

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого»

Старорусский политехнический колледж (филиал)

КОНСПЕКТЫ ЛЕКЦИЙ
ОГСЭ. 07 ОСНОВЫ ЭКОНОМИКИ

Специальность 15.02.08 Технология машиностроения

Квалификация выпускника: техник
(объем аудиторных часов - 48)

Разработал:
преподаватель М.А. Капустина

Старая Русса
2020 г.

Распределение фонда времени лекционных занятий

№ п/п	Наименование раздела и темы лекции	Вид лекции	Кол-во часов по очной форме обучения
	Введение в экономику	<i>вводная</i>	2
	Раздел 1. Основы экономической теории		
1.1	Рыночная экономика и производство	<i>текущая</i>	2
1.2	Основные элементы рыночного механизма	<i>текущая</i>	4
1.3	Макроэкономические показатели	<i>текущая</i>	2
1.4	Макроэкономическая нестабильность	<i>текущая</i>	2
1.5	Макроэкономическое регулирование	<i>текущая</i>	2
	Раздел 2. Организация и отрасль в условиях рынка		
2.1	Организация (предприятие) как хозяйствующий субъект в рыночной экономике	<i>текущая</i>	4
2.2	Производственная структура организации (предприятия)	<i>текущая</i>	2
2.3	Основные и оборотные средства организации	<i>текущая</i>	2
2.4	Трудовые ресурсы. Нормирование и оплата труда	<i>текущая</i>	2

КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Общие компетенции (ОК)

ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.

ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.

ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.

ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.

ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.

ОК 6. Работать в коллективе и в команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.

ОК 7. Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), за результат выполнения заданий.

ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.

ОК 9. Ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности.

Профессиональные компетенции (ПК)

ПК-1.1. Использовать конструкторскую документацию при разработке технологических процессов изготовления деталей.

ПК-1.2. Выбирать метод получения заготовок и схемы их базирования.

ПК-1.3. Составлять маршруты изготовления деталей и проектировать технологические операции.

ПК-1.4. Разрабатывать и внедрять управляющие программы обработки деталей.

ПК-1.5. Использовать системы автоматизированного проектирования технологических процессов обработки деталей.

ПК-2.1. Участвовать в планировании и организации работы структурного подразделения.

ПК-2.2. Участвовать в руководстве работой структурного подразделения.

ПК-2.3. Участвовать в анализе процесса и результатов деятельности подразделения.

ПК-3.1. Участвовать в реализации технологического процесса по изготовлению деталей.

ПК-3.2. Проводить контроль соответствия качества деталей требованиям технической документации.

Введение в экономику

План

- История развития экономики.
- Объект и предмет экономики. Понятие и классификация потребностей.
- Процесс производства в экономике. Ресурсы и факторы производства.
Структура общественного производства.
- Различие между микро- и макроэкономикой.

Слово “Экономика” происходит от греческого слова, в переводе означающего “дом”, “правило”, “ведение домашнего хозяйства”. Экономика – это наука о том, как общества используют ограниченные ресурсы для производства полезных продуктов и распределяют их среди различных групп людей. Если предмет науки раскрывает, что познаётся, то метод – как познаётся.

Экономические явления не протекают в чистом виде, они – часть сложной общественной жизни. Поэтому в качестве основного метода их познания применяют абстракцию. “Товар”, “деньги”, “цена”, “капитал”, “прибыль” и тому подобное – это экономические категории, они дают логический “скелет” экономической теории. Факты – исходная база познания экономической теории. Двигутся по пути: сбор фактов → описание → понятие → теория.

Теория – это целостное, системное знание о предмете науки, выраженное системой категорий, принципов, законов.

Общая экономическая теория подразделяется на четыре группы:

- 1) отраслевая (экономика сельского хозяйства, транспорта);
- 2) функциональные науки (бухгалтерский учёт, финансы, маркетинг, экономическая статистика);
- 3) местная (региональная);
- 4) история экономики.

Различают следующие методы познания экономической теории.

1. Индукция – выводение теоретических положений и принципов из фактов, движение мысли от частного к общему. Дедукция – движение познания от теории к фактам, от общего к частному. При этом формируют гипотезы (общие положения) и проверяют их истинность на конкретных фактах.

2. Анализ – разделение общего на части. Синтез – создание общего целого из разрозненных частей.

3. Модель – упрощённая картина действительности, отражающая только самые существенные особенности и закономерности объекта. Экономика оперирует количественными категориями и поэтому использует математический аппарат.

4. Абстракция – способ построения понятий, при котором отбрасываются все несущественные детали и получается совершенный идеальный объект, используемый для построения математических моделей и их анализа, формулировки законов.

Материальное производство – процесс непрерывного производства материальных благ. В основе материального производства лежит процесс труда. Труд – это целенаправленное воздействие человека на природу с целью приспособить её для своих потребностей. Предметы труда – предметы природы, на которые направлен труд. Орудие труда – те приспособления, с помощью которых человек преобразует предметы труда. Средство труда – это приспособления для изготовления орудий труда. Материальное производство делится на две категории – “А” и “Б”. Категория “А” – производство средств производства. Это здания, сооружения, механизмы, оборудование, электрические сети, дороги, газопроводы и прочее. Категория “Б” – производство предметов потребления.

Нематериальное производство – это производство материальных услуг и не материальных благ. К материальным услугам относятся: связь, транспорт, общественное питание, бытовые услуги. К нематериальным благам относят образование, здравоохранение, правопорядок (милицию), оборону, культуру, науку, искусство.

Обмен. После производства материальных и нематериальных благ они распределяются между членами общества. Существует три вида распределения:

1. по собственности;
2. по труду;
3. социальные – перераспределение доходов от богатых к бедным с помощью государства.

Трансфертные платежи – выплаты государства населению (пенсии, пособия, стипендии). Обмен необходим, так как существует разделение труда. Обмен происходит между территориями, отраслями, регионами, странами и отдельными людьми. Потребление рассматривается в двух видах – производственное (средства производства, рабочая сила) и не производственное (товары потребления).

Функции семьи в рыночной экономике. Семья – первичная ячейка общества, основанная на браке или кровном родстве и связанная взаимной ответственностью и взаимопомощью. Функции семьи:

1. накопление капитала;
2. производство и воспроизводство рабочей силы;
3. восстановление жизненных сил работника;
4. воспитание и образование детей.

Потребности человека безграничны. Однако возможности производства ограничены. Поэтому каждой экономической системе приходится делать выбор: какие наборы товаров производить при данных ресурсах на данной территории и в данное время. Требуется сделать оптимальный выбор, дающий максимум результата при наименьших затратах. Проблема выбора иллюстрируется кривой производственных возможностей.

Она показывает, что при использовании всех ресурсов нельзя увеличить производство одних товаров не снижая производства других товаров. В связи с этим в любой экономической системе приходится решать три основные задачи:

1. Что производить – какие наборы товаров производить при данных ресурсах?

2. Как производить – с помощью каких технологий, с каким использованием

ресурсов будет произведён этот товар?

3. Для кого производить – кто будет покупать и оплачивать произведённые товары?

Все эти вопросы могут решаться на двух уровнях:

1. микроэкономика – экономика на уровне предприятия;
2. макроэкономика – экономика на уровне национального хозяйства.

Форма кривой производственных возможностей – выпуклая, она отражает фундаментальный закон производства: по мере максимизации производства определённого продукта эффективность использования ресурсов падает. В ограниченной кривой области – неполное использование ресурсов. Прогресс раздвигает границы производственных возможностей. Поэтому внешняя область – это прогноз развития.

Экономическая наука ценна тем, что она не только создаёт теоретическую базу экономических явлений, но и помогает сформировать экономическую политику, наметить план действий, которые приведут общество к экономическому благополучию. Задачи экономической политики:

1. Обеспечить свободу потребителям и производителям. Производители сами решают, что, как и где производить, потребители сами решают, что, сколько, у кого и по какой цене купить.

2. Справедливое налогообложение – такое, чтобы было выгодно производить.

3. Защита всех форм собственности.

4. Социальная защита населения.

5. Экологическая защита.

Экономическая система – это совокупность механизмов для принятия и реализации решений по поводу потребления, распределения, производства в

рамках данной географической территории. Экономические системы многомерны и описываются следующей формулой:

$$ES = f(A_1, A_2, \dots, A_n),$$

где ES – экономическая система (Economic System);

A – свойства экономической системы;

n – количество свойств.

Характеризуя экономическую систему, выделяют четыре основных свойства:

1. право собственности;
2. организация мер по принятию решений;
3. механизм обеспечения информацией;
4. механизм побуждения людей действовать.

Традиционная экономическая система – это экономическая система, в которой основные вопросы экономики решаются на основе обычаев и традиций. Основные черты традиционной экономики:

1. основывается на примитивной технике;
2. вид продукции (что производить) передаётся из поколения в поколение;
3. количество продукции определяется опытным путём;
4. права собственности и экономическая роль человека определяется наследственностью и кастовой принадлежностью;
5. распределение продуктов зависит от кастовой принадлежности;
6. применяется внеэкономическое принуждение (с помощью насилия).

Традиционные экономические системы существовали многие века до появления машинного производства. В настоящее время современные экономики могут также содержать элементы традиционной системы.

Командная экономика – экономическая система, при которой решение основных вопросов принимается центральным плановым органом. Свойства системы:

1. общественная форма собственности на средства производства (в большей или меньшей степени);
2. централизованное планирование экономики – каждому предприятию устанавливается производственный план и выделяются ресурсы;
3. управление осуществляется через директивы и команды;
4. цены на продукцию устанавливаются государством. Способ реализации продукции – государственный.

Рыночная экономическая система – саморегулирующаяся экономическая система, все звенья которой находятся под постоянным воздействием спроса и предложения, а регулятором выступает цена. Рыночная экономика прошла три этапа:

1. Чистый капитализм. Нерегулируемый спрос и предложение, государство не вмешивается, нерегулируемая цена.
2. Смешанная экономика – государство жёстко вмешивается в экономику, регулирует цены на энергоносители и основные ресурсы. Государство борется с монополиями, регулирует внешнеэкономическую деятельность, имеет свой собственный сектор в экономике.
3. Социально ориентированное рыночное хозяйство – новый этап рыночной экономики, при котором главной целью является высокое социальное обеспечение и защита граждан.

Учебно-методическое и информационное обеспечение

Основная литература:

1. Борисов, Е. Ф. Основы экономики [Электронный ресурс]: учебник и практикум для СПО / Е. Ф. Борисов. — 7-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 383 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru>.
2. Ким, И. А. Основы экономической теории [Электронный ресурс]: учебник и

практикум для СПО / И. А. Ким. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 328 с.
— Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru>.

Дополнительная литература:

1. Куликов, Л. М. Основы экономической теории [Электронный ресурс] : учебник для СПО / Л. М. Куликов. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 371 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru>.

Раздел 1. Основы экономической теории

Тема 1.1 Рыночная экономика и производство

План лекции

- Рыночное хозяйство и принципы его функционирования. Понятие производства и экономики. Рынок и государство. Рыночный экономический механизм.
- Экономический кругооборот. Типы хозяйственных единиц. Система экономического кругооборота. Виды благ.
- Рынок как основополагающий механизм хозяйственной координации.
- Рынок: понятие и сущность. Виды рынка. Альтернативы рынку.

Рыночное хозяйство – это общественная форма организации экономики, основанная на товарном производстве и обеспечивающая взаимодействие между производством и потреблением по средствам рынка.

Рынок – это система экономических отношений, основанная на взаимодействии товарного и денежного обращения. Рынок имеет субъективно-объективную структуру, то есть субъекты рынка преследуют свои цели, взаимодействуют по поводу объекта.

Домашнее хозяйство является собственником факторов производства. Воспроизводит рабочую силу. Самостоятельно принимает решения. Стремится к удовлетворению потребностей.

Предприятие производит товар, используя факторы производства. Стремится к максимизации прибыли и самостоятельно принимает решения.

Банк – финансово-кредитное учреждение, регулирующее движение денежной массы.

Государство – это сеть учреждений и институтов, осуществляющих юридическую и политическую власть, контроль над хозяйствующими субъектами для обеспечения блага общества.

Объектами рынка являются товар и деньги, факторы производства и капитал, ценные бумаги, государственные льготы и субсидии.

Сведём классификационные признаки и типы рынков:

1. По экономическому назначению: Рынок товаров и услуг, рынок средств производства, рынок труда, рынок инвестиций, финансовый или денежный рынок.
2. По географическому положению: Местный рынок, областной (региональный) рынок, национальный рынок, мировой рынок.
3. По степени ограничения конкуренции: Свободный рынок, монополистический, олигополистический (oligo – власть, polis – несколько; власть нескольких), монополистическая конкуренция.
4. По отраслям: Автомобильный рынок, компьютерный, и другие.
5. По характеру продаж: оптовый и розничный рынки.

Инфраструктура – сеть учреждений, обслуживающих рыночную экономику. В качестве учреждений могут выступать товарные биржи, аукцион, посредники, предприятия оптовой и розничной торговли. Этим учреждениям соответствуют рынок товаров и услуг, рынок средств производства. А банкам, страховым компаниям, фондовым биржам, инвестиционным фондам соответствуют финансовый рынок, фондовый рынок, инвестиционный рынок.

Бирже труда соответствует рынок труда.

Позитивные стороны рынка – эффективное распределение ресурсов, гибкость, высокая адаптивность к изменяющимся ресурсам. Максимальное

внедрение достижений НТР, высокое качество товара и удовлетворение потребностей потребителей.

Негативные стороны – не способствует сохранению невосполнимых ресурсов, не создаёт стимулов для производства товаров коллективного пользования и малорентабельных. Не обеспечивает полной занятости и стабильности цен. Подвержен нестабильному циклическому развитию с подъёмами и спадами.

Решение всех негативных сторон рынка должно взять на себя государство.

Учебно-методическое и информационное обеспечение

Основная литература:

1. Родина, Г. А. Основы экономики. Микроэкономика [Электронный ресурс]: учебник для СПО / Г. А. Родина, С. В. Тарасова ; под ред. Г. А. Родиной, С. В. Тарасовой. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 263 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru>.
2. Шимко, П. Д. Основы экономики [Электронный ресурс]: учебник и практикум для СПО / П. Д. Шимко. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 380 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru>

Дополнительная литература:

1. Куликов, Л. М. Основы экономической теории [Электронный ресурс] : учебник для СПО / Л. М. Куликов. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 371 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru>.

Тема 1.2 Основные элементы рыночного механизма

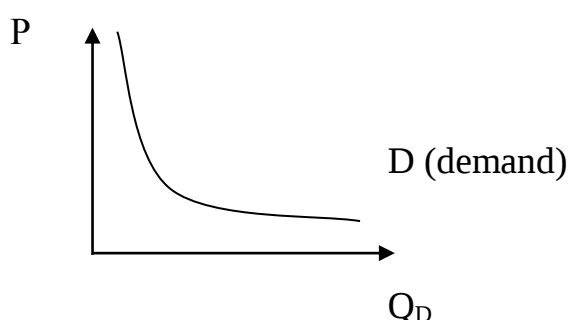
План лекции

- Спрос и величина спроса. Спрос и полезность. Теория потребительского выбора. Ценовая эластичность спроса. Временной интервал спроса.
- Предложение. Закон предложения. Факторы, влияющие на величину предложения. Цена и оптимальная цена предложения.
- Равновесная цена. График равновесной цены. Динамика изменения цены. Внешние факторы времени. Взаимосвязь с потребностями предложения и спроса.
- Экономическая эффективность конкуренции. Виды конкуренции. Рынок совершенной, несовершенной, олигопольной конкуренции. Монопольный рынок. Естественные монополии.

Спрос (demand) – потребность и возможность (платежеспособность) людей покупать товары и оплачивать услуги.

Различают индивидуальный и рыночный спрос. Субъектом индивидуального спроса является отдельный человек, желающий приобрести товар при данных условиях. Рыночный спрос представляет собой совокупность всех индивидуальных спросов на данном рынке.

Связь между ценой (P) и объемом спроса (Q_D) на любой товар может быть представлена кривой спроса.



Кривая спроса - показывает в графическом виде объем спроса на товар при каждом значении цены при неизменности прочих факторов.

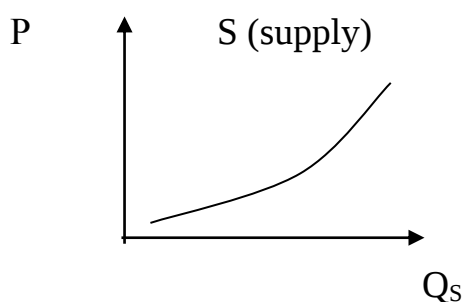
Спрос находится под воздействием многообразных факторов, в том числе потребительских вкусов и ожиданий, числа покупателей и уровня их доходов, цен на взаимозаменяемые и взаимодополняемые товары. Указанные

факторы являются неценовыми детерминантами спроса, под воздействием которых кривая спроса может смещаться вправо (увеличение спроса) и влево (уменьшение спроса).

Предложение (supply) – совокупность товаров и услуг, представленных на рынке для реализации по определенным ценам. В состав предложения входят инвестиционные и потребительские товары, природные ресурсы, наемная рабочая сила, капитал, услуги.

Различают индивидуальное предложение, субъектом которого выступает отдельный продавец, и рыночное – совокупность всех индивидуальных предложений на данном рынке.

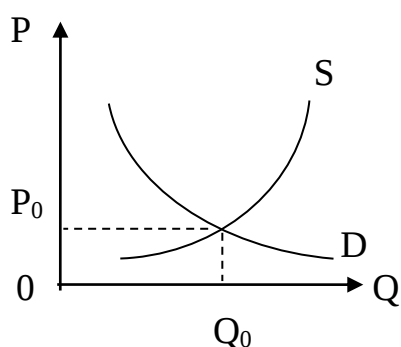
Связь между ценой (P) товара и объемом предложения (Q_s) может быть отражена кривой предложения.



Кривая предложения показывает в графическом виде количество предлагаемого товара при каждом значении цены при неизменности других факторов.

Кривая предложения может смещаться влево (сокращение предложения) и вправо (расширение предложения) под воздействием многообразных факторов (неценовых детерминантов): цен на ресурсы, уровень применяемой в производстве технологии, размер налогов и субсидий, цен на товары – заменяемые и взаимодополняемые товары, количество покупателей.

Взаимодействие спроса и предложения приводит к установлению равновесной цены.



Равновесная цена – цена, при которой количество спрашиваемого товара со стороны потребителей (Q_D) равняется количеству предлагаемого на продажу товара со стороны производителей (Q_S). На графике равновесие достигается пересечением кривых спроса и предложения. Все остальные цены являются неравновесными.

При формировании равновесной цены и планировании доходов производителей необходимо учитывать эластичность товаров.

Понятие эластичности спроса или предложения характеризуется степенью изменения объема спроса или предложения в ответ на изменение влияющего на него переменного фактора.

Различают эластичность по цене, по доходу и перекрестную эластичность. По каждому виду можно рассчитать коэффициент эластичности – как отношение процентного изменения величины спроса или предложения к заданному процентному изменению переменного фактора.

Эластичность спроса по цене - степень изменения величины спроса на товар в результате изменения цены на него.

К факторам, определяющим степень ценовой эластичности спроса, относятся: качество, количество и цена взаимозаменяемых и дополняемых товаров; величина предельно-возможных затрат покупателя на данный товар; длительность анализируемого периода времени. В зависимости от реакции потребителей на изменение цен различают:

- эластичный спрос, при котором небольшое изменение цены сильно изменяет объем покупок (например, при снижении цены на 1% объем спроса возрастает больше чем на 1%).
- неэластичный спрос, при котором значительно большее изменение в цене лишь незначительно изменяет объем покупок (например, снижение цены на 1% приводит к увеличению объема спроса менее чем на 1%).
- единичная эластичность, имеет место, когда 1%-ое снижение (увеличение) цены вызывает 1%-ый рост (падение) объема спроса.

Спрос на товар зависит не только от цены на этот же самый товар. Он зависит и от цен на другие товары. Данная зависимость характеризуется перекрестной эластичностью спроса по цене, которая означает степень реакции объема спроса на данный товар как результат изменения цены другого товара. Например, повышение цены на хозяйственное мыло

увеличивает спрос на стиральный порошок. Рост цены на бензин должен снижать спрос на автомобили. Таким образом, перекрестная эластичность бывает положительной и отрицательной. Положительная перекрестная эластичность спроса по цене свидетельствует о взаимозаменяемых товарах, отрицательная – о взаимодополняемых товарах.

Степень изменения спроса на товар в результате изменения величины дохода его потребителей есть эластичность спроса по доходу.

Рост дохода увеличивает возможность совершения покупок. Спрос на товары первой необходимости считается неэластичным, а на предметы роскоши – эластичным. Кроме того, существуют низкокачественные товары, которые при достаточно высоком уровне доходов вытесняются лучшими товарами - заменителями, спрос на них падает. Эластичность спроса по доходу для них, как правило, отрицательная.

