ГОСУДАРСТВЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

«БЕЛОРУССКО-РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Кафедра «Экономическая информатика»

КУРСОВАЯ РАБОТА

по дисциплине «Анализ хозяйственной деятельности»

Тема «Анализ эффективности использования трудовых ресурсов предприятия на примере ОАО «Осиповичский завод автомобильных агрегатов»

Выполнила: студентки гр. ЭУПЗ-072

М.А. Зохно

Шифр 070814

Проверила: Т. М. Лобанова

Могилёв 2010

**Содержание**

Введение 3

1. Теоретический аспект анализа трудовых ресурсов предприятия

ОАО «Осиповичский завод автомобильных агрегатов» 4

1.1 Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами 4

1.2 Анализ использования фонда рабочего времени 5

1.3. Анализ производительности труда 7

1.4 Анализ фонда оплаты труда

2. Анализ трудовых показателей 10

2.1. Краткая характеристика ОАО «Осиповичский завод

автомобильных агрегатов» 10

2.2 Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами 14

**2**.3 Анализ показателей движения и постоянства кадров 15

2.4 Анализ использования фонда рабочего времени 17

2.5 Анализ производительности труда 20

2.6 Анализ фонда оплаты труда

2.7 Трудовые факторы и их влияние на объем производства 22

3 Совершенствование в сфере эффективности использования трудовых ресурсов на ОАО «Осиповичский завод автомобильных агрегатов» 24

Заключение 26

Список литературы 28

Приложения

**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.

Основную цель данной работы можно сформулировать следующим образом: дать оценку эффективного использования трудовых ресурсов на предприятии ОАО «Осиповичский завод автомобильных агрегатов».

При этом будут решены следующие задачи:

1. Исследование на предприятии ОАО «Осиповичский завод автомобильных агрегатов»: производительности труда, динамики численности персонала, использования трудовых ресурсов и фонда рабочего времени.
2. Выявление резервов повышения производительности труда рабочих и увеличения объёма производства.

Объектом исследования является ОАО «Осиповичский завод автомобильных агрегатов», предметом деятельности которого является, производство и сбыт изделий из алюминиевого литья, стеклопластика, дициклопентадиеновых смол (под торговой маркой TELENE), пенополиуретана, автоприцепных узлов, запасных частей, товаров народного потребления; оказание транспортно-экспедиционных услуг; производство строительно-монтажных работ.

Анализ проводится за 2009-2010 гг.

Источники информации для анализа представлены в Приложении.

# Теоретический аспект анализа трудовых ресурсов предприятия ОАО «Осиповичский завод автомобильных агрегатов»

## Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсам

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 современных условиях производства эффективность использования производственных фондов, сырья, улучшение качества и структуры выработанной продукции зависят как от количества работающих, так и от уровня их квалификации. В соответствии с действующим законодательством предприятия сами определяют общую численность работников, их профессиональный и квалификационный состав, утверждают штаты. Неукомплектованность персонала нередко оказывает отрицательное влияние на качество и динамику объёма продукции.

Весь персонал предприятия делится на две группы: промышленно-производственный персонал (далее по тексту ППП) и персонал непромышленных хозяйств. Работники ППП подразделяются на рабочих и служащих. В составе служащих выделяют руководителей, специалистов и др. служащих (конторский, учетный персонал).

В процессе анализа фактическая среднесписочная численность (далее по тексту ССЧ) отдельных категорий сопоставляется с плановой в абсолютном выражении и в процентах к соответствующей базе, при этом необходимо изучить изменение структуры персонала.

Наиболее ответственный этап в анализе обеспеченности предприятия рабочей силой – изучение ее движения. Для характеристики движения рабочей силы рассчитывают и анализируют динамику следующих коэффициентов:

- 

- 

- 

- 

- 

Коэффициенты движения кадров не планируются, поэтому их анализ производится сравнением показателей отчетного года с показателями предыдущего года. Текучесть рабочих играет большую роль в деятельности предприятия. Постоянные кадры, длительное время работающие на предприятии, совершенствуют свою квалификацию, осваивают смежные профессии, быстро ориентируются в любой нетипичной обстановке, создают определенную деловую атмосферу в коллективе, активно влияя на производительность труда. Коэффициенты постоянства и стабильности кадров отражают уровень оплаты труда и удовлетворенность работников условиями труда, трудовыми и социальными льготами.

**1.2. Анализ использования фонда рабочего времени**

Но показатели обеспеченности предприятия работниками еще не характеризуют степень их использования и, естественно, не могут являться факторами, непосредственно влияющими на объём выпускаемой продукции. Выпуск продукции зависит не столько от численности работающих, сколько от количества затраченного труда, определяемого количеством рабочего времени. Поэтому необходимо изучить эффективность использования рабочего времени трудового коллектива предприятия.

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

Фонд рабочего времени зависит от численности рабочих, количества отработанных дней одним рабочим в среднем за год, средней продолжительности рабочего дня и определяется по формуле:

ФРВ=ЧР×Д×П,

где ФРВ – фонд рабочего времени;

ЧР – численность рабочих;

Д – количество отработанных дней одним рабочим в среднем за год;

П – средняя продолжительность рабочего дня.

Объектом анализа в данном случае является величина отклонения фактически отработанного времени в человеко-часах в отчетном периоде от соответствующего показателя за предыдущий год. На это отклонение могут повлиять такие факторы как: изменение численности рабочих, изменение продолжительности рабочего периода и изменение продолжительности рабочей смены.

Влияние этих факторов на изменение фонда рабочего времени можно установить способом цепной подстановки:

ΔФРВ чр = (ЧР ф – ЧР пл) × Д пл × П пл;

ΔФРВ д = (Д ф – Д пл) × ЧР ф × П пл;

ΔФРВ п = (П ф – П пл) × Д ф × ЧР ф

Возможно, что рабочее время согласно установленному трудовому режиму используется полностью: нет ни простоев, ни прогулов. Но возможны и потери рабочего времени как результат прогулов и простоев оборудования от неэффективного использования рабочего времени.

Различают понятия явочные дни, целодневные и внутрисменные простои, неявки и прогулы. Рабочий может явиться на работу и не работать в течение всей смены или части смены. Отсюда понятие целодневных и внутрисменных простоев. Прогул - это неявка на работу по неуважительным причинам, то есть без законных к тому оснований.

При анализе важно установить, какие из причин, вызвавшие потери рабочего времени, зависят от трудового коллектива (прогулы, простои оборудования по вине рабочих и т.д.) и какие не обусловлены его деятельностью (отпуска, например). Устранение потерь рабочего времени по причинам, зависящим от трудового коллектива, является резервом, не требующим капитальных вложений, но позволяющим быстро получить отдачу.

