ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ

ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

**«ВОЛЖСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ имени В.Н. ТАТИЩЕВА» (ИНСТИТУТ)**

Факультет – экономический

Специальность – Маркетинг и информационные технологии в экономике

Кафедра – Теоретическая и прикладная экономика

**Контрольная работа**

По дисциплине: «Экономика предприятия»

На тему: «Трудовые ресурсы предприятия.»

Тольятти 2009

СОДЕРЖАНИЕ.

ВВЕДЕНИЕ..............................................................................................................................3

Глава 1.

1.1. Понятие трудовых ресурсов...........................................................................................4

1.2. Характеристика системы анализа трудовых показателей. Анализ оплаты труда..........................................................................................................................................9

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ...........................................................14

2

ВВЕДЕНИЕ

Экономика нашей страны практически перешла на рыночные рельсы и функционирует исключительно по законам рынка. Предприятия сами отвечают за свою деятельность, и сами принимают решения о дальнейшем развитии. А в рыночной экономике выживает тот, кто наилучшим образом использует имеющиеся у него ресурсы для получения максимального количества прибыли, решая основные проблемы экономической деятельности.

Из известных на данный момент факторов производства одним из главных, а зачастую и основным, требующим наибольших затрат, является труд.

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: рабочих, руководителей, специалистов и технических исполнителей (служащих).

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

3

1.1. ПОНЯТИЕ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ .

К трудовым ресурсам относится та часть населения, которая обладает необходимыми физическими данными, знаниями и навыками труда в соответствующей отрасли. Достаточная обеспеченность предприятий нужными трудовыми ресурсами, их рациональное использование, высокий уровень производительности труда имеют большое значение для увеличения объемов продукции и повышения эффективности производства. В частности, от обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и эффективности их использования зависят объем и своевременность выполнения всех работ, эффективность использования оборудования, машин, механизмов, и как результат - объем производства продукции, ее себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей.

Трудовые ресурсы представляют собой трудоспособную часть населения страны, которая в силу психофизиологических и интеллектуальных качеств способна производить материальные блага или услуги. К трудовым ресурсам относятся люди как занятые в экономике, так и не занятые, но способные трудиться.

Необходимые для осуществления полезной деятельности психофизиологические и интеллектуальные качества человека зависят от возраста, который выступает своего рода критерием, позволяющим выделить из всего населения собственно трудовые ресурсы. Согласно сложившейся статистической практике трудовые ресурсы состоят из трудоспособных граждан в трудоспособном возрасте и работающих в экономике страны граждан моложе и старше трудоспособного возраста.

В настоящее время в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации нижней границей трудоспособного возраста считается 16 лет, а верхней, определяемой правом на получение пенсии -54 года для женщин и 59 лет для мужчин. Однако для некоторых видов профессиональной деятельности, связанных с высокими психофизиологическими нагрузками на организм человека, пенсионная

4

планка заметно ниже - на 5-10, а то и более лет. Это касается производств с неблагоприятными, тяжелыми условиями труда (например, добыча угля, выплавка металла и др.), а также тех профессиональных занятий, где с годами утрачивается возможность поддерживать нужную «трудовую форму» (например, балет). В реальной жизни многие из «льготных пенсионеров» продолжают трудиться в прежнем качестве или на другой работе и поэтому остаются в составе трудовых ресурсов . Неработающие исключаются из их состава.

Под трудовыми ресурсами понимают часть населения, обладающую физическим развитием, умственными способностями изнаниями, необходимыми для осуществления полезной деятельности.

Исходя из сказанного, к трудовым ресурсам относятся:

1) население в трудоспособном возрасте за исключением инвалидов войны и труда I и II групп и неработающих лиц, получающих пенсии на льготныхусловиях;

2) работающие лица пенсионного возраста;

3) работающие подростки в возрасте до 16 лет.

Понятие «трудовые ресурсы» используется для характеристики трудоспособного населения в масштабах всей страны, региона, отрасли экономики, либо в рамках какой-либо профессиональной группы. В рамках отдельных организаций наиболее употребляемым понятием является «персонал», т.е. люди со

сложным комплексом индивидуальных качеств - социальных, психологических, профессиональных, мотивационных и др.. наличие которых и отличает их от вещественных факторов производств (сырья, машин, энергии, капитала).

Персонал (от лат. personalis - личный) - это личный состав организаций, включающий всех наемных работников, а также работающих собственников и совладельцев.

