заборгованості клієнтів перед підприємством і заборгованості підприємства перед постачальниками).

Організація виробництва і управління – це система заходів, спрямованих на раціоналізацію поєднання в просторі та часі засобів праці, предметів праці, персоналу, капіталу і технології. До таких заходів належать: оптимізація форм організації виробничого процесу, ОСУП і методів управління, підвищення рівня кваліфікації персоналу та його мотивації.

Маркетинг – це система заходів по прогнозуванню потреб потенційних споживачів і максимального їх задоволення.

ТЕМА 3

ОСНОВНІ ФОНДИ ПІДПРИЄМСТВА

1. Сутність, склад і структура основних фондів підприємства

Все майно (активи) підприємства поділяється на 2 частини: **основні фонди** (засоби праці – «те, чим роблять продукцію») і **оборотні засоби** (предмети праці – «те, з чого роблять продукцію»).

Основні фонди – це частина виробничих фондів підприємства у вигляді засобів праці, що функціонують у виробництві тривалий час, зберігають при цьому свою матеріальну форму і переносять свою вартість на вартість знову виготовленої продукції частинами в міру зносу у вигляді амортизаційних відрахувань.

Усі **ОФ** підприємства умовно поділяються на групи: **виробничого призначення і невиробничого призначення**.

До **ОФ виробничого призначення** відноситься та частина фондів, яка безпосередньо використовується для підготовки, здійснення і забезпечення процесу виробництва.

До **ОФ невиробничого призначення** відноситься та частина фондів, яка не бере участі в виробничому процесі, а призначена для задоволення соціальних потреб працівників.

Це **фонди соціального призначення** (житлово-комунальні споруди та комунікації, побутові та спортивні приміщення, будівлі і обладнання лікувальних установ підприємства і т.п.).

У свою чергу **ОФ виробничого призначення** поділяються на **активну та пасивну частину**.

До **активної частини виробничих основних фондів** відносяться фонди, які безпосередньо беруть участь у створенні продукції підприємства.

До **пасивної частини виробничих основних фондів** відносяться фонди, які беруть участь у забезпеченні та обслуговуванні виробничого процесу.

Згідно Податкового Кодексу України, **ОФ** всіх галузей національного господарства групуються наступним чином із зазначенням мінімально можливого терміну їх експлуатації (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

Групи основних фондів і мінімально допустимі строки їх корисного використання

<i>Групи основних фондів</i>	<i>Мінімальні терміни використання, роки</i>
<i>група 1</i> — земельні ділянки	-
<i>група 2</i> — капітальні витрати на поліпшення земель, не пов'язані з будівництвом	15
<i>група 3</i> — будівлі, споруди, передавальні пристрої	20 15 10
<i>група 4</i> — машини та обладнання з них: електронно-обчислювальні машини, інші машини для автоматичного оброблення інформації, пов'язані з ними засоби зчитування або друку інформації, пов'язані з ними комп'ютерні програми (крім програм, витрати на придбання яких визнаються роялті, та/або програм, які визнаються нематеріальним активом), інші інформаційні системи, комутатори, маршрутизатори, модулі, модеми, джерела безперебійного живлення та засоби їх підключення до телекомунікаційних мереж, телефони (в тому числі стільникові), мікрофони і рації, вартість яких перевищує 2500 гривень	5 2
<i>група 5</i> — транспортні засоби	5
<i>група 6</i> — інструменти, прилади, інвентар (меблі)	4
<i>група 7</i> — тварини	6
<i>група 8</i> — багаторічні насадження	10
<i>група 9</i> — інші основні засоби	12
<i>група 10</i> — бібліотечні фонди	-
<i>група 11</i> — малоцінні необоротні матеріальні активи	-
<i>група 12</i> — тимчасові (нетитульні) споруди	5
<i>група 13</i> — природні ресурси	-
<i>група 14</i> — інвентарна тара	6
<i>група 15</i> — предмети прокату	5
<i>група 16</i> — довгострокові біологічні активи	7

2. Облік і оцінка ОФ підприємства

Облік ОФ ведеться **в натуральному і вартісному виразах.**

ОФ у вартісному виразі обліковуються за їх **початковою (балансовою) вартістю** – сумі витрат на їх виготовлення, транспортування, монтаж та інші види робіт, пов'язані з введенням основного фонду в експлуатацію.

Для усунення спотворювального впливу ціннісного чинника застосовують оцінку основних фондів за їх **відновною вартістю**, тобто за вартістю їх виробництва або придбання за цінами певного року.

Залишкову вартість ОФ визначають з урахуванням зносу в результаті вирахування з первісної вартості фондів їх зносу.

Часто для економічних розрахунків використовується поняття **середньорічна вартість ОФ**.

Крім того, розрізняють також **ліквідаційну вартість ОФ і вартість ОФ, яка амортизується**.

Ліквідаційна вартість – це вартість можливої реалізації ОФ, що вибувають з підприємства.

Вартість, яка амортизується, – це вартість ОФ, яку необхідно перенести на готову продукцію.

3. Амортизація ОФ. Порядок формування і використання амортизаційного фонду підприємства

ОФ у процесі виробництва поступово зношуються і втрачають свою первісну вартість.

Розрізняють їх **фізичний і моральний знос**.

Фізичний знос ОФ характеризується поступовою втратою ними вартості у зв'язку з механічним зносом вузлів і деталей, втомним зносом металу і зносом, що відбувається під впливом сил природи.

Моральний знос ОФ характеризується зниженням початкової вартості діючих ОФ внаслідок:

1) випуску при тих же витратах нових, більш досконаlih засобів праці (1-а форма);

2) виробництва таких же засобів праці при менших витратах (2-а форма).

Соціальний знос ОФ – це втрата вартості в результаті того, що нові ОФ забезпечують більш високий рівень задоволення соціальних вимог.

Екологічний знос ОФ – це втрата вартості в результаті того, що ОФ перестають задовольняти новим підвищеними вимогами до охорони навколишнього середовища, раціонального використання природних ресурсів і т.п.

Повний знос ОФ – це повне знецінення ОФ, коли подальша їх експлуатація в будь-яких умовах збиткова або неможлива. Знос може наступити як у випадку роботи, так і в разі бездіяльності ОФ.

Амортизація ОФ – це планомірний процес поступового перенесення частини їх вартості на вартість готової продукції.

Амортизація ОФ нараховується із застосуванням таких методів:

- **прямолінійного**, за яким річна сума амортизації визначається діленням вартості, яка амортизується, на строк корисного використання об'єкта основних засобів;

- **зменшення залишкової вартості**, за яким річна сума амортизації визначається як добуток залишкової вартості об'єкта на початок звітного року або первісної вартості на дату початку нарахування амортизації і річної норми амортизації;

- **прискореного зменшення залишкової вартості** – аналогічно попереднього методу за винятком того, що річна норма амортизації подвоюється;

- **кумулятивного**, за яким річна сума амортизації визначається як добуток вартості ОФ, яка амортизується, і кумулятивного коефіцієнта.

Кумулятивний коефіцієнт розраховується діленням кількості років, що залишаються до кінця строку корисного використання об'єкта ОФ, на суму числа років його корисного використання;

- **виробничого**, за яким місячна сума амортизації визначається як добуток фактичного місячного обсягу продукції (робіт, послуг) та виробничої ставки амортизації.

Виробнича ставка амортизації обчислюється діленням вартості, яка амортизується, на загальний обсяг робіт або послуг, який підприємство очікує виконати з використанням об'єкта ОФ.

Амортизаційні відрахування складають **амортизаційний фонд підприємства**.

Він знаходиться на розрахунковому рахунку підприємства і може використовуватися на капітальний ремонт наявних ОФ або, в разі його економічної недоцільності, на придбання нових ОФ.

Податковим Кодексом України передбачено наступні обмеження щодо використання даних методів нарахування амортизації основних фондів (табл. 3.2).

Методи нарахування амортизації по групах ОФ

Групи ОФ	Методи нарахування амортизації				
	Прямо-лінійний	ЗЗВ	ПЗЗВ	Кумулятивний	Виробничий
група 1	-	-	-	-	-
група 2	+	+	-	+	+
група 3	+	+	-	+	+
група 4	+	+	+	+	+
група 5	+	+	+	+	+
група 6	+	+	-	+	+
група 7	+	+	-	+	+
група 8	+	+	-	+	+
група 9	+	+	-	+	+
група 10	Використовується один з методів, установлених п. 145.1.6 Податкового кодексу України. Виходячи зі зближення бухгалтерського і податкового обліку, можливе застосування прямолінійного і виробничого методів до груп 10 та 11.				
група 11					
група 12	+	-	-	-	+
група 13	-	-	-	-	-
група 14	+	-	-	-	+
група 15	+	-	-	-	+
група 16	+	+	-	+	+

4. Показники придатності і руху ОФ

Показниками придатності ОФ є коефіцієнти зносу і придатності.

Коефіцієнт зносу показує яка частина вартості ОФ вже перенесена на готову продукцію підприємства, а також ступінь зношеності наявних на підприємстві ОФ. Його визначають так:

$$K_{\text{зн.ОФ}} = \frac{V_{\text{зн.ОФ}}}{V_{\text{поч.ОФ}}} \quad (3.1)$$

Коефіцієнт придатності характеризує технічний стан ОФ і визначається як відношення залишкової незношеної або неамортизованої вартості ОФ до їх первісної вартості:

$$K_{\text{прид.ОФ}} = \frac{V_{\text{поч.ОФ}} - V_{\text{зн.ОФ}}}{V_{\text{поч.ОФ}}} = \frac{V_{\text{зал.ОФ}}}{V_{\text{поч.ОФ}}} = 1 - K_{\text{зн.ОФ}} \quad (3.2)$$

Показниками руху ОФ є коефіцієнти вибуття та оновлення.

Коефіцієнт вибуття характеризує інтенсивність вибуття ОФ з підприємства. Його визначають співвідношенням вартості вибулих ОФ до вартості діючих ОФ на початок року:

$$K_{\text{виб.ОФ}} = \frac{V_{\text{виб.ОФ}}}{V_{\text{п.р.}}}, \quad (3.3)$$

де $V_{\text{виб.ОФ}}$ – вартість ОФ, які вибули з підприємства за звітний період.

За **коефіцієнтом оновлення** можна судити про інтенсивність введення в дію нових виробничих потужностей. Його знаходять як відношення вартості ОФ, що вводяться, до вартості діючих ОФ на кінець року:

$$K_{\text{он.ОФ}} = \frac{V_{\text{вв.ОФ}}}{V_{\text{к.р.}}}, \quad (3.4)$$

де $V_{\text{вв.ОФ}}$ – вартість ОФ, які були введені в дію за звітний період.