Аналогично эластичности спроса существует понятие эластичности предложения, которое характеризует чувствительность, реакцию предложения на изменение цены самого товара, цены другого товара, величины дохода производителя. Различают эластичность предложения по цене, перекрестную и эластичность предложения по доходу, по каждой из которых можно рассчитать коэффициент.

Важнейшим фактором, влияющим на эластичность предложения, являются временные параметры, имеющиеся в распоряжении производителей для того, чтобы отреагировать на данное изменение цены продукта. Эластичность предложения обычно выше на протяжении длительного периода, чем в короткие отрезки времени.

На формирование рыночной цены и равновесного объема оказывает большое влияние наличие или отсутствие на рынке конкуренции.

Существуют две формы конкуренции. Первая форма – совершенная, это свободный рынок. Фирмы никак не могут влиять на цену своего товара, на рынке множество производителей и много потребителей. Цена складывается под влиянием спроса и предложения, вход на рынок свободный. Вторая форма

– несовершенная конкуренция. Фирма может оказать влияние на цену своей продукции. Несовершенной конкуренции соответствуют три типа рыночных ситуаций: 1. Чистая монополия. Фирма полностью контролирует цену товара и его стоимость. 2. Олигополия. Многочисленные покупатели сталкиваются с несколькими крупными продавцами (это самая распространённая на сегодняшний день ситуация). 3. Монополистическая конкуренция. Большое количество продавцов, которые предлагают однотипные, но несколько различающиеся по свойствам товары.

Теперь охарактеризуем четыре модели рынка более подробно.

Чистая конкуренция характеризуется рядом признаков:

- Очень большое число предприятий-продавцов. Пример: рынки сельскохозяйственных товаров, фондовая биржа, рынок иностранных валют.
- Стандартизированная продукция. При данной цене потребителю безразлично, у кого покупать продукт — все они аналоги. Вследствие стандартизации отсутствует основание для неценовой конкуренции. Неценовая конкуренция — это конкуренция на базе различий в качестве продукции, рекламе или стимулировании сбыта.
- Продавец не может осуществить контроль над ценами, так как каждая фирма производит небольшую долю продукции. Конкурентная фирма не может установить рыночную цену, но может только приспособливаться к ней. Продавец здесь — ценополучатель.
- Свободное вступление и выход из отрасли. Новые фирмы могут свободно входить, а существующие фирмы — свободно покидать отрасль. Не существует каких-либо препятствий — технологических, финансовых и других, которые могли бы помешать возникновению новых фирм.

Чистая монополия - это отрасль, состоящая из одной фирмы, которая является единственным производителем продукта, у которого нет близких заменителей, а значит, нет острой необходимости заниматься рекламой. Чистый монополист диктует цену. При нисходящем спросе на продукт, монополист может вызвать

изменение цены, манипулируя количеством предложенного продукта. Вступление в отрасль в условиях чистой монополии заблокировано. Примеры чистой монополии: газовые и электрические компании, а так же местные предприятия общественного пользования, компания кабельного телевидения, телефонная компания.

Монополистическая конкуренция.

Много продавцов поставляет на рынок много схожих товаров, отличающихся друг от друга отдельными характеристиками. Различия между монополистической и чистой конкуренцией весьма значительны. Для монополистической конкуренции не требуется присутствия сотен или тысяч фирм, достаточно сравнительно небольшого их числа: 25, 35, 60 или 70.

Характерные черты:

- Каждая фирма обладает относительно небольшой долей всего рынка, поэтому она имеет очень ограниченный контроль над рыночной ценой.
- В противоположность чистой конкуренции одним из основных признаков монополистической конкуренции является дифференциация продукции по качеству, по упаковке, размещению, набору услуг и т.п.
- Экономическое соперничество основано не только на цене, но и на неценовой конкуренции. Многие фирмы делают акцент на торговые знаки и фабричное клеймо.
- Легкое вступление в отрасль. Отсутствуют барьеры для вступления в отрасль.

Пример – розничная торговля, производство одежды и обуви.

Олигополия.

Несколько крупных фирм контролирует рынок определенного товара и услуг.

Характерные признаки олигополизма.

- Относительно малое число фирм господствует в отрасли. Немногочисленность фирм объясняется применением дорогостоящих технологий, экономией издержек и барьерами к проникновению.

- Продукция может быть стандартизированной, а может быть и дифференцированной.
- В олигополии сильно побуждение к слиянию, поскольку объединение двух или более конкурирующих фирм может существенно увеличить их рыночную долю дать преимущества крупного покупателя и поставщика.
- Всеобщая зависимость. Никакая фирма в олигополистической отрасли не осмелится изменить свою цену, не попытавшись рассчитать наиболее вероятные ответные действия своих конкурентов.

Пример – производство стали, автомобилей, сельскохозяйственного инвентаря, бытовых электроприборов.

Чистая (совершенная) конкуренция со множеством покупателей и продавцов также редка, как и чистая монополия, когда покупатели, не найдя замены, вынуждены платить назначенную монополистом цену. То, что происходит в реальной жизни, находится где-то между этими крайностями. Такая ситуация — это несовершенная конкуренция. Этот термин характеризует рынки, на которых продавцы имеют больше свободы в назначении цен, чем при совершенной конкуренции. Они обладают этой свободой, потому, что продают при условиях наличия или монополистической конкуренции, или олигополии.

В РФ также принят Федеральный закон «О естественных монополиях», определяющий правовые основы федеральной политики в отношении естественных монополий и направленный на достижение баланса интересов потребителей и субъектов естественных монополий. Законом регулируется деятельность субъектов естественных монополий в следующих сферах: транспортировка нефти и нефтепродуктов по магистральным трубопроводам; транспортировка газа по трубопроводам; услуги по передаче тепловой и электрической энергии; железнодорожные перевозки; услуги транспортных терминалов, портов, аэропортов; услуги общедоступной электрической и почтовой связи. Госрегулирование в этих сферах, согласно закону, предусматривает установление цен и тарифов или их предельного уровня,

централизованное определение группы потребителей, подлежащих обязательному обслуживанию.

Учебно-методическое и информационное обеспечение

Основная литература:

1. Борисов, Е. Ф. Основы экономики [Электронный ресурс]: учебник и практикум для СПО / Е. Ф. Борисов. — 7-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 383 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru>.
2. Ким, И. А. Основы экономической теории [Электронный ресурс]: учебник и практикум для СПО / И. А. Ким. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 328 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru>.

Дополнительная литература:

1. Куликов, Л. М. Основы экономической теории [Электронный ресурс] : учебник для СПО / Л. М. Куликов. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 371 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru>.
2. Лобачева, Е. Н. Основы экономической теории [Электронный ресурс]: учебник для СПО / Е. Н. Лобачева; под ред. Е. Н. Лобачевой. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 516 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru>.

Тема 1.3 Макроэкономические показатели

План лекции

- Основные понятия макроэкономики. Основные показатели экономического развития (ВНП и ВВП; национальный доход).
- Экономический рост. Понятие экономического роста. Факторы, влияющие на экономический рост и структурные сдвиги. Экономический потенциал.

- Понятие производственных ресурсов и факторов. Их влияние на экономический рост. Понятие производственной функции.

Макроэкономика охватывает народное хозяйство в целом, это сфера общеэкономических процессов, в которых общество предстает как совокупность фирм и домохозяйств. В центре макроанализа – зависимость между агрегированными величинами (валовой национальный продукт (ВНП), валовой внутренний продукт (ВВП), национальный доход (НД), совокупные издержки).

Оценка состояния макроэкономики и тенденций ее развития осуществляется по следующим показателям: валовой внутренний продукт (ВВП); уровень безработицы; уровень инфляции.

Валовой внутренний продукт (ВВП) – это суммарная годовая стоимость конечных товаров и услуг без учета стоимости промежуточных продуктов.

Помимо ВВП в макроэкономическом анализе используется показатель валового национального продукта (ВНП), который представляет собой годовой объем конечных товаров и услуг, созданных как в рамках национальной экономики, так и за рубежом.

ВНП и ВВП можно измерить двумя способами: либо суммированием всех расходов общества на приобретение товаров и услуг, произведённых в данном году, либо сложением денежных доходов, полученных в результате производства в этом же году. Основные компоненты расходов общества: личные потребительские расходы, валовые внутренние инвестиции, государственные закупки товаров и услуг и чистый экспорт. Доходы общества: отчисления на потребление капитала (амортизация), косвенные налоги, зарплата, рентные платежи, доходы от собственности, прибыль корпораций. Хотя ВНП и ВВП отражают стоимость конечных товаров и услуг, они содержат конечный счёт, так как включают амортизационные отчисления. Поэтому из ВНП или ВВП вычитают амортизационные отчисления, то есть

учитывают только чистые инвестиции, и получается «чистый национальный продукт» – ЧНП или «чистый внутренний продукт» - ЧВП.

Национальный доход равен чистому доходу общества, равен сумме цен всех факторов производства и равен ЧНП (ЧВП) минус косвенные налоги. Все показатели национального производства – в рыночных ценах (текущего года) – их величины имеют номинальное значение.

Валовой и чистый продукты не полно характеризуют материальное благосостояние общества: надо учесть характер распределения ВВП, теневую экономику, и так далее. Для учёта таких факторов вводят понятие “чистого экономического благосостояния”.

Макроэкономическая теория использует еще один важный показатель потенциальный ВВП или ВВП, который означает долгосрочные производственные возможности экономики при максимальном использовании имеющихся ресурсов в условиях стабильных цен. Иначе, потенциальный ВВП и ВВП – это уровень валового продукта, соответствующий полной занятости всех ресурсов.

Экономический рост — это увеличение объёма производства продукции в национальной экономике за определённый период времени (как правило, за год).

Основы теории экономического роста и развития создал Йозеф Шумпетер в начале XX века. Вклад в теорию роста и развития внесли также Саймон Кузнец, Фернан Бродель, Теодор Шульц, Гэри Беккер, Майкл Портер, Николай Кондратьев и другие учёные.

В отличие от комплекса показателей для экономического развития, экономический рост — более простой количественный показатель. Под реальным выпуском обычно понимают реальный (то есть очищенный от факторов инфляции) валовой внутренний продукт (ВВП), реже — реальные валовой национальный продукт (ВНП), чистый национальный продукт (ЧНП), или национальный доход (НД). Экономический рост тесно

связан с ростом общего уровня и качества жизни населения — ростом продолжительности жизни, качества медицинского обслуживания, доступностью качественного образования, сокращением продолжительности рабочего дня, безопасностью граждан и т. д.

Различают экстенсивный и интенсивный типы экономического роста. В первом случае рост достигается путём увеличения экстенсивных факторов роста. Во втором — за счёт интенсивных факторов роста. С развитием и освоением современных достижений науки и техники интенсивные факторы роста становятся преобладающими. В реальной жизни экстенсивный и интенсивный типы экономического роста в чистом виде не существуют. Имеет место их переплетение и взаимодействие.

В современной теории роста обычно выделяют четыре типа экономического роста: равномерный рост стран-лидеров (наблюдается в США, Европе), чудеса роста (Япония, Южная Корея, Гонконг), трагедии роста (некоторые страны Центральной Африки) и отсутствие экономического роста (например, Зимбабве). В России, например, с 2000 по 2008 год наблюдался относительно равномерный рост экономики.

К факторам, влияющим на экономический рост относят:

1. количество и качество трудовых ресурсов
2. эффективность основного капитала
3. количество и качество природных ресурсов
4. эффективность управления
5. эффективность технологий

Различают интенсивные и экстенсивные факторы экономического роста: Экстенсивный фактор роста реализуется за счёт количественного увеличения ресурса (например, за счет роста численности работников). При этом средняя производительность труда существенно не изменяется. Для экстенсивных факторов роста характерен закон снижения отдачи при чрезмерном увеличении ресурса. Например, неоправданное увеличение

численности организации может привести к избытку рабочей силы и к снижению производительности труда. Также к экстенсивным факторам роста относятся увеличение земли, затрат капитала и труда. Эти факторы не связаны с инновациями, с новыми производственными технологиями и технологиями управления, с ростом качества человеческого капитала. Интенсивные факторы экономического роста определяются совершенствованием и повышением качества систем управления, технологий, использованием инноваций, модернизацией производств и повышением качества человеческого капитала. Главным интенсивным фактором роста и развития современной экономики, как индустриальной, так и инновационной является высококачественный человеческий капитал.

Стабильный рост возможен за счет роста производительности труда, включая инновации, за счет стабильных инвестиций и снижения реальных затрат (издержек) на уровне отдельных фирм (эквивалентное понятие — роста общей производительности факторов) и в целом в экономике. Такие факторы, как технический прогресс, накопление физического и человеческого капитала, создание инфраструктуры и экономических институтов, в долгосрочной перспективе способствуют экономическому росту через повышение производительности труда, производительности человеческого капитала, модернизацию физического капитала и снижение издержек.

Учебно-методическое и информационное обеспечение

Основная литература:

1. Борисов, Е. Ф. Основы экономики [Электронный ресурс]: учебник и практикум для СПО / Е. Ф. Борисов. — 7-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 383 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru>.
2. Ким, И. А. Основы экономической теории [Электронный ресурс]: учебник и практикум для СПО / И. А. Ким. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 328 с.

— Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru>.

Дополнительная литература:

1. Куликов, Л. М. Основы экономической теории [Электронный ресурс] : учебник для СПО / Л. М. Куликов. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 371 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru>.
2. Экономическая теория[Электронный ресурс] : учебник и практикум для СПО / Г. Е. Алпатов [и др.] ; под ред. Г. Е. Алпатова. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 299 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru> .

Тема 1.4 Макроэкономическая нестабильность

План лекции

- Экономический цикл: причины возникновения, характерные черты и периодичность.
- Макроэкономическая нестабильность и безработица. Формы безработицы.
- Инфляция. Виды и оценка инфляции. Причины и последствия инфляции.

Макроэкономическое равновесие представляет собой равенство совокупного спроса и совокупного предложения, а его нарушение есть механизм динамики рыночной экономики.

Единицей измерения движения макроэкономики является цикл деловой активности (деловой цикл), объединяющий два периода — подъем и сокращение.

Подъем — это период растущего уровня жизни при высоком уровне занятости и стабильности цен (высшая точка подъема называется «пик» или «бум»).

Сокращение — это период падения уровня жизни при увеличении безработицы и росте цен (низшая точка сокращения называется «спад», а когда

спад затягивается, его называют «депрессией»). Схематически деловой цикл выглядит так:

подъем —————> пик —————> сокращение —————> спад

Причины циклического движения макроэкономики:

- 1) колебания в величине потребительского спроса;
- 2) изменения в величине производственных инвестиций;
- 3) экономическая политика правительства (фискальная или монетарная).

В данный момент делового цикла осуществляется регулирование макроэкономическим равновесием: стимулируется совокупный спрос, ограничивается совокупное предложение (в случае спада производства), или стимулируется совокупное предложение, ограничивается совокупный спрос (в случае подъема производства).

Безработица — социально-экономическое явление, при котором часть рабочей силы не занята в производстве товаров и услуг. Рабочая сила — это состав занятых и безработных, включенных в трудоспособное население. Трудоспособное население — часть населения, которая по возрасту и по состоянию здоровья способна работать.

Безработные — лица трудоспособного возраста, которые на данный момент не имеют работы, но ведут её активный поиск.

Среди видов безработицы можно выделить следующие: фрикционная, структурная, институциональная, циклическая, сезонная.

Фрикционная безработица — связана с затратами времени на поиск новой работы и длится 1-3 месяца. Фрикционная безработица возникает вследствие динамичности рынка труда. Некоторые работники добровольно решили поменять место работы, найдя, например, более интересную или высокооплачиваемую работу. Другие пытаются трудоустроиться из-за увольнения с предыдущего места работы. Третьи впервые вступают на рынок труда или вновь выходят на него, перемещаясь из категории экономически неактивного населения в противоположную категорию.

Структурная безработица — связана с технологическими изменениями в производстве, которые изменяют структуру спроса на рабочую силу (возникает если работник уволенный из одной отрасли не может устроиться в другой). Данный вид безработицы возникает, если изменяется отраслевая или территориальная структура спроса на труд. С течением времени в структуре потребительского спроса и в технологии производства происходят важные изменения, которые, в свою очередь, изменяют структуру общего спроса на рабочую силу. Если спрос на работников данной профессии или в данном регионе падает, то появляется безработица. Высвобождающиеся работники не могут быстро изменить свою профессию и квалификацию или поменять место жительства и остаются какое-то время безработными.

Многие экономисты не проводят четкого разграничения между фрикционной и структурной безработицей, так как в случае структурной безработицы уволенные работники начинают искать новое место работы. Важно, что оба вида безработицы постоянно существуют в экономике. Полностью уничтожить их или свести до нуля невозможно. Люди будут искать другую работу, стремясь улучшить свое благосостояние, а фирмы — более квалифицированных работников, стремясь к максимизации прибыли. То есть в рыночной экономике постоянно происходят колебания спроса и предложения на рынке труда. Так как существование фрикционной и структурной безработицы неизбежно, то экономисты называют их сумму естественной безработицей.

Естественный уровень безработицы — это такой ее уровень, который соответствует полной занятости (включает фрикционную и структурную формы безработицы), обусловлен естественными причинами (текучестью кадров, миграцией, демографическими причинами), не связан с динамикой экономического роста.

Полной занятостью называют ситуацию, когда в экономике наблюдается только естественная безработица. Объем производства, соответствующий

функционированию экономики при полной занятости, называется производственным потенциалом экономики.

Естественная безработица возникает при сбалансированности рынков рабочей силы, то есть когда количество ищущих равно числу свободных рабочих мест. Таким образом, полная занятость подразумевает не отсутствие безработицы, а лишь некоторый минимально необходимый ее уровень. Ведь естественная безработица представляет собой в какой-то степени положительное явление: "фрикционным" безработным нужно время, чтобы найти соответствующие вакантные места, "структурным" безработным нужно время, чтобы приобрести квалификацию или переехать в другое место, если это необходимо для получения работы.

Институциональная безработица — возникает из-за ограниченности рабочей силы и работодателей в актуальной информации о вакансиях и желании работников. Данный вид безработицы возникает, если рынок труда функционирует недостаточно эффективно. Как и на других рынках здесь существует ограниченность информации. Люди могут просто не знать о существующих вакансиях или фирмы могут не знать о желании работника занять предлагаемую должность. Другим институциональным фактором является уровень пособия по безработице. Если уровень пособия достаточно высок, то возникает ситуация, называемая ловушкой безработицы. Ее суть заключается в том, что индивид, имеющий возможность получить низкооплачиваемую работу, предпочтет получать пособие и не работать вовсе. В результате безработица увеличивается, а общество несет потери не только из-за того, что национальный продукт производится на уровне ниже потенциального, но и из-за необходимости выплачивать завышенные пособия по безработице.

Циклическая безработица — возникает в период циклического экономического спада и недостатка спроса. Возникает в связи с уменьшением реального ВВП и высвобождением части рабочей силы. Циклическая безработица связана с колебаниями деловой активности (Экономическим

циклом). Она возникает в тех случаях, когда падение совокупного спроса на выпускаемую продукцию вызывает падение совокупного спроса на труд в условиях негибкости реальной заработной платы в сторону понижения.

Сезонная безработица — обусловлена сезонными колебаниями в объеме производства определенных отраслей. Сезонная безработица схожа с циклической в том плане, что ее также вызывают колебания в спросе на труд. Однако в данном случае эти колебания можно прогнозировать с достаточно большой точностью. В отраслях с сезонным спросом фирмы предпочитают увольнять работников, а не снижать заработную плату по тем же самым причинам, что и в случае циклических колебаний. Работники же соглашаются на работу в таких отраслях потому что, для некоторых работников наличие страховых пособий по безработице, а также знание того, что с течением времени, после окончания сезона низкого спроса они вновь будут наняты на работу, позволяет им рассматривать такие периоды как оплачиваемый отпуск. Другие работники, зная, что часть года они будут безработными, требуют более высокой заработной платы, которая обеспечит им определенный уровень доходов в "мертвом" сезоне.

К показателям безработицы относят уровень безработицы и ее продолжительность.

Уровень безработицы — доля безработных в общем числе трудоспособных.

Продолжительность безработицы определяется как число месяцев, которые человек провел, не имея работы.

Как правило, большинство людей быстро находят работу, и безработица для них представляется краткосрочным явлением. В этом случае можно предположить, что это фрикционная безработица, и она неизбежна.

С другой стороны, есть люди, которые месяцами не могут найти работу. Их называют долговременными безработными. Такие люди наиболее остро

ощущают на себе бремя безработицы и часто, отчаявшись найти работу, покидают группу экономически активного населения.

Инфляция – это макроэкономический процесс, охватывающий всю экономику, цены на все товары и услуги. При этом увеличивается количество денег, необходимых для обращения товаров и для накопления, и снижается покупательная способность денег из-за роста цен.

Дефляция - процесс повышения покупательной способности денег из-за снижения цен на товары, услуги; уменьшение объема денежной массы.

Уровень инфляции представляет собой рост среднего уровня цен, есть результат отношения объемов прироста денежной массы к объемам прироста товарной.

Инфляция спроса – это процесс уменьшения товарной массы по сравнению с денежной, происходит превышение спроса над предложением и рост цен.