Также необходимо обратить внимание на непроизводительные затраты рабочего времени (скрытые потери рабочего времени). Это затраты рабочего времени на изготовление забракованной продукции и исправление брака, а также в связи с отклонениями от технологического процесса.

Для определения непроизводительных потерь рабочего времени, связанных с браком, необходимо сумму заработной платы рабочих в забракованной продукции и выплаченной зарплаты рабочим на его исправление разделить на среднечасовую зарплату рабочих.

Сокращение потерь рабочего времени – один из резервов увеличения выпуска продукции. Однако надо иметь в виду, что потери рабочего времени не всегда приводят к уменьшению объёма производства продукции, т.к. они могут быть компенсированы повышением интенсивности труда работников. Поэтому при анализе использования трудовых ресурсов большое внимание уделяется изучению показателей производительности труда.

**1.3. Анализ производительности труда**

Один и тот же результат в процессе производства может быть получен при различной степени эффективности труда. Мера эффективности труда в процессе производства получила название производительности труда. Иными словами, под производительностью труда понимается его результативность или способность человека производить за единицу рабочего времени определенный объем продукции.

На рабочем месте, в цехе, на предприятии производительность труда определяется количеством продукции, которую производит рабочий за единицу времени (выработка), или количеством времени, затрачиваемого на изготовление единицы продукции (трудоемкость).

Этому показателю необходимо уделять особое внимание, т.к. именно от него зависит уровень многих других показателей – объем выработанной продукции, уровень ее себестоимости, расход фонда заработной платы и др.

В процессе анализа производительности труда необходимо установить степень выполнения плана и динамику роста, причины изменения уровня производительности труда. Такими причинами могут быть изменение объема продукции и численности ППП, использование средств механизации и автоматизации, наличие или устранение внутрисменных и целодневных простоев и др.

Обобщающий показатель производительности труда (выработка на одного работающего или одного рабочего) в значительной степени зависит от материалоемкости отдельных видов продукции, объема кооперированных поставок, структуры продукции.

Производительность труда исчисляется на одного работника ППП и на одного рабочего. Наличие этих двух показателей позволяет проанализировать сдвиги структуры персонала предприятия. Более высокий темп роста производительности труда одного работника ППП по сравнению с темпом роста производительности труда одного рабочего свидетельствует об увеличении удельного веса рабочих в общей численности ППП и о снижении удельного веса служащих. Рост удельного веса служащих оправдан лишь в том случае, если при этом достигается повышение производительности труда всего персонала ППП за счет боле высокой организации производства, труда и управления. Как правило, темпы роста производительности труда одного работника ППП (одного работающего) должны быть равны или быть выше темпов роста производительности одного рабочего.

Для оценки уровня производительности труда применяется система обобщающих и частных показателей.

К обобщающим показателям относятся среднегодовая, среднедневная, среднечасовая выработка продукции на одного работающего в стоимостном выражении. Частные показатели - это затраты времени на производство единицы продукции в натуральном выражении за один человеко-день или человеко-час.

Среднегодовую выработку продукции одним работником можно представить в виде произведения следующих факторов:

ГВ= УД × Д × П × СВ,

где ГВ – среднегодовая выработка продукции;

УД – доля рабочих в общей численности;

Д – количество отработанных дней одним рабочим за год;

П – средняя продолжительность рабочего дня;

СВ – среднечасовая выработка продукции.

В свою очередь эти факторы можно выразить следующим образом:

;

;

;

;

.

В условиях нестабильности экономики фактическая потребность предприятия в персонале определенных категорий непрерывно меняется под воздействием внутренних и внешних факторов. Подобные изменения не всегда означают увеличение или сохранение потребности в рабочей силе. Внедрение новых технологий, освоение производства конкурентоспособной продукции, сокращение рыночного спроса на производимые товары и услуги может привести к уменьшению численности персонала, как по отдельным категориям, так и по всему составу. Поэтому определение реальной потребности в рабочей силе и прогноз ее изменения должны стать основой совершенствования управления персоналом на предприятиях.

**1.4 Анализ фонда оплаты труда**

Анализ использования трудовых ресурсов на предприятии необходимо рассматривать в тесной связи с оплатой труда. С ростом производительности труда создаются реальные предпосылки для повышения уровня его оплаты. При этом средства на оплату труда нужно использовать таким образом, чтобы темпы роста производительности труда обгоняли темпы роста оплаты труда. Только при таких условиях создаются возможности для наращивания темпов расширенного воспроизводства .

В связи с этим анализ использования средств на оплату труда на каждом предприятии имеет большое значение. В процессе его, следует осуществлять систематический контроль за использованием фонда заработной платы, фонда оплаты труда, выявлять возможности экономии средств за счет роста производительности труда и снижения трудоемкости продукции.

Фонда заработной платы, включаемого в себестоимость продукции, в первую очередь необходимо рассчитать абсолютные и относительные отклонения фактической ее величины от плановой.

Абсолютное отклонение определяется сравнением фактически используемых средств на оплату труда с плановым фондом заработной платы в целом по предприятию, производственным подразделениям и категориям работников и рассчитывается по формуле:

ФЗПабс.= ФЗП ф. –ФЗП пл.,

где ФЗП абс – абсолютное отклонение;

ФЗП ф, ФЗП пл. – фонд заработной платы фактически и плановый соответственно.

Однако, как известно, абсолютное отклонение не характеризует использование фонда заработной платы, так как этот показатель определяется без учета степени выполнения плана по производству продукции. Так же необходимо учитывать, что корректируется только переменная часть фонда заработной платы, которая изменяется пропорционально объему производства продукции, это заработная плата рабочих по сдельным расценкам, премии рабочим и управленческому персоналу за производственные результаты и сумму отпускных, соответствующая доле переменной заработной плате.

Постоянная часть оплаты труда не изменяется при увеличении или спаде объема производства (заработная плата рабочих по тарифным ставкам, заработная плата служащих по окладам, все виды доплат, сумма отпускных).

Относительный фонд заработной платы определяется по формуле:

ФЗПотн. =ФЗПф-ФЗПск =ФЗПф. – ( ФЗПпл.пер. х Квп. + ФЗП пл.пост.)

где ФЗПотн.- относительное отклонение по фонду заработной платы;

ФЗП ф.- фонд заработной платы фактически;

ФЗПск.- фонд заработной платы плановый, скорректированный на коэффициент выполнения плана по выпуску продукции;

ФЗП пер. и ФЗП пост. – соответственно переменная и постоянная сумма планового фонда заработной платы;

Кв – коэффициент выполнения плана по выпуску продукции.