5. Показники інтенсивності та ефективності використання ОФ

Структура ОФ обумовлює ефективність їх використання, яка традиційно оцінюється шляхом розрахунку таких показників як: **коефіцієнти екстенсивного та інтенсивного використання ОФ, коефіцієнт інтегрального завантаження фондів, фондівіддача, фондомісткість, фондоозброєність праці та рентабельність ОФ.**

Коефіцієнт екстенсивного використання ОФ характеризує ефективність їх використання в часі з урахуванням календарного, режимного та планового фондів робочого часу:

$$K_{\text{екст.ОФ}} = \frac{T_{\text{ф}}}{T_{\text{к}}}; \quad K_{\text{екст.ОФ}} = \frac{T_{\text{ф}}}{T_{\text{р}}}; \quad K_{\text{екст.ОФ}} = \frac{T_{\text{ф}}}{T_{\text{пл}}}, \quad (3.5)$$

де $T_{\text{ф}}$ – фактично відпрацьований час;

$T_{\text{к}}$ – календарний фонд часу;

$T_{\text{р}}$ – режимний фонд часу;

$T_{\text{пл}}$ – плановий фонд часу.

Календарний фонд часу визначається множенням кількості робочих календарних днів на 24 години.

Режимний фонд часу залежить від обумовленого для цього підприємства кількості змін: його визначають шляхом множення числа робочих днів в аналізованому періоді на кількість змін та їх тривалість. **В умовах безперервного виробництва календарний і режимний фонди часу співпадають.**

Плановий фонд часу визначається кількістю годин, протягом яких ОФ повинні працювати за планом. Показник планового фонду часу менше режимного на величину планових простоїв ОФ при ТО, ПР і з інших причин.

Коефіцієнт інтенсивного використання фондів характеризує ступінь використання ОФ за виробітком за 1 годину їх роботи. Визначають коефіцієнт як відношення фактично виконаної роботи за 1 годину до планового або максимально можливого виробітку за той же час:

$$K_{\text{інт.ОФ.пл}} = \frac{V_{\text{ф}}}{V_{\text{пл}}}; K_{\text{інт.ОФ.макс}} = \frac{V_{\text{ф}}}{V_{\text{макс}}}, \quad (3.6)$$

де $K_{\text{інт.ОФ.пл}}$, $K_{\text{інт.ОФ.макс}}$ – коефіцієнти інтенсивного використання ОФ, обчислені за плановим і максимально можливим виробітком;

$V_{\text{ф}}$ – фактичний виробіток;

$V_{\text{пл}}$ – плановий виробіток;

$V_{\text{макс}}$ – максимальний виробіток (зі спостереження).

Коефіцієнт інтегрального завантаження фондів характеризує ступінь використання ОФ в часі з урахуванням виробітку. Його визначають як добуток коефіцієнтів екстенсивного і інтенсивного використання ОФ:

$$K_{\text{інтегр.ОФ}} = K_{\text{екст.ОФ}} \cdot K_{\text{інт.ОФ}} \quad (3.7)$$

Фондовіддача знаходиться як відношення балансового суми доходів підприємства до середньорічної вартості ОФ:

$$\Phi_{\text{в}} = \frac{Д}{V_{\text{ср.ОФ}}}, \quad (3.8)$$

де $Д$ – сукупний дохід підприємства за звітний період.

Показник фондівдачі характеризує ефективності використання ОФ, так як він вказує скільки грош. од. доходу припадає на 1 грош. од., витрачену на придбання ОФ.

Фондомісткість є зворотною величиною фондівдачі. Вона показує який обсяг ОФ припадає на кожну одиницю отриманого доходу:

$$\Phi_{\text{м}} = \frac{B_{\text{ср.ОФ}}}{D} = \frac{1}{\Phi_{\text{в}}}. \quad (3.9)$$

Фондоозброєність праці характеризує ступінь оснащення кожного працівника основними виробничими фондами:

$$\Phi_{\text{о}} = \frac{B_{\text{ср.ОФ}}}{\text{Ч}_{\text{ср.обл.}}}, \quad (3.10)$$

де $\text{Ч}_{\text{ср.обл.}}$ – середньооблікова чисельність працюючих на підприємстві в поточному періоді.

Рентабельність ОФ визначається відношенням річної суми чистого прибутку до середньої вартості ОФ:

$$R_{\text{ОФ}} = \frac{\text{ЧП}}{B_{\text{ср.ОФ}}} \cdot 100, \quad (3.11)$$

де ЧП – річна сума чистого прибутку (кінцевого фінансового результату діяльності) підприємства.

6. Шляхи підвищення ефективності використання ОФ підприємства

Основними напрямками поліпшення використання ОФ на підприємстві є:

- технічне вдосконалення і модернізація ОФ;
- поліпшення структури ОФ;
- підвищення інтенсивності роботи ОФ;
- оптимізація оперативного планування ОФ;
- підвищення кваліфікації працівників підприємства.

ТЕМА 4

ОБОРОТНІ ЗАСОБИ ПІДПРИЄМСТВА

1. Поняття, склад і структура оборотних засобів підприємства

Оборотні засоби підприємства – це предмети праці, які беруть участь в одному виробничому циклі, повністю споживаються в ньому і переносять свою вартість на вартість готової продукції відразу і повністю.

Оборотні засоби підприємстві поділяються на **оборотні фонди і фонди обігу**.

При цьому до оборотних фондів відносяться:

- виробничі запаси;
- незавершене виробництво;
- витрати майбутніх періодів;
- напівфабрикати власного виготовлення.

До фондів обігу відносяться:

- готова продукція;
- дебіторська заборгованість;
- грошові кошти в касі підприємства і на розрахунковому рахунку.

Виробничі запаси – це сировина, основні матеріали, покупні напівфабрикати, комплектуючі вироби, допоміжні матеріали, паливо, тара, запчастини, малоцінні і швидкозношувані предмети, що знаходяться на складі підприємства.

При цьому розрізняють такі **види запасів**:

Поточний запас – це запас, призначений для забезпечення безперебійності виробництва в період між двома поставками матеріалів.

Страховий запас – це запас, призначений для забезпечення безперебійності виробництва у разі зриву строку поставки матеріалів.

Максимальний запас – це максимальний розмір запасу матеріалів, який може знаходитися на складі підприємства. Є сумою поточного запасу і максимально можливого розміру страхового запасу, прийнятого як половина поточного запасу (еквівалент 1,5 поточного запасу).

Транспортний запас – це запас, який створюється на підприємстві з метою забезпечення безперебійності виробництва на період з дня оплати рахунку постачальника до прибуття вантажу на склад.

Підготовчий запас – це запас, який створюється на підприємстві з метою забезпечення безперебійності виробництва в тих випадках, коли певний вид сировини або матеріалів потребує витримки (наприклад, сушіння пиломатеріалів, старіння великого лиття, ферментація тютюну і т.п.).

Сума поточного та підготовчого запасів становить **складський запас**.

Сума поточного запасу та страхового запасу становить **середній запас**.

Незавершене виробництво – це продукція (роботи), які не пройшли всіх стадій, передбачених технологічним процесом, а також вироби неуккомплектовані або ті, що не пройшли випробування та прийомку.

Витрати майбутніх періодів – це витрати, що здійснені в звітному періоді, але відносяться до наступних звітних періодів. Це такі витрати як: витрати на освоєння нової техніки, дослідні та раціоналізаторські роботи. Списання таких витрат на собівартість продукції поточного періоду призведе до її штучного завищення в цьому періоді та непорівнянності даних витрат з показниками інших періодів. Тому до віднесення витрат майбутніх періодів на собівартість вони враховуються в оборотних засобах.

До напівфабрикатів власного виробництва, як правило, відносяться виливки, поковки, штампування та т.д.

Готова продукція – це закінчена або виготовлена продукція, яка пройшла випробування та прийомку, повністю укомплектована відповідно до договорів із замовниками та відповідає технічним умовам і вимогам.

Дебіторська заборгованість – це заборгованість фізичних або юридичних осіб перед підприємством (як правило, це заборгованість клієнтів).

Структура оборотних засобів характеризується питомою вагою окремих елементів (як оборотних фондів і фондів обігу, так і їх окремих елементів) в загальній їх сукупності і виражається, як правило, у відсотках.

2. Кругообіг і оборотність оборотних засобів. Показники ефективності використання оборотних засобів підприємства

Традиційний кругообіг оборотних засобів підприємства виглядає наступним чином:

$$\Gamma - ВЗ \dots В \dots ГП - \Gamma_1, \quad (4.1)$$

де Γ – грошові кошти, авансовані суб'єктом господарювання;

$ВЗ$ – виробничі запаси;

$В$ – виробництво (процес обороту перерваний, але процес кругообігу продовжується в сфері виробництва);

$ГП$ – готова продукція;

Γ_1 – грошові кошти, отримані від продажу продукції.

Прийнято виділяти три стадії кругообігу:

1. Оборотні засоби виступають у грошовій формі і використовуються для створення виробничих запасів – **грошова (інвестиційна) стадія**.

2. Виробничі запаси споживаються в процесі виробництва, утворюючи незавершене виробництво і перетворюючись в готову продукцію – **виробнича стадія**.

3. Процес реалізації готової продукції, в результаті якого отримуються необхідні кошти для поповнення виробничих запасів – **реалізаційна стадія**.

Показниками ефективності використання оборотних засобів підприємства є **коефіцієнт оборотності і період (тривалість) одного обороту оборотних засобів**.

Коефіцієнт оборотності характеризує кількість оборотів, яке здійснюють оборотні засоби за певний період часу:

$$K_{об} = \frac{Д}{В_{ср.ОЗ}}, \quad (4.2)$$

де $Д$ – дохід підприємства від реалізації продукції;

$В_{ср.ОЗ}$ – середньорічна вартість ОЗ.

Період (тривалість) одного обороту ОЗ дозволяє судити про час, що витрачається на цей оборот. Визначається він відношенням числа днів в році до кількості оборотів ОЗ:

$$T_{об} = \frac{365}{K_{об}}. \quad (4.3)$$

У результаті прискорення оборотності ОЗ ($K_{об} \uparrow$, $T_{об} \downarrow$) відбувається їх **вивільнення**.

ОЗ не можуть перебувати послідовно в повному обсязі в зазначених формах, так як в цьому випадку виробничий процес і кругообіг мали б уривчастий характер.

Тому перетворення ОЗ в матеріальну і грошову форму регулюється так, щоб ТМЦ було б достатньо (але і без надлишку) для організації безперервної виробничої діяльності підприємства – проводиться **нормування ОЗ**.

3. Нормування оборотних засобів. Норми і нормативи

Нормування ОЗ – це визначення їх розміру, необхідного для утворення мінімальних і в той же час достатніх запасів матеріальних цінностей для нормальної діяльності підприємства.

Нормуються тільки ті ОЗ, які функціонують у сфері виробництва, тобто виробничі запаси, незавершене виробництво і витрати майбутніх періодів.