Инфляция издержек - это процесс увеличения денежной массы по сравнению с товарной происходит также превышение спроса над предложением и рост цен. Причина инфляции находится в производстве.

Причины инфляции:

Первая причина состоит в том, что современное денежное обращение осуществляется бумажно-денежными знаками, прервавшими связь с золотом. Вторая причина – постоянный рост расходов государства на социальные программы, общенациональные экономические программы. Это порождает инфляцию спроса, так как увеличивает платежеспособный потенциал совокупного покупателя. Третья причина – это спрос на деньги со стороны производителей. Объективный рост цен на товары начинает раскручивать спираль: цена – зарплата. Это - инфляция издержек.

Различают открытую и подавленную инфляцию.

Открытая инфляция присуща странам с рыночной экономикой, где свободное взаимодействие спроса и предложения способствует открытому,

ничем не стесненному росту денежных цен в результате инфляционного падения покупательной способности денежной единицы.

Подавленная инфляция присуща экономике с государственным контролем над ценами и доходами. Внешне цены неизменны, хотя денежная масса возросла. В итоге избыток денег трансформируется в товарный дефицит.

Уровни инфляции в зависимости от ее темпов:

ползучий – среднегодовой темп прироста цен не более 10%;

галопирующий – среднегодовой темп прироста цен от 10% до 100%;

гиперинфляционный – среднегодовой темп прироста цен свыше 100%.

Основные объективные причины инфляции в российской экономике:

- наличие значительного размера военного производства;
- преобладание инвестиционных отраслей над потребительскими;
- большие объемы незавершенного строительства;
- высокий уровень монополизма отраслей и крупнейших предприятий;
- искусственно завышенный уровень занятости населения в производстве.

Учебно-методическое и информационное обеспечение

Основная литература:

1. Борисов, Е. Ф. Основы экономики [Электронный ресурс]: учебник и практикум для СПО / Е. Ф. Борисов. — 7-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 383 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru>.
2. Ким, И. А. Основы экономической теории [Электронный ресурс]: учебник и практикум для СПО / И. А. Ким. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 328 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru>.

Дополнительная литература:

1. Куликов, Л. М. Основы экономической теории [Электронный ресурс]: учебник для СПО / Л. М. Куликов. — 3-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 371 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru>.

Тема 1.5 Макроэкономическое регулирование

План лекции

- Принципы государственного регулирования экономикой;
- Кредитно-денежная, налогово-бюджетная, антиинфляционная

политика государства.

Государственное регулирование развития экономики — это воздействие государства на деятельность хозяйствующих субъектов и рыночную конъюнктуру в целях обеспечения нормальных условий функционирования рыночного механизма.

Все негативные стороны рыночной экономики могут служить объяснением причин усиления роли государства в экономике. Именно сглаживание, предотвращение отрицательных последствий действия рыночных регуляторов — цель экономической деятельности государства.

Исходя из вышеизложенного, можно определить следующие основные экономические функции государства(правительства):

- обеспечение правовой базы функционирования частного бизнеса;
- защита конкуренции (Господство монополий наносит вред всему обществу, поэтому антимонопольная деятельность и поддержание конкуренции становятся функциями государства);
- перераспределение доходов через систему прогрессивного налогообложения и систему трансфертных платежей (пенсии, пособия, компенсации и т. п.);
- финансирование фундаментальной науки и охрана окружающей среды;
- изменение структуры производства в целях корректировки распределения ресурсов;
- контроль и регулирование уровня занятости, цен, темпов экономического роста;

- финансирование производства или непосредственное производство общественных товаров и услуг.

Государственное влияние на экономику осуществляется по двум основным направлениям:

- через государственный сектор;
- посредством воздействия на функционирование частного сектора экономики с помощью разнообразных экономических инструментов (государственное регулирование экономики).

Государственное регулирование экономики в условиях рыночного хозяйства представляет собой систему типовых мер законодательного, исполнительного и контролирующего характера, осуществляемых правомочными государственными учреждениями и общественными организациями в целях стабилизации и приспособления существующей социально-экономической системы к изменяющимся условиям

По объектам воздействия государственное регулирование экономики означает деятельность по регулированию трех взаимосвязанных частей воспроизводственного процесса: регулирование ресурсов, регулирование производства, регулирование финансов.

По уровням региональной иерархии государственное регулирование сосредоточено на двух основных направлениях: федеральном и региональном уровнях.

Общая стратегия государственного регулирования экономики базируется на следующих принципах:

- при прочих равных условиях предпочтение следует отдавать рыночным формам организации экономики. На практике это означает, что государство должно финансировать только те социально значимые отрасли, которые не привлекают частный бизнес (из-за малой прибыльности);
- государственное предпринимательство должно не конкурировать, а помогать развитию частного бизнеса. Игнорирование этого принципа

способно привести к искусственному доминированию государственных предприятий над частными;

- государственная финансовая, кредитная и налоговая политика должна способствовать экономическому росту и социальной стабильности;
- государственное вмешательство в рыночные процессы более эффективно, если оно имеет рыночную форму;
- усиление государственного регулирования осуществляется в целях контроля общехозяйственных кризисов, а также процессов в сфере межгосударственных экономических отношений.

Методы и цели государственного регулирования экономики.

К основным целям государственного регулирования экономики относятся:

- минимизация неизбежных негативных последствий рыночных процессов;
- создание финансовых, правовых и социальных предпосылок эффективного функционирования рыночной экономики;
- обеспечение социальной защиты тех групп рыночного общества, положение которых в конкретной экономической ситуации становится наиболее уязвимым.

Методы достижения этих целей подразделяются:

- на прямые (или дирижистские);
- косвенные (или экономические).

Прямые методы государственного регулирования экономики основываются на административно-правовых способах воздействия на деятельность тех или иных субъектов хозяйствования (меры запрета, разрешения, ограничения).

Косвенные регуляторы отличаются от дирижистских методов тем, что они не ограничивают свободу экономического выбора, а наоборот, дают дополнительные стимулы при принятии рыночного решения. Основная область их применения — вся экономическая среда. Косвенные методы регулирования

предполагают использование средств и возможностей финансовой и кредитно-денежной систем страны.

Указанные методы взаимосвязаны.

Можно назвать следующие средства (инструменты) государственного регулирования экономики:

- административно-правовые инструменты;
- финансовая (налоговая) система;
- кредитно-денежная система государства;
- государственная собственность;
- государственный заказ.

Наряду с перечисленными инструментами государственного регулирования экономики, имеющими внутриэкономическую направленность, существует арсенал средств внешнеэкономического регулирования.

Практически все рычаги воздействия на процесс воспроизводства внутри страны оказывают существенное влияние на внешнеэкономические связи: изменение учетной ставки, налогообложения; новые льготы и субсидии на инвестиции в основной капитал и др.

Денежно-кредитная (монетарная) политика — это совокупность мероприятий центрального банка и правительства в области денежного обращения и кредита.

Монетарная политика является важнейшим элементом макроэкономической политики. Все воздействия отражаются на величине совокупного общественного продукта и национального продукта.

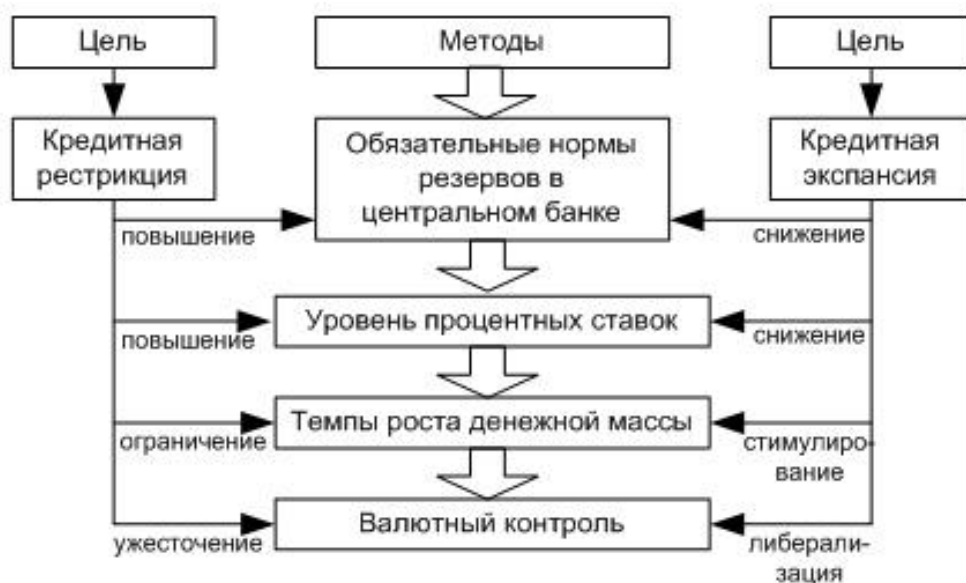
Основные цели кредитно-денежной политики государства:

- Сдерживание инфляции
- Обеспечение полной занятости
- Регулирование темпов экономического роста
- Смягчение циклических колебаний в экономике

- Обеспечение устойчивости платежного баланса

Денежно-кредитное регулирование экономики осуществляется на основе принципа компенсационного регулирования, который предполагает следующее:

- политику денежно-кредитных рестрикций, которая предполагает ограничение кредитных операций путем повышения норм резервирования средств для участников кредитной системы в центральном банке; повышения уровня процентных ставок; ограничения темпов роста денежной массы в обращении по сравнению с товарной массой;
- политику денежно-кредитной экспансии, которая предполагает стимулирование кредитных операций; снижение норм резервирования для субъектов кредитной системы; падение уровня кредитных ставок; ускорение оборачиваемости денежной единицы.



Разработка и реализация кредитно денежной политики — важнейшая функция центрального банка. Он обладает возможностью влиять на объем денежного предложения в стране, что в свою очередь позволяет регулировать уровень производства и занятости.

Основные инструменты центрального банка в реализации кредитно-денежной политики:

Регулирование официальных резервных требований: Величина резервов (часть банковских активов, которые любой коммерческий банк обязан хранить на счетах центрального банка) во многом определяет его кредитные возможности. Кредитование возможно если у банка достаточно средств сверх резерва. Таким образом увеличивая или уменьшая резервные требования ЦБ может регулировать кредитную активность банков и соответственно влиять на предложение денег.

Операции на открытых рынках: Основным инструментом регулирования предложения денег является покупка и продажа ЦБ государственных ценных бумаг. При продаже и покупке ценных бумаг ЦБ пытается воздействовать на объем ликвидных средств коммерческих банков предлагая выгодные проценты. Покупая ценные бумаги на открытом рынке, он увеличивает резервы коммерческих банков, тем самым способствуя увеличению кредитования и соответственно росту денежного предложения. Продажа ценных бумаг ЦБ приводит к обратным последствиям.

Регулирование учетной ставки процента (дисконтная политика): Традиционно ЦБ предоставляет ссуды коммерческим банкам. Ставка процента, по которой выдаются эти ссуды, называется учетной ставкой процента. Изменяя учетную ставку процента центральный банк воздействует на резервы банков, расширяя или сокращая их возможности в кредитовании населения и предприятий.

Факторы, влияющие на спрос, предложение и процентную ставку, можно объединить под названием «инструменты денежно-кредитной политики». К ним относятся:

Процентная политика Банка России (ставки по кредитным и депозитным операциям, спрэд между ними) - инструментом ее прямого регулирования является установление центральным банком ставок процентов по кредитам и депозитам коммерческих банков, инструментами косвенного — установление

ставки рефинансирования и ставки по операциям центрального банка на денежном и открытом рынках.

Валютное регулирование следует рассматривать с двух сторон. С одной стороны, Центральный банк должен следить за законностью проведения валютных операций, с другой — за изменением валютного курса национальной денежной единицы по отношению к другим валютам, не допуская существенных колебаний. Один из методов воздействия на валютный курс — проведение центральными банками валютных интервенций или девизной политики.

Среди иных факторов, влияющих на спрос, предложение и процентную ставку, можно выделить:

- ситуацию в реальном секторе экономики;
- доходность от вложения средств в производство;
- ситуацию в других секторах финансового рынка;
- экономические ожидания хозяйствующих субъектов;
- потребность банков и других хозяйствующих субъектов в денежных средствах для поддержания своей ликвидности.

В зависимости от экономической ситуации в стране, центральный банк проводит политику дешевых или дорогих денег. Политика дешевых денег характерна для ситуации экономического спада и высокого уровня безработицы. Её цель сделать кредитные деньги более дешевыми, тем самым увеличить совокупные расходы, инвестиции, производство и занятость. Для проведения политики дешевых денег центральный банк может уменьшить учетную ставку процента по кредитам для коммерческих банков или осуществить покупку государственных ценных бумаг на открытом рынке или уменьшить норму резервных требований, что позволило бы увеличивать мультипликатор денежного предложения.

Политика дорогих денег проводится с целью снизить темпы инфляции с помощью сокращения совокупных расходов и ограничения денежного

предложения. Включает следующие мероприятия: повышение учетной ставки процента. Коммерческие банки начинают меньше брать кредитов у ЦБ, следовательно, предложение денег сокращается, продажа центральным банком государственных ценных бумаг, увеличение нормы резервных требований.

Все вышеперечисленные инструменты кредитно-денежной политики относились к косвенным (экономическим) методам воздействия. Помимо данных общих методов денежно-кредитного регулирования ЦБ используется и прямые (административные) методы, предназначенные для регулирования конкретных видов кредита. Например, прямое ограничение размеров банковских кредитов на потребительские нужды.

Фискальная (налогово-бюджетная) политика — правительственная политика, один из основных методов вмешательства государства в экономику с целью уменьшения колебаний бизнес-циклов и обеспечения стабильной экономической системы в краткосрочной перспективе. Основными инструментами фискальной политики являются доходы и расходы государственного бюджета, то есть: налоги, трансферты и государственные закупки товаров и услуг.

Фискальная политика, помимо монетарной политики, является исключительно важной составляющей работы государства как распределителя в экономике. Будучи инструментом правительства, фискальная политика имеет несколько целей. Первая цель — стабилизация уровня совокупного спроса и, соответственно, валового внутреннего продукта. Затем государству необходимо поддерживать макроэкономическое равновесие, что может быть успешным только в том случае, когда все ресурсы в экономике эффективно использованы. В итоге, вместе со сглаживанием параметров государственного бюджета, стабилизируется и общий уровень цен. Под влияние фискальной политики попадает как совокупный спрос, так и совокупное предложение.

Антиинфляционная политика — это комплекс мер по государственному регулированию экономики, направленный на подавление инфляции. Проявляется как

1. Дефляционная денежно-кредитная политика (регулирование спроса) осуществляется путем ограничения денежного спроса следующими методами: повышением налогообложения в целях роста дохода бюджета и сокращением покупательной способности населения; сокращением государственных расходов, повышением учетной ставки банков, сокращением спроса на кредит и рост сбережений; повышением нормы обязательных резервов; реализацией ЦБ государственных ценных бумаг, приносящих фиксированный доход.

2. Политика доходов означает установление параллельного контроля за ростом цен и заработной платы путем полного их замораживания или установления пределов их роста.

3. Политика индексации означает индексацию потерь экономических субъектов из-за обесценивания денег. Правительство РФ периодически индексирует пенсии, стипендии, пособия, заработную плату.

4. Политика стимулирования расширения производства и роста сбережений населения.

Сложность и многофакторность инфляции в России обусловили формирование воспроизводственного подхода к теоретическому обоснованию ее причин и совокупности механизмов управления инфляционными процессами.

Воспроизводственный подход к понятию инфляции как многофакторного социально-экономического процесса включает следующие взаимосвязанные элементы:

- главные причины - диспропорции в процессе воспроизводства (включая производство, распределение, обмен, потребление), а также ошибочная экономическая политика;
- следствие - избыток денег в обращении по сравнению с реальными потребностями хозяйственного оборота в деньгах;

- сущность (основная форма проявления инфляции) — устойчивый общий рост цен и обесценение денег по отношению к товарам и иностранным валютам;

- социально-экономические последствия - перераспределение национального дохода и национального богатства в пользу предприятий-монополистов, государства, теневой экономики за счет снижения реальной заработной платы, пенсий и других фиксированных доходов населения; усиление имущественной дифференциации общества; подрыв движущих сил экономического развития.

Воспроизводственный подход к оценке инфляции как многофакторного процесса направлен на выработку комплексной программы снижения ее темпов, включающей регулирование как монетарных, так и немонетарных факторов. Комплексные антиинфляционные меры среднесрочной перспективы предусматривают проведение консервативной денежно-кредитной политики, регулирующей денежные предложения в соответствии с реальным денежным спросом хозяйственного оборота в зависимости от величины ВВП. Обоснована необходимость регулирования денежного предложения в качественном аспекте — сокращение валютного компонента эмиссии и расширение денежного предложения за счет рефинансирования банковской системы. Планируется расширение применения таких инструментов рефинансирования, как переучет векселей, операции своп, операции на открытом рынке.

Регулирование немонетарных факторов инфляции - это прежде всего рост цен, возникающий независимо от денежных факторов. К немонетарным факторам роста цен в России можно отнести: изменение курса рубля к доллару и евро; рост издержек производства и тарифов на услуги естественных монополий; повышение бюджетной заработной платы, пенсий; бегство от обесценивающихся денег к товарам; рост мировых цен на топливо; наценки многочисленных торговых посредников; «отложенную инфляцию» и инфляционные ожидания; отсутствие в России рыночной конкуренции, влияющей на снижение цены.

В этой связи России необходима разработка ценовой политики, основанной на ряде принципов, обеспечивающих снижение немонетарного ценового компонента инфляции. Эти принципы должны включать:

- демополилизацию экономики;
- контроль за установленными лимитами роста тарифов на услуги естественных монополий;
- стимулирование рыночной конкуренции;
- уменьшение количества торговых посредников;
- правовое регулирование торговых наценок с учетом социального фактора и различной ценовой эластичности спроса на товары и услуги;
- эффективное регулирование таможенных пошлин на вывозимые и ввозимые товары.

В утвержденном Правительством РФ комплексе антиинфляционных мер ведущую роль занимают именно механизмы воздействия на ценообразование. К ним относятся: ограничение роста регулируемых цен на продукцию естественных монополий и тарифов на услуги ЖКХ при усилении контроля за издержками монополистов; снижение темпа роста цен на горюче-смазочные материалы посредством стимулирования конкуренции, развития биржевой торговли, снижения налоговой нагрузки и технологического обновления нефтяной отрасли; замедление роста цен на продовольственные товары на фоне стимулирования предложения этих товаров и совершенствования регулирования их импорта.

Важной составляющей управления немонетарными факторами инфляции выступает регулирование заработной платы и доходов, превышающих рост производительности труда. Тенденция повышения заработной платы в России стала глобальной за счет таких явлений, как повышение оплаты труда госслужащих и депутатского корпуса, теневая заработная плата, повышение заработной платы работников бюджетной сферы. Во избежание инфляционных последствий важно координировать повышение заработной платы с учетом

динамики производительности труда и регулировать чрезмерный рост денежных доходов налоговыми методами.

Весомую роль в снижении темпа инфляции в России играет оздоровление федерального бюджета на основе улучшения макроэкономических показателей, увеличения налоговых поступлений, превращения бюджета в бюджет развития, реформирования бюджетного процесса, внедрения в государственном секторе экономики бюджетирования, ориентированного на результат.

Для обеспечения экономического роста без усиления инфляции необходима модернизация банковской системы и снижение инфляционной составляющей в ее деятельности. Решающими шагами в этом направлении должны стать:

- увеличение капитализации банков, привлечение среднесрочных и долгосрочных ресурсов в их оборот;
- совершенствование системы рефинансирования банков для поддержания их ликвидности и текущей деятельности;
- снижение стоимости кредитных услуг;
- обеспечение устойчивости банковской деятельности за счет развития макроинструментов снижения рисков;
- повышение конкурентоспособности российской банковской системы;
- совершенствование банковского контроля и надзора.

В настоящее время проблема инфляции в России актуализируется в связи с внедрением модели экономического развития, направленной на активизацию инновационных факторов экономического роста. В этой связи макроэкономическими условиями сдерживания инфляции выступают:

- пропорциональный, сбалансированный экономический рост;
- возрождение национального производства, структурная перестройка экономики и ее инновационная модернизация;
- увеличение инвестиций в производственные технологии, человеческий капитал, развитие инфраструктуры;

- концентрация инвестиций на приоритетных и быстроокупаемых проектах в несырьевых отраслях;
- активное противостояние теневой экономике;
- эффективная государственная программа сдерживания «бегства» капитала за рубеж;
- повышение эффективности интеграции России в мировое хозяйство с учетом приоритетов формирования национальной инновационной системы.

Учебно-методическое и информационное обеспечение

Основная литература:

1. Борисов, Е. Ф. Основы экономики [Электронный ресурс]: учебник и практикум для СПО / Е. Ф. Борисов. — 7-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 383 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru>.
2. Ким, И. А. Основы экономической теории [Электронный ресурс]: учебник и практикум для СПО / И. А. Ким. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 328 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru>.