При расчете относительного отклонения по фонду заработной платы используется поправочный коэффициент, который определяет удельный вес переменной заработной платы в общем фонде. Он показывает , на какую долю % следует увеличить плановый фонд заработной платы на каждый процент перевыполнения плана по выпуску продукции.

ФЗПотн.=ФЗПф-ФЗП ск.= ФЗП ф-(ФЗП пл.х(100 + делВП% хКп))/100

Затем проанализируем причины изменения постоянной части оплаты труда, куда входят зарплата рабочих, служащих, а так же все виды доплат. Фонд заработной платы этих категорий работников зависит от среднесписочной численности и среднего заработка за соответствующий период времени .

Среднегодовая зарплата работников, кроме того зависит так же от количества отработанных дней в среднем одним работником за год, средней продолжительности рабочей смены и среднечасового заработка.

ФЗП =ЧР х ГЗП

ФЗП= ЧР х Д х ДЗП

ФЗП = ЧР х Д х П х ЧЗГ

**2. Анализ трудовых показателей**

**2.1. Краткая характеристика предприятия**

Открытое акционерное общество «Осиповичский завод автомобильных агрегатов» (далее по тексту ОАО «ОЗАА») создано с целью осуществления хозяйственной деятельности, направленной на получение прибыли.

ОАО "Осиповичский завод атомобильных агрегатов"- сейчас одно из лучших предприятий Осиповичского района и одно из самых молодых в Белорусском объединении по производству большегрузных автомобилей.

Начало его истории - май 1963 года. На окраине г. Осиповичи был создан цех технологического оборудования Минского автомобильного завода, предназначенный для изготовления автомобильных узлов и нестандартного оборудования. В самые сжатые сроки были выполнены работы по реконструкции зданий, монтажу и запуску в эксплуатацию оборудования.

Вскоре цех освоил первую продукцию - коробки отбора мощности и опрокидывающего механизма для"МАЗов". Было много трудностей - это нехватка сырья, трудности с его доставкой, нехватка жилья, на месте отсутствуют квалифицированные кадры.

Прошло время, и цех освоил выпуск стеклопластиковых кабин, а также установочных домкратов, опорных устройств и еще кроме перечисленных семь наименований узлов и деталей для автомобильных прицепов и полуприцепов. Параллельно шла подготовка и освоение производства товаров народного потребления. Вскоре цех технологического оборудования был переименован в механосборочный цех № 5, с 1980 г. - цех товаров народного потребления.

Время ставило перед автомобилестроением новые ответственные задачи по увеличению объема выпуска большегрузных автомобилей и автопоездов для более полного удовлетворения потребностей в перевозке народно-хозяйственных грузов, и в 1972 году на западной окраине г. Осиповичи был уложен первый кубометр бетона в фундамент нового производственного подразделения – цеха алюминиевого литья.

14 февраля 1976 года была проведена первая плавка в первых в СССР индукционных плавильных электропечах повышенной частоты ИАТ. За X пятилетку цехом освоено более 200 наименований сложных отливок из алюминия, в настоящий момент освоено около 500 наименований, начата реконструкция цеха, планируется новая пристройка.

В 1976 году в эксплуатацию был сдан пусковой комплекс цеха стеклопластиковых кабин площадью 7,8 тыс. м2, где был создан механосборочный цех автоприцепных узлов, который стал первым шагом по созданию в Осиповичах автоприцепного производства, где планируется выпуск шести видов полуприцепов.

В 1980 году введен в эксплуатацию новый цех стеклопластиковых кабин площадью 19,8 тыс. м2. Сюда передано изготовление стеклопластиковых кабин и изделий из стеклопластика. В этом цеху освоено изготовление изделий из пенополиуретана (интегрального и полужесткого).

В настоящее время в цеху товаров народного потребления выпускается более 150-и наименований деталей из пластмасс методом литья под давлением из таких материалов как полиэтилен, полиамид, полистирол, пластики.

В 1989 году была пущена первая очередь цеха узлов и агрегатов, здесь разместился участок “мебельной опоры”, “кардан” и др.

Немалое значение в успешной работе нашего завода отдается вспомогательным цехам и службам. Так в автотранспортном цеху имеется более 150 единиц транспорта, на которые возложены подвозка материалов, перемещения внутри цехов и сбыт готовой продукции. Цех модельно – кокильной оснастки - изготовление деревянных и металлических моделей для основного производства. Ремонтно-механический цех – на его плечах лежит забота о бесперебойной работе всего заводского оборудования. Энергоцех – обеспечивает электроэнергией, теплом все подразделения завода.

В Приложении Б находится организационная структура управления ОАО «ОЗАА».

Предметом деятельности организации является, производство и сбыт изделий из алюминиевого литья, стеклопластика, дициклопентадиеновых смол (под торговой маркой TELENE), пенополиуретана, автоприцепных узлов, запасных частей, товаров народного потребления; оказание транспортно-экспедиционных услуг; производство строительно-монтажных работ. ОАО «ОЗАА» входит в Производственное объединение «БелавтоМАЗ» и является крупнейшим производителем изделий из стеклопластика, пенополиуретана, литья из алюминиевого сплава, около 74,5% объемов выпускаемой продукции в действующих ценах без НДС и других налогов с выручки поставляется на головное предприятие ОАО «МАЗ». Крупными потребителями продукции организации являются: РУПП «БелАЗ», ПРУП «МЗКТ», а также другие организации, фирмы из Беларуси, России, Украины. Для потребности автомобилестроения в организации имеются следующие основные производства:

- литейное производство литых заготовок из алюминиевого сплава АК9ч ГОСТ 1583-93 на детали автомобильной техники. Номенклатура изделий составляет около 700 наименований литья и охватывает все типы производства: единичное, серийное и массовое.[5]

Используемые технологии изготовления отливок – методом литья в песчаные формы, в кокиль, под высоким и низким давлением, а также термообработки обеспечивают их соответствие заданным требованиям конструкторской документации.