Нормування ОЗ проводиться в 2 етапи: спочатку визначаються норми запасу, а потім встановлюються нормативи.

Норми ОЗ показують потребу в них у натуральних або відносних показниках. **Нормативи ОЗ** являють собою вартісне вираження встановленої норми ОЗ у цілому або за окремими їх елементами за певний період.

Норми ОЗ розробляються безпосередньо на підприємстві з урахуванням конкретних умов їх роботи, що склалися:

- віддаленість постачальників;
- умови постачання, передбачені у договорах;
- частота, рівномірність і комплектність поставок;
- розміри партій, які постачаються;
- швидкість і регулярність роботи транспорту;
- система і форма розрахунків і т.д.

Нормування виробничих запасів

Норми ОЗ у днях щодо виробничих запасів включають час знаходження матеріалів у всіх основних видах запасів (поточному, страховому, транспортному і підготовчому).

Нормування незавершеного виробництва

Норматив оборотних засобів у незавершеному виробництві розраховується за такою формулою:

$$N_{\text{НЗВ}} = \frac{C_{\text{повна}} \cdot T_{\text{ц}} \cdot K_{\text{н.в}}}{365}, \quad (4.4)$$

де $C_{\text{повна}}$ – повна собівартість всього обсягу випуску продукції;

$T_{\text{ц}}$ – тривалість циклу виготовлення 1 виробу;

$K_{\text{н.в}}$ – коефіцієнт наростання витрат при виготовленні виробу.

Звідси, **коефіцієнт наростання витрат** визначається наступним чином:

$$K_{\text{н.в}} = \frac{C + 0,5 \cdot C_{\text{п}}}{C_{\text{o}} + C_{\text{п}}}, \quad (4.5)$$

де C – повна собівартість 1 виробу;

C_{o} – сума одноразових витрат у собівартості виробу;

$C_{\text{п}}$ – сума поточних витрат у собівартості виробу ($C_{\text{п}} = C - C_{\text{o}}$).

Нормування витрат майбутніх періодів

Норматив оборотних засобів за статтею «Витрати майбутніх періодів» визначається наступним чином:

$$V_{\text{МП}} = V_{\text{МПп.р}} + V_{\text{МПплан}} - V_{\text{МПсп}}, \quad (4.6)$$

де $V_{\text{МПп.р}}$ – сума витрат майбутніх періодів на початок року;

$V_{\text{МПплан}}$ – запланована сума витрат майбутніх періодів конкретного періоду;

$V_{\text{МПсп}}$ – сума витрат майбутніх періодів, запланована до списання на собівартість продукції у конкретному періоді.

На основі встановлених нормативів за всіма статтями нормованих ОЗ визначають загальну потребу підприємства в ОЗ.

Норми ОЗ, розраховані для конкретних умов роботи підприємства, при відносно незмінних умовах його роботи можуть бути використані впродовж ряду років для розрахунку їх нормативів.

Нормативи ОЗ розраховуються щороку під час складання фінансового плану. При цьому часто використовується **коефіцієнтний**

метод, який передбачає встановлення нормативу ОЗ на плановий період шляхом внесення поправок у норматив попереднього року. Ці поправки враховують прогностичні дані щодо майбутнього обсягу виробництва та інфляційних процесів, а також необхідність прискорення оборотності ОЗ для забезпечення розвитку підприємства.

Джерелами формування нормованих оборотних засобів є прибуток підприємства, стійкі пасиви (оборотні кошти, які не належать підприємству, але постійно знаходяться у його користуванні, у його господарському обороті і тому прирівняні до його власних засобів, наприклад, заборгованість персоналу по заробітній платі, резерв майбутніх платежів для оплати відпусток), короткострокові кредити і т.д.

3. Шляхи підвищення ефективності використання оборотних засобів

У сучасних умовах основними напрямками прискорення оборотності ОЗ підприємства є:

- **на стадії створення виробничих запасів:** впровадження економічно обґрунтованих норм запасу, наближення постачальників сировини до підприємства, механізація і автоматизація навантажувально-розвантажувальних робіт на складах;

- **на стадії незавершеного виробництва:** впровадження прогресивної техніки і технології, роботизованих комплексів, вдосконалення форм організації виробництва і системи економічного стимулювання раціонального використання сировинних і паливно-енергетичних ресурсів;

- **на стадії обігу:** наближення споживачів до виробників, вдосконалення системи розрахунків, збільшення обсягу реалізованої продукції, у тому числі виготовлення продукції зі зекономлених матеріалів, дотримання договірної та платіжної дисципліни, своєчасне оформлення документації і прискорення її руху, раціоналізація системи збуту, у тому числі ретельна і своєчасна добірка продукції, що відвантажується, за асортиментом, відвантаження у строгій відповідності з укладеними договорами.

ТЕМА 5

ПЕРСОНАЛ ПІДПРИЄМСТВА І ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ

1. Сутність, склад і характеристика персоналу підприємства

Персонал підприємства – це сукупність постійних працівників підприємства, які отримали необхідну професійну підготовку та/або мають досвід практичної роботи.

За ознакою участі у виробничому процесі персонал підприємства поділяється на 2 групи:

- **промислово-виробничий персонал** (персонал основної діяльності);
- **непромисловий персонал** (персонал неосновної діяльності – працівники непромислових організацій, які значаться на балансі підприємства, – житлового господарства, медичних установ на підприємстві (медпунктів), працівники баз відпочинку, пансіонатів, дитячих садків, які перебувають на балансі підприємства).

Залежно від виконуваних функцій промислово-виробничий персонал поділяється на такі категорії:

- **робочі** (основні та допоміжні);
- **керівники**;
- **фахівці** – працівники, які виконують розрахункові інженерно-технічні, економічні, консультаційні та інші види робіт (*інженери, економісти, юрисконсультанти*);
- **службовці** – працівники, які здійснюють, як правило, підготовку та оформлення документів (*статисти, оператори ЕОМ, табельники, касири, секретарі, діловоди, товарознавці тощо*);
- **молодший обслуговуючий персонал** – працівники, що займають посади з обслуговування службових приміщень, а також працівники, що займають посади кур'єрів, розсильних, гардеробників, водіїв службових автомобілів та ін.;
- **учні** – особи, які проходять навчання безпосередньо на виробництві в якості учнів, або ж працівники підприємства, направлені на навчання/підвищення кваліфікації у навчальні заклади або ж на курси з відривом від виробництва, та одержують на підприємстві у цей час заробітну плату.

Склад і співвідношення категорій працівників підприємства є **структурною характеристикою персоналу.**

Традиційно, крім структурної характеристики персоналу підприємства, також надаються якісна і кількісна його характеристики.

Якісна характеристика персоналу підприємства передбачає розподіл працівників за професіями, спеціальностями і кваліфікацією.

Професія являє собою сукупність спеціальних теоретичних знань і практичних навичок, необхідних для виконання певного виду робіт (*водій, механік, слюсар, диспетчер, кондуктор, економіст, бухгалтер і т.п.*).

Спеціальність передбачає поділ всередині професії, що вимагає додаткових знань, практичних навичок для виконання робіт на будь-якій конкретній ділянці виробництва.

Так, наприклад, професія слюсаря включає спеціальності слюсар-інструментальник, слюсар-монтажник, слюсар-ремонтник.

Поняття **кваліфікації** включає сукупність знань і практичних навичок, що дозволяють виконувати роботи різної складності. *Наприклад, водії 1-го, 2-го і 3-го класів або ремонтні робітники за розрядами.*

Для **кількісної характеристики персоналу підприємства** використовують поняття:

- *облікового складу працівників підприємства;*
- *явочного складу працівників підприємства;*
- *середньооблікового складу працівників підприємства.*

Обліковий склад персоналу включає всіх постійних, тимчасових і сезонних працівників, прийнятих на роботу відповідно до укладеного трудового договору на термін понад 1-го дня з основної діяльності та понад 5-ти днів з неосновної діяльності. *Показник облікового складу працівників визначається щодня за даними табельного обліку.*

Явочна чисельність персоналу – це чисельність працівників облікового складу, що з'явилися на роботу.

Різниця між явочним та обліковим складом персоналу характеризує кількість добових простоїв.

Середньообліковий склад персоналу визначається шляхом підсумовування чисельності працівників облікового складу за кожний календарний день певного періоду часу, включаючи святкові та вихідні дні, та ділення одержаної суми на кількість календарних днів того ж періоду часу:

$$\bar{Ч}_{\text{обл}} = \frac{\sum_{i=1}^{D_k} Ч}{D_k}. \quad (5.1)$$

За середньообліковим складом працівників підприємства визначаються такі показники як продуктивність праці, середня заробітна плата одного працюючого, показники руху кадрів та ін.

Традиційно для характеристики кількісних змін чисельності персоналу на підприємстві використовують показники його руху: коефіцієнти обороту кадрів по прийому і звільненню, а також коефіцієнт плинності кадрів.

Коефіцієнт обороту кадрів по прийому визначається як відношення чисельності працівників, прийнятих на роботу за звітний період, до середньооблікової чисельності персоналу за цей же період:

$$K_{\text{об.пр}} = \frac{Ч_{\text{пр}}}{Ч_{\text{обл}}}, \quad (5.2)$$

де $Ч_{\text{пр}}$ – чисельність працівників, прийнятих на роботу за звітний період.

Коефіцієнт обороту кадрів по звільненню визначають відношенням чисельності звільнених працівників до середньооблікової чисельності працівників підприємства за певний період часу:

$$K_{\text{об.зв}} = \frac{Ч_{\text{зв}}}{Ч_{\text{обл}}}, \quad (5.3)$$

де $Ч_{\text{зв}}$ – чисельність працівників, звільнених з роботи за звітний період.

Коефіцієнт плинності кадрів визначають відношенням чисельності працівників, звільнених з суб'єктивних причин (як правило, за власним бажанням або за порушення трудової дисципліни), до середньооблікової чисельності працівників підприємства:

$$K_{\text{плин}} = \frac{Ч_{\text{суб.зв}}}{Ч_{\text{обл}}}, \quad (5.4)$$

де $Ч_{\text{суб.зв}}$ – чисельність працівників, звільнених з роботи за звітний період через суб'єктивні причини.

Зменшення плинності кадрів є позитивною тенденцією, що свідчить про сприятливі умови праці на підприємстві, про престижність роботи в організації та ін.

2. Планування чисельності персоналу підприємства

Однією з найважливіших функцій управління персоналом підприємства є планування чисельності працюючих.

Чисельність працівників підприємства планується в залежності від функцій, які виконують співробітники.

Чисельність основних робітників планується виходячи з трудомісткості виробничої програми, запланованої кількості робочих днів, тривалості робочої зміни та коефіцієнта виконання норм.

Чисельність допоміжних робітників, зайнятих ремонтом обладнання, розраховується виходячи з ремонтної складності устаткування, норм обслуговування та кількості змін роботи.