Дополнительная литература:

1. Куликов, Л. М. Основы экономической теории [Электронный ресурс] : учебник для СПО / Л. М. Куликов. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 371 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru>.
2. Лобачева, Е. Н. Основы экономической теории [Электронный ресурс]: учебник для СПО / Е. Н. Лобачева; под ред. Е. Н. Лобачевой. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 516 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru>.
3. Основы экономической теории [Электронный ресурс]: учебник и практикум для СПО / В. М. Пищулов [и др.] ; под общ. ред. В. М. Пищулова. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 179 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru>.

Раздел 2. Организация и отрасль в условиях рынка

Тема 2.1 Организация (предприятие) как хозяйствующий субъект в рыночной экономике

План лекции

- Организация (предприятие): цель деятельности, основные экономические характеристики (форма собственности, степень экономической свободы, форма деятельности, форма хозяйствования).

- Организационно-правовые формы организаций (предприятий): хозяйственные товарищества, хозяйственные общества, производственные кооперативы, государственные и муниципальные унитарные предприятия, акционерное общество: сущность и особенности функционирования.

Предприятие - это самостоятельный, организационно обособленный хозяйствующий субъект, который производит и реализует продукцию, выполняет работы промышленного характера или предоставляет платные услуги.

Любое предприятие является юридическим лицом, имеет законченную систему учета и отчетности, самостоятельный бухгалтерский баланс, расчетный и другие счета, печать с собственным наименованием и товарный знак (марку). По цели и характеру деятельности можно выделить два вида предприятий: *предпринимательские (коммерческие)* и *непредпринимательские (некоммерческие)*, существование которых обеспечивается бюджетным финансированием государства. Существуют различные факторы, в соответствии с которыми предприятия подразделяются на группы. Наиболее существенны следующие факторы классификации:

- используемые ресурсы,
- отраслевая принадлежность,
- местоположение,
- размер предприятия,
- форма собственности,
- организационно-правовая форма.

В соответствии с особенностями используемых ресурсов предприятия делятся на: использующие в основном трудовые ресурсы (трудоемкие), интенсивно использующие средства производства (фондоемкие), интенсивно использующие материалы (материалоемкие).

Для трудоемких предприятий характерна высокая доля затрат на оплату труда в совокупных издержках производства. Эти предприятия, как правило, имеют высокую степень разделения труда. Разделение труда имеет позитивные и негативные последствия.

ПРЕИМУЩЕСТВА	НЕДОСТАТКИ
1. Использование способностей сотрудников. 2. Лучшее использование машин. 3. Использование преимуществ местоположения предприятия. 4. Повышение мастерства. 5. Рост производительности труда. 6. Увеличение дохода.	1. Монотонная деятельность. 2. Отчужденность и потеря смысла. 3. Заболевания из-за односторонней загрузки. 4. Невысокая гибкость из-за узкой специализации. 5. Отсутствие интереса к результатам совместной деятельности.

Негативные последствия специализации и разделения труда привели к появлению концепций гуманизации труда, ограничения разделения труда, обогащения содержания трудовой деятельности, работы в группах. Фондоемкие предприятия имеют особенно большое количество средств производства. Значительная часть издержек производства представляет собой амортизационные отчисления. Технический прогресс ведет к специализации, механизации и автоматизации производства. Механизация предполагает замену ручного труда машинным. Автоматизация имеет место в случае использования вычислительной техники, для управления производственным процессом. При высокой степени механизации и автоматизации средств производства производственный процесс становится недостаточно гибким, возрастают издержки производства и предприятие вынуждено решать проблему наиболее эффективному использованию средств производства. Материалоемкие предприятия имеют высокие объемы затрат ресурсов. Этим предприятиям

приходится решать задачу эффективного использования ресурсов и экологических проблемы, связанные с утилизацией отходов производства.

В соответствии с отраслевой принадлежностью ПП подразделяются на:

- 1) промышленные предприятия, которые осуществляют добычу и переработку полезных ископаемых, и производство товаров;
- 2) торговые предприятия, которые сами не производят товары, но выполняют дистрибьюторские функции;
- 3) банки, которые собирают финансовые средства и предоставляют кредиты;
- 4) транспортные предприятия, которые занимаются перевозками с использованием различных транспортных средств;
- 5) страховые организации, которые осуществляют страхование от различных видов рисков;
- 6) предприятия в сфере услуг, например, гостиницы, консалтинговые фирмы и другие.

Наиболее удобным местоположением является такое, когда обеспечивается максимально возможная прибыль и рентабельность производства при прочих равных условиях. При этом нельзя забывать экологический принцип деятельности предприятия.

Выбор места расположения предприятия определяется на основе следующих критериев:

- Ориентация на материалы - с целью снижения транспортных расходов на материалы, это особенно важно для материалоемких предприятий.
- Ориентация на трудовые ресурсы - учитываются два обстоятельства: количество трудовых ресурсов в регионе и цена рабочей силы.
- Ориентация на продажу товаров и налоги - в случаях, когда в разных регионах действуют различные системы налогообложения, финансовой поддержки, налоговой политики. Предприятие располагается там, где эти условия наиболее выгодны.

- Ориентация на транспортные средства - выбор такого места расположения, которое обеспечивает предприятию наиболее выгодные гарантированные транспортные услуги. Удобно располагать предприятия вблизи транспортных узлов (портов, аэропортов, автомагистралей).
- Ориентация на источники энергии, что особенно важно для энергоемких предприятий. Однако в настоящее время это имеет не такое значение, как раньше, благодаря более широкому использованию электроэнергии.
- Ориентация на окружающую среду имеет в последние годы все большее значение и делает невозможным строительство некоторых предприятий в определенных регионах из соображений экологической безопасности.
- Ориентация на потребителя особенно важна для торговых предприятий.
- Ориентация на особенности местности играет существенную роль для транспортных предприятий, которые должны учитывать особенности ландшафта и климата.
- Ориентация на зарубежных партнеров - в случаях, когда предприятие непосредственно связано с зарубежными поставщиками или заказчиками.

Предприятия могут быть отнесены к малым, средним или крупным в зависимости от следующих факторов: количество работников, годовой оборот, размер основного капитала, количество рабочих мест, затраты на оплату труда, использование исходных материалов.

Применяемая сегодня в России система организационно-правовых форм хозяйственной деятельности, введенная в основном Гражданским кодексом РФ, включает 2 формы предпринимательства без образования юридического лица, 7 видов коммерческих организаций и 7 видов некоммерческих организаций.

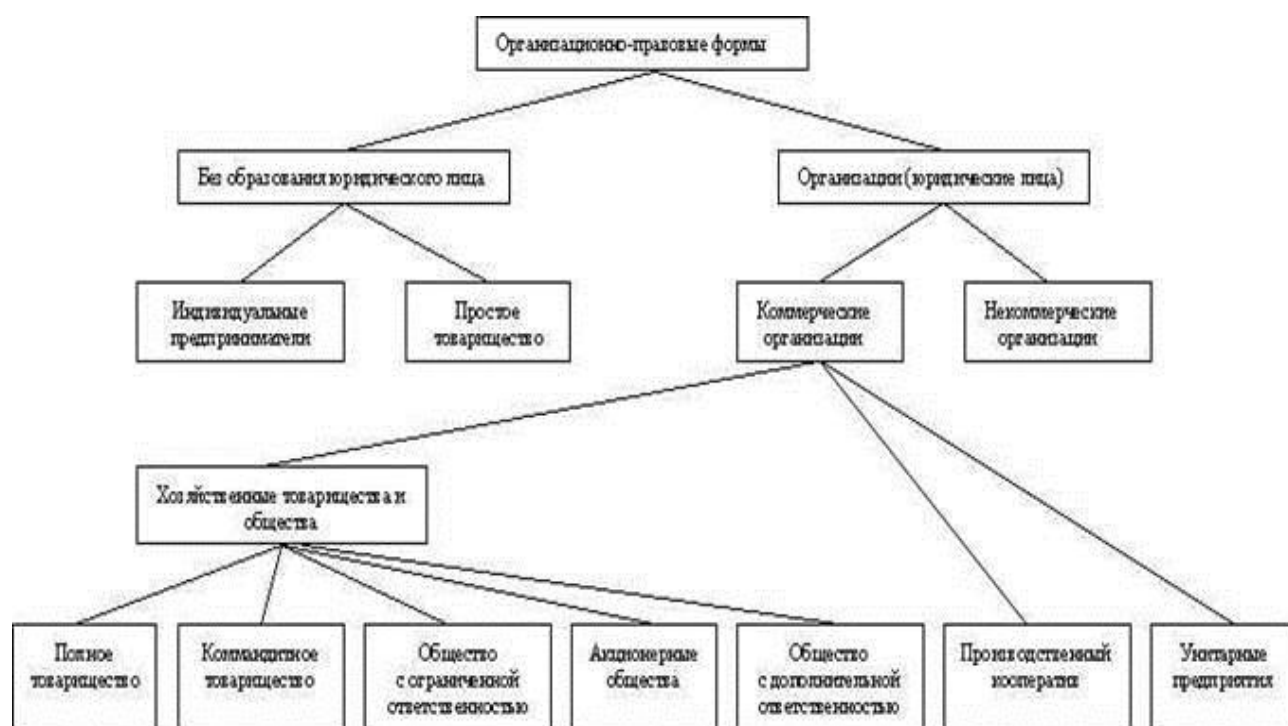


Рис. Организационно-правовые формы предпринимательства в России

Главной целью (миссией) создания и функционирования предприятия является получение максимально возможной прибыли за счет реализации потребителям производимой продукции (выполненных работ, оказанных услуг), на основе которой удовлетворяются социальные и экономические запросы трудового коллектива и владельцев средств производства.

На основе общей миссии предприятия формируются и устанавливаются общефирменные цели, которые определяются интересами владельца, размерами капитала, ситуацией внутри предприятия, внешней средой и должны отвечать следующим требованиям: быть конкретными и измеримыми, ориентированными во времени, достигаемыми и взаимно поддерживаемыми.

Каждое предприятие - это сложная производственно-экономическая система с многогранной деятельностью. Наиболее четко выделяются направления, которые следует отнести к главным:

- 1) комплексное изучение рынка (маркетинговая деятельность);

2) инновационная деятельность (научно-исследовательские и опытно-конструкторские разработки, внедрение технологических, организационных, управленческих и других новшеств в производство);

3) производственная деятельность (изготовление продукции, выполнение работ и оказание услуг, разработка номенклатуры и ассортимента адекватных спросу на рынке);

4) коммерческая деятельность предприятия на рынке (организация и стимулирование сбыта произведенной продукции, услуг, действенная реклама);

5) материально-техническое обеспечение производства (поставка сырья, материалов, комплектующих изделий, обеспечение всеми видами энергии, техникой, оборудованием, тарой, и т.д.);

6) экономическая деятельность предприятия (все виды планирования, ценообразования, учет и отчетность, организация и оплата труда, анализ хозяйственной деятельности и т.п.);

7) послепродажный сервис продукции производственно-технического и потребительского назначения (пусконаладочные работы, гарантийное обслуживание, обеспечение запасными частями для ремонта и т.д.);

8) социальная деятельность (поддержание на надлежащем уровне условий труда и жизни трудового коллектива, создание социальной инфраструктуры предприятия, включающей собственные жилые дома, столовые, лечебно-оздоровительные и детские дошкольные учреждения, ПТУ и т.д.).

Деятельность предприятия упорядочивают многочисленные юридические акты, основными из которых являются: ГК РФ, устав предприятия и коллективный договор, регулирующий отношения трудового коллектива с администрацией предприятия.

ГК РФ определяет порядок создания, регистрации, ликвидации и реорганизации предприятия. Согласно существующему законодательству предприятие может создаваться собственником или по решению трудового коллектива; в результате принудительного разделения другого предприятия в соответствии с антимонопольным законодательством; в результате выделения

из состава действующего предприятия одного или нескольких структурных подразделений, а также в других случаях.

Предприятие включается в государственный реестр со дня его регистрации. Ликвидация и реорганизация предприятия производятся по решению собственника и при участии трудового коллектива, либо по решению суда или арбитража, а также в случаях: признания его банкротом; если принято решение о запрете деятельности предприятия; если решением суда признаны недействительными учредительные документы и в других случаях.

Управление предприятием осуществляется в соответствии с уставом на основе сочетания прав собственника и принципов самоуправления трудового коллектива. Собственник может делегировать свои права по управлению предприятием совету предприятия либо другому органу, предусмотренному уставом предприятия и представляющему интересы собственника и трудового коллектива.

Имущество предприятия составляют основные фонды и оборотные средства, а также иные ценности, стоимость которых отражается в балансе предприятия. Источниками его формирования являются:

- денежные и материальные взносы учредителей;
- доходы от основной и других видов деятельности;
- доходы от ценных бумаг; кредиты банков и других кредиторов;
- капитальные вложения и дотации из бюджетов;
- поступления от разгосударствления и приватизации собственности;
- безвозмездные или благотворительные взносы предприятий, организаций и граждан и иные источники.

Предприятие пользуется и распоряжается имуществом по своему усмотрению: продает, передает безвозмездно, обменивает или сдает в аренду.

Обобщающим показателем финансовых результатов хозяйственной деятельности предприятия является прибыль (доход), порядок использования которой определяет собственник.

Предприятие самостоятельно определяет фонд оплаты труда без ограничения его роста со стороны государственных органов, устанавливает формы, системы и размеры оплаты труда и другие виды доходов работников.

Предприятие самостоятельно осуществляет планирование деятельности и определяет перспективы развития, исходя из спроса на производимую продукцию. Основу планов составляют договоры, заключенные с потребителями продукции, работ, услуг, и поставщиками материально-технических ресурсов.

Предприятие реализует свою продукцию по ценам и тарифам, устанавливаемым самостоятельно или на договорной основе. В расчетах с зарубежными партнерами применяются контрактные цены в соответствии с условиями и ценами мирового рынка.

Государство гарантирует соблюдение прав и законных интересов предприятия: обеспечивает ему равные правовые и экономические условия хозяйствования, независимо от форм собственности; способствует развитию рынка и регулирует его с помощью экономических законов и стимулов, реализует антимонопольные меры.

Предприятие несет ответственность за нарушение договорных обязательств, кредитно-расчетной и налоговой дисциплины, требований к качеству продукции, за загрязнение окружающей среды. Предприятие должно обеспечивать безопасность производства, санитарно-гигиенические нормы и требования по защите здоровья его работников, населения и потребителей продукции.

Учебно-методическое и информационное обеспечение

Основная литература:

1. Борисов, Е. Ф. Основы экономики [Электронный ресурс]: учебник и практикум для СПО / Е. Ф. Борисов. — 7-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 383 с. — Режим доступа: <https://www.biblio->

online.ru.

2. Ким, И. А. Основы экономической теории [Электронный ресурс]: учебник и практикум для СПО / И. А. Ким. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 328 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru>.
3. Родина, Г. А. Основы экономики. Микроэкономика [Электронный ресурс]: учебник для СПО / Г. А. Родина, С. В. Тарасова ; под ред. Г. А. Родиной, С. В. Тарасовой. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 263 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru>.

Дополнительная литература:

1. Куликов, Л. М. Основы экономической теории [Электронный ресурс] : учебник для СПО / Л. М. Куликов. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 371 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru>.
2. Лобачева, Е. Н. Основы экономической теории [Электронный ресурс]: учебник для СПО / Е. Н. Лобачева; под ред. Е. Н. Лобачевой. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 516 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru>.

Тема 2.2 Производственная структура организации (предприятия)

План лекции

- Типы производства, их технико-экономическая характеристика. Влияние типа производства на методы его организации.
- Производственная структура организации (предприятия), факторы ее определяющие. Элементы производственной структуры.
- Функциональные подразделения организации (предприятия). Производственная инфраструктура как необходимая основа для экономического развития организации (предприятия).

Тип производства - совокупность его организационных, технических и экономических особенностей. Тип производства определяется следующими факторами:

- номенклатурой выпускаемых изделий;
- объемом выпуска;
- степенью постоянства номенклатуры выпускаемых изделий;
- характером загрузки рабочих мест.

В зависимости от уровня концентрации и специализации различают три типа производств: единичное; серийное; массовое.

По типам производства классифицируются предприятия, участки и отдельные рабочие места. Тип производства предприятия определяется типом производства ведущего цеха, а тип производства цеха - характеристикой участка, где выполняются наиболее ответственные операции и сосредоточена основная часть производственных фондов.

Отнесение завода к тому или иному типу производства носит условный характер, поскольку на предприятии и даже в отдельных цехах может иметь место сочетание различных типов производства.

Единичное производство характеризуется широкой номенклатурой изготавливаемых изделий, малым объемом их выпуска, выполнением на каждом рабочем месте весьма разнообразных операций.

В *серийном производстве* изготавливается относительно ограниченная номенклатура изделий (партиями). За одним рабочим местом, как правило, закреплено несколько операций.

Массовое производство характеризуется узкой номенклатурой и большим объемом выпуска изделий, непрерывно изготавливаемых в течение продолжительного времени на узкоспециализированных рабочих местах.

Тип производства оказывает решающее влияние на особенности организации производства, его экономические показатели, структуру себестоимости (в единичном производстве высока доля живого труда, а в массовом - затраты на ремонтно-эксплуатационные нужды и содержание оборудования), разный уровень оснащенности.

Сравнение по факторам типов производств приведено в табл.

№ п/п	Факторы	Тип производства		
		единичное	серийное	массовое
1.	номенклатура изготавливаемых изделий	большая	ограниченная	малая
2.	постоянство номенклатуры	отсутствует	имеется	имеется
3.	объем выпуска	малый	средний	большой
4.	закрепление операций за рабочими местами	отсутствует	частичное	полное
5.	применяемое оборудование	универсальное	универсальное + специальное (частично)	в основном специальное
6.	применяемые инструменты и оснастка	универсальные	универсальные + специальные	в основном специальные
7.	квалификация рабочих	высокая	средняя	в основном низкая
8.	себестоимость продукции	высокая	средняя	низкая
9.	производственная специализация цехов и участков	технологическая	смешанная	предметная

Под *производственной структурой предприятия* понимается состав образующих его участков, цехов и служб, формы их взаимосвязи в процессе производства продукции.

Производственная структура характеризует разделение труда между подразделениями предприятия и их кооперацию. Она оказывает существенное влияние на технико-экономические показатели производства, на структуру управления предприятием, организацию оперативного и бухгалтерского учета.

Производственная структура предприятия динамична. По мере совершенствования техники и технологии производства, управления, организации производства и труда совершенствуется и производственная структура.

Совершенствование производственной структуры создает условия для интенсификации производства, эффективного использования трудовых, материальных и финансовых ресурсов, повышения качества продукции.

В отличие от производственной структуры *общая структура предприятия* включает различные общезаводские службы и хозяйства, в том числе и связанные с культурно-бытовым обслуживанием работников

предприятия (жилищно-коммунальное хозяйство, столовые, больницы, поликлиники, детские сады и т.п.).

Главными элементами производственной структуры предприятия являются рабочие места, участки и цехи.

Первичным звеном пространственной организации производства является рабочее место.

Рабочим местом называется неделимое в организационном отношении (в данных конкретных условиях) звено производственного процесса, обслуживаемое одним или несколькими рабочими, предназначенное для выполнения определенной производственной или обслуживающей операции (или их группы), оснащенное соответствующим оборудованием и организационно-техническими средствами.

Рабочее место может быть простым и комплексным. Простое рабочее место характерно для производства дискретного типа, где один работник занят использованием конкретного оборудования. Простое рабочее место может быть одно- и многостаночным. В случае использования сложного оборудования и в отраслях с использованием аппаратных процессов рабочее место становится комплексным, так как обслуживается группой людей (бригадой) с определенным разграничением функций при выполнении процесса. Значение комплексных рабочих мест увеличивается с повышением уровня механизации и автоматизации производства.

Рабочее место может быть стационарным и подвижным. Стационарное рабочее место расположено на закрепленной производственной площади, оснащенной соответствующим оборудованием, а предметы труда подаются к рабочему месту. Подвижное рабочее место передвигается с соответствующим оборудованием по мере обработки предметов труда.

В зависимости от особенностей выполняемых работ рабочие места подразделяются на специализированные и универсальные.

От уровня организации рабочих мест, обоснованного определения их количества и специализации, согласования их работы во времени,

рациональности расположения на производственной площади существенно зависят конечные результаты работы предприятия. Именно на рабочих местах осуществляется непосредственное взаимодействие материальных, технологических и трудовых факторов производства. На уровне рабочего места используются основные факторы роста производительности.

Участок - производственное подразделение, объединяющее ряд рабочих мест, сгруппированных по определенным признакам, осуществляющее часть общего производственного процесса по изготовлению продукции или обслуживанию процесса производства.

На производственном участке помимо основных и вспомогательных рабочих имеется руководитель- *мастер участка*.

Производственные участки специализируются подетально и технологически. В первом случае рабочие места связаны между собой частичным производственным процессом по изготовлению определенной части готового продукта; во втором - по выполнению одинаковых операций.

Участки, связанные между собой постоянными технологическими связями, объединяются в цеха.