Основные потребители отливок: ОАО «МАЗ», РУПП «БелАЗ», ПРУП «МЗКТ», организации России;

- механосборочное производство ориентировано на обработку деталей из алюминиевых сплавов и черных металлов, широкий парк металлорежущего оборудования позволят обрабатывать и производить сборку узлов таких как, кардана шарнирного, механизмов переключения передач для автобусов и автомобилей МАЗ, опорных устройств для автоприцепной техники семейства МАЗ;

- прессово-сварочное производство охватывает номенклатуру штампованных деталей и изготовление штампо-сварных конструкций, каркасов для спального места водителя, сидений для автомобиля и сидений для пассажирского автотранспорта, закладных деталей, используемых как арматуру под заливку пенополиуретанов. Наличие линии окраски металлических изделий методом катодного электроосаждения позволяет производить поставку деталей на конвейер ППУ. Сборочный участок обеспечивает изготовление и поставку на ОАО «МАЗ» сидений;

- производство деталей из термопластов методом литья под давлением, экструзией и термовакуумного формования. Пластмассы всегда были материалами с уникальными возможностями формообразования, простыми в производстве и поэтому широко применяются в автомобилестроении. На участке по изготовлению пластмассовых деталей имеются уникальные термопластавтоматы объемом впрыска до 8 827 куб.см. Объем переработки пластмасс ежегодно растет и составил за 2008 год - 904 тонны;

- производство пенополиуретанов. Первое место среди пластиков, применяемых в автомобилестроении, в т.ч. и на ОАО «МАЗ», занимают пенополиуретаны эластичный, полужесткий и интегральный. Из эластичного ППУ изготовляются детали, которые должны быть легкими, эластичными, способными хорошо и долго сохранять свои герметические и механические свойства, шумо- и вибро-изоляционными. Это детали сидений, спальных мест водителей, подголовники, подвспененные коврики и детали шумоизоляции;

Производство многослойных обивок. Основой данной технологии является горячая формовка 3-х составляющих полимерных материалов. Производство достигло 25 комплектов в сутки и продолжает расти.

Из интегрального ППУ изготавливаются рулевые колеса, поручни, подлокотники, рукоятки. Изделия получаются стойкими против истирания и химических воздействий, и имеют декоративную поверхность.

Полужесткий пенополиуретан – это открытопористый материал, с отличными демпфирующими свойствами, как при ударных нагрузках, так и при поглощении звуковых волн. Из него изготавливаются детали внутреннего интерьера кабины автомобилей семейства МАЗ;

- стеклопластиковое производство. В современном автомобилестроении нашли широкое применение высокопрочные стеклопластики. Они не только прочные, но и коррозийно-стойкие, хорошо работают в широком диапазоне температур, высокотехнологичны. Изделия из стеклопластика, производимого на ОАО «ОЗАА», широко применяются в автобусах, троллейбусах и в автомобилях, как детали нижнего пояса (бампера, решетки, подножки, крылья). Кроме того, благодаря своей технологичности, стеклопластики широко используются для изготовления экспериментальных образцов изделий для проведения испытаний новой автотехники в период подготовки производства и постановки ее на производство. Как заменитель стеклопластика для темповых деталей применен материал типа TELENE. Производство рассчитано на выпуск деталей нижнего пояса автомобилей МАЗ и для снижения загрузки основного производства деталей из стеклопластиков.

Особый упор в 2009 году делается на конкурентоспособность выпускаемой продукции за счет улучшения качества и снижения себестоимости производства, а также освоению новых деталей и комплектующих для автомобилей семейства МАЗ, соответствующим европейским стандартам Евро-3, Евро-4. Для снижения сроков подготовки производства и освоения новых видов продукции планируется проводить работы по созданию автоматизированных рабочих мест конструктора и технолога.

В организации проводится целенаправленная работа по управлению и обеспечению качества выпускаемой продукции, чему способствует внедрение и сертификация системы качества на соответствие требованиям международных стандартов ИСО серии 9001.

ОАО «ОЗАА» является одним из крупнейших в странах СНГ производителем изделий из стеклопластика для нужд автомобилестроительной отрасли.[2]

## 2.2. Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами.

В данном разделе проведем анализ состава работающих по категориям персонала и проиллюстрируем динамику численности работающих. Среднесписочная численность работающих в организации за 2010 год составило 2 689 человек, а промышленно-производственного персонала 2 585 чел. Планируемая среднесписочная численность работающих в организации за 2011 год составит 2 557 человек, а промышленно-производственного персонала 2 472 чел.

Из общей численности работников, персонал, занятый в основной деятельности, т.е. промышленно-производственный персонал в 2010 году составил 96,1 % из них:

- основные рабочие 41,0%;

- рабочие вспомогательных производств 39,9 %;

- руководители 8,3%;

- специалисты и другие служащие 10,8%.

На 2011 год планируется промышленно-производственный персонал, занятый в основной деятельности 96,7 % из них:

- основные рабочие 41,8%;

- рабочие вспомогательных производств 39,6 %;

- руководители 8,2%;

- специалисты и другие служащие 10,3%.

Персонал, занятый в неосновной деятельности за 2010 год составил 3,9% от общей численности работников организации. На 2011 год персонал, занятый в неосновной деятельности прогнозируется 3,3% от общей численности работников организации.

Результаты представлены в таблице 1.

Таблица 1 - Анализ структуры персонала предприятия

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Единицы измерения | 2009 | 2010 | 2011 | 2010 к 2009 | 2011 к 2010 |
| Среднесписочная численность работающих, всего | чел. | 2 577 | 2 689 | 2 557 | 104,3 | 95,1 |
| в том числе: |  |  |  |  |  |  |
| Персонал, занятый в основной деятельности - ППП | чел. | 2 469 | 2 585 | 2 472 | 104,7 | 95,6 |
| из них: основные рабочие | чел. | 971 | 1 060 | 1 034 | 109,2 | 97,5 |
| рабочие вспомогательного производств | чел. | 1 016 | 1 031 | 980 | 101,5 | 95,1 |
| руководители | чел. | 206 | 215 | 203 | 104,4 | 94,4 |
| специалисты и др. служащие | чел. | 276 | 279 | 255 | 101,1 | 91,4 |
| Персонал, занятый в неосновной деятельности - непромышленный | чел. | 108 | 104 | 85 | 96,3 | 81,7 |

Как видно по данным таблицы, численность ППП в отчетном году по сравнению с прошлым увеличилась и составила 104,7 %, что в абсолютном выражении составило 2 585 человек. Из таблицы видно, что удельный вес рабочих в общей численности работников предприятия увеличился почти на 10 % в 2010 г. по сравнению с 2009г. Увеличилась и доля руководителей и специалистов. К штату руководителей прибавились 9 человек.

На 2011 год в результате снижения объемов производства планируется снижение среднесписочной численности работающих на 4,9%.

**2.3 Анализ показателей движения и постоянства кадров.**

Движение рабочей силы на предприятии, связанное с приемом и увольнением работников, является важным объектом анализа, поскольку уровень стабильности кадров – один из факторов, оказывающих влияние на производительность труда и эффективность производства.