Чисельність допоміжних робітників, зайнятих на інших роботах, може розраховуватися як відсоток від чисельності основних робітників або ж у залежності від складності робіт, частоти та тривалості їх виконання, характеру робіт.

Чисельність управлінського персоналу розраховується виходячи з аналізу обсягу та змісту робіт, а також встановлених нормативів.

3. Продуктивність праці: економічна сутність, показники та методи планування

Продуктивність праці характеризує ефективність виробничої діяльності персоналу та виражається кількістю продукції, виготовленою в одиницю часу одним працівником, – **виробітком** чи витратами робочого часу на одиницю продукції, – **трудомісткістю одиниці продукції**.

Виробіток визначається за формулою:

$$W_{\text{вир}} = \frac{Q}{T}, \quad (5.5)$$

де Q – обсяг виробленої продукції;

T – робочий час, витрачений на виробництво продукції.

Трудомісткість одиниці продукції є показником зворотним виробітку та розраховується так:

$$W_{\text{тр}} = \frac{T}{Q}. \quad (5.6)$$

З огляду на зворотність показників продуктивності праці один одному, їх **взаємозв'язок** представляється в такий спосіб:

$$\Delta W_{\text{вир}} = \frac{\Delta W_{\text{тр}}}{100 - \Delta W_{\text{тр}}} \cdot 100, \quad \Delta W_{\text{тр}} = \frac{\Delta W_{\text{вир}}}{100 + \Delta W_{\text{вир}}} \cdot 100, \quad (5.7)$$

де $\Delta W_{\text{вир}}$ – зростання виробітку при зниженні трудомісткості;
 $\Delta W_{\text{тр}}$ – зниження трудомісткості при зростанні виробітку.

Найчастіше на підприємстві віддається перевага показнику виробітку.

При використанні показника трудомісткості для характеристики ефективності праці доцільно використовувати показник фактичної трудомісткості робіт, тобто фактичних витрат робочого часу на виробництво одиниці продукції в порівнянні з нормативною та плановою трудомісткістю.

Нормативна трудомісткість – це час, необхідний для виробництва одиниці продукції, розрахований за діючими нормативами (в нормо-годинах).

Планова трудомісткість – витрати часу на виробництво одиниці продукції, передбачені планом розвитку підприємства.

При плануванні рівня продуктивності праці працівників підприємства використовують різні методи:

1) **метод розрахунку планового рівня продуктивності праці по динаміці показників минулих років**, коли плановий рівень продуктивності праці задається виходячи з його динаміки попередніх періодів **без урахування можливих особливостей планового періоду;**

2) **метод прямого рахунку продуктивності праці**. Здійснюється в такій послідовності: визначення планового обсягу виробництва → обґрунтування планової трудомісткості виконання річної виробничої програми за даними попередніх періодів → встановлення річного фонду робочого часу з урахуванням можливого перевиконання норм виробітку (за **кожною категорією працівників**) за даними попередніх

періодів → визначення необхідної чисельності працівників → визначення планового рівня продуктивності праці.

У разі використання методу прямого рахунку продуктивності праці враховується тільки один фактор її зміни – **планова зміна обсягу виробництва.**

Тоді як виділяють **4 основні групи факторів, що впливають на продуктивність праці персоналу підприємства:** *зміна структури виробництва; підвищення технічного рівня виробництва; вдосконалення організації та управління виробництвом; вдосконалення організації та управління працею.*

Враховувати вплив даних чинників дозволяє пофакторний метод планування продуктивності праці.

3) пофакторний метод планування продуктивності праці (планування продуктивності праці по техніко-економічним факторам). Передбачає визначення впливу кожного фактора на зміну рівня продуктивності праці в конкретних умовах діяльності підприємства в результаті розрахунку ефективності відповідного комплексу організаційно-технічних заходів, що намічаються до проведення в плановому періоді та спрямованих на підвищення технічного та організаційного рівня праці й виробництва.

При використанні даного методу **вимірником ступеня впливу окремих факторів на продуктивність праці є економія часу, яка досягається в результаті здійснення даних заходів і виражається у відносному зменшенні (вивільненні) працівників.**

Загальне зростання продуктивності праці в плановому періоді згідно пофакторного методу планування визначається виходячи з планової економії витрат праці, що має відображення в вивільненні працівників:

$$\Delta W_{\text{пл}} = \frac{E_{\text{пр}}}{\text{Ч}_{\text{од.заг}} \cdot I_Q - E_{\text{пр}}} \cdot 100, \quad (5.8)$$

де $E_{\text{пр}}$ – планова економія витрат праці;

$\text{Ч}_{\text{од.заг}}$ – загальна чисельність персоналу основної діяльності;

I_Q – індекс зростання обсягу виробництва.

Звідси, планова економія витрат праці (вивільнення працівників) визначається за такою формулою:

$$E_{\text{пр}} = Ч_{\text{б}} \cdot I_{\text{о}} - Ч_{\text{пл}}, \quad (5.9)$$

де $Ч_{\text{б}}$, $Ч_{\text{пл}}$ – чисельність персоналу основної діяльності в базовому і плановому періодах відповідно.

4. Мотивація як інструмент підвищення продуктивності праці персоналу підприємства

Мотивація праці – це комплексна система заходів, спрямована на підвищення ефективності продуктивності праці персоналу через формування у працівників мотивів до ефективної праці через стимули.

Система стимулів, використовуваних на підприємстві для підвищення продуктивності праці працівників, являє собою **стимулювання праці персоналу**.

Виділяють наступні традиційні **види стимулювання праці працівників підприємства**:

- *матеріальне;*
- *нематеріальне;*
- *змішане;*
- *компенсаційне.*

Матеріальне стимулювання (максимізація розміру заробітної плати, активне використання системи надбавок і доплат, преміювання, додаткові виплати, участь в прибутку підприємства) є *найбільш універсальним, дієвим в короткостроковому періоді, витратним і ризикованим для підприємства*, так як не завжди вкладені в стимулювання кошти окупляться і будуть приносити прибуток.

Нематеріальне стимулювання (подяка, публічне заохочення людини або команди, почесні нагороди, дострокове просування по службі) навпаки є найбільш вигідним для підприємства з точки зору мінімізації витрат, але *дієвість такого виду стимулювання значно обмежена* як у часі, так і індивідуальними особливостями працівника.

Стимулювання-компенсація, засноване на компенсації підприємством працівникові частини його витрат і спрямоване на формування у працівника почуття відданості організації (оплата транспортних витрат, послуг зв'язку, житла, навчання, надання тривалої відпустки, гуртожитку молодим співробітникам, наявність їдальні, дитячого садка) і **змішане стимулювання**, засноване на наданні працівнику благ у негрошовій формі (цінні подарунки, спеціальні пенсійні програми, медичне страхування, розважальні поїздки,

відпочинок за рахунок фірми, можливість використання службового автомобілю) займають проміжне місце між матеріальним і нематеріальним стимулюванням (у тому числі і за критерієм витратності та ризикованості).

Дієвість цих видів стимулювання (компенсаційного та змішаного) значно залежить від індивідуальних особливостей працівника (статі, віку, сімейного стану та складу сім'ї, матеріального стану та ін.).

Як показує практика, *стимулювання-компенсація є більш популярним у «зрілому» колективі, а змішане стимулювання – у «молодому» колективі, де основну частину працівників складають молоді люди віком до 35 років.*

Система стимулювання праці персоналу на підприємстві може включати як один, так і кілька видів стимулювання.

При цьому головним критерієм ефективності використовуваної на підприємстві системи стимулювання праці є отримання більшого економічного ефекту від зростання продуктивності праці, ніж сума вкладених у нього коштів, що досягається, коли темп зростання продуктивності праці персоналу перевищує темп зростання стимуляційних виплат.

Проте, не дивлячись на значну варіативність прийомів зі стимулювання праці персоналу, найбільш дієві з них ті, що пов'язані з оплатою праці персоналу підприємства.

ТЕМА 6

ОПЛАТА ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

1. Соціально-економічна сутність, склад, функції і види заробітної плати

Згідно ст. 1 Закону України «Про оплату праці» **заробітна плата** – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовій формі, яку роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Заробітна плата як соціально-економічна категорія розглядається з позицій її ролі та значення для основних учасників трудового процесу – працівників і роботодавців.

З точки зору працівника, заробітна плата є основною статтею його особистого доходу, засобом матеріального і культурного добробуту. Зрозуміло, що кожен працівник прагне збільшити заробітну плату шляхом досягнення більш високих результатів праці, у чому і проявляється її стимулююча роль.

Для роботодавця заробітна плата працівників являє собою витрати виробництва, які він прагне мінімізувати. Тому знаходження оптимальних з точки зору і працівника, і роботодавця розміру заробітної плати і системи оплати праці є актуальним питанням управління персоналом підприємства.

При цьому **розмір заробітної плати працівника залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійних і кваліфікаційних якостей працівника, результатів його праці і господарської діяльності підприємства, рівня безробіття у регіоні або галузі господарювання, кадрової політики підприємства.**

Значний вплив на розмір заробітної плати справляє також законодавчо встановлений розмір **мінімальної заробітної плати** як державної соціальної гарантії оплати праці працівників.

Мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, а також погодинну норму праці (обсяг робіт). **Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється положеннями Закону України «Про державний бюджет України».**

Традиційно у складі заробітної плати виділяють **3 основні структурні елементи:**

- **основну заробітну плату** – винагороду за виконану роботу **відповідно до встановлених норм праці** (норм часу, виробітку, обслуговування або посадових обов'язків);

- **додаткову заробітну плату** – винагороду за працю **понад встановлені норми**, за трудові успіхи і винахідливість, а також за особливі умови праці. **Додаткова заробітна плата включає:** доплати і надбавки, передбачені чинним законодавством, а також премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій;

- **інші заохочувальні і компенсаційні виплати.** До них відносяться виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, **які не передбачені актами чинного законодавства** або провадяться понад встановлених зазначеними актами норм. Прикладом таких виплат є оплата житла, медичного обслуговування, харчування, проїзду, відпочинку працівників, утримання дітей працівників у дошкільних закладах.

Основна заробітна плата розраховується з використанням тарифних ставок, відрядних розцінок і посадових окладів, виходячи з того яка форма та система оплати праці використовується на підприємстві.

Додаткова заробітна плата складається з таких основних виплат:

- за роботу у надурочний час;
- за роботу у вихідні та святкові дні;
- за роботу у нічний час;
- за роботу у важких і шкідливих для здоров'я, особливо важких і шкідливих для здоров'я умовах праці;
- за виконання особливо важливої або особливо термінової роботи;
- за високу професійну майстерність робітників;
- за високі досягнення у праці службовців;
- за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників;
- за суміщення професій (посад);
- за вислугу років;
- за економію ресурсів;
- за знання і використання у роботі іноземних мов.