Цех - наиболее сложная система, входящая в производственную структуру, в которую входят в качестве подсистем производственные участки и ряд функциональных органов. В цехе возникают сложные взаимосвязи: он характеризуется достаточно сложной структурой и организацией с развитыми внутренними и внешними взаимосвязями.

Цех является основной структурной единицей крупного предприятия. Он наделяется определенной производственной и хозяйственной самостоятельностью, является обособленной в организационном, техническом и административном отношении производственной единицей и выполняет закрепленные за ним производственные функции. Каждый цех получает от заводоуправления единое плановое задание, регламентирующее объем выполняемых работ, качественные показатели и предельные затраты на запланированный объем работ.

Промышленные предприятия могут быть организованы с полным и неполным циклом производства. Предприятия с полным циклом производства имеют все необходимые цехи и службы для изготовления сложного изделия, а на предприятиях с неполным циклом производства отсутствуют некоторые цехи, относящиеся к определенным стадиям производства. Так, машиностроительные заводы могут не иметь своих литейных и кузнечных цехов, а получать литье и поковки по кооперации от специализированных предприятий.

Все цехи и хозяйства промышленного предприятия можно разделить на цехи основного производства, вспомогательные цехи и обслуживающие хозяйства. На отдельных предприятиях могут быть подсобные и побочные цехи.

К цехам основного производства относятся цехи, изготавливающие основную продукцию предприятия. Основные цехи делятся на заготовительные (кузнечные, литейные), обрабатывающие (механический, термический, деревообрабатывающий) и сборочные (комплектация изделий).

Главными задачами основного производства являются обеспечение движения продукта в процессе его изготовления, организация рационального технико-технологического процесса.

Задача вспомогательных цехов - изготовление инструментальной оснастки для производственных цехов предприятия, производство запасных частей для заводского оборудования и энергетических ресурсов. Важнейшими из этих цехов являются инструментальные, ремонтные, энергетические. Количество вспомогательных цехов и их размеры зависят от масштаба производства и состава основных цехов.

К подсобным цехам относятся, как правило, цехи, осуществляющие добычу и обработку вспомогательных материалов, например тарный цех, изготавливающий тару для упаковки продукции.

Побочные цехи - это цехи, в которых изготавливается продукция из отходов производства либо осуществляется восстановление использованных

вспомогательных материалов для нужд производства (например, цех по регенерации отходов и обтирочных материалов).

Назначение обслуживающих хозяйств -обеспечение всех звеньев предприятия различными видами обслуживания; инструментальным, ремонтным, энергетическим, транспортным, складским и т.п. Важное место в производственной структуре предприятия занимают службы снабжения и подготовки новых изделий и прогрессивной технологии. Последняя включает экспериментальный цех, различные лаборатории по испытанию новых материалов, готовой продукции, технологических процессов.

Система обслуживания производственного процесса имеет целью обеспечение его бесперебойного и эффективного функционирования.

При усилении ориентации предприятий на нужды потребителя в значительной мере расширился состав подразделений сервисного обслуживания, изучающих конъюнктуру спроса на продукцию, занимающихся комплектацией готовой продукции, обеспечивающих надзор и контроль за использованием продукции, проводящих монтаж, наладку и гарантийный ремонт продукции у потребителя. Сервисные службы имеют необходимый запас деталей, узлов и агрегатов, позволяющих ремонтировать реализованную продукцию.

Также большую роль на предприятии имеют подразделения социальной инфраструктуры, которые призваны обеспечить социальное обслуживание рабочих, прежде всего реализацию мероприятий по улучшению охраны труда, технике безопасности, медицинскому обслуживанию, организации отдыха, спорта, бытового обслуживания и т.п.

Анализ, оценка и обоснование направлений совершенствования структур предприятий должны проводиться с учетом факторов и условий их формирования.

Факторы, влияющие на формирование производственной структуры предприятия, можно разделить на несколько групп.

Общеструктурные (народнохозяйственные) факторы определяют комплексность и полноту структуры предприятия. К их числу относятся: состав отраслей хозяйства, соотношение между ними, степень их дифференциации, предполагаемые темпы роста производительности, внешнеторговые связи и т.п. К числу отраслевых факторов относятся: широта специализации отрасли, уровень развития отраслевой науки и проектно-конструкторских работ, особенности организации снабжения и сбыта в отрасли, обеспеченность отрасли услугами других отраслей.

Региональные факторы определяют обеспеченность предприятия различными коммуникациями: газо- и водопроводами, транспортными магистралями, средствами связи и т.п.

Общеструктурные, отраслевые и региональные факторы образуют в совокупности внешнюю среду функционирования предприятий. Эти факторы необходимо учитывать при формировании структуры предприятия.

Значительное число факторов, влияющих на производственную структуру и инфраструктуру, являются внутренними по отношению к предприятию. Среди них обычно выделяются:

- особенности зданий, сооружений, используемого оборудования, земли, сырья и материалов;
- характер продукции и методы ее изготовления;
- объем выпуска продукции и ее трудоемкость;
- степень развития специализации и кооперации;
- мощность и особенности организации транспорта;
- оптимальные размеры подразделений, обеспечивающих управляемость ими с наибольшей эффективностью;
- специфика принимаемой рабочей силы;
- степень развития информационных систем и т.д.

При переходе предприятий к рыночным условиям возрастает значение факторов, обеспечивающих коммерческую эффективность производственно-

хозяйственной деятельности предприятия, ритмичность производства, снижение издержек.

Учебно-методическое и информационное обеспечение

Основная литература:

1. Борисов, Е. Ф. Основы экономики [Электронный ресурс]: учебник и практикум для СПО / Е. Ф. Борисов. — 7-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 383 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru>.
2. Поликарпова, Т. И. Основы экономики [Электронный ресурс] : учебник и практикум для СПО / Т. И. Поликарпова. — 4-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 247 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru>.
3. Родина, Г. А. Основы экономики. Микроэкономика [Электронный ресурс]: учебник для СПО / Г. А. Родина, С. В. Тарасова ; под ред. Г. А. Родиной, С. В. Тарасовой. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 263 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru>.

Дополнительная литература:

1. Куликов, Л. М. Основы экономической теории [Электронный ресурс] : учебник для СПО / Л. М. Куликов. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 371 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru>.

Тема 2.3 Основные и оборотные средства организации

План лекции

- Имущество организации: понятие, состав.
- Капитал организации. Источники формирования капитала. Уставный капитал - основа создания и функционирования организации.
- Экономическая сущность и воспроизводство основных средств (фондов). Состав и классификация основных средств по сферам производства, секторам экономики и отраслям.
- Виды оценки и методы переоценки основных средств. Службы оценки имущества (основных средств).
- Износ и амортизация основных средств, их воспроизводство.
- Показатели использования основных, средств. Пути улучшения использования основных средств организации (предприятия).
- Экономическая сущность, состав и структура оборотных средств.
- Элементы оборотных средств, нормируемые и ненормируемые оборотные средства.
- Источники формирования оборотных средств. Определение потребности в оборотных средствах.
- Показатели использования оборотных средств.

Средства труда (машины, оборудование, здания, транспортные средства) совместно с предметами труда (сырьем, материалами, полуфабрикатами, топливом) образуют средства производства. Выраженные в стоимостной форме средства производства являются производственными фондами предприятий. Различают основные и оборотные фонды.

Основные производственные фонды представляют собой средства труда, участвующие в процессе производства длительное время и сохраняющие при этом свою натуральную форму.

Стоимость их переносится на готовую продукцию частями, по мере утраты потребительской стоимости.

Оборотные фонды – это те средства производства, которые целиком потребляются в каждом новом производственном цикле, полностью переносят свою стоимость на готовый продукт и в процессе производства не сохраняют своей натуральной формы.

Также существуют *непроизводственные основные фонды* - имущество социального назначения. Это жилые дома, детские и спортивные учреждения, столовые, базы отдыха и другие объекты культурно-бытового обслуживания трудящихся, находящиеся на балансе предприятий и не оказывающие прямого воздействия на производственный процесс.

В зависимости от производственного назначения основные фонды делятся на группы:

- “ здания - производственные корпуса, склады, конторы, гаражи и т.п.;
- “ сооружения - дороги, эстакады, ограждения и др. инженерно-строительные конструкции, создающие необходимые условия для осуществления процесса производства;
- “ передаточные средства - линии электропередач, связи, трубопроводы;
- “ машины и устройства - силовые машины и оборудование, рабочие машины и оборудование, измерительные и регулирующие устройства и лабораторное оборудование, вычислительная техника;
- “ транспортные средства - все виды транспортных средств, в т.ч. межзаводские, межцеховые и внутрицеховые;
- “ инструменты;
- “ производственный инвентарь и принадлежности;
- “ хозяйственный инвентарь;
- “ другие основные фонды.

Эти группы образуют активную и пассивную части основных производственных фондов. К активной части относятся передаточные устройства, машины и оборудование, к пассивной - здания, сооружения,

транспортные средства, которые непосредственно не участвуют в процессе производства, но являются необходимым его условием.

Соотношение между отдельными группами и частями основных производственных фондов характеризует их структуру, имеющую важное значение в организации производства. Наиболее эффективна та структура, где больше удельный вес активной части.

На структуру основных производственных фондов влияют такие факторы, как специализация и концентрация производства, особенности производственного процесса, уровень механизации и автоматизации, географическое размещение предприятия и др.

Существует несколько видов стоимостной оценки основных фондов.

Первоначальная стоимость основных фондов – это сумма затрат на изготовление или приобретение фондов, их доставку и монтаж.

Восстановительная стоимость – это стоимость фондов на момент последней их переоценки.

Остаточная стоимость представляет собой разность между первоначальной или восстановительной стоимостью основных фондов и суммой их износа.

Ликвидационная стоимость – это стоимость реализации изношенных и снятых с производства основных фондов (например, цена лома).

Находящиеся на предприятиях основные фонды постепенно изнашиваются. Различают физический и моральный износ.

Физический износ означает материальный износ основных производственных фондов под воздействием процесса труда, сил природы (стирание рабочих органов, коррозия металлических частей и конструкций, гниение деревянных частей, выветривание и т.п.).

Физический износ основных производственных фондов находится в прямой зависимости от нагрузки, качества ухода, уровня организации производства, квалификации рабочих и других факторов. Он определяется соотношением фактического и нормативного сроков службы основных фондов.

Для более точного определения износа проводится обследование технического состояния основных фондов.

Под моральным износом основных производственных фондов понимается их несоответствие современному уровню техники, снижение технико-экономической целесообразности их эксплуатации.

С целью компенсации износа основных фондов и накопления необходимых средств для воспроизводства и восстановления основных фондов используется система амортизационных отчислений.

Амортизацией называется денежное возмещение износа основных фондов. Амортизационные отчисления являются одним из элементов издержек производства и включаются в состав себестоимости продукции.

Размер амортизационных отчислений, выраженный в процентах к первоначальной (балансовой) стоимости каждого вида основных фондов, называется нормой амортизации.

Ежегодную сумму амортизационных отчислений на реновацию основных фондов исчисляют путем умножения среднегодовой стоимости основных производственных фондов на соответствующие нормы амортизации и поправочные коэффициенты к ним, учитывающие конкретные условия эксплуатации отдельных видов средств труда.

Величина амортизационных отчислений определяется следующими методами:

- равномерным (линейным);
- уменьшаемого остатка;
- по сумме чисел лет срока полезного использования;
- пропорционально выпущенной продукции.

Линейный способ – списание стоимости объекта равными суммами в течение срока его службы.

Способ уменьшаемого остатка. Годовая сумма амортизационных отчислений рассчитывается исходя из остаточной стоимости объекта, нормы

амортизации, исчисленной по сроку полезного использования, и коэффициента ускорения.

Способ списания стоимости по сумме чисел лет срока полезного использования (способ суммы годовых чисел) – это также способ ускоренной амортизации, по которому стоимость основных средств списывается в сумме, равной долям оставшихся лет в общей сумме лет.

Способ списания стоимости пропорционально объему продукции (работ) – это начисление амортизации в зависимости от объема выпущенной продукции и может применяться только для объектов, непосредственно участвующих в производстве.

Существуют различные формы простого и расширенного воспроизводства основных фондов.

Формы простого воспроизводства – ремонт (текущий, средний, капитальный и восстановительный), модернизация оборудования (совершенствование его с целью предотвращения технико-экономического старения и повышения технико-эксплуатационных параметров до уровня современных требований производства) и замена физически изношенных и технически устаревших средств труда.

Формы расширенного воспроизводства основных фондов:

- техническое перевооружение (на качественно новом уровне) действующего предприятия;
- реконструкция и расширение;
- новое строительство.

Основными показателями использования основных производственных фондов являются:

- 1) коэффициент экстенсивного использования оборудования определяется отношением фактического количества часов работы оборудования к количеству часов его работы по плану;

2) коэффициент сменности работы оборудования – отношение общего количества отработанных машино-дней за сутки к числу установленного оборудования;

3) коэффициент интенсивного использования оборудования определяется отношением фактической производительности оборудования к его технической (паспортной) производительности;

4) коэффициент интегрального использования оборудования равен произведению коэффициентов интенсивного и экстенсивного использования оборудования и комплексно характеризует эксплуатацию его по времени и производительности;

5) фондоотдача – показатель выпуска продукции, приходящейся на один рубль среднегодовой стоимости основных производственных фондов;

6) фондоемкость – величина, обратная фондоотдаче. Она показывает долю стоимости основных производственных фондов, приходящуюся на каждый рубль выпускаемой продукции. Фондоотдача должна иметь тенденцию к увеличению, а фондоемкость - к снижению;

7) фондовооруженность труда определяется отношением среднегодовой стоимости основных производственных фондов к среднесписочной численности промышленно-производственного персонала предприятия за год.

Для анализа движения основных средств используются следующие показатели.

1. *Коэффициент поступления (ввода) $K_{\text{вв}}$:*

$$K_{\text{вв}} = \frac{\text{Стоимость вновь поступивших основных средств}}{\text{Стоимость основных средств на конец периода}}$$

2. *Коэффициент обновления $K_{\text{об}}$:*

$$K_{\text{об}} = \frac{\text{Стоимость новых основных средств}}{\text{Стоимость основных средств на конец периода}}$$

3. Коэффициент выбытия $K_{\text{выб}}$:

$$K_{\text{выб}} = \frac{\text{Стоимость выбывших основных средств}}{\text{Стоимость основных средств на начало периода}}$$

4. Коэффициент ликвидации $K_{\text{л}}$:

$$K_{\text{л}} = \frac{\text{Стоимость ликвидированных основных средств}}{\text{Стоимость основных средств на начало периода}}$$

5. Коэффициент замены $K_{\text{зам}}$:

$$K_{\text{зам}} = \frac{\text{Стоимость выбывших в результате износа основных средств}}{\text{Стоимость вновь поступивших основных средств}}$$

На предприятии рассчитывают также коэффициент освоения проектной мощности и коэффициент использования текущей мощности.

Основные направления улучшения использования основных фондов и производственных мощностей:

- сокращение простоев оборудования и повышение коэффициента его сменности;
- замена и модернизация изношенного и устаревшего оборудования;
- внедрение новейшей технологии и интенсификация производственных процессов;
- быстрое освоение вновь вводимых мощностей;
- мотивация эффективного использования основных фондов и производственных мощностей.

Оборотные средства - это совокупность денежных средств предприятия, необходимых для формирования и обеспечения кругооборота производственных оборотных фондов и фондов обращения.



Рис. Схема кругооборота ОС



Рис. Состав и размещение оборотных средств

В состав оборотных фондов включают:

а) производственные запасы – сырье, вспомогательные материалы, покупные полуфабрикаты, топливо, тара, запасные части для ремонта оборудования, а также хозяйственный инвентарь;

б) незавершенное производство – предметы труда, которые находятся в производстве на разных стадиях обработки в подразделениях предприятия;

в) полуфабрикаты собственного изготовления – предметы труда, обработка которых полностью завершена в одном из подразделений предприятия, но подлежащие дальнейшей обработке в других подразделениях предприятия;

г) расходы будущих периодов, к которым относятся затраты на подготовку и освоение новой продукции, рационализаторство и изобретательство.

Соотношение между отдельными группами, элементами оборотных фондов и общими их объемами, выраженное в долях или процентах, называется *структурой оборотных фондов*. Она формируется под влиянием ряда факторов: характера и формы организации производства, типа производства, длительности технологического цикла, условий поставок топливно-сырьевых ресурсов и др.

Фонды обращения – это средства предприятия, вложенные в запасы готовой продукции, товары отгруженные, но не оплаченные, а также средства в расчетах и денежные средства в кассе и на счетах.

Фонды обращения связаны с обслуживанием процесса обращения товаров, они не участвуют в образовании стоимости, а являются ее носителями. После изготовления продукции и ее реализации стоимость оборотных средств возмещается в составе выручки от реализации продукции (работ, услуг). Это способствует постоянному возобновлению процесса производства, который осуществляется путем непрерывного кругооборота средств предприятия. В своем движении оборотные средства проходят три стадии: денежную, производственную и товарную.

При выработке оптимальной политики управления запасами принимается во внимание следующие:

- уровень запасов, при котором делается заказ;
- минимально допустимый уровень запасов (страховой запас);

- оптимальная партия заказа.

Для оптимального управления запасами необходимо:

- оценить общую потребность в сырье на планируемый период;
- периодически уточнять оптимальную партию заказа и момент заказа сырья;
- периодически уточнять и сопоставлять затраты по заказу сырья и затраты по хранению.
- регулярно контролировать условия хранения запасов;
- иметь хорошую систему учета.

Для анализа запасов используются показатели оборачиваемости и жестко детерминированные факторные модели.

Источники формирования оборотных средств (ОБС) делятся на два вида

1. Собственные ОБС:

- оборотный капитал (средства владельцев предприятия);
- прибыль — основной источник;
- устойчивые пассивы (средства, приравненные к собственным):
 - задолженность по заработной плате;
 - задолженность бюджету;
 - задолженность за тару;
 - предоплата.

2. Привлеченные средства:

- заемные (краткосрочные кредиты банка);
- государственный кредит;
- прочие (остатки фондов, резервов, неиспользуемых по прямому назначению).

Для обеспечения бесперебойного выпуска и реализации продукции, а также в целях эффективного использования оборотных средств на предприятиях, осуществляется их нормирование. С его помощью определяется общая потребность предприятия в оборотных средствах.

Нормами расхода считаются максимально допустимые абсолютные величины расхода сырья и материалов, топлива и электрической энергии на производство единицы продукции.

Нормирование расхода отдельных видов материальных ресурсов предусматривает соблюдение определенных научных принципов. Основными должны быть: прогрессивность, технологическая и экономическая обоснованность, динамичность и обеспечение снижения норм.

На практике применяют три метода нормирования оборотных средств:

1. аналитический - предусматривает тщательный анализ наличных товарно-материальных ценностей с последующим извлечением из них избыточных;
2. коэффициентный - состоит в уточнении действующих нормативов собственных оборотных средств в соответствии с изменениями показателей производства;
3. метод прямого счета - научно обоснованный расчет нормативов по каждому элементу нормируемых оборотных средств.

При установлении норм и нормативов на планируемый год рекомендуется использовать опытно-статистический и расчетно-аналитический метод.

Норма оборотных средств — величина, соответствующая минимальному, экономически обоснованному объему запасов. Она устанавливается, как правило, в днях.

Норматив ОС — минимально необходимая сумма денежных средств, обеспечивающих непрерывность работы предприятия.

К числу показателей эффективности использования оборотных средств можно отнести следующие.

1. Длительность одного оборота (D_o) определяется по формуле:

$$D_o = \frac{C_o * T_{\text{пер}}}{V_{\text{реал}}},$$

где C_o — остатки оборотных средств за период;

$T_{\text{пер}}$ — число дней в периоде;

$V_{\text{реал}}$ — сумма реализованной продукции.

2. Коэффициент оборачиваемости показывает количество оборотов, совершаемых за определенный период. Он определяется по формуле:

$$K_o = \frac{V_{\text{реал}}}{C_o},$$

3. Коэффициент загрузки ОБС характеризует величину оборотных средств, приходящихся на 1 руб. реализованной продукции:

$$K_z = \frac{C_o}{V_{\text{реал}}},$$

4. Рентабельность оборотных средств исчисляется как отношение прибыли предприятия к среднегодовой стоимости оборотных средств.

В результате ускорения оборачиваемости (интенсивности использования ОС) определенная сумма ОС высвобождается.

Абсолютное высвобождение отражает прямое уменьшение потребности в оборотных средствах.

Относительное высвобождение ОБС происходит при ускорении оборачиваемости с ростом объема производства. В отличие от абсолютного высвобождения, высвобожденные при этом средства не могут быть изъяты из оборота без сохранения непрерывности производства.

Относительное высвобождение отражает как изменение величины оборотных средств, так и изменение объема реализованной продукции. Чтобы определить его, нужно исчислить потребность в оборотных средствах за отчетный год, исходя из фактического оборота по реализации продукции за этот период и оборачиваемости в днях за предыдущий год. Разность даст сумму высвобождения средств.