Основными признаками персонала являются:

- наличие его трудовых взаимоотношений с работодателем, которые оформляются трудовым договором (контрактом). Однако на практике в отдельных случаях отсутствует формальное юридическое оформление найма, что приводит персонал к лишению гарантий соблюдения по отношению к нему норм трудового законодательства. Работающие собственники и совладельцы организации включаются в состав персонала, если они кроме причитающейся им части доходов получают соответствующую оплату за то, что участвуют своим личным трудом в деятельности организации;

- обладание определенными качественными характеристиками (профессией, специальностью, квалификацией, ком­петентностью и др.), наличие которых определяет деятельность работника на конкретной должности или рабочем месте, а следовательно, отнесение его к одной из категорий персонала: руководителей, специалистов, других служащих (технических исполнителей), рабочих;

- целевая направленность деятельности персонала, т.е. обеспечение достижения целей организации путем установления адекватных им целей отдельного работника и создания условий для их эффективной реализации.

Для современных организаций, работающих в рыночных условиях, характерно наличие лиц, групп, которые, не являясь их персоналом, входят в кадровое пространство (поле) этих организаций, заинтересованно участвуя в их эффективном функционировании. К ним относятся: акционеры, не работающие в данной организации, совет директоров, несущий полную ответственность за ее деятельность и принятие управленческих решений, и другие группы.

Персонал фирмы — это совокупность физических лиц, состоящих с фирмой, как юридическим лицом, в отношениях, регулируемых договором найма. В таких отношениях могут состоять не только наемные работники, но и физические лица - собственники или совладельцы фирмы, если они, помимо причитающейся им части доходов, принимают участие в деятельности фирмы своим личным трудом и получают за это соответствующую оплату.

Только лица, занимающиеся индивидуальной трудовой деятельностью не включаются в состав персонала, работающего по найму, так как вознаграждение за свое трудовое участие они получают из дохода, остающегося в их распоряжении после уплаты налогов и других обязательных платежей.

На крупных фирмах, осуществляющих деятельность, относимую к

6

различным отраслям народного хозяйства, весь персонал подразделяется на лиц, занятых в основной деятельности и лиц, образующих персонал не основной деятельности. Независимо от сферы приложения труда весь персонал фирмы подразделяется на категории. В настоящее время принято выделять следующие категории персонала: рабочие, служащие, специалисты и руководители. В зависимости от характера выполняемых функций руководители могут быть причислены к специалистам, если их деятельность требует наличия специальных технических знаний, либо к служащим, если выполняемые ими функции таких специальных знаний не требуют.

В рамках конкретных фирм в составе рабочих выделяют рабочих основных и рабочих вспомогательных. Такое деление важно потому, что, во-первых, рабочие составляют наиболее многочисленную категорию; во-вторых, потому, что трудовые функции, выполняемые основными и вспомогательными рабочими, весьма различны и на стадии внутрифирменного планирования определение потребности в численности рабочих этих групп основана на различных подходах.

К основным относят рабочих, непосредственно занятых изготовлением продукции ( станочники, операторы автоматических установок и т.п. ), к вспомогательным — рабочих, которые обслуживают трудовые процессы, выполняемые основными рабочими ( наладчики оборудования, подносчики, уборщики, складские рабочие и т.д. ).

Разнообразие трудовых функций, выполняемых и основными, и вспомогательными рабочими, требует при планировании потребности в них и при изучении фактической структуры рабочей силы группировки рабочих по профессиям, а в пределах каждой профессии по уровню квалификации.

Под профессией понимают определенный вид трудовой деятельности, обусловленный совокупностью знаний и трудовых навыков, полученных работником в результате специального обучения или на практике. Поскольку трудовое законодательство предусматривает для работников определенных

7

профессий при условии, если их фактическое занятие соответствует даннойпрофессии, ряда дополнительных льгот ( снижение возраста выхода на пенсию, увеличение продолжительности очередного отпуска, бесплатная выдача специальной одежды и питания и др. ), правильное распределение рабочих по профессиям и фактическим занятиям необходимо при принятии решений в области управления персоналом, и должно осуществляться в соответствии с классификаторами профессий, должностей служащих и тарифных разрядов (КПДТР ), действующего как государственный стандарт.

В пределах каждой рабочей профессии на фирме могут быть заняты работники различной квалификации. Если для специалистов и служащих уровень их квалификации определяется, как правило, исходя из уровня специального образования ( наличия диплома о высшем или среднем специальном образовании), а затем в процессе трудовой деятельности корректируется по итогам периодически проводимых аттестаций, от результатов которых зависит продвижение по службе и уровень оплаты труда ( исключение составляют государственные служащие и работники бюджетных организаций, труд которых оплачивается, исходя из должностных окладов, устанавливаемых по категориям или классам ), то в отношении рабочих исходным является присвоенный каждому из них по итогам периодически проводимых испытаний тарифный разряд. Государство в законодательном порядке устанавливает только минимальный уровень оплаты труда, который должен быть обеспечен работнику при выполнении им требуемых функций. Такой минимальный уровень устанавливается в настоящее время как месячный, но по необходимости, исходя из принятого режима работы, нетрудно рассчитать как дневную, так и часовую минимальную ставку оплаты труда.