Анализ движения рабочих кадров выполняется путем расчета следующих коэффициентов:

1. Коэффициент общего оборота, рассчитываемый как отношение числа принятых и уволенных работников за анализируемый период к среднесписочной численности работников.
2. Коэффициент оборота рабочей силы по приему – отношение числа принятых к среднесписочной численности работников.
3. Коэффициент оборота рабочей силы по увольнению – отношение числа уволенных к среднесписочной численности работников.
4. Коэффициент необходимого оборота, равный отношению числа уволен­ных по неизбежным и независящим от предприятия причинам к среднесписочной численности работников.
5. Коэффициент текучести – отношение численности уволившихся по собственному желанию, за прогулы и другие нарушения трудовой дисциплины к среднесписочной численности работников.

Результаты анализа сведены в таблицу 2.

Таблица 2 - Движение рабочей силы

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № стр. | Показатели | 2009г. | 2010г | Абс. прирост | Отн. прирост% |
| 1 | Состояло работников на начало периода, чел. | 2 577 | 2 689 | +112 | 4 |
| 2 | Принято всего, чел. | 143 | 112 | -31 | -22 |
| 3 | Выбыло всего, чел, в т.ч.: | 158 | 151 | -7 | -5 |
| 4 | -по собственному желанию; | 145 | 138 | -7 | -5 |
| 5 | -переведено на другие предприятия | 1 | 3 | +2 |  |
| 6 | -уволено за нарушение трудовой дисциплины; | 10 | 5 | -5 | -50 |
| 7 | -по сокращению штатов | 32 | 15 | -17 |  |
| 8 | Состояло работников на конец периода, чел. | 2 562 | 2 650 | +88 | +3 |
| 9 | Среднесписочная численность, чел. | 2 577 | 2 689 | +112 | 4 |
| 10 | Количество работников, проработавших год, чел. | 2 276 | 2426 | +150 | +7 |
| 11 | Коэффициент оборота по приёму, % (стр.2:стр.9) | 5,5 | 4,2 | -1,3 | -23,6 |
| 12 | Коэффициент оборота по выбытию, % (стр.3:стр.9) | 6,1 | 5,6 | -0,5 | -8,1 |
| 13 | Коэффициент общего оборота, % [(стр.2+стр.3):стр.9] | 11,7 | 9,8 | -1,9 | -16,2 |
|  | Коэффициент текучести кадров, % [(стр.4+стр.5):стр.9] | 5,7 | 5,2 | -0,5 | -8,8 |
|  | Коэффициент постоянства кадров, % (стр.10:стр.9) | 88,3 | 90,2 | +1,9 | +2,1 |

Из анализа движения рабочей силы видно, что на ОАО «Осиповичский завод автомобильных агрегатов» коэффициент общего оборота снизился на 16,2 %. Коэффициент оборота по приему в 2010 г. ниже коэффициента выбытия, следовательно, как и в прошлом году.

Количество уволенных за нарушение трудовой дисциплины (прогулы, опоздания и др.) снизилось в 2 раза. Таким образом, дисциплине на предприятии уделяется большое внимание. Зато по собственному желанию в 2010 году уволилось на 7 человек меньше – 138 человек (в том числе временные работники).

Снизился процент принятых работников на 22 %. На ряду с этим фактором увеличилось количество работников, проработавших на предприятии весь год. Можно сделать вывод о том, что работники довольны условиями труда и уровнем заработка.

В целях снижения коэффициента оборота рабочей силы по увольнению необходимо обратить внимание на организацию труда в цехе, на условия труда и оплаты работников.

## 2.4 Анализ использования фонда рабочего времени.

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

Анализ использования фонда рабочего времени представлен в таблице 3.

Таблица 3 - Использование трудовых ресурсов предприятия

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2009г | 2010г | отклонение | |
| Среднесписочная численность рабочих (ЧР) | 2 577 | 2 689 | +112 | |
| Отработано за год одним рабочим: |  |  |  |
| -дней (Д) | 238,2 | 237,2 | -1 |
| -часов (Ч) | 1879,3 | 1888,1 | +8,8 |
| Средняя продолжительность рабочего дня (П), ч. | 7,89 | 7,96 | +0,07 | | |
| Фонд рабочего времени, ч. | 4843208,7 | 5077133 | +233 925 | | |

### Фонд рабочего времени зависит от численности рабочих, количества отработанных дней одним рабочим в среднем за год и средней продолжительности рабочего дня:

ФРВ = ЧР × Д × П,

где ФРВ – фонд рабочего времени;

ЧР – численность рабочих;

Д – количество отработанных дней одним рабочим в среднем за год;

П – средняя продолжительность рабочего дня.

На анализируемом предприятии фактический фонд рабочего времени больше прошлого года на 233 925 ч. Влияние факторов на его изменение можно установить способом абсолютных разниц:

ΔФРВ чр = (ЧР ф – ЧР пл) × Д пл × П пл,

ΔФРВ чр = (2 689 –2 577) × 238,2 × 7,89 = 210 493 ч;

ΔФРВ д = (Д ф – Д пл) × ЧР ф × П пл,

ΔФРВ д = (237,2 – 238,2) × 2 689 × 7,89 = -21 216 ч;

ΔФРВ п = (П ф – П пл) × Д ф × ЧР ф,

ΔФРВ п = (7,96 – 7,89) × 2 689 × 237,2 = +44 648 ч;

Всего +233 925 ч.

Как видно из приведенных данных, имеющиеся трудовые ресурсы ОАО «Осиповичский завод автомобильных агрегатов» использует недостаточно полно. В среднем одним рабочим отработано по 237,2 дней вместо 238,2, в связи, с чем сверхплановые целодневные потери рабочего времени составили на одного рабочего 1 день.

Отсутствие сверхурочно отработанного времени говорит о хорошей организации производственного процесса.

Для выявления причин целодневных и внутрисменных потерь рабочего времени сопоставляют данные фактического и планового баланса рабочего времени, который представлен в таблице 4.

Графиком работы предприятия установлено 2 выходных дня. Трудовой кодекс устанавливает продолжительность рабочего дня – 8 ч. (при пятидневной рабочей неделе).

Как видно по данным таблицы, планом намечалось улучшить использование рабочего времени. Каждый член трудового коллектива в 2010 г. должен был отработать 240 рабочих дня вместо 238,2 за прошлый год.

Снижение целодневных потерь рабочего времени предусматривалось в результате проведения мероприятий по сокращению прогулов, простоев и заболеваний. Число неявок в 2010г. предполагалось снизить на 28%, но снижение составило лишь 18,5%.