При анализе работы промышленного предприятия применяются различные показатели полезного использования материальных ресурсов:

- показатель (коэффициент) выхода готовой продукции из единицы сырья;
- показатель расхода сырья на единицу готовой продукции;
- коэффициент использования материалов (отношение чистого веса или массы изделия к нормативному или фактическому расходу конструкционного материала);
- коэффициент использования площади или объема материалов;
- уровень отходов (потерь) и др.

Пути повышения эффективности использования оборотных средств: оптимизация запасов ресурсов и незавершенного производства; сокращение длительности производственного цикла; улучшение организации материально-технического обеспечения; ускорение реализации товарной продукции и др.

Общими источниками экономии материальных ресурсов являются: снижение удельного расхода материалов; уменьшение веса изделий; снижение потерь и отходов материальных ресурсов; использование отходов и побочных продуктов; утилизация отходов; замена натурального сырья и материалов искусственными и др.

Учебно-методическое и информационное обеспечение

Основная литература:

1. Борисов, Е. Ф. Основы экономики [Электронный ресурс]: учебник и практикум для СПО / Е. Ф. Борисов. — 7-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 383 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru>.
2. Ким, И. А. Основы экономической теории [Электронный ресурс]: учебник и практикум для СПО / И. А. Ким. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 328 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru>.
3. Поликарпова, Т. И. Основы экономики [Электронный ресурс] : учебник и практикум для СПО / Т. И. Поликарпова. — 4-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 247 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru>.

[online.ru](https://www.biblio-online.ru).

4. Шимко, П. Д. Основы экономики [Электронный ресурс]: учебник и практикум для СПО / П. Д. Шимко. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 380 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru>

Дополнительная литература:

1. Куликов, Л. М. Основы экономической теории [Электронный ресурс] : учебник для СПО / Л. М. Куликов. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 371 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru>.
2. Лобачева, Е. Н. Основы экономической теории [Электронный ресурс]: учебник для СПО / Е. Н. Лобачева; под ред. Е. Н. Лобачевой. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 516 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru>.
3. Экономическая теория[Электронный ресурс] : учебник и практикум для СПО / Г. Е. Алпатов [и др.] ; под ред. Г. Е. Алпатова. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 299 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru> .

Тема 2.4 Трудовые ресурсы. Нормирование и оплата труда

План лекции

- Производственный персонал организации (предприятия).

Планирование численности и состава персонала.

- Баланс рабочего времени работника (бюджет рабочего времени).

– Производительность труда; Классификация и характеристика основных показателей производительности труда. Методы измерения производительности труда. Факторы и резервы роста производительности труда. Роль рационального использования внутрипроизводственных резервов организации (предприятия) в условиях рыночной экономики.

- Нормирование труда в организации (предприятии): цели и задачи.

Основные виды норм затрат труда. Методы нормирования труда в зависимости

от типа и формы производства. Фотография рабочего времени, хронометраж, метод моментных наблюдений.

– Материальное стимулирование труда. Сущность заработной платы, принципы и методы ее начисления и планирования. Тарификация труда. Единая тарифная система, ее использование в бюджетных и коммерческих организациях. Формы и системы заработной платы. Надбавки и доплаты. Бестарифная система заработной платы. Учет выработки и заработной платы в ценах.

Трудовые ресурсы - это часть населения трудоспособного возраста, обладающая необходимым физическим развитием, знаниями и практическим опытом для работы в народном хозяйстве. К трудовым ресурсам относят как занятых, так и потенциальных работников.

Персонал предприятия (кадры, трудовой коллектив) - это совокупность работников, входящих в его списочный состав.

Все работники предприятия делятся на две группы:

- промышленно-производственный персонал, занятый производством и его обслуживанием;
- непромышленный персонал, занятый в основном в социальной сфере деятельности предприятия.

По характеру выполняемых функций промышленно-производственный персонал (ППП) подразделяется на четыре категории: рабочие, руководители, специалисты и технические исполнители (служащие).

Рабочие - это работники, непосредственно занятые производством продукции (услуг), ремонтом, перемещением грузов и т.п. К ним также относятся уборщицы, дворники, гардеробщики, охранники.

В зависимости от характера участия в производственном процессе рабочие, в свою очередь, делятся на основных (производящих продукцию) и вспомогательных (обслуживающих технологический процесс).

Руководители - работники, занимающие должности руководителей предприятий и их структурных подразделений (функциональных служб), а также их заместители.

Специалисты - работники, выполняющие инженерно-технические, экономические и другие функции. К ним относятся инженеры, экономисты, бухгалтеры, социологи, юрисконсульты, нормировщики, техники и др.

Технические исполнители (служащие) - работники, осуществляющие подготовку и оформление документов, хозяйственное обслуживание (делопроизводители, секретари-машинистки, табельщики, чертежники, копировщицы, архивариусы, агенты и др.).

Соотношение работников по категориям характеризует структуру трудовых ресурсов предприятия. В зависимости от характера трудовой деятельности персонал предприятия подразделяют по профессиям, специальностям и уровню квалификации.

Профессия - определенный вид деятельности (занятий) человека, обусловленный совокупностью знаний и трудовых навыков, приобретенных в результате специального обучения.

Специальность - вид деятельности в рамках той или иной профессии, который имеет специфические особенности и требует от работников дополнительных специальных знаний и навыков. Например: экономист-плановик, экономист-бухгалтер, экономист-финансист, экономист-трудоустройство в рамках профессии экономиста. Или: слесарь-наладчик, слесарь-монтажник, слесарь-сантехник в рамках рабочей профессии слесаря.

Квалификация - степень и вид профессиональной подготовки работника, наличие у него знаний, умения и навыков, необходимых для выполнения работы или функций определенной сложности, которая отображается в квалификационных (тарифных) разрядах и категориях.

Для характеристики трудового потенциала предприятия используется целая система показателей. Количественная характеристика персонала

измеряется в первую очередь такими показателями, как списочная, явочная и среднесписочная численность работников.

Списочная численность - это количество работников списочного состава на определенную дату с учетом принятых и выбывших за этот день работников.

Явочная численность включает лишь работников, явившихся на работу.

Для определения численности работников за определенный период используется показатель среднесписочной численности.

Среднесписочная численность работников за месяц определяется как частное от деления суммы всех списочных данных за каждый день на календарное число дней в месяце. При этом в выходные и праздничные дни показывается списочная численность работников за предыдущую дату. Среднесписочная численность работников за квартал (год) определяется путем суммирования среднемесячной численности работников за все месяцы работы предприятия в квартале (году) и деления полученной суммы на 3 (12).

Движение работников на предприятии (оборот) характеризуют следующие показатели:

- коэффициент оборота по приему - это отношение численности всех принятых работников за данный период к среднесписочной численности работников за тот же период;
- коэффициент оборота по выбытию - это отношение всех выбывших работников к среднесписочной численности работников;
- коэффициент текучести кадров - это отношение выбывших с предприятия по неуважительным причинам (по инициативе работника, из-за прогулов и др.) к среднесписочной численности (определяется за определенный период).

Плановые расчеты по каждой категории работающих ведутся с применением различных методов определения необходимой их численности.

Расчетная численность промышленно-производственного персонала на плановый период определяется исходя из базисной численности (Чб),

планируемого индекса изменения объема производства (J_q) и относительной экономии численности, полученной в результате расчетов роста производительности труда ($\mathcal{E}_\text{ч}$):

$$\text{Ч}_{\text{ппп}} = \text{Ч}_\text{б} * J_q - \mathcal{E}_\text{ч}$$

Более точным является метод расчета плановой численности промышленно-производственного персонала на основе полной трудоемкости изготовления продукции:

$$\text{Ч}_{\text{ппп}} = t / (\text{Б} * \text{К}_{\text{вн}}),$$

где t - полная плановая трудоемкость производственной программы, чел-ч

Б - баланс рабочего времени одного работника (расчетный эффективный фонд рабочего времени);

$\text{К}_{\text{в.н.}}$ - ожидаемый коэффициент выполнения норм.

При составлении баланса рабочего времени определяют число дней или часов, которое следует отработать каждому рабочему в течение планового периода, число дней неявок на работу, среднюю продолжительность рабочего дня одного среднесписочного рабочего.

В балансе рабочего времени различают три категории фонда времени: календарный, номинальный и эффективный.

Календарный фонд равен числу календарных дней планового периода, а **номинальный** - при условии прерывного производства - календарному с учетом вычета выходных и праздничных дней.

Номинальный фонд за вычетом неявок вследствие болезни, отпусков и выполнения общественных и государственных обязанностей составляет **эффективный фонд** рабочего времени.

Численность руководителей, специалистов и служащих рассчитывается по каждой функции методом прямого нормирования или методом корреляционной зависимости. Руководители предприятий при установлении численности управленческого персонала могут руководствоваться типовыми штатными расписаниями, разработанными НИИ.

Численность непромышленного персонала не зависит от численности промышленно-производственного персонала и определяется отдельно по каждому виду деятельности с учетом особенностей (детские учреждения, жилищно-коммунальное хозяйство, подсобное сельское хозяйство и т.п.).

Управление персоналом связано с разработкой и реализацией кадровой политики, основными целями которой являются:

- удовлетворение потребности предприятия в кадрах;
- обеспечение рациональной расстановки, профессионально-квалификационного и должностного продвижения кадров;
- эффективное использование трудового потенциала предприятия.

Реализация этих целей предполагает выполнение многих функций, а именно:

- планирование, наем и размещение рабочей силы, включая отбор, ориентацию и адаптацию;
- обучение, подготовку и переподготовку работников, повышение квалификации;
- оценку персонала (проведение аттестации работников, продвижение по службе и организация карьеры);
- определение условий найма, труда и его оплаты;
- мотивацию труда и соблюдение дисциплины;
- обеспечение формальных и неформальных связей, создание благоприятного психологического климата в коллективе;
- реализацию социальных функций (льготное питание на предприятии, помощь семье, организация отдыха и др.);
- контроль за безопасностью труда.

Работу с кадрами на предприятии осуществляют все линейные руководители, а также некоторые функциональные отделы и менеджеры: отдел кадров, отдел труда и заработной платы, отдел технического обучения, управляющие (директора, менеджеры) персоналом.

Производительность труда – это его эффективность, результативность.

Для измерения производительности труда используются два показателя: выработка и трудоемкость.

Выработка – это количество продукции, произведенной в единицу рабочего времени или приходящейся на одного среднесрочного работника в год (квартал, месяц). Это наиболее распространенный и универсальный показатель труда. Для его измерения используют натуральные, условно-натуральные и стоимостные (денежные) единицы измерения.

Трудоемкость характеризует затраты рабочего времени на производство единицы продукции или работы. Единицы трудоемкости - нормо-часы.

Труд, затраченный на производство продукции, может быть выражен в человеко-часах, человеко-днях или среднесрочной численностью работающих.

В зависимости от способа выражения объема продукции различают три основных метода измерения производительности труда: натуральный, трудовой и стоимостный.

При натуральном методе уровень производительности труда исчисляется как отношение объема продукции в физических единицах измерения к среднесрочной численности ППП.

При трудовом методе объем продукции исчисляется в нормо-часах.

Уровень производительности труда стоимостным методом определяется путем деления объема продукции в денежном выражении на среднесрочную численность ППП.

В зависимости от состава затрат, включаемых в трудоемкость продукции, различают следующие ее виды:

- а) технологическая трудоемкость (затраты труда основных рабочих);
- б) трудоемкость обслуживания производства (затраты труда вспомогательных рабочих);
- в) производственная трудоемкость (затраты труда основных и вспомогательных рабочих);

г) трудоемкость управления производством (затраты труда руководителей, специалистов и служащих);

д) полная трудоемкость (затраты труда всего промышленно-производственного персонала).

Факторы повышения производительности труда можно классифицировать по трем направлениям:

1. Факторы, создающие условия для роста производительности труда: уровень развития науки, повышения квалификации работников, укрепление трудовой дисциплины, сокращение текучести кадров и др.).

2. Факторы, способствующие росту производительности труда: материальное и моральное стимулирование, совершенствование оплаты труда, внедрение научно и технически обоснованных норм труда, внедрение прогрессивной технологии и др.

3. Факторы, непосредственно определяющие уровень производительности труда на предприятии: механизация и автоматизация производственных процессов, улучшение качества труда, ликвидация простоев, устранение брака, совершенствование управления и организации труда.

Заработная плата – это основная часть средств, направляемых на потребление, представляющая собой долю дохода (чистую продукцию), зависящую от конечных результатов работы коллектива и распределяющуюся между работниками в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, реальным трудовым вкладом каждого и размером вложенного капитала.

В экономической теории существует две основных концепции определения природы заработной платы:

а) заработная плата есть цена труда. Ее величина и динамика формируются под воздействием рыночных факторов и в первую очередь спроса и предложения;

б) заработная плата – это денежное выражение стоимости товара «рабочая сила» или «превращенная форма стоимости товара рабочая сила». Ее величина определяется условиями производства и рыночными факторами -

спросом и предложением, под влиянием которых происходит отклонение заработной платы от стоимости рабочей силы.

На рынках рабочей силы продавцами выступают работники определенной квалификации, специальности, а покупателями – предприятия, фирмы. Ценой рабочей силы является базовая гарантированная заработная плата в виде окладов, тарифов, форм сдельной и повременной оплаты. Спрос и предложение на рабочую силу дифференцируется по ее профессиональной подготовке с учетом спроса со стороны ее специфических потребителей и предложения со стороны ее обладателей, то есть формируется система рынков по отдельным ее видам.

Купля-продажа рабочей силы происходит по трудовым контрактам (договорам), которые являются главными документами, регулируемыми трудовые отношения между работодателем и наемным работником.

Важнейшим условием организации общественного производства, стимулирования высокоэффективной трудовой деятельности является установление меры труда и меры его оплаты. Мера оплаты труда является собой вознаграждение или заработную плату, получаемые работниками за предоставление своей рабочей силы. Практически заработная плата, или доход конкретного работника может принимать форму различных денежных выплат: месячных окладов, часовых тарифных ставок, премий, вознаграждений, гонораров, компенсаций и т.д.

Необходимо также различать номинальную и реальную заработную плату. Номинальная заработная плата или доход выражает общую сумму денег, полученных работником за свой затраченный труд, выполненную работу, оказанную услугу или отработанное время. Она определяется действующей ставкой заработной платы или ценой рабочей силы за единицу времени работы.

Реальная заработная плата – это количество товаров и услуг, которое можно приобрести на номинальную зарплату.

Сущность заработной платы состоит в том, что она представляет собой выраженную в деньгах долю работников в той части национального дохода,

которая направляется на цели личного потребления и распределения по количеству и качеству труда, затраченного каждым работником в общественном производстве.

Заработная плата играет огромную роль в развитии экономики государства, подъема благосостояния народа. В ней получает своё выражение широкий аспект экономических отношений между обществом, трудовым коллективом и работниками по поводу их участия в общественном труде и его оплате.

С одной стороны, заработная плата является основным источником подъёма благосостояния рабочих и служащих, а с другой, – важным рычагом материального стимулирования роста и совершенствования общественного производства. Чтобы производство непрерывно развивалось и совершенствовалось, необходимо создавать материальную заинтересованность работников в результатах труда.

Существует ряд причин, которые влияют на размеры оплаты труда, прежде всего, уравнивание различия в её размерах. Они связаны в основном с привлекательностью и непривлекательностью профессий. Тяжелая, однообразная, грязная и опасная работа естественно должны оплачиваться гораздо выше (шахтёры, атомщики, докеры, уборщики мусора и т.д.), в противном случае не будет возможности подобрать людей на эти специальности. Точно также должна оплачиваться работа в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни. Именно такая оплата предназначена для того, чтобы компенсировать непривлекательные особенности вышеуказанных профессий и условий труда. Подобные различия вызванные нематериальными причинами называют уравнивающими различиями, поскольку они непосредственно не связаны с трудовыми затратами и производительностью труда.

Профессии и виды работ, которые привлекают большое количество желающих и считаются престижными, должны оплачиваться менее высокой заработной платой, однако и ставки заработной платы или гонорары в

престижных профессиях (юристы, врачи, преподаватели и т.д.) должны учитывать те большие затраты, которые понесли эти люди, обучаясь своим профессиям.

Различия в заработной плате связаны не только с привлекательностью и непривлекательностью, приятностью и неприятностью, престижностью и непрестижностью профессии или вида труда. Можно привести большое число примеров, когда многие престижные профессии в то же время являются весьма высокооплачиваемые (программисты, менеджеры, работники банковской сферы и т.д.). Различия в заработной плате здесь связаны с иными причинами, а значит, не могут считаться уравнивающими, скорее их надо назвать не выравниваемыми различиями в характере труда. Такие различия основываются главным образом на качестве труда, трудности получения профессии из-за материальных затрат и времени на образование, а также необходимости определённой склонности и природных задатков к данной профессии. Эти различия определяют термином «человеческий капитал».

В современных условиях, в период перехода к рыночной экономике, в целях стимулирования труда работников, оплата труда не является единственным источником дохода работника. Общий доход работника включает следующие виды выплат: заработную плату по тарифным ставкам и окладам, дополнительные льготы и компенсации, стимулирующие надбавки и премии, социальные выплаты, дивиденды и др. Соотношение между этими элементами образует структуру доходов, или заработной платы, отдельных сотрудников и всей организации.

Структура заработной платы в той или иной организации определяется на основе микроэкономического анализа уровня оплаты труда работников, существующих доплат, затрат и результатов труда персонала, производительности и рентабельности труда, а также условий на региональном рынке труда, в частности, равновесия спроса и предложения на рабочую силу и т.д.

Структура доходов на предприятиях нашей страны определяется соотношением трёх основных составляющих: тарифных ставок и окладов, доплат и компенсаций, надбавок и премий. Тарифные ставки и оклады определяют величину оплаты труда в соответствии с его сложностью и ответственностью при нормальных условиях работы и соответствующих затратах рабочей силы.

Доплаты и компенсации устанавливаются как возмещение дополнительных затрат рабочей силы при существующих отклонениях условий труда. Надбавки и премии предусматриваются для стимулирования высокой творческой активности персонала, повышения качества работы, производительности труда и эффективности производства и за высокое качество продукции устанавливаются в зависимости от полученной совокупной прибыли или общего дохода предприятия в размере 20-40% к тарифной ставке.

Премии предусмотрены за качественное и своевременное выполнение производственных заданий, а также за личный творческий вклад работников в конечные результаты производства.

Социальные выплаты включают частичную или полную оплату расходов персонала по следующим видам: транспорт, медицинская помощь, отпуск и выходные дни, питание во время работы, обучение работников, страхование жизни, загородные поездки, материальная помощь и т.д.

Разработка и использование различных форм и систем оплаты труда позволяют применить к каждой группе и категории работающих определённый порядок исчисления заработка. Это обеспечивает более точный учёт количества и качества труда, вложенного работниками в конечные результаты производства.

Заработная плата выполняет несколько функций.

Воспроизводственная функция состоит в обеспечении возможности воспроизводства рабочей силы на социально нормальном уровне потребления, то есть в определении такого абсолютного размера заработной платы, который позволяет осуществить условия нормального воспроизводства рабочей силы,

иными словами поддержание, а то и улучшение условий жизни работника, который должен иметь возможность нормально жить (платить за квартиру, пищу, одежду, т.е. предметы первой необходимости), у которого должна быть реальная возможность отдыхать от работы, чтобы восстанавливать силы, необходимые для работы. Также работник должен иметь возможность растить и воспитывать детей, будущие трудовые ресурсы. Отсюда и исходное значение данной функции, ее определяющая роль по отношению к другим. В случае, когда зарплата по основному месту работы не обеспечивает работнику и членам его семьи нормальное воспроизводство, возникает проблема дополнительных заработков. Работа на два-три фронта чревата истощением трудового потенциала, снижением профессионализма, ухудшением трудовой и производственной дисциплины и т.д.

Социальная функция, иногда выделяется из воспроизводственной, хотя является продолжением и дополнением первой. Заработная плата как один из основных источников дохода должна не только способствовать воспроизведению рабочей силы как таковой, но и давать возможность человеку воспользоваться набором социальных благ – медицинские услуги, качественный отдых, получение образования, воспитание детей в системе дошкольного образования и т.д. А кроме того, обеспечить безбедное существование работающего в пенсионном возрасте.

Стимулирующая функция важна с позиции руководства предприятия: нужно побуждать работника к трудовой активности, к максимальной отдаче, повышению эффективности труда. Этой цели служит установление размера заработков в зависимости от достигнутых каждым результатов труда. Отрыв оплаты от личных трудовых усилий работников подрывает трудовую основу зарплаты, ведет к ослаблению стимулирующей функции заработной платы, к превращению ее в потребительскую функцию и гасит инициативу и трудовые усилия человека.

Работник должен быть заинтересован в повышении своей квалификации для получения большего заработка, т.к. более высокая квалификация выше

оплачивается. Предприятия же заинтересованы в более высококвалифицированных кадрах для повышения производительности труда, улучшения качества продукции. Реализация стимулирующей функции осуществляется руководством предприятия через конкретные системы оплаты труда, основанные на оценке результатов труда и связи размера фонда оплаты труда (ФОТ) с эффективностью деятельности предприятия.