8

1.2 ХАРАКТЕРИСТИКА СИСТЕМЫ АНАЛИЗА ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ. АНАЛИЗ ОПЛАТЫ ТРУДА.

Анализу трудовых показателей принадлежит важная роль в совершенствовании организации заработной платы, обеспечении ее прямой зависимости от количества и качества труда, конечных производственных результатов. В процессе анализа выявляются резервы для создания необходимых ресурсов роста и совершенствования оплаты труда, введения прогрессивных форм оплаты труда работников, обеспечивается систематический контроль за мерой труда и потребления.

Задачи анализа использования фонда оплаты труда:

· оценка использования средств на оплату труда;

· определение факторов, влияющих на использование фонда оплаты труда по категориям персонала и видам заработной платы;

· оценка эффективности применяемых форм оплаты труда и видов заработной платы, систем премирования работников,

· выявление резервов рационального использования средств на оплату труда, обеспечения опережающего роста производительности труда по сравнению с повышением его оплаты.

Анализ начинают с определения суммы превышения (снижения) расходов на оплату труда персонала предприятия, занятого в основной деятельности, включаемых в себестоимость реализованных услуг по сравнению с их нормируемой величиной. При этом нормируемая величина расходов на оплату труда рассчитывается в соответствии с Законом о налогах с предприятий, объединений и организаций, предусматривающим увеличение или уменьшение облагаемой прибыли на сумму превышения или снижения расходов на оплату труда по сравнению с их нормируемой величиной. Нормируемая величина расходов на оплату труда определяется исходя из расходов на эти цели в предыдущем году с учетом роста объема реализации услуг и установленного правительством

9

коэффициента роста расходов на оплату труда. Расходы на оплату труда анализируют не только по предприятию в целом, но н по отдельным цехам. При этом выделяют подразделения, допустившие превышение нормируемой величины этих расходов, изучают причины, вырабатывают эффективные решения по их предупреждению. Так как объектом налогообложения является сумма превышения средств, направляемых на потребление (расходов на оплату труда, включаемых в себестоимость услуг, различных выплат за счет прибыли, доходов по акциям и других средств, расходуемых на потребление), по сравнению с необлагаемым размером этих средств, определяемым в установленном законом порядке. В этих условиях объектом анализа использования фонда оплаты труда становится также определение соответствия суммы средств, направляемых на потребление, необлагаемому размеру этих средств, выявление причин, вызвавших превышение этого размера, выработка рекомендации по совершенствованию систем и форм оплаты труда. Для анализа используют данные расчетов по налогу, регулирующем расходование средств, направляемых на потребление. В отличие от персонала, занятого производством услуг и продукции, фонд зарплаты работников, обслуживающих предприятие, не зависит от объема реализации услуг и продукции, поэтому в ходе анализа устанавливают его зависимость от изменения численности работников, должностных окладов, эффективного фонда рабочего времени. По результатам анализа вырабатывают меры для устранения причин, вызывающих нерациональное использование средств на оплату труда. Анализ использования средств на оплату труда по категориям персонала. В процессе анализа определяют отклонение фактического фонда оплаты труда по категориям персонала от предыдущего года под влиянием изменения численности работников и средней зарплаты одного работника, вскрывают резервы экономии фонда оплаты труда, связанные с устранением причин, вызывающих неоправданное увеличение численности и зарплаты работников. Анализ состава фонда оплаты труда. В процессе анализа определяют отклонение отчетного фонда от плана по отдельным видам оплаты труда, устанавливают причины отклонений, выявляют резервы

10

экономии фонда оплаты труда в результате устранения непроизводительных выплат и неоправданного его увеличения. Для анализа используют данные текущего фонда оплаты труда.