Основна та додаткова заробітна плата є плановими витратами підприємства і включаються у собівартість продукції/роботи/послуги.

Заохочувальні та компенсаційні виплати не включаються до собівартості, а відшкодовуються з чистого прибутку підприємства.

Заробітна плата виконує такі функції:

- **відтворювальну** – рівень заробітної плати повинен забезпечувати відтворення та розвиток трудового потенціалу;
- **мотиваційну (стимулюючу)** – рівень заробітної плати повинен мотивувати працівника до найкращого виконання його посадових обов'язків;
- **статусну** – рівень заробітної плати повинен забезпечувати статус працівника у суспільстві, відповідний його трудовому статусу;
- **регулюючу** – рівень заробітної плати повинен бути адекватним співвідношенню попиту і пропозиції на національному та регіональному ринку праці;
- **виробничо-дольову** – рівень заробітної плати характеризує важливість праці як виробничого фактора через аналіз частки витрат на оплату праці у собівартості і ціні продукції.

Виділяють 2 види заробітної плати: номінальну і реальну.

Номінальна заробітна плата – це сума коштів, отримана працівником за роботу за підсумками періоду.

Реальна заробітна плата – це кількість товарів і послуг, які працівник може придбати за номінальну заробітну плату.

Реальна заробітна плата характеризує купівельну спроможність номінальної заробітної плати і рівень інфляції.

Реальна заробітна плата повинна зростати пропорційно номінальній: якщо її зростання менше, то це свідчить про посилення інфляційних процесів у державі.

2. Форми і системи оплати праці персоналу

В сучасних умовах на підприємствах використовуються дві форми оплати праці персоналу: відрядна і погодинна.

Кожна з них поділяється на індивідуальну та колективну, і включає ряд систем (рис. 6.1).

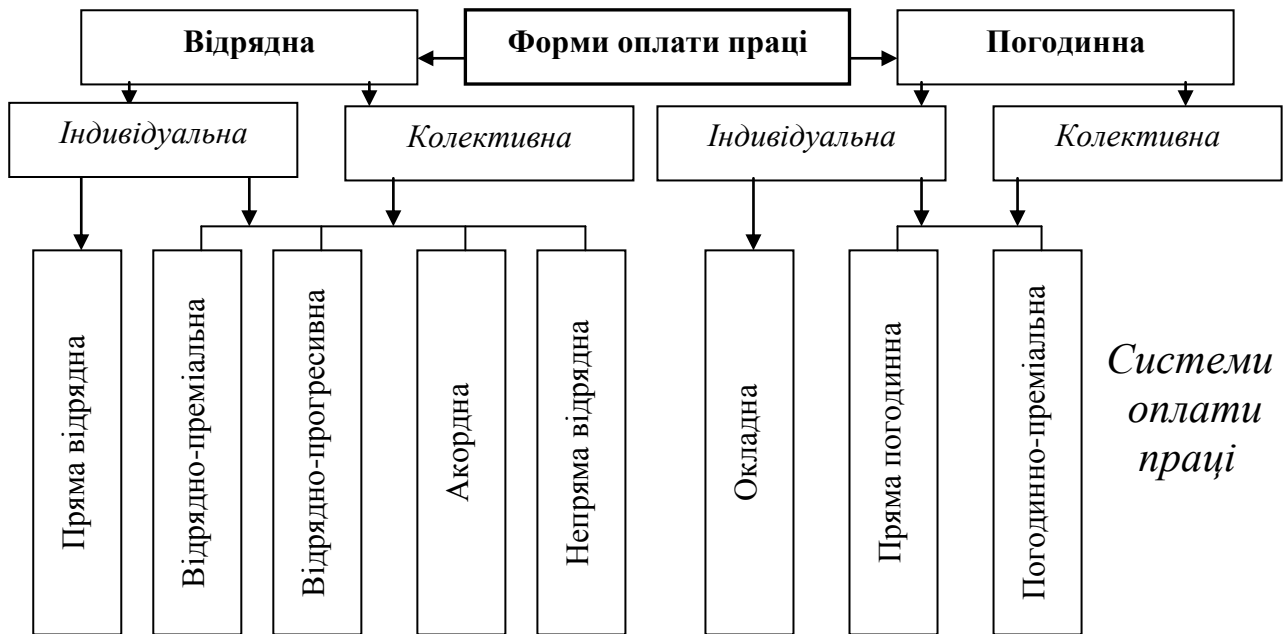


Рис. 6.1 – **Форми і системи оплати праці персоналу**

Принциповою відмінністю відрядної і погодинної форм оплати праці є те, то при використанні відрядної форми оплата праці працівників здійснюється за кількість виробленої продукції, при погодинній формі – за кількість відпрацьованого часу.

Індивідуальна пряма відрядна система оплати праці персоналу передбачає нарахування заробітної плати кожному працівникові за фактичний виконаний обсяг роботи в одиницю часу.

При цьому розмір заробітної плати розраховується як добуток обґрунтованої відрядної розцінки за одиницю продукції та фактичного обсягу виробництва продукції робітником:

$$ЗП_{\text{пр.відр}} = \sum_{i=1}^n P_{\text{відр}} \cdot Q_{\text{факт}} = \sum_{i=1}^n T_{\text{од}} \cdot ГТС \cdot Q_{\text{факт}}, \quad (6.1)$$

де $P_{\text{відр}}$ – відрядна розцінка за одиницю продукції;

$Q_{\text{факт}}$ – фактичний обсяг виробництва продукції;

$T_{\text{од}}$ – трудомісткість виробництва одиниці продукції;

$ГТС$ – годинна тарифна ставка відрядника, скоригована з урахуванням розряду робітника в такий спосіб:

$$ГТС_{n \text{ розряд}} = ГТС_{I \text{ розряд}} \cdot K_{n \text{ розряд}}, \quad (6.2)$$

де $ГТС_{I \text{ розряд}}$ – годинна тарифна ставка відрядника I розряду;

$ГТС_n$ розряд – відповідний розряду коригувальний тарифний коефіцієнт.

При цьому **тарифний коефіцієнт** показує у скільки разів тарифна ставка робітника певного розряду перевищує тарифну ставку робітника першого розряду.

Тарифні коефіцієнти включаються в **тарифні сітки**, які в сукупності з тарифними ставками працівників перших розрядів є основними інструментами диференціації заробітної плати, передбаченими **тарифно-кваліфікаційним довідником**.

Тарифна ставка робітника – це виражений у грошовій формі розмір заробітної плати за одиницю робочого часу.

Відрядно-преміальна система оплати праці персоналу передбачає нарахування премій за досягнуті кількісні та якісні показники роботи понад тієї оплати праці персоналу, що нараховується за відрядними розцінками:

$$ЗП_{\text{відр.-прем.}} = ЗП_{\text{пр.відр}} + Д_{\text{прем}}, \quad (6.3)$$

де $Д_{\text{прем}}$ – сума преміальних доплат.

Відрядно-прогресивна система оплати праці персоналу передбачає оплату продукції, виробленої в рамках встановлених норм виробітку, **по базових відрядних розцінках**, а продукції, виробленої понад закріплених норм виробітку, – **за підвищеними відрядними розцінками**:

$$ЗП_{\text{відр.прогр}} = P_{\text{відр}} \cdot Q_{\text{пл}} + P_{\text{відр}} \cdot \left(1 + \frac{K_{\text{зб}}}{100}\right) \cdot (Q_{\text{факт}} - Q_{\text{пл}}), \quad (6.4)$$

де $Q_{\text{пл}}$ – плановий обсяг виробництва продукції;

$K_{\text{зб}}$ – коефіцієнт збільшення відрядної розцінки при перевиконанні встановленого виробничого завдання.

Акордна система оплати праці персоналу застосовується лише в тих випадках, коли можна заздалегідь пронормувати обсяг майбутньої роботи та видати робочим наряд-завдання на її виконання. При цьому розмір оплати праці – сума акордного наряду – встановлюється за діючими нормами виробітку та відрядними розцінками **на весь комплекс робіт по об'єкту або ділянці в цілому**.

Непряма відрядна система оплати праці персоналу застосовується в тих випадках, коли заробітна плата одних робітників залежить від ефективності роботи інших робітників через неможливість точної оцінки їх трудового вкладу.

Проста погодинна система оплати праці персоналу передбачає пряму залежність розміру заробітної плати робітника від фактично відпрацьованого ним часу та визначається як:

$$ЗП_{\text{пр.пог.}} = ГТС \cdot F_{\text{факт}}, \quad (6.5)$$

де ГТС – тарифна ставка за 1 годину відпрацьованого часу, скоригована з урахуванням кваліфікації та стажу працівника;

$F_{\text{факт}}$ – фактично відпрацьований працівником час.

При **погодинно-преміальній системі оплати праці персоналу** в додаток до заробітної плати, нарахованої за простою погодинною системою, працівник отримує премії за виконання планових показників і високу якість виконаної роботи.

За **окладною системою оплати праці персоналу** встановлюється місячний **оклад** заробітної плати працівника, який не залежить від кількості відпрацьованих ним годин.

ТЕМА 7

ВИТРАТИ ПІДПРИЄМСТВА І СОБІВАРТІСТЬ ПРОДУКЦІЇ

1. Сутність і основні види витрат підприємства

Витрати – це грошовий вираз витрат виробничих факторів, необхідних для здійснення підприємством своєї виробничої та комерційної діяльності.

Витрати підприємства класифікуються:

- за видами діяльності;
- по відношенню до обсягу виробництва;
- за способом віднесення на собівартість;
- за економічним змістом.

За видами діяльності витрати підприємства класифікуються так:

- **витрати основної діяльності** – витрати, необхідні для виробництва продукції/виконання робіт/надання послуг;
- **витрати інвестиційної діяльності** – витрати, що здійснюються підприємством при інвестуванні капіталу, наприклад, у капітальне будівництво або інноваційні проекти;
- **витрати фінансової діяльності** – витрати, що здійснюються підприємством при погашенні своїх фінансових зобов'язань, наприклад, перед кредиторами (виплата відсотків) або акціонерами (виплата дивідендів).

Традиційно на підприємствах сфери матеріального виробництва найбільшу частку займають витрати основної (операційної) діяльності.

По відношенню до обсягу виробництва витрати поділяються на змінні та постійні витрати.

Змінні витрати – це витрати, абсолютна величина яких змінюється разом зі зміною обсягу виробництва.

До **змінних витрат** відносяться витрати на сировину, матеріали, комплектуючі деталі, паливо та електроенергію, заробітну плату з відрахуваннями на соціальні потреби основних виробничих робітників, витрати зі збуту.

Постійні витрати – це витрати, абсолютна величина яких зі зміною обсягу виробництва не змінюється.