### Таблица 4 - Баланс рабочего времени на одного среднесписочного рабочего

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Показатели | 2009 | план | 2010 | абс. откл. | | отн. прирост, % | | % вы-полне-ния плана |
| от 2008 | от плана | факти-ческий | по плану |
| 1 | Календарный фонд времени, в т.ч. | 365 | 365 | 365 | - | - | - | - | 100 |
| 2 | -праздничные | 10 | 10 | 11 | - | - | - | - | 100 |
| 3 | -выходные | 106 | 104 | 104 |  | -2 | -2 | - | 98 |
| 4 | Номинальный фонд рабочего времени, дни (стр.1-стр.2-стр.3) | 249 | 250 | 250 | - | +1 | +0,4 | - | 100,4 |
| 5 | Неявки на работу, дни, в т.ч.: | 10,8 | 10 | 12,8 | +2,8 | +2 | +18,5 | +28 | 92,6 |
| 6 | -ежегодные отпуска | 5,4 | 5,2 | 7,2 | +2 | +1,8 | 33 | +38 | 96 |
| 7 | -болезни | 5 | 5 | 5,4 | +0,4 | +0,4 | +8 | +8 | 100 |
| 8 | -прогулы | 0,4 | - | 0,2 | -0,1 | -0,2 | -50, | - | - |
| 9 | -простои | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 10 | Явочный фонд рабочего времени, дни (стр.4-стр.5) | 238,2 | 240 | 237,2 | -2,8 | -1 | -0,5 | -1,2 | 100,8 |
| 11 | Продолжительность рабочего дня, час. | 8 | 8 | 8 | - | - | - | - | - |
| 12 | Бюджет рабочего времени, час, (стр.10\*стр.11) | 1905,6 | 1920 | 1897,6 | -22,4 | -8 | -0,5 | -0,1 | 100,8 |
| 13 | Предпраздничные сокращенные дни, час. | 10 | 10 | 11 | +1 | +1 | +10 | +10 | 100 |
| 14 | Внутрисменные простои, час. | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 15 | Полезный фонд рабочего времени, час, (стр.12-стр.13-стр.14) | 1895,6 | 1895,6 | 1886,6 | -9 | -9 | -0,4 | -0,4 | 100 |
| 16 | Средняя продолжительность рабочего дня, час. | 7,89 | 7,96 | 7,96 | - | +0,07 | +0,8 | - | 100,8 |

По данным баланса рабочего времени видно, что неявки на работу возросли против плана на 2,8 дня. Это увеличение вызвано:

-превышением плановой величины ежегодных отпусков - + 1,8 дня

- болезнями - + 0,4 дня

-сокращением простоев - - 0,2

Итого: увеличение 2 дня.

Из всех целодневных потерь рабочего времени особое внимание уделяется потерям рабочего времени в результате прогулов. В 2010 г. предприятие уволило 5 человек за нарушение трудовой дисциплины. Проводились мероприятия по сокращению прогулов, выяснялись причины невыходов на работу и других нарушений.

## 

## 2.5 Анализ производительности труда.

Обобщающую характеристику использования трудовых ресурсов, дает производительность труда. Она характеризуется системой показателей, приведенной в таблице 5.

Таблица 5 - Показатели производительности труда на предприятии

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № стр | Показатели | 2009г | 2010г | абсолютное  отклонение | относительный прирост,% |
| 1 | Объём призводства в сопоставимых ценах, млн.руб. | 9115,06 | 5500,82 | -3614,24 | -60 |
| 2 | ССЧ ППП, чел, | 2 577 | 2 689 | +112 | 4 |
| 3 | -в т.ч. рабочих, чел. | 1 988 | 2 091 | +89 | 9,1 |
| 4 | Удельный вес рабочих | 0,71 | 0,72 | 0,01 | 1,4 |
| 5 | Число отработанных рабочими ч/д. | 4843208,7 | 4904918,9 | +61710,2 | 1,3 |
| 6 | Среднегодовая выработка одного работника ППП, млн.руб. (стр.1:стр.2) | 3,54 | 2,05 | -1,49 | -58 |
| 7 | Выработка одного рабочего, млн. руб.: |  |  |  |  |
|  | -среднегодовая (стр.1:стр.3) | 4,6 | 2,6 | -2 | -57 |
|  | -среднечасовая, руб. | 2 505 | 1 362 | -1 143 | -45,6 |
| 8 | Среднее число дней, отработанных одним рабочим за год (стр.4:стр.3) | 238,2 | 237,2 | -1 | -0,4 |
| 9 | Средняя продолжи-тельность рабочего дня,час.(стр.5:стр.4) | 7,89 | 7,96 | +0,07 | 0,9 |

Проанализировав производительность труда на предприятии, мы выявили следующее: среднегодовая выработка одного работника ППП снизилась в 2010 году по сравнению с 2009 годом на 58%, что в абсолютном выражении составило 1,49 млн. руб; среднегодовая выработка одного рабочего также снизилась в 2010 году по сравнению с 2009 годом на 57%, что в абсолютном выражении составило 2 млн. руб.

На отклонения выработки могут влиять следующие факторы: доля рабочих, отработанные дни одним рабочим в году, средняя продолжительность рабочего дня и среднечасовая выработка. Влияние этих факторов на среднегодовую выработку можно установить способом цепной подстановки.

ГВ= УД × Д × П × СВ,

ΔГВуд=(УД1-УД0) ×Д0×П 0×СВ0=(0,72-0,71)×238,2×7,89×2 505=47078,92;

ΔГВд=(Д1-Д0)× УД1× П0 ×СВ0=(237,2-238,2)×0,79×7,89×2 505=-15613,92;

ΔГВп=(П1-П0)× УД1 ×Д 1×СВ0=(7,96-7,89)×0,79×237,2×2 505=32858,49;

ΔГВсв=(СВ1-СВ0)×УД1×П1×Д1=(1 362 – 2 505)×0,79×237,2×7,96=-1704908,49.

Всего -1 491 047

Исходя из вышеприведенного анализа можно сделать вывод, что на предприятии ОАО «Осиповичский завод автомобильных агрегатов» производительность труда значительно снизилась. Главным образом на снижение повлияли такие факторы как: устарелый парк оборудования, который требует модернизации в соответствии с европейскими стандартами.