Анализ оплаты труда. Анализ начинают с определения суммы превышения (снижения) расходов на оплату труда персонала предприятия, занятого в основной деятельности, включаемых в себестоимость реализованных услуг по сравнению с их нормируемой величиной. При этом нормируемая величина расходов на оплату труда рассчитывается в соответствии с Законом о налогах с предприятий, объединений и организаций, предусматривающим увеличение или уменьшение облагаемой прибыли на сумму превышения или снижения расходов на оплату труда по сравнению с их нормируемой величиной. Нормируемая величина расходов на оплату труда определяется исходя из расходов на эти цели в предыдущем году с учетом роста объема реализации услуг и установленного правительством коэффициента роста расходов на оплату труда.Расходы на оплату труда анализируют не только по предприятию в целом, но н по отделам. При этом выделяют подразделения, допустившие превышение нормируемой величины этих расходов, изучают причины, вырабатывают эффективные решения по их предупреждению. Так как объектом налогообложения является сумма превышения средств, направляемых на потребление (расходов на оплату труда, включаемых в себестоимость услуг, различных выплат за счет прибыли, доходов по акциям и других средств, расходуемых на потребление), по сравнению с необлагаемым размером этих средств, определяемым в установленном законом порядке. В этих условиях объектом анализа использования фонда оплаты труда становится также определение соответствия суммы средств, направляемых на потребление, необлагаемому размеру этих средств, выявление причин, вызвавших превышение этого размера, выработка рекомендации по совершенствованию систем и форм оплаты труда. Для анализа используют данные расчетов по налогу, регулирующем расходование средств, направляемых на потребление. В отличие от персонала, занятого производством услуг и продукции, фонд зарплаты работников,

11

обслуживающих предприятие, не зависит от объема реализации услуг и продукции, поэтому в ходе анализа устанавливают его зависимость от изменения численности работников, должностных окладов, эффективного фонда рабочего времени. По результатам анализа вырабатывают меры для устранения причин, вызывающих нерациональное использование средств на оплату труда.

Анализ резервов экономии средств на оплату труда. Экономия средств на оплату труда достигается прежде всего в результате снижения трудоемкости производства услуг и продукции, внедрения бригадной формы организации и оплаты труда, пересмотра устаревших норм выработки и расценок, норм обслуживания, ликвидации штатных излишеств, проведения других мероприятий, обеспечивающих повышение производительности труда, а также вследствие устранения непроизводительных выплат и ликвидации неоправданного увеличения заработной платы отдельных работников. Поэтому подсчет сумм возможной экономии фонда основан на результатах анализа резервов роста производительности труда.

Анализ соотношения между темпами роста производительности труда и средней заработной платы и его влияния на использование фонда оплаты труда. Анализируя соотношение между ростом производительности труда и его оплаты средняя зарплата одного работника определяется исходя из фонда оплаты труда работников, участвующих в производстве товаров и услуг, и их численности. О соотношении между ростом производительности труда и его оплаты судят по коэффициенту опережения. В процессе анализа не только определяют соотношение между темпами роста производительности труда и средней зарплаты, но и устанавливают выполнение планового соотношения между ними.

Анализ динамики численности персонала. Основными задачами анализа являются следующие:

- изучение и оценка обеспеченности предприятия и его структурных подразделений трудовыми ресурсами в целом;

- определение и изучение показателей текучести кадров;

12

- обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами определяется сравнением фактического количества работников по категориям и профессиям с плановой потребностью. Особое внимание уделяется анализу обеспеченности предприятия кадрами наиболее важных профессий. Необходимо анализировать и качественный состав трудовых ресурсов по квалификации.

Анализ использования трудовых ресурсов Полноту использования трудовых ресурсов можно оценить по количеству отработанных и часов одним работником за анализируемый период времени, а также по степени использования фонда рабочего времени.

Анализ производительности труда Для оценки уровня производительности труда применяется система обобщающих, частных и вспомогательных показателей. К обобщающим показателям относятся среднегодовая, среднедневная и среднечасовая выработка продукции на одного работающего в стоимостном выражении. Частные показатели - это затраты времени на производство единицы продукции определенного вида в натуральном выражении за один человеко-день или человеко-час. Вспомогательные показатели характеризуют затраты времени на выполнение единицы определенного вида работ или объем выполненных работ за единицу времени.

13

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.

1. Абрютина М.С., Грачев А.В. Анализ финансово-экономической деятельности предприятия: Учебно-практическое пособие. - М.: Дело и сервис, 1998.
2. Баканов М.И., Шеремет А.Д. Теория экономического анализа: Учебник. - 4-е изд., доп. и перераб. - М.: Финансы и статистика, 2001.
3. Журавлев В.В., Савруков Н.Т. Анализ хозяйственно-финансовой деятельности предприятий. Конспект лекций. ЧИЭМ СП6ГТУ.Чебоксары, 2001.
4. Любушин Н.П., Лещева В.Б., Дьякова В.Г. Анализ финансово-экономической деятельности предприятия: Учеб. Пособие для Вузов / под ред. проф. Н.П. Любушина. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001.
5. Петров В.И. Анализ использования трудовых ресурсов предприятия // Современное управление - 2001.
6. Петроченко П.Ф. Анализ трудовых показателей. Учеб. Пособие для ВУЗов,2-е изд, перераб. М.: Экономика, 1989.

14