До **постійних витрат** відносяться витрати на оренду, амортизація будівель і споруд, заробітна плата адміністративно-управлінського персоналу з відрахуваннями на соціальні потреби, витрати на утримання та підтримання у робочому стані основних фондів невиробничого призначення.

Різниця постійних і змінних витрат щодо змін обсягу виробництва представлена у табл. 7.1.

Таблиця 7.1

Зміни змінних і постійних витрат при зміні обсягу виробництва та незмінності інших факторів

Обсяг виробництва	Змінні витрати		Постійні витрати	
	Загальні	На одиницю продукції	Загальні	На одиницю продукції
збільшується	збільшуються	не змінюються	не змінюються	зменшуються
зменшується	зменшуються	не змінюються	не змінюються	збільшуються

Сума постійних і змінних витрат у сукупності становить **загальні витрати підприємства (TC – total costs):**

$$TC = FC + VC_{\text{од}} \cdot Q, \quad (7.1)$$

де FC – постійні витрати (**fixed costs**);

$VC_{\text{од}}$ – змінні витрати (**variable costs**) на одиницю продукції.

За способом віднесення на собівартість витрати поділяються на прямі і непрямі (опосередковані).

До **прямих витрат відносяться** витрати, які можуть бути безпосередньо включені до собівартості окремих видів продукції, робіт, послуг, так як прямо пов'язані з їх виробництвом.

До них відносяться: вартість сировини і матеріалів; заробітна плата робітників, безпосередньо зайнятих виробництвом продукції; інші прямі витрати (всі витрати, які так чи інакше безпосередньо пов'язані з виробничим процесом).

До **непрямих витрат належать** витрати, що безпосередньо не пов'язані з виробництвом продукції/виконанням робіт/наданням послуг, проте, включаються в їх собівартість.

До таких витрат відносяться: витрати на утримання адміністративного апарату; орендна плата; амортизація приміщень; відсотки за кредит і т.п.

За економічним змістом витрати класифікуються за економічними елементами і за статтями калькуляції.

Елементи витрат представляють собою економічно однорідні види витрат, а саме:

- матеріальні витрати;
- витрати на оплату праці;
- відрахування на соціальні заходи;
- амортизація основних фондів;
- інші операційні витрати.

Групування витрат за статтями калькуляції призначене для організації аналітичного обліку витрат і калькулювання собівартості окремих видів продукції, обчислення витрат у розрізі структурних підрозділів підприємства.

2. Сутність, функції і види собівартості

Собівартість – це грошовий вираз усього того, що необхідно підприємству для виробництва і реалізації продукції.

Функції собівартості: облік і контроль усіх витрат на випуск і реалізацію продукції; база для формування оптової ціни на продукцію підприємства, визначення прибутку і рентабельності; економічне обґрунтування доцільності вкладення реальних інвестицій у реконструкцію, технічне переозброєння та розширення діючого підприємства; економічне обґрунтування прийняття будь-яких управлінських рішень і ін.

За обсягом врахованих витрат розрізняють три види собівартості:

- **цехова собівартість**, що включає у себе витрати на виробництво продукції у межах цеху, зокрема, прямі матеріальні витрати на виробництво продукції, амортизацію цехового устаткування, заробітну плату основних виробничих робітників цеху, соціальні відрахування, витрати на утримування та експлуатацію цехового устаткування, загальноцехові витрати;

- **виробнича собівартість**, крім цехової собівартості, включає у себе загальнозаводські витрати (адміністративно-управлінські та загальногосподарські витрати) і витрати допоміжного виробництва;

- **повна собівартість** або **собівартість реалізованої (відвантаженої) продукції** – це показник, який об'єднує виробничу

собівартість продукції та витрати з її реалізації (комерційні витрати, позавиробничі витрати).

Також розрізняють **планову** і **фактичну собівартість**.

Планова собівартість визначається на початку планованого року, виходячи з планових норм витрат та інших планових показників на цей період.

Фактична собівартість визначається наприкінці звітної періоду на підставі даних бухгалтерського обліку про фактичні витрати на виробництво.

Планова собівартість і фактична собівартість визначаються **за однією методикою та за одними і тими ж калькуляційними статтями**, що необхідно для порівняння та аналізу показників собівартості.

3. Методи калькулювання собівартості

Калькулювання – це процес визначення собівартості певного об'єкту витрат.

Залежно від характеру виробничої діяльності виділяють дві основні системи калькулювання:

- *калькулювання за замовленнями;*
- *калькулювання за процесами.*

Калькулювання за замовленнями – це система калькулювання собівартості продукції на основі врахування витрат по кожному індивідуальному виробу або за окремою партією виробів.

Застосовується при індивідуальному та дрібносерійному типі виробництва (кораблебудування, авіаційна промисловість, будівництво, виробництво меблів і побутової техніки і т.д.).

Калькулювання за процесами – це система калькулювання собівартості продукції на основі групування витрат у межах окремих процесів або стадій виробництва.

Це **простий метод калькулювання**, який доцільний, коли підприємство виробляє однорідну продукцію.

Ця система характерна для масового і серійного типу виробництва (хімічна, нафтопереробна, текстильна, металургійна промисловості).

Також виділяють калькулювання повних і змінних витрат.

Калькулювання повних витрат – метод калькулювання, який передбачає включення у собівартість всіх (змінних і постійних) витрат.

Калькулювання змінних витрат – метод калькулювання, який передбачає включення у собівартість продукції **тільки змінних виробничих витрат**. При цьому витрати на управління, збут і т.д., постійні витрати **списуються за рахунок прибутку**. Ця система калькулювання дозволяє визначити **маржинальний дохід** – це різниця між доходом від продажу продукції та змінними витратами підприємства (*Маржинальний дохід = Постійні витрати + Прибуток*).

4. Шляхи зниження собівартості продукції, послуг, робіт

Основними шляхами зниження собівартості продукції, послуг і робіт підприємства є:

- **науково-технічний прогрес (НТП):** впровадження нової техніки, комплексна механізація та автоматизація виробничих і обслуговуючих процесів, вдосконалення технології, впровадження прогресивних видів матеріалів;

- **розширення спеціалізації та кооперування.** В організаціях, що спеціалізуються на випуску конкретної продукції з масово-поточковим виробництвом, собівартість продукції значно нижче, ніж у організаціях, що виробляють цю ж продукцію у невеликих кількостях;

- **підвищення продуктивності праці персоналу підприємства.** Зі зростанням продуктивності праці скорочуються витрати праці у розрахунку на одиницю продукції та зменшується питома вага заробітної плати у структурі собівартості;

- **дотримання режиму економії на всіх ділянках виробничо-господарської діяльності організації.** Послідовне здійснення в організаціях режиму економії проявляється насамперед у зменшенні витрат матеріальних ресурсів на одиницю продукції, скороченні витрат на обслуговування виробництва та управління, ліквідації втрат від браку й інших непродуктивних витрат.

ТЕМА 8

ЦІНОУТВОРЕННЯ І ФІНАНСОВИЙ РЕЗУЛЬТАТ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

1. Сутність і функції цін

У сучасних умовах господарювання фінансові результати і, відповідно, економічна ефективність діяльності будь-якого підприємства значно залежать від використовуваного на підприємстві переважного підходу до ціноутворення:

- **ринкового;**
- **виробничого (витратного).**

У межах **ринкового підходу** ціни являють собою грошову форму вираження цінності даного блага, яка виявляється в процесі їх обміну. **При цьому визначальним фактором формування ціни є кон'юнктура ринку – співвідношення ринкового попиту та пропозиції.**

При **виробничому підході** в основу формування цін закладаються виробничі витрати з додаванням до них прибутку та податку на додану вартість.

Тому під ціною розуміється грошове вираження вартості товару.

Ціни виконують ряд функцій, а саме:

- *облікову* (ціни дозволяють зіставляти різні блага, не порівнянні за споживчими характеристиками);
- *перерозподільну* (ціни припускають перерозподіл створеного суспільного продукту між сферами економіки, господарськими ланками, регіонами та групами населення);
- *стимулювальну* (полягає в заохочувальному та стримуючому впливі цін на різні сфери відтворення. Наприклад, для стимулювання виробництва прогресивної продукції держава знімає всі цінові обмеження, які стримують зростання прибутку виробника);
- *функцію балансування попиту та пропозиції* (полягає в тому, що балансування попиту та пропозиції може бути досягнуто при певному рівні цін шляхом знаходження рівноважної ціни, яка буде задовольняти і покупця, і продавця з огляду на оптимізацію обсягів реалізованої продукції).

2. Процес ціноутворення на підприємстві

Процес ціноутворення включає в себе наступні етапи:

1) постановка цілей цінової політики;

Як правило, виділяють **три головні цілі цінової політики:**

- забезпечення виживання фірми;
- максимізація прибутку;
- утримання ринку.

2) визначення попиту;

3) аналіз і облік витрат;

4) врахування цін конкурентів;

5) вибір методу ціноутворення;

На даному етапі фірма може приступити до визначення ціни на свій товар.

Найбільшого поширення набули такі методи встановлення цін:

- метод, який базується на витратах виробництва;
 - метод доходу на капітал: ґрунтується на додаванні до витрат на одиницю продукції відсотка на вкладений капітал;
 - метод визначення цін з орієнтацією на попит;
 - метод встановлення ціни на основі поточних цін (використовується на ринках чистої та олігополістичної конкуренції).
- б) визначення кінцевої ціни.

3. Цінова стратегія підприємства

Цінова стратегія – це обґрунтований вибір із кількох варіантів ціни, спрямований на досягнення максимального (нормативного) прибутку для фірми на ринку в межах планованого періоду.

На практиці використовуються такі цінові стратегії:

1. Стратегія високих цін («зняття вершків» – «price-skimming») передбачає продаж продукції за ціною, яка значно вище витрат виробництва, а потім її зниження.

Така цінова стратегія має ряд переваг:

- завищена ціна дозволяє легко її зменшити у разі потреби;
- завищена ціна забезпечує досить великий розмір прибутку в перший період випуску товару;
- завищена ціна дозволяє стримувати купівельний попит, що має сенс, тому що при більш низькій ціні підприємство не змогло б

повністю задовольнити потреби ринку в зв'язку з обмеженістю своїх виробничих потужностей;

- завищена ціна сприяє створенню іміджу якісного товару у покупців, що може полегшити його реалізацію в подальшому при зниженні ціни;

- завищена ціна сприяє збільшенню попиту в разі престижності товару.

Основним **недоліком такої стратегії ціноутворення** є те, що висока ціна приваблює конкурентів – потенційних виробників аналогічних товарів.

Стратегія «зняття вершків» найбільш ефективна при деякому обмеженні конкуренції. Умовою успіху є також наявність достатнього попиту.

2. Стратегія низьких цін або стратегія «проникнення на ринок». Для залучення максимальної кількості покупців підприємство встановлює значно **нижчу ціну, ніж ціни на ринку** на аналогічні товари конкурентів.