## 2.6 Анализ фонда заработной платы

Анализ использования трудовых ресурсов на предприятии, уровня производительности труда необходимо рассматривать в тесной связи с оплатой труда. С ростом производительности труда создаются реальные предпосылки для повышения уровня его оплаты. При этом средства на оплату труда нужно использовать таким образом , чтобы темпы роста производительности труда обгоняли темпы роста оплаты труда. Только при таких условиях создаются возможности для наращивания темпов расширенного воспроизводства.

Для анализа фонда заработной платы используем данные таблицы 6.

Таблица 6 – Данные для анализа фонда заработной платы

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | | | План | Факт | | Отклонение | | |
| Среднесписочная численность рабочих  Количество отработанных дней одним рабочим в среднем за год  Средняя продолжительность рабочей смены,ч  Фонд повременной оплаты труда, млн.р  Зарплата одного работника,т.р  Среднегодовая  Среднедневная  Среднечасовая | 2577  238,2  7,89  3321,2  15615,6  65,6  8,3 | | | 2689  237,2  7,96  1895,0  9662,4  40,7  5,1 | | +112  -1  0,07  -1426  -5953,2  -24,9  -3,2 |

Фонд заработной платы, куда входят зарплата рабочих, служащих, а так же все виды доплат зависит от среднесписочной численности и среднего заработка за соответствующий период времени .

Среднегодовая зарплата работников, кроме того зависит так же от количества отработанных дней в среднем одним работником за год , средней продолжительности рабочей смены и среднечасового заработка.

Для детерминированного факторного анализа абсолютные отклонения по фонду повременной заработной платы могут быть использованы следующие модели.

ФЗП =ЧР  ГЗП

ФЗП= ЧР  Д  ДЗП

ФЗП = ЧР  Д  П  ЧЗГ

Расчет влияния этих факторов можно произвести способом абсолютных разниц, используя данные таблицы 6.

ФЗПчр =(ЧРф - ЧРпл)  ГЗПпл =(2689 - 2577)  15615,6 =+1748947,2 тыс. руб

ФЗПгзп =ЧРф  (ГЗПф - ГЗПпл)= 2689  (9662,4 - 15615,6) = -16008154,8 тыс. руб.

ИТОГО: - 14259207,6 тыс. руб.

В том числе :

ФЗПд =ЧРф  (Дф -Дпл)  Ппл  ЧЗПпл = 2689  (237,2 – 238,2) 7,89  8,3 = 176094,543 тыс. руб.

ФЗПп =ЧРф  Дф  (Пф – Ппл) ЧЗПпл = 2689237,2 (7,96 - 7,89)  8,3 = 372142,0038 тыс. руб.

ФЗПчзп=ЧРф  Дф  Пф  (ЧЗПф  ЧЗП пл)= 2689237,27,89 (5,1 – 8,3)= -16103952,0384 тыс. руб.

ИТОГО: -14259207,6 тыс. руб.

Таким образом увеличение повременного фонда заработной платы произошел в основном за счет увеличения численности .Снижение среднего заработка, соответственно и фонда оплаты труда вызвано уменьшением количества отработанных дней в году одним рабочим. Рост среднечасовой оплаты труда произошел в результате повышения тарифных ставок в связи с инфляцией.

## 2.7 Трудовые факторы и их влияние на объём производства.

В процессе анализа производительности труда и объёма производства решим следующие основные задачи: оценим динамику этих показателей, степень выполнения плана, определим и оценим факторы, влияющие на эти показатели и их отклонение от плана. Данные для расчета приведены в таблицн 5.

В основе анализа лежит формула:

,

где ТП – объем товарной продукции;

ССП – среднесписочная численность ППП;

УД – удельный вес рабочих в общей численности ППП;

Д – среднее число дней, отработанных одним рабочим за год;

П – средняя продолжительность рабочей смены;

СВ – среднечасовая выработка одного рабочего;

Таблица 6 – Анализ производительности труда и объема производства

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование факторов | Влияние в абс. выражении |
| Изменение численности ППП, руб. | ΔТП ссп = (ССП1-ССП0) × УД0 × Д0 × П0 × СВ0 =  = (2689-2577) × 0,71 × 238,2 × 7,89 × 2 505  = 374 371 571 |
| Изменение структуры ППП, руб. | ΔТП уд = ССП1 × (УД1-УД0) × Д0 × П0 × СВ0 =  = 2689 × (0,72-0,71) × 238,2 × 7,89 × 2 505  = 126 595 215 |
| Изменение целодневного использования рабочего времени, руб. | ΔТП д = ССП1 × УД1 × (Д1-Д0) × П0 × СВ0 =  = 2689×0,72× (237,2-238,2) × 7,89 × 2 505  = -38 265 556 |
| Изменение внутрисменного использования рабочего времени, руб. | ΔТП п = ССП1 × УД1 × Д1 × (П1-П0) × СВ0 =  = 2689 × 0,72 × 237,2 × (7,96-7,89) × 2 505  = 80 527 414 |
| Изменение среднечасовой выработки рабочего, руб. | ΔТП св = ССП1 × УД1 × Д1 × П1× (СВ1 – СВ0) = 2689 × 0,72 × 237,2 × 7,96 × (1 362-2 505)= -4 178 277 512 |
| Итого сумма всех изменений, руб. | ΔТПссп + ΔТПуд + ΔТПд +ΔТП п +ΔТП св= -3614240000 |
| Итого, руб. | ΔТП = ТП1 – ТП0 = 5500820000-9115060000= -3614240000. |

Объем товарной продукции в 2010 году по сравнению с 2009 годом снизился на 3 614 240 000 рублей. На данное изменение повлияло несколько факторов: неэффективное использование целодневного рабочего времени привело к снижению объема ТП на 38 265 556 руб. Снижение среднечасовой выработки в 2010 году по сравнению с 2009 годом на 1 143 рублей снизил объем ТП на 4 178 277 512 рублей. Таким образом, на предприятии необходимо увеличить выработку как за счет экстенсивных, так и за счет интенсивных факторов. В следствии чего произойдет увеличение ТП.

**3 Совершенствование в сфере эффективности использования трудовых ресурсов на ОАО «Осиповичский завод автомобильных агрегатов»**

Во всей совокупности ресурсов предприятия особое место занимают трудовые ресурсы. На уровне отдельного предприятия вместо термина «трудовые ресурсы» чаще используют термин «кадры» или «персонал». Кадры, в широком понимании, есть главная производительная сила общества. От кадровой политики зависит очень многое, в первую очередь насколько рационально используется рабочая сила и эффективность работы предприятия.