Основным направлением совершенствования всей системы организации заработной платы является обеспечение прямой и жесткой зависимости оплаты труда от конечных результатов хозяйственной деятельности трудовых коллективов. В решении этой задачи важную роль играет правильный выбор и рациональное применение форм и систем заработной платы, которые будут рассмотрены ниже.

Статусная функция зарплаты предполагает соответствие статуса, определяемого размером заработной платы, трудовому статусу работника. Под статусом подразумевается положение человека в той или иной системе социальных отношений и связей. Трудовой статус – это место данного работника по отношению к другим работникам как по вертикали, так и по горизонтали. Отсюда размер вознаграждения за труд является одним из главных показателей этого статуса, а его сопоставление с собственными трудовыми усилиями позволяет судить о справедливости оплаты труда. Здесь требуется гласная разработка системы критериев оплаты труда отдельных групп, категорий персонала с учетом специфики предприятия, что должно быть отражено в коллективном договоре (контрактах). Статусная функция важна прежде всего для самих работников, на уровне их притязаний на зарплату, которую имеют работники соответствующих профессий на других предприятиях, и ориентация персонала на более высокую ступень материального благополучия. Для реализации этой функции нужна еще и материальная основа, которая воплощается в соответствующей эффективности труда и деятельности фирмы в целом

Регулирующая функция – это регулирование рынка труда и прибыльности фирмы. Естественно, что при прочих равных условиях, работник наймется на работу в то предприятие, где больше платят. Но верно и другое – предприятию невыгодно платить слишком много, иначе его рентабельность снижается. Предприятия нанимают работников, а работники предлагают свой труд на рынке труда. Как и всякий рынок, рынок труда имеет законы образования цены на труд.

Производственно-долевая функция заработной платы определяет меру участия живого труда (через заработную плату) в образовании цены товара (продукции, услуги), его долю в совокупных издержках производства и в издержках на рабочую силу. Эта доля позволяет установить степень дешевизны (дороговизны) рабочей силы, ее конкурентоспособность на рынке труда, ибо только живой труд приводит в движение овеществленный труд, а значит, предполагает обязательное соблюдение низших границ стоимости рабочей силы и определенные пределы повышения зарплаты. В этой функции воплощается реализация предыдущих функций через систему тарифных ставок (окладов) и сеток, доплат и надбавок, премий, порядок их исчисления и зависимость от ФОТ.

Производственно-долевая функция важна не только для работодателей, но и для работников. Некоторые системы бестарифной оплаты труда и другие системы предполагают тесную зависимость индивидуальной заработной платы от фонда оплаты труда и личного вклада работника. Внутри предприятия фонд оплаты труда отдельных подразделений может строиться на аналогичной зависимости (через коэффициент трудового вклада (КТВ) или другим образом).

С организацией заработной платы на предприятии связано решение двуетапной задачи:

- гарантировать оплату труда каждому работнику в соответствии с результатами его труда и стоимостью рабочей силы на рынке труда;

- обеспечить работодателю достижение в процессе производства такого результата, который позволил бы ему (после реализации продукции на рынке товаров) возместить затраты и получить прибыль.

Тем самым, через организацию заработной платы достигается необходимый компромисс между интересами работодателя и работника, способствующий развитию отношений социального партнерства между двумя движущими силами рыночной экономики.

Экономическое назначение заработной платы - обеспечивать условия жизнедеятельности человека. Ради этого человек сдает в наем свои услуги. Нет ничего удивительного, что трудящиеся стремятся добиться высокой заработной платы, чтобы лучше удовлетворять свои потребности. Тем более, что высокий уровень заработной платы может оказать благотворное влияние на экономику страны в целом, обеспечивая высокий спрос на товары и услуги.

При общем высоком уровне заработной платы и тенденции к ее повышению растет спрос на большую часть товаров и услуг. Принято считать, что это явление ведет к созданию новых и развитию уже существующих предприятий, способствует достижению полной занятости. Сторонники экономики с высокими заработками добавляют, что в развитых промышленных странах заработная плата является и основным источником дохода и основным источником существования основной массы населения. Стимулирующее воздействие, которое она оказывает, не только более значительно, чем могут оказывать другие доходы, но и затрагивает всю страну и экономику в целом. Это здоровое воздействие, стимулирующее производство основных товаров потребления, а не дорогостоящих изделий для элиты. И, наконец, высокая заработная плата стимулирует усилия руководителей предприятия рачительно использовать рабочую силу, модернизировать производство.

Очевидно, что существует определенный предельный уровень, который нельзя превышать при установлении заработной платы. Заработная плата должна быть достаточно высока, чтобы стимулировать спрос, но при ее чрезмерном повышении есть опасность, что спрос превысит предложение, а это

приведет к росту цен и запустит инфляционные процессы. Кроме того, вызовет резкое сокращение занятости в обществе и рост безработицы.

Важно, чтобы заработная плата, способствуя рационализации производства, одновременно не порождала массовую безработицу. Ясно, что вопросы заработной платы занимают важное место в повседневных заботах трудящихся, работодателей и государственных властей, а так же их отношениях между собой. В то время, как все три стороны заинтересованы в повышении общих объемах производства товаров и предоставления услуг, а следовательно, - заработной платы, прибылей и доходов, то их распределение, напротив, приводит к столкновению интересов. Самая заинтересованная сторона здесь - работодатели, их цели многосторонние - сократить издержки производства, при этом удовлетворить государственные требования по оплате труда, а так же соблюсти меру социальной справедливости и не допустить конфликтов между администрацией и рабочим коллективом.

Для работодателя сумма заработной платы, которую он выплачивает работникам наряду с прочими расходами, связанными с наймом персонала (социальные выплаты, подготовка кадров и т.д.) образуют стоимость рабочей силы - один из элементов производственных расходов.

В то время как работники интересуются прежде всего суммой получаемых ими денег и тем, что они могут на них приобрести, работодатель рассматривает оплату труда под иным углом зрения. К стоимости рабочей силы он прибавляет стоимость сырья, топлива, другие производственные расходы, с тем, чтобы определить себестоимость продукции, а затем ее продажную цену. В конечном итоге размер заработной платы влияет на размер прибыли, которую получает работодатель.

Таким образом, главными требованиями к организации заработной платы на предприятии, отвечающими, как интересам работника, так и интересам работодателя, является:

- 1) обеспечение необходимого роста заработной платы;
- 2) при снижении ее затрат на единицу продукции;

3) гарантия повышения оплаты труда каждого работника по мере роста эффективности деятельности предприятия в целом.

Предприятия самостоятельно разрабатывают и утверждают формы и системы оплаты труда тарифные ставки и оклады на предприятиях могут использоваться в качестве ориентиров для дифференциации оплаты труда в зависимости от профессии, квалификации работников, сложности условий выполняемых ими работ.

Система оплаты – это определенная взаимосвязь между показателями, характеризующими меру (норму) труда и меру его оплаты в пределах и сверх норм труда, гарантирующая получение работником заработной платы в соответствии с фактически достигнутыми результатами труда (относительно нормы) и согласованной между работником и работодателем ценой его рабочей силы.

Формы и системы заработной платы являются необходимым элементом организации оплаты труда. Выбор рациональных форм и систем оплаты труда работников имеет важнейшее социально-экономическое значение для каждого предприятия. Взаимодействуя с нормированием труда и тарифной системой заработной платы, они определяют порядок начисления заработков отдельным работникам или их группам в зависимости от количества, качества и результатов труда. Формы и системы оплаты труда создают на всех уровнях хозяйствования материальную основу развития человеческого капитала, рационального использования рабочей силы и эффективного управления персоналом. Вознаграждение за труд или компенсация работникам затрачиваемых умственных, физических или предпринимательских усилий играет существенную роль в привлечении трудовых ресурсов на предприятие, в мотивировании, использовании и сохранении необходимых специалистов в организации или фирме.

При разработке систем оплаты труда на предприятии приходится решать одновременно две задачи. Во-первых, каждая система должна направлять усилия работника на достижение таких показателей трудовой деятельности,

которые обеспечат получение необходимого работодателю производственного результата: выпуска нужного количества конкурентоспособной продукции с наименьшими затратами. Во-вторых, каждая система оплаты труда должна предоставлять работнику возможность для реализации имеющихся у него умственных и физических способностей, позволить ему добиваться в рабочем процессе полной самореализации как личности.

Одним из принципиальных требований к системам оплаты на предприятии является то, чтобы они обеспечивали равную оплату за равный труд. Это, в свою очередь, требует, чтобы показатели, используемые для учёта результатов труда, давали возможность оценить как количество, так и качество труда наёмных работников и устанавливать соответствующие этим показателям нормы количества и качества труда.

В практике организации заработной платы имеется два вида нормирования труда: тарифное (устанавливающие нормы качества труда) и организационно-техническое (устанавливающие нормы количества труда при имеющихся организационно-технических условиях его осуществления). В РФ предприятия чаще всего используют систему тарифного нормирования, сложившуюся ещё в прежней экономической системе.

Организационно-техническое нормирование обеспечивается каждым предприятием самостоятельно, однако его методология должна быть общей, иначе принцип равной оплаты за равный труд будет обеспечен только в рамках предприятия, но не в рамках всего общества.

Основой оплаты труда является тарифная система, представляющая собой совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация и регулирование заработной платы в зависимости от сложности выполняемой работы; условий труда (нормальные, тяжелые, вредные, особо тяжелые и особо вредные); природно-климатических условий выполнения работы; интенсивности и характера труда.

Тарифная система включает следующие элементы: тарифную ставку; тарифную сетку; тарифные коэффициенты и тарифно-квалификационные справочники.

Тарифная сетка представляет собой таблицы с почасовыми или дневными тарифными ставками, начиная с первого, низшего разряда. В настоящее время в основном применяются шестиразрядные тарифные сетки, дифференцируемые в зависимости от условий работы. В каждой сетке предусматриваются тарифные ставки для оплаты работ сдельщиков и повременщиков.

Тарифная ставка – это размер оплаты за труд определенной сложности, произведенного в единицу времени (час, день, месяц). Тарифная ставка всегда выражается в денежной форме, и ее размер возрастает по мере увеличения разряда.

Разряд – это показатель сложности выполняемой работы и уровня квалификации рабочего. Соотношение между размерами тарифных ставок в зависимости от разряда выполненной работы определяется с помощью тарифного коэффициента, который указывается в тарифной сетке для каждого разряда. При умножении соответствующего тарифного коэффициента на ставку (оклад) первого разряда, которая является базой, определяют заработную плату по тому или иному разряду. Тарифный коэффициент первого разряда равен единице. Начиная со второго разряда, тарифный коэффициент, возрастает и достигает своей максимальной величины для самого высокого разряда, предусмотренного тарифной сеткой.

ЕТС может быть рекомендована негосударственным предприятиям в качестве основной. Что касается предприятий внебюджетной сферы, то они могут самостоятельно, в зависимости от своего финансового положения и возможностей, разрабатывать тарифную сетку, определить число ее разрядов, размер прогрессивного абсолютного и относительного возрастания тарифных коэффициентов внутри сетки.

Разряды, присвоенные рабочим конкретные должностные оклады, установленные работникам, указываются в контрактах, договорах или в приказах по предприятию, организации. Эти документы следует обязательно довести до сведения бухгалтерии, так как они вместе с документами о выработке работника или табелем являются основанием для расчета заработной платы.

Достоинство тарифной системы оплаты труда в том, что она, во-первых, при определении размера вознаграждения за труд позволяет учитывать его сложность и условия выполнения работы; во-вторых, обеспечивает индивидуализацию оплаты труда с учетом опыта работы, профессионального мастерства, непрерывного трудового стажа работы в организации; в-третьих, дает возможность учитывать факторы повышенной интенсивности труда (совмещение профессий, руководство бригадой и др.) и выполнение работы в условиях, отклоняющихся от нормальных (в ночное и сверхурочное время, выходные и праздничные дни). Учет этих факторов при оплате труда осуществляется посредством доплат и надбавок к тарифным ставкам и окладам.

Бестарифная система оплаты труда ставит заработок работника в полную зависимость от конечных результатов работы коллектива, к которому относится работник. При этой системе не устанавливается твердого оклада или тарифной ставки. Применение такой системы целесообразно лишь в тех ситуациях, когда есть реальная возможность учесть результаты труда работника при общей заинтересованности и ответственности каждого коллектива.

Все системы заработной платы в зависимости от того, какой основной показатель применяется для определения результатов труда, принято подразделять на две большие группы, называемыми формами заработной платы.

Форма заработной платы – это тот или иной класс систем оплаты труда, сгруппированных по признаку основного показателя учета результатов труда при оценке выполненной работником работы с целью его оплаты.

Результаты труда, а соответственно и нормы труда, могут находить своё отражение в самых различных показателях: отработанном рабочем времени, количестве изготовленной продукции (выполненной работы), уровне использования производственных ресурсов, производительности труда. Эти показатели могут иметь натуральные, стоимостные или условные (условно-натуральные) измерители, они могут характеризовать как индивидуальные, так и групповые (коллективные) результаты труда.

Существуют две основные формы заработной платы: повременная и сдельная.

Повременная – форма оплаты труда, при которой заработная плата работнику начисляется по установленной ставке или окладу за фактически отработанное время.

Сдельная – форма оплаты труда за фактически выполненный объём работы (изготовленную продукцию) на основании действующих расценок за единицу работы.

Применение повременной и сдельной форм заработной платы требует соблюдения ряда условий, определяющих эффективность и целесообразность их практического использования независимо от сферы приложения труда.

Так, организация повременной оплаты труда требует соблюдения следующих условий. Без надлежащего табельного учёта фактически отработанного времени нельзя правильно организовать повременную оплату труда.

Необходима тарификация рабочих повременщиков, руководителей, специалистов и служащих на основании соответствующих нормативных документов. Установление и правильное применение норм и нормативов, регламентирующих организацию труда повременщиков. Создание на рабочих местах всех необходимых условий для эффективной работы.

Организация сдельной оплаты труда предусматривает соблюдение следующих условий. Наличие научно-обоснованных норм затрат труда и

правильную тарификацию работ в соответствии с требованиями тарифно-квалификационных справочников.

Выработка продукции должна быть решающим показателем работы сдельщика, а её уровень должен непосредственно зависеть от самого работника. Иначе говоря, отдельный работник или их группа могли бы реально обеспечивать соответствующий уровень производительности своего труда. Создание на рабочих местах всех необходимых условий для эффективной работы.

Без надлежащего учёта результатов работы и фактически отработанного времени не может быть эффективной сдельной оплаты потому, что любые отклонения в правильности учета приведут к искусственному завышению объёма выполненной работы или уровню выполнения норм.

Повременная и сдельная формы заработной платы имеют свои разновидности, которые принято называть системами.

Различают несколько систем *повременной формы* оплаты труда: простая повременная, повременно-премиальная, повременно-премиальная с нормированным заданием, «плавающие оклады» и т.д.

Повременная форма оплаты труда применяется при невозможности или нецелесообразности установления количественных параметров труда; при этой форме оплаты труда работник получает заработную плату в зависимости от количества отработанного времени и уровня его квалификации. Различают следующие разновидности повременной формы оплаты труда: простая повременная, повременно-премиальная, окладная, контрактная.

Заработная плата при **простой повременной системе** начисляется по тарифной ставке работника данного разряда за фактически отработанное время. Может устанавливаться часовая, дневная, месячная тарифная ставка.

Заработная плата работника за месяц ($Z_{пм}$) при установленной часовой тарифной ставке работника данного разряда ($T_ч$) определяется по формуле:

$$Z_{п.м.} = T_ч \times Ч_ф,$$

где $Ч_ф$ – фактически отработанное количество часов в месяце.

Заработная плата рабочего за месяц при дневной тарифной ставке определяется аналогично.

При месячной оплате расчет заработной платы осуществляется исходя из твердых месячных окладов (ставок), числа рабочих дней, фактически отработанных работником в данном месяце, а также планового количества рабочих дней согласно графику работы на данный месяц.

Организации могут применять почасовую и поденную формы оплаты труда как разновидности повременной оплаты труда. В этом случае заработок работника определяется путем умножения часовой (дневной) ставки оплаты труда на число фактически отработанных часов (дней). Как правило, по таким формам оплачивается труд персонала вспомогательных и обслуживающих подразделений организации, а также лиц, работающих на условиях совместительства.

Повременно-премиальная система оплаты труда – представляет собой сочетание простой повременной оплаты труда с премированием за выполнение количественных и качественных показателей по специальным положениям о премировании работников.

При окладной системе оплата труда производится не по тарифным ставкам, а по установленным месячным должностным окладам. Система должностных окладов используется для руководителей, специалистов и служащих. Должностной месячный оклад – абсолютный размер заработной платы, устанавливаемый в соответствии с занимаемой должностью. Окладная система оплаты труда может предусматривать элементы премирования за количественные и качественные показатели.

Переменная часть заработной платы включает такие элементы, как доплаты и надбавки. По своей природе они близки именно к этой части заработной платы, но по периодичности отличаются от должностного оклада или тарифной ставки. Каждый элемент заработной платы выполняет свои функции. Доплаты и надбавки связаны, как правило, с особыми условиями

работы. Они носят относительно стабильный характер и персонифицированы, т. е. установлены для конкретного человека.

Ряд доплат и надбавок являются обязательными для предприятий всех форм собственности. Их выплата гарантирована государством и установлена Трудовым кодексом РФ. Другие доплаты и надбавки применяются в отдельных сферах приложения труда. В большинстве случаев эти доплаты также обязательны, однако об их конкретных размерах договариваются непосредственно на самом предприятии.

По характеру выплат доплаты и надбавки делятся на компенсационные и стимулирующие.

В настоящее время применяется около 50 видов наиболее распространенных доплат и надбавок компенсационного характера. К ним относятся доплаты:

- за работу в вечернее и ночное время;
- за сверхурочную работу;
- за работу в выходные и праздничные дни;
- за разъездной характер работы;
- несовершеннолетним работникам в связи с сокращением их рабочего дня;
- рабочим, выполняющим работы, уровень которых ниже присвоенного им тарифного разряда;
- при невыполнении норм выработки и изготовлении бракованной продукции не по вине работника;
- до среднего заработка в условиях, предусмотренных законодательством;
- рабочим в связи с отклонениями от нормальных условий исполнения работы;
- за работу по графику с разделением дня на части перерывами не менее 2 ч;
- за многосменный режим работы;
- за работу сверх нормативной продолжительности рабочего времени в период массовой приемки и закладки на хранение сельскохозяйственной продукции и др.

К числу обязательных относятся доплаты и надбавки за вредные, тяжелые и опасные условия труда.

К стимулирующим доплатам и надбавкам относят оплату:

- за высокую квалификацию (специалистам);
- за профессиональное мастерство (рабочим);
- за работу с меньшей численностью работников;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;
- за выполнение обязанностей отсутствующего работника;
- бригадирам из числа рабочих, не освобожденных от основной работы;
- за ведение делопроизводства и бухгалтерского учета;
- за обслуживание вычислительной техники и др.

Минимальный размер компенсационных доплат и надбавок гарантируется государством и обязателен для применения. Доплаты и надбавки стимулирующего характера устанавливаются по усмотрению руководства предприятия, и их размеры определяются предприятием самостоятельно. При определении размера доплат и надбавок стимулирующего характера учитываются конкретные условия работы.

Размер доплат и надбавок чаще всего определяется в процентах, т.е. относительно должностного оклада или тарифной ставки за отработанное время. Однако предприятие может устанавливать их и в абсолютной сумме — либо в равном размере для всех работников, либо дифференцированно. Размеры доплат и надбавок должны корректироваться при изменениях окладов или ставок с учетом инфляции.

Таким образом, особенности работы отражаются в доплатах и надбавках, чей перечень предприятие устанавливает самостоятельно, не нарушая гарантии государства по их компенсационным видам. Доплаты и надбавки могут

устанавливаться в процентах к постоянной части заработной платы или в абсолютной сумме.

На предприятиях любой формы собственности должны быть утвержденные руководством предприятия штатные расписания, где указываются должности работающих и соответствующие этим должностям месячные оклады.

Месячный оклад каждой категории работающего может быть дифференцирован в зависимости от уровня квалификации, ученого звания, степени и т.д. в соответствии с положением о профессии (должности).

Руководящие, инженерно-технические работники и служащие за результаты финансово-хозяйственной деятельности могут премироваться из прибыли предприятия по утвержденным предприятием положениям.

Оплата труда руководителей государственных предприятий должна оговариваться в трудовом договоре (контракте), поэтому она получила название контрактной.

Недостатком повременной системы оплаты труда является то, что должностной оклад не в состоянии учесть различия в объемах работ, выполненных работниками одной профессии и квалификации.