Реалізація такої стратегії вимагає великих матеріальних витрат, чого не можуть дозволити собі малі та середні фірми.

Стратегія дає ефект при еластичному попиті, а також у тому випадку, якщо зростання обсягів виробництва забезпечує зниження витрат.

3. Стратегія «психологічних» або неокруглених цін. Стратегія психологічної ціни заснована на встановленні такої ціни, яка враховує психологію покупців, особливості їх ціносприйняття. Зазвичай ціна визначається у розмірі трохи нижчому круглої суми (наприклад, не 100 грн., а 99,99 грн.). У покупця при цьому складається враження дуже точного визначення витрат на виробництво та неможливості обману, більш низької ціни, поступки покупцеві та виграшу для нього.

4. Стратегія слідування за лідером у галузі або на ринку передбачає, що ціна на товар устанавлюється, виходячи із ціни, запропонованої головним конкурентом.

5. Нейтральна стратегія ціноутворення виходить із того, що визначення ціни на нову продукцію здійснюється на основі врахування фактичних витрат її виробництва, включаючи середню норму прибутку на ринку або у галузі.

6. Стратегія диференційованих цін проявляється у встановленні цін у поєднанні з різноманітними знижками та надбавками до середнього рівня цін для різних ринків, їх сегментів і покупців.

Основні фактори, що впливають на ціноутворення:

- *попит;*
- *дії конкурентів;*
- *витрати;*
- *тип продукту (серійний товар, масовий товар з індивідуальними доробками, замовний товар).*

Крім того стратегія ціноутворення залежить від типу ринку, на якому працює фірма:

- **чиста конкуренція** – контроль за ціною відсутній (*с/г*);
- **монополістична конкуренція** – контроль за ціною досить обмежений (*роздрібна торгівля*);
- **олігополія** – контроль за ціною обмежений взаємозалежністю, але значний за наявності таємної змови (*автомобілі, електро побутові прилади*);
- **чиста монополія** – контроль за ціною значний (*комунальні послуги*).

4. Порядок формування фінансового результату діяльності підприємства

Головним показником ефективності діяльності будь-якого підприємства є його **фінансовий результат**.

При цьому згідно з Наказом Міністерства фінансів України «Про затвердження Національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності»» (у редакції від 18.03.2014) **фінансовий результат діяльності підприємства включає:**

- валовий дохід підприємства;
- дохід (виручку) від реалізації продукції;
- чистий дохід (виручку) від реалізації продукції;
- валовий прибуток/збиток;
- фінансовий результат від операційної діяльності;
- фінансовий результат до оподаткування;
- чистий фінансовий результат (чистий прибуток/збиток).

Валовий дохід – це загальна сума доходів від усіх видів діяльності, в тому числі: дохід (виручка) від реалізації продукції, доходи від фінансової та інвестиційної діяльності підприємства.

Дохід (виручка) від реалізації продукції – це сума грошових коштів, отриманих підприємством від реалізації виробленої продукції/виконуваних робіт/послуг, що надаються.

Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції представляє собою різницю доходів від реалізації продукції та податку на додану вартість:

$$\text{ЧД} = \text{Д}_{\text{заг}} - \text{ПДВ}. \quad (8.1)$$

Валовий прибуток/збиток – це різниця чистого доходу від реалізації продукції та собівартості реалізованої продукції без урахування адміністративних витрат, витрат на збут та інших операційних витрат:

$$\text{ВП} = \text{ЧД} - \text{С}', \quad (8.2)$$

де $\text{С}'$ – собівартість продукції без урахування адміністративних витрат, витрат на збут та інших операційних витрат.

Згідно «Звіту про фінансові результати» **фінансовий результат від операційної діяльності** визначається наступним чином:

$$\text{П}_{\text{опер}} = \text{ВП} + \text{Д}_{\text{ін.опер}} - \text{В}_{\text{адм}} - \text{В}_{\text{зб}} - \text{В}_{\text{ін.опер}}, \quad (8.3)$$

де $\text{Д}_{\text{ін.опер}}$ – доходи від іншої операційної діяльності;

$\text{В}_{\text{адм}}$ – адміністративні витрати;

$\text{В}_{\text{зб}}$ – витрати на збут;

$\text{В}_{\text{ін.опер}}$ – інші операційні витрати.

Сукупний фінансовий результат до оподаткування визначається наступним чином:

$$\text{П}_{\text{опод}} = \text{П}_{\text{опер}} + \text{Д}_{\text{к}} + \text{Д}_{\text{фін}} + \text{Д}_{\text{ін}} - \text{В}_{\text{к}} - \text{В}_{\text{фін}} - \text{В}_{\text{ін}}, \quad (8.4)$$

де $\text{Д}_{\text{к}}$, $\text{В}_{\text{к}}$ – доходи та витрати/втрати від участі в капіталі відповідно;

$\text{Д}_{\text{фін}}$, $\text{В}_{\text{фін}}$ – фінансові доходи та витрати;

$\text{Д}_{\text{ін}}$, $\text{В}_{\text{ін}}$ – інші доходи та витрати.

При цьому фінансові доходи та доходи від участі в капіталі включають в основному доходи від інвестицій в інші підприємства. Фінансові витрати та втрати від участі в капіталі найчастіше складають виплата відсотків за позиковий капітал і втрати від уцінки фінансових інвестицій. До інших доходів підприємства належать:

кредиторська заборгованість, за якою минув строк позовної давності; активи, отримані безоплатно та здані в оренду (лізинг); курсові різниці; штрафи, пені, неустойки. В свою чергу **інші витрати підприємства включають орендні платежі, витрати на оплату послуг з охорони майна, страхування, консультаційних послуг.**

Механізм формування фінансового результату підприємства представлений на рис. 8.1.

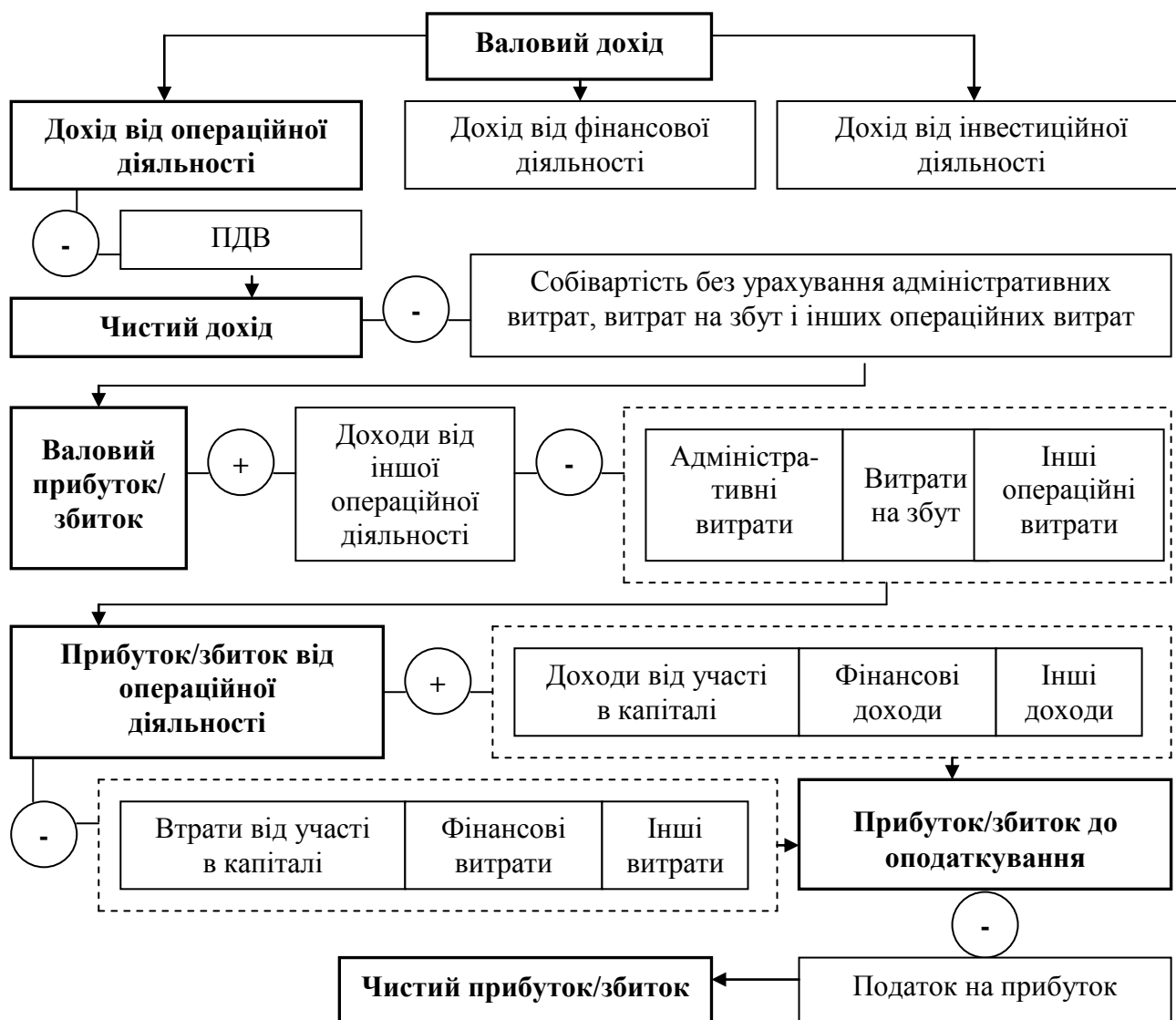


Рис. 8.1 – Формування фінансового результату підприємства

ТЕМА 9

ІНВЕСТИЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА

1. Сутність і види інвестицій

Інвестиції – це вкладення капіталу в об'єкти підприємницької та інших видів діяльності з метою отримання доходу (прибутку) або іншого ефекту.

Виділяють такі види інвестицій за такими класифікаційними ознаками:

1. По термінах вкладення (відчуження) капіталу:

- 1.1 довгострокові (понад 3 років);
- 1.2 середньострокові (від 1 року до 3 років);
- 1.3 короткострокові (до 1 року).

2. За регіональною (територіальною) ознакою:

- 2.1 внутрішні (всередині країни);
- 2.2 зовнішні (вкладення за кордон).

3. За формою власності інвестора:

- 3.1 приватні;
- 3.2 державні;
- 3.3 іноземні;
- 3.4 змішані.

4. По об'єкту інвестування:

4.1 *реальні* – цільові інвестиції в матеріальні (придбання виробничих фондів або їх удосконалення, будівництво) та нематеріальні (придбання ліцензій та патентів, вкладення коштів в науку та освіту) активи;

Реальні інвестиції поділяються на:

- капітальні вкладення;
- інноваційні інвестиції;
- інвестиції в матеріальні оборотні активи.