Сдельная система оплаты труда применяется, когда есть возможность учитывать количественные показатели результата труда и корректировать его путем установления норм выработки, нормы времени, нормированного производственного задания. При сдельной системе оплаты труда работников оплата осуществляется по сдельным расценкам в соответствии с количеством произведенной продукции. Основой сдельной оплаты труда является сдельная расценка за единицу продукции, работ, услуг, которая определяется по формулам:

$$P_{\text{ед}} = T_{\text{ст}} / H_{\text{выр}}^{\text{ч}} \quad \text{или} \quad P_{\text{ед}} = (T_{\text{ст}} \times T_{\text{см}}) / H_{\text{выр}}^{\text{см}},$$

где $T_{\text{ст}}$ – часовая тарифная ставка выполняемой работы, руб.;

$T_{\text{см}}$ – продолжительность смены, ч;

$H_{\text{выр}}^{\text{ч}}, H_{\text{выр}}^{\text{см}}$ – норма выработки соответственно за час работы, смену, ед. продукции;

$P_{\text{ед}}$ – расценка.

Сдельная расценка, а соответственно и сдельная форма оплаты труда, может быть индивидуальной и коллективной.

Если установлена норма времени, сдельная расценка определяется по формуле:

$$P_{\text{сд}} = T_{\text{ст}} \times H_{\text{вр}},$$

где $H_{\text{вр}}$ – норма времени на изготовление продукции, работ, услуг.

В зависимости от способа подсчета заработка при сдельной оплате различают несколько форм оплаты труда.

Прямая сдельная система оплаты труда – когда труд работников оплачивается по сдельным расценкам непосредственно за количество произведенной продукции (операций) по следующей формуле:

$$Z_{\text{ед}} = P_{\text{ед}} \times V,$$

где $Z_{\text{ед}}$ – сдельный заработок, руб;

$P_{\text{ед}}$ – расценка;

V – количество произведенной продукции.

Она может применяться там, где увеличение выпуска продукции зависит в основном от рабочего, где труд исполнителя нормируется, где на первый план выдвигается необходимость расширения производства продукции и услуг. Эта система недостаточно стимулирует работника повышать качество продукции, экономно расходовать производственные ресурсы.

Сдельно-премиальная – когда оплата труда включает премирование за перевыполнение норм выработки, достижение определенных качественных показателей: сдачу работ с первого предъявления, отсутствие брака, рекламации, экономии материалов. Она служит основой мотивации работников в улучшении как количественных, так и качественных результатов труда.

При сдельно-премиальной оплате труда работающему сверх заработка по прямым сдельным расценкам выплачивается премия за выполнении и

перевыполнение заранее установленных количественных и качественных показателей работы:

$$З_{сд.пр.} = З_{сд.} + З_{пр} \text{ или } З_{сд. пр.} = З_{сд.} \times (1 + П_{пр}/100),$$

где $З_{сд.пр.}$ – сдельный заработок при сдельно-премиальной оплате труда, руб;

$З_{пр}$ – премия за выполнение (перевыполнение) установленных показателей, руб;

$П_{пр}$ – процент премии за выполнение показателей премирования.

В положении о премировании персонала устанавливают размеры премий и условий поощрения, при соблюдении которых премия выплачивается или снижается, если выявлены конкретные упущения в работе.

Косвенно-сдельная применяется для оплаты труда вспомогательных рабочих (наладчиков, комплектовщиков и др.). Размер их заработка определяется в процентах от заработка основных рабочих, труд которых они обслуживают:

При косвенно-сдельной оплате расценка определяется исходя из тарифной ставки нормируемого объекта основных работ, которых обслуживает косвенный сдельщик:

$$P_{\kappa} = \frac{T_c}{Q},$$

где P_{κ} – косвенная сдельная расценка, руб. и коп.;

T_c – тарифная ставка, руб. и коп.;

Q – нормируемый объем основных работ косвенного работника, которых обслуживает косвенный сдельщик.

Эта система мотивирует заинтересованность работника в улучшении обслуживания производственных процессов, рациональном использовании ресурсов и т.д.

Аккордная – когда совокупный заработок определяют за выполнение тех или иных стадий работы или за полный комплекс выполняемых работ.

Разновидностью аккордной формы является оплата труда работников, которые не состоят в штате предприятия и выполняют работы по заключенным договорам гражданско-правового характера. Аккордная оплата труда стимулирует выполнение всего комплекса работ с меньшей численностью работающих и в более короткие сроки.

Аккордные сдельные расценки определяются при индивидуальной форме оплате труда по формуле:

$$P_{ак} = \sum P_i g_i.$$

При коллективной форме труда по формуле:

$$P_{ак} = \frac{\sum_{i=1}^n P_i g_i}{Q},$$

где $P_{ак}$ – аккордная сдельная расценка, руб. и коп;

P_i – расценка i -го вида работ, руб. и коп;

g_i – объем i -го вида работ в натуральных измерителях;

Q – общий объем работ по конечному результату, в натуральных измерителях.

Сумма аккордного заработка определяется по формуле:

$$З_{ак} = \sum P_{ак} \cdot Q.$$

За сокращение сроков выполнения аккордного задания при качественном выполнении работ рабочим выплачивается премия. Тогда система будет называться аккордно-премиальной.

Коллективная сдельная – когда заработок каждого работника поставлен в зависимость от конечных результатов работы всей бригады, участка и т.д.

Коллективная (бригадная) сдельная оплата труда применяется на работах по сборке, ремонту, эксплуатации подвижного состава железных дорог и т.д. Бригадная сдельная оплата труда может применяться и в тех случаях, когда труд рабочих функционально разделен, т.е. каждый рабочий выполняет какую-либо работу самостоятельно, но в то же время он связан с каким-то конечным

результатом производства. Нормы выработки при этом устанавливаются не для каждого рабочего, а для всей бригады рабочих.

При этой системе бригадные сдельные расценки определяются по одной из следующих формул:

$$P_{\text{б}} = \sum T_{\text{с}} \cdot H_{\text{вр}} \text{ или } P_{\text{б}} = \frac{\sum T_{\text{с}}}{H_{\text{выр}}},$$

где $P_{\text{б}}$ – бригадная сдельная расценка, руб. и коп;

$T_{\text{с}}$ – тарифная ставка разряда выполняемой работы, руб. и коп;

$H_{\text{вр}}$ – норма времени;

$H_{\text{выр}}$ – бригадная норма выработки.

Общий сдельный заработок бригады определяется по формуле:

$$З_{\text{б}} = \sum P_{\text{с}} \cdot Q.$$

Сдельно-прогрессивная оплата труда предусматривает начисление заработной платы следующим образом:

за объём работы в пределах трудовой нормы – по стабильной расценке;

за объём работы, превышающий нормы выработки – по повышенным расценкам.

Применение сдельно-прогрессивной оплаты труда эффективно в тех случаях, когда требуется стимулировать быстрый рост объёма работы (продукции, оборота, услуг), например, на новом предприятии или на новом рынке. Однако при перевыполнении норм труда, здесь может быть утрачена обоснованная связь роста заработной платы с ростом производительности труда. Расчет заработка при сдельной системе оплаты труда осуществляется по документам о выработке.

Среди других форм оплаты надо отметить *бестарифную модель*, она направлена на совершенствование организации и стимулирования труда. Она синтезирует в себе основные преимущества повременной и сдельной оплаты труда и обеспечивает гибкую увязку размеров заработной платы с результатами деятельности предприятия и отдельных работников. Она основана на полной зависимости заработной платы работника от конечных результатов работы

трудового коллектива и оценки труда работника. Её сущность заключается в том, что каждому работнику коллектива присваивается определенный квалификационный уровень, который не образует оклада.

Эта модель может применяться:

а) на основе постоянного коэффициента квалификационного уровня работника;

б) на основе постоянного и текущего коэффициентов квалификационного уровня.

В первом случае работнику устанавливается единый постоянный коэффициент квалификационного уровня, который отражает его вклад в результат работы коллектива. Во втором случае постоянный коэффициент устанавливается в соответствии с основными результатами труда работника с учётом его квалификации, производительности труда, отношения к работе, а текущий коэффициент учитывает особенности труда в данном периоде времени.

Средства, направляемые на потребление, объединяют денежные и натуральные выплаты, носящие индивидуальный характер. Фонд потребления включает, кроме того, выплаты за счет фонда социальной защиты и расходов на содержание объектов здравоохранения, культуры и спорта. В состав средств, направляемых на потребление, включаются: средства фонда оплаты труда.

В состав фонда заработной платы включаются начисленные предприятием, учреждением, организацией суммы оплаты труда в денежной и натуральной формах за отработанное и неотработанное время, стимулирующие доплаты и надбавки, компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, премии и единовременные поощрительные выплаты, а также выплаты на питание, жилье, топливо, носящие регулярный характер.

Включению в фонд заработной платы, в частности, подлежат:

1) Оплата за отработанное время:

- заработная плата, начисленная работникам по тарифным ставкам и окладам за отработанное время;

- заработная плата, начисленная за выполненную работу работникам по сдельным расценкам. В процентах от выручки от реализации продукции (выполнения работ и оказания услуг);
- стоимость продукции, выданной в порядке натуральной оплаты;
- премии и вознаграждения, (включая стоимость натуральных премий), носящие регулярный или периодический характер независимо от источников их выплаты;
- стимулирующие доплаты и надбавки к тарифным ставкам и окладам (за профессиональное мастерство, совмещение профессий и должностей, допуск к государственной тайне и т. п.);
- ежемесячные или ежеквартальные вознаграждения (надбавки) за выслугу лет, стаж работы;
- компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда;
- выплаты, обусловленные районным регулированием платы труда: по районным коэффициентам за работу в пустынных, безводных местностях и в высокогорных районах, процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями;
- доплаты за работу во вредных или опасных условиях на тяжелых работах; доплаты за работу в ночное время;
- оплата работы в выходные и праздничные дни; оплата сверхурочной работы; оплата работника за дни отдыха (отгулы), предоставленные в связи с работой сверх нормальной продолжительности рабочего времени при вахтовом методе организации работ, при суммированном учете рабочего времени и в других случаях, установленных законодательством;
- доплаты работникам, постоянно занятым на подъемных работах, за нормативное время их передвижения в шахте (руднике) от ствола к месту работы и обратно;

- оплата труда квалифицированных рабочих, руководителей, специалистов предприятий и организаций, освобожденных от основной работы и привлекаемых для подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

- оплата специальных перерывов в работе;

- выплата разницы в окладах работникам, трудоустроенным из других предприятий и организаций, с сохранением в течение определенного срока размеров должностного оклада по предыдущему месту работы; выплата разницы в окладах при временном замещении;

- оплата труда лиц, принятых на работу по совместительству; оплата труда работников не списочного состава;

- оплата труда лиц, не состоящих в списочном составе работников предприятия (организации), за выполнение работ по гражданским договорам, если расчеты за выполненную работу производятся предприятием с физическими, а не юридическими лицами. При этом размер средств на оплату труда этих физических лиц определяется, исходя из сметы на выполнение работ (услуг) по этому договору и платежных документов;

- оплата услуг (гонорар) работников не списочного состава (за переводы, консультации, чтение лекций, выступление по радио и телевидению и т.д.);

2) Оплата за неотработанное время:

- оплата ежегодных и дополнительных отпусков (без денежной компенсации за неиспользованный отпуск);

- оплата дополнительно предоставленных по коллективному договору (сверх предусмотренных законодательством) отпусков работникам;

- оплата льготных часов подростков;

- оплата учебных отпусков, предоставленных работникам, обучающимся в образовательных учреждениях;

- оплата на период обучения работников, направленных на профессиональную подготовку, повышение квалификации или обучение вторым профессиям;

- оплата на период обучения работников, направленных на профессиональную подготовку, повышение квалификации или обучение вторым профессиям;

- оплата труда работников, привлекаемых к выполнению государственных или общественных обязанностей;

- оплата, сохраняемая по месту основной работы за работниками, привлекаемыми на сельскохозяйственные и другие работы;

- суммы, выплаченные за счет средств предприятия, за не проработанное время работникам, вынужденно работавшим неполное рабочее время по инициативе администрации;

- оплата работникам-донорам за дни обследования, сдачи крови;

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

3) Единовременные поощрительные выплаты:

- единовременные (разовые) премии независимо от источников их выплаты;

- вознаграждение по итогам работы за год, годовое вознаграждение за выслугу лет (стаж работы);

- материальная помощь, предоставленная всем или большинству работников;

- дополнительные выплаты при предоставлении ежегодного отпуска (сверх нормальных отпускных сумм в соответствии с законодательством.);

- денежная компенсация за неиспользованный отпуск;

- стоимость бесплатно выдаваемых работникам в качестве поощрения акций или льгот по приобретению акций;

- другие единовременные поощрения, включая стоимость подарков;

4) Выплаты на питание, жилье, топливо.

В фонд потребления входят, но не включаются в состав средств, направляемых на потребление: затраты на командировочные расходы, надбавки к зарплате взамен суточных работникам, направляемым для выполнения монтажных, наладочных и строительных работ, стоимость спецодежды, спецпитания, выплаты за счет средств фонда социальной защиты, включая пособия по временной нетрудоспособности, по беременности, по уходу за ребенком, пенсии, возмещение причиненного ущерба, а также расходы за счет чистой прибыли, остающейся в распоряжении предприятия.

Всю начисленную на предприятии заработную плату можно подразделить на следующие виды:

- основная заработная плата;
- дополнительная заработная плата;
- премии, вознаграждения по итогам работы за год.

Основная заработная плата начисляется в зависимости от принятых на предприятии форм оплаты труда. Основная заработная плата согласно действующему трудовому законодательству не должна выплачиваться работникам реже, чем два раза в месяц.

Дополнительная заработная плата начисляется на основании документов, подтверждающее право работника на оплату за неотработанное время. К таким выплатам относятся:

- оплата основного, дополнительного или учебного отпуска;
- компенсация за неиспользованный отпуск;
- выплаты выходного пособия при увольнении;
- выплаты при направлении работника на курсы повышения квалификации;
- оплата времени выполнения государственных обязанностей;
- прочие выплаты согласно действующему законодательству.

Выплаты работнику дополнительной заработной платы производятся в сроки, определенные действующим законодательством.

Вознаграждение по результатам финансово-хозяйственной деятельности предприятия выплачивается за счет прибыли, остающейся в распоряжении предприятия, за вычетом средств, направляемых на потребление. Размер вознаграждения устанавливается по нормативу, определяемому как соотношение 12-ти месячных окладов к сумме указанной прибыли за предшествующий календарный год. Периодичность выплаты вознаграждения определяется предприятием самостоятельно.

В качестве источников вознаграждения за труд на предприятии создаются фонды социальной поддержки и развития, фонд развития производства, резервный фонд. Эти фонды создаются для распределения доходов и дивидендов между работающими с целью повышения их заинтересованности.

Основная задача организации зарплаты состоит в том, чтобы поставить оплату труда в зависимость от его коллектива и качества трудового вклада каждого работника и тем самым повысить стимулирующую функцию вклада каждого.

Организация оплаты труда предполагает:

- определение форм и систем оплаты труда работников предприятия;
- разработку критериев и определение размеров доплат за отдельные достижения работников и специалистов предприятия;
- разработку системы должностных окладов служащих и специалистов;
- обоснование показателей и системы премирования сотрудников.

Вопросы организации труда занимают одно из ведущих мест в социально-экономической политике государства. В условиях рыночной экономики практическое осуществление мер по совершенствованию организации оплаты труда должно быть основано на соблюдении ряда принципов оплаты труда, которую необходимо базировать на следующих экономических законах: законе возмещения затрат на воспроизводство рабочей силы, законе стоимости.

Из требований экономических законов может быть сформулирована система принципов организации оплаты труда, включающие:

- принцип оплаты по затратам и результатам, который следует из всех указанных выше законов. На протяжении длительного периода времени вся система организации оплаты труда в государстве была нацелена на распределение по затратам труда, которое не соответствует требованиям современного уровня развития экономики. В настоящее время более строгим является принцип оплаты по затратам и результатам труда, а не только по затратам;

- принцип повышения уровня оплаты труда на основе роста эффективности производства, который обусловлен, в первую очередь, действием таких экономических законов, как закон повышающейся производительности труда, закон возвышения потребностей. Из этих законов следует, что рост оплаты труда работника должен осуществляться только на основе повышении эффективности производства;

- принцип опережения роста производительности общественного труда по сравнению с ростом заработной платы, который вытекает из закона повышающейся производительности труда. Он призван обеспечить необходимые накопления и дальнейшее расширение производства;

- принцип материальной заинтересованности в повышении эффективности труда следует из закона повышающейся производительности труда и закона стоимости. Необходимо не просто обеспечивать материальную заинтересованность в определенных результатах труда, но и заинтересовать работника в повышении эффективности труда. Реализация этого принципа в организации оплаты труда будет способствовать достижению определенных качественных изменений в работе всего хозяйственного механизма.

Заработная плата тесно связана с производительностью труда. Производительность труда – важнейший показатель эффективности процесса труда, представляет собой способность конкретного труда воздавать в единицу времени определенное количество продукции. А заработная плата, относящаяся к денежному вознаграждению, выплачиваемому работнику за выполненную работу.

Будучи основным источником дохода трудящихся, заработная плата является формой вознаграждения за труд и формой материального стимулирования их труда. Она направлена на вознаграждение работников за выполненную работу и на мотивацию достижения желаемого уровня производительности. Поэтому правильная организация заработной платы непосредственно влияет на темпы роста производительности труда, стимулирует повышение квалификации трудящихся. Заработная плата, являясь традиционным фактором мотивации труда, оказывает доминирующее влияние на производительность. Организация не может удержать рабочую силу, если она не выплачивает вознаграждения по конкурентоспособным ставкам и не имеет шкалы оплаты, стимулирующей людей к работе. Для того, чтобы обеспечить стабильный рост производительности, руководство должно четко связать заработную плату, продвижение по службе с показателями производительности труда, выпуском продукции. Система вознаграждения за труд должна быть создана таким образом, чтобы она не подрывала перспективные усилия на обеспечение производительности при краткосрочных негативных результатах. Особенно это относится к эшелону управления.

Зарплата может действовать как фактор, стимулирующий развитие производительности труда. Медленная работа часто вознаграждается оплатой сверхурочных. Отделы, допустившие перерасход своей сметы в этом году могут надеяться на увеличение сметы на будущий год. Сам факт более крупных затрат времени не является автоматическим индикатором выполнения большего объема работ, хотя схемы оплаты труда часто исходят именно из этих предположений.

Линия поведения должна заключаться в том, чтобы поощрять то, что способствует росту производительности. В деятельности по организации оплаты труда предпринимателю редко предоставляется полная самостоятельность. Обычно оплата труда регулируется и контролируется компетентными государственными органами.

Регулирование оплаты труда осуществляется на основе сочетания мер государственного воздействия с системой договоров.

Государственное регулирование оплаты труда включает:

- законодательное установление и изменение минимального размера оплаты труда в РФ;
- налоговое регулирование средств, направляемых на оплату труда предприятиями, а также доходов физических лиц,
- установление районных коэффициентов и процентов надбавок;
- установление государственных гарантий по оплате труда.

Регулирование оплаты труда на основе договоров и соглашений обеспечивается: генеральным, территориальным, коллективными договорами, индивидуальными договорами (контрактами).

Существуют три типа политики в области доходов и заработной платы: контроль за инфляцией с помощью налогов и фискальных мер, регулирование доходов на основе государственных правил и положений, политика трехстороннего сотрудничества. Все эти элементы имеют место в России. Но при чрезмерной дифференциации заработков, наличие денежных доходов централизованная политика в области оплаты труда вряд ли принесет хорошие результаты. Ориентация на налоговое регулирование доходов может стимулировать черный рынок. Потому главная надежда, видимо, в политике переговоров, в частности, по поводу утверждения уровней заработной платы, обеспечивающих гибкую и справедливую оплату труда.

Прожиточный минимум представляет собой показатель минимального состава и структуры потребления материальных благ и услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности. Прожиточный минимум используется для обоснования минимальной оплаты труда и трудовой пенсии по старости и для установления минимального размера пособия по безработице и стипендии на период профессиональной подготовки граждан по направлению службы занятости.

Минимальный размер оплаты представляет собой низшую границу стоимости неквалифицированной рабочей силы, исчисляемой в виде денежных выплат в расчете на месяц, которые получают лица, работающие по найму, за выполнение простых работ в нормальных условиях труда. Минимальный размер оплаты определяется с учетом стоимости жизни и экономических возможностей государства. Минимальный размер оплаты определяется в размере 40% прожиточного минимума, рассчитанного на душу населения, что предполагает его периодически пересмотр с учетом изменения индекса потребительских цен и тарифов на услуги.

Учебно-методическое и информационное обеспечение

Основная литература:

1. Борисов, Е. Ф. Основы экономики [Электронный ресурс]: учебник и практикум для СПО / Е. Ф. Борисов. — 7-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 383 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru>.
2. Ким, И. А. Основы экономической теории [Электронный ресурс]: учебник и практикум для СПО / И. А. Ким. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 328 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru>.

Дополнительная литература:

1. Куликов, Л. М. Основы экономической теории [Электронный ресурс] : учебник для СПО / Л. М. Куликов. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 371 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru>.
2. Лобачева, Е. Н. Основы экономической теории [Электронный ресурс]: учебник для СПО / Е. Н. Лобачева; под ред. Е. Н. Лобачевой. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 516 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru>.