Капітальні вкладення – це витрати підприємств, пов'язані з будівництвом, розширенням, технічним переозброєнням діючих основних фондів виробничого та невиробничого призначення, а також з придбанням обладнання.

Інноваційні інвестиції – це придбання або формування на підприємстві інноваційних об'єктів і нематеріальних активів.

Інвестиції в матеріальні оборотні активи – це вкладення капіталу, що забезпечують приріст запасів сировини, матеріалів, напівфабрикатів і МШП.

4.2 фінансові – придбання акцій з метою часткової участі в управлінні підприємством (**прямі інвестиції**) або ж покупка цінних паперів з метою отримання пасивного доходу у вигляді частки прибутку підприємства (**портфельні інвестиції**).

5. За рівнем ризику:

5.1 агресивні інвестиції – це інвестиції, які характеризуються високим ступенем ризику, високою прибутковістю та низькою ліквідністю (*будівництво, цінні папери малих фірм*);

5.2 помірні інвестиції – це інвестиції, які характеризуються середнім ступенем ризику, достатньою прибутковістю та ліквідністю вкладень (*цінні папери середніх учасників ринку, змішане інвестування*);

5.3 консервативні інвестиції являють собою вкладення зниженого ризику, що характеризуються надійністю та ліквідністю (*цінні папери державних підприємств і великих емітентів*).

6. За стадіями фінансування:

6.1 нетто-інвестиції (початкові інвестиції) – інвестиції, здійснювані при створенні підприємства або запуску проекту;

6.2 екстенсивні інвестиції – інвестиції, що направляються на збільшення виробничого потенціалу підприємства або проекту;

6.3 реінвестиції – вкладення в проект додаткового капіталу, отриманого від реалізації даного проекту на попередніх етапах його життєвого циклу;

6.4 бруто-інвестиції – сума нетто-інвестицій і реінвестицій.

2. Етапи інвестиційного процесу на підприємстві

Інвестиційний процес – це послідовність стадій, процедур і дій по реалізації інвестиційної діяльності підприємства.

Інвестиційна діяльність – це діяльність підприємства по вкладенню коштів та інших цінностей в інвестиційні проекти з метою отримання економічних вигод і/або соціального ефекту.

Інвестиційний процес включає 3 етапи (стадії):

1. Попередня стадія (стадія прийняття рішення про вкладення). Складається з трьох фаз:

1.1 у межах першої фази визначають **цілі вкладення;**

1.2 у другій фазі визначають **напрямок вкладення;**

1.3 у третій фазі визначається **конкретний об'єкт вкладення**. Також у третій фазі попередньої стадії готується й укладається **інвестиційний договір**, який визначає права й обов'язки сторін контракту щодо розміру інвестованих коштів, умов і терміну інвестицій, співпраці сторін при реалізації інвестиційного процесу, права власності на об'єкт інвестицій, розподіл можливих доходів від використання об'єкта та так далі. Після підписання інвестиційного договору відбувається **наділення статусом інвестицій** усіх матеріальних і нематеріальних благ, які вкладаються.

2. Друга стадія інвестиційного процесу – реалізація інвестицій, тобто конкретні дії для здійснення інвестицій за допомогою **укладення договорів різних видів** (про передачу майна, виконання робіт або послуг, дозволи та інші цивільно-правові контракти). Другу стадію завершує створення **об'єкта інвестиційної діяльності**.

3. Третя стадія (операційна) пов'язана з обслуговуванням створеного об'єкта інвестиційної діяльності. На цій стадії відбувається виробництво товарів, виконання робіт, надання послуг; здійснюється маркетинг і продаж нового продукту. **Протягом операційної стадії компенсуються інвестиційні витрати, відбувається отримання прибутку від здійснення інвестицій.**

3. Показники ефективності інвестиційного проекту

Найчастіше метою інвестування є отримання економічного ефекту (вигоди, прибутку).

Основними показниками економічної ефективності інвестиційних проектів є:

- *чистий дисконтований дохід (чиста приведена вартість, чисті дисконтовані вигоди);*
- *індекс дохідності;*
- *період окупності проекту;*
- *внутрішня норма дохідності (рентабельності).*

Чистий дисконтований дохід (ЧДД, NPV – Net Present Value) – це чиста дисконтована цінність проекту, різниця дисконтованих очікуваних вигод і вартості суми початкових інвестицій, а також дисконтованих наступних вкладень проекту.

Дисконтування – це приведення вартості майбутніх платежів до їх вартості на поточний момент (на момент вкладення або будь-який інший момент).

Приведення до базисного періоду витрат і вигод ***t*-го розрахункового періоду** зручно здійснювати через їх множення на коефіцієнт дисконтування, який визначається:

$$K_{\text{диск}} = \frac{1}{\left(1 + \frac{r}{100}\right)^t}, \quad (9.1)$$

де r – норма дисконту;

t – конкретний рік розрахункового періоду.

При цьому величина норми дисконту найчастіше визначається, виходячи з прогнозованого усередненого загальнодержавного рівня інфляції.

Тоді, дійсна поточна приведена вартість платежів (***PV* – present value**) визначається так:

$$PV = FV \cdot \frac{1}{\left(1 + \frac{r}{100}\right)^t} = \frac{FV}{\left(1 + \frac{r}{100}\right)^t}, \quad (9.2)$$

де FV – майбутня вартість (future value) здійснених платежів.

Чистий дисконтований дохід проекту визначається наступним чином:

$$NPV = \sum_{i=1}^t \frac{D_t - C_t}{\left(1 + \frac{r}{100}\right)^t} - \sum_{s=1}^t \frac{K_t}{\left(1 + \frac{r}{100}\right)^t}, \quad (9.3)$$

де D_t – доходи t -го року проекту;

C_t – витрати t -го року проекту;

K_t – капітальні вкладення t -го года проекта.

Проект є ефективним, якщо $NPV > 0$.

Індекс дохідності (ІД, PI – Profitability Index) – це відношення суми приведених ефектів до величини інвестицій:

$$PI = \sum_{i=1}^t \frac{D_t - C_t}{\left(1 + \frac{r}{100}\right)^t} \div \sum_{s=1}^t \frac{K_t}{\left(1 + \frac{r}{100}\right)^t}. \quad (9.4)$$

Проект є ефективним, якщо $PI > 1$.

Якщо з двох розглянутих проектів, перший має більший NPV, а другий – більший PI, перевага віддається проекту з більшим PI.

Період окупності (ПО, PP – Payback Period) – це показник ефективності інвестиційного проекту, що характеризує кількість років, необхідних для відшкодування інвестиційних витрат з чистих проектних вигод.

Для визначення періоду окупності капітальних вкладень часто використовують **графічний метод**, коли період окупності є точкою перетину прямої загальної суми дисконтованих інвестицій і кривої акумульованих дисконтованих доходів по роках реалізації проекту.

Проект є тим вигідніше, чим менший період його окупності.

Внутрішня норма дохідності (ВНД, IRR – Internal Return Rate) – це ставка (норма) дисконту, при якій сумарні дисконтовані вигоди дорівнюють сумарним дисконтованим витратам, тобто NPV проекту дорівнює нулю.

Розрахунок IRR проводиться методом послідовних наближень величини NPV до нуля при різних ставках дисконту.

У сучасних автоматизованих обчислювальних системах існують функції для визначення IRR: наприклад, опція «Підбір параметрів» Microsoft Excel і функція IRR у OpenOffice.org.Calc.

При оцінці кількох альтернативних проектів здійснення капітальних вкладень **віддається перевага як більш ефективному тому проекту, у якого IRR більше.**

ПЕРЕЛІК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

Законодавчі акти:

1. Господарський кодекс України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://kodeksy.com.ua/ka/hozajstvennyj_kodeks_ukrainy.htm. – Заголовок з екрану.

2. Податковий кодекс України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.elzvit.org.ua/law-base/налоговый-кодекс-украины>. – Заголовок з екрану.

3. Закон України «Про інвестиційну діяльність» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://pravoved.in.ua/section-law/202-zuoid.html>. – Заголовок з екрану.

4. Закон України «Про стимулювання розвитку вітчизняного машинобудування для агропромислового комплексу» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=18261. – Заголовок з екрану.

Основна література:

5. Кондратьєва М.Н. Економіка підприємства: навч. посібник / М.М. Кондратьєва, Е.В. Баландіна. – Ульяновськ: УлГТУ, 2011. – 174 с.

6. Економіка підприємства: підручник для ВУЗів / під ред. В.Я. Горфинкеля. – М.: Юніті-Дана, 2012. – 767 с.

7. Баскакова О.В. Економіка підприємства (організації): підручник / О.В. Баскакова, Л.Ф. Сейко. – М.: Дашков і К, 2012. – 370 с.

8. Економіка організації (підприємства): навч. посібник для бакалаврів / І.В. Сергєєв, І.І. Веретенникова; під ред. І.В. Сергєєва. – 5-е вид., випр. і доп. – М.: Видавництво Юрайт, 2013. – 671 с.

Додаткова література:

9. Економіка машинобудування: навч. посібник / під ред. А.С. Пелиха. – Ростов-на-Дону: Фенікс, 2007. – 416 с.

10. Жаріков В.Д. Економіка машинобудування: навч. посібник / В.Д. Жаріков, Р.В. Жаріков, Є.Б. Попова. – Тамбов: Вид-во Тамб. держ. техн. ун-ту, 2009. – 80 с.

11. Трусова Л.І. Економіка машинобудівного виробництва. Завдання і ситуації: навч. посібник / Л.І. Трусова, В.В. Богданов, В.А. Щепочкін. – Ульяновськ: УлГТУ, 2010. – 78 с.

Навчальне видання

КОНСПЕКТ ЛЕКЦІЙ

з дисципліни «Економіка підприємства»
для студентів денної та заочної форми навчання
галузі знань 13 «Механічна інженерія»
спеціальності 133 «Машинобудування»

Укладач: ШЕВЧЕНКО Інна Юріївна

Відповідальний за випуск

Іванілов О.С.

В авторській редакції

Комп'ютерна верстка _____

План _____, поз. _____

Підписано до друку _____ р. Формат 60×84 1/16. Папір газетний.

Гарнітура Times New Roman Cyr. Віддруковано на ризографі.

Ум. друк. арк. _____. Обл.-вид. арк. _____.

Зам. № _____. Наклад _____ прим. Ціна договірна.

ВИДАВНИЦТВО

Харківського національного автомобільно-дорожнього університету

Видавництво ХНАДУ, 61002, Харків-МСП, вул. Ярослава Мудрого, 25

Тел./факс: (057) 700-38-64; 707-37-03, e-mail: rio@khadi.kharkov.ua

*Свідоцтво Державного комітету інформаційної політики, телебачення
та радіомовлення України про внесення суб'єкта видавничої справи
до Державного реєстру видавців, виготівників і розповсюджувачів видавничої
продукції. Серія ДК № 897 від 17.04.2002 р.*