Кадры на предприятии классифицируются на рабочих, специалистов, руководителей, служащих, учеников, младший обслуживающий персонал и работников пожарно-сторожевой охраны. Приоритет следует отдавать руководителям. Исследованиями и практикой установлено, что эффективность работы предприятия на 70-80% зависит от руководителя предприятия. С переходом на рыночные отношения они получили большую самостоятельность в области оплаты труда. Предприятия в этот период стали чаще применять повременно-премиальную и бестарифную систему оплаты труда, а также оплату труда по контракту.

Основываясь на результатах технико-экономического анализа деятельности предприятия также можно предложить следующее:

Во-первых, комплекс усилий, направленный на снижение длительности простоев оборудования должен основываться не только на обновлении парка оборудования, но и на повышение квалификации и оптимизация труда ремонтников, с целью улучшить качество ремонта оборудования. И дополнительно введение материальной заинтересованности в уменьшении длительности простоев оборудования у всех, от которых это зависит.

Во-вторых, изменение ситуации характеризующейся увеличением количеством фактически отработанных смен у промышленно-производственного персонала. А именно, внедрение более современных времясберегающих технологий с целью увеличения производительности труда. Введение строго контроля за учетом рабочего времени.

В-третьих, необходима стабилизация кадрового состава предприятия. Для этого необходимо провести в жизнь ряд мероприятий в социальной сфере.

Из проведенного анализа трудовых показателей можно сделать вывод о том, что план по производительности труда не выполнен. Причинами этого явились снижение среднегодовой выработки на одного рабочего.

В целом, можно заключить, что работа предприятия заслуживает положительной оценки в наше тяжелое время. Коллектив предприятия тоже неплохо трудится, не взирая на трудности. Предприятие имеет солидный производственный потенциал и резервы для роста.

При переходе экономики к рыночным условиям вопросы подбора и расстановки кадров приобретают исключительное значение.

Правильная расстановка работников, умелое использование их производственного опыта и квалификации дают возможность повысить производительность труда, успешно решать социальные проблемы.

Все факторы, влияющие на производительность труда, можно подразделить на внешние и внутренние (отраслевые) факторы. Такая классификация факторов важна для выявления резервов и путей роста производительности.

Расчет влияния организации труда работников ОАО «Осиповичский завод автомобильных агрегатов» на уровень их производительности представлен в таблице 7. Данные таблицы свидетельствуют о том, что в отчетном периоде в сравнении с прошлыми годами (2009 и 2010 годом) организация труда способствовала росту производительности на +1,49 % и +0,1 %.

Таблица 7 – Влияние организации труда работников ОАО «Осиповичский завод автомобильных агрегатов» на уровень их производительности

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатель | 2009 год | 2010 год | Отклонение |
| 1. ССЧ ППП, чел. | 2577 | 2689 | +112 |
| 2. Количество рабочих дней в году за вычетом очередных отпусков, дней | 262 | 263 | -1 |
| 3. Среднее число дней, отработанных одним торговым работником за год | 238,2 | 237,2 | -1 |
| 4. Совокупный фонд рабочего времени (стр.1\*стр.2), человеко-дней | 675174 | 680317 | +5143 |
| %. Величина используемого рабочего времени (стр.1\*стр.3), человеко-дней | 613841,4 | 637830,8 | +23989,4 |
| 6. Уровень организации труда (стр.5/стр.4\*100), % | 91 | 94 | +3 |
| 7. Изменение производительности труда за счет совершенствования его организации | Х | х | +3  ((+3)/91\*100) |

Отдел кадров должен осуществлять контроль за текучестью кадров, активно участвовать в разработке мероприятий по ее снижению. В ОАО «Осиповичский завод автомобильных агрегатов» имеет место активное движение кадров, о чем свидетельствуют данные таблицы 2. Социологические исследования показывают, что после принятия решения об увольнении у работника снижается интерес к работе, падает производительность труда. Первый месяц работы на новом месте даже по той же специальности у работника выработка ниже на 25-30%, чем на прежнем месте работы; значительно ниже производительность труда и в последующие месяцы работы. Кроме того устройство на новую работу занимает 20-25 дней, а в условиях рыночных отношений и того больше. Таким образом, отрицательное влияние текучести кадров на производительность труда связано с тем, что:

- перед увольнением, как правило, снижается производительность труда работника;

- отсутствуют навыки и знания технологических процессов работы у вновь пришедшего работника.

Особое внимание при оценке эффективности использования персонала следует уделить выявлению и мобилизации резервов повышения эффективности труда на ОАО «Осиповичском заводе автомобильных агрегатов».

Одним из условий успешного и эффективного использования персонала является рациональное комплектование штата предприятия. Такое тонкое дело, как подбор, расстановка и воспитание кадров требуют умения своевременно рассмотреть в человеке организаторские способности, увидеть в нем такие черты, которые необходимы настоящему руководителю. С этой функцией вполне способны справиться работники кадровых служб при условии четкого разграничения их компетенции, если отделы кадров будут укомплектованы специалистами соответствующей квалификации: юристами, психологами, экономистами, социологами и др.

Применяя научно обоснованные формы и методы подбора и расстановки кадров можно добиться высоких результатов в улучшении качественного состава руководителей и специалистов и на этой основе сформировать их действенный резерв. Именно поэтому кадровая служба ОАО «Осиповичском заводе автомобильных агрегатов» вынуждена непрерывно совершенствовать систему работы с персоналом, искать рациональные формы взаимоотношений с руководителями подразделений, профсоюзами и общественным организациями.

В ходе проводимого анализа, было отмечено, что решающую роль в повышении эффективности труда на предприятии играет производительность труда рабочих.

Важным резервом повышения производительности является экономия рабочего времени. Наличие перерывов в работе по субъективным причинам характеризует низкий уровень качества труда, в том числе несоблюдение профессиональной этики рабочего. Сокращение подобных перерывов в работе является весомым фактором роста производительности.

За счет предупреждения прогулов и сокращения потерь рабочего времени в связи с профилактикой заболеваний работников, а также уменьшением до минимума дополнительных отпусков с решения администрации предприятия фонд рабочего времени может возрасти на 5143 дня. Фактически число дней, отработанных одним рабочим за отчетный год, составило 237,2 дней. За счет этого фактора относительное высвобождение численности рабочих составит 21 чел. (5143:237,2) или 0,80% (21:2689\*100), и производительность их труда может повыситься на 0,81% (0,80:(100-0,80)\*100), что составит 0,02 млн.руб. (2,6\*0,81:100).

**Заключение**

На основе методики анализа использования трудовых ресурсов были исследованы:

1. обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами предприятия;

2. показатели движения и постоянства кадров;

3. использование фонда рабочего времени;

4. производительность труда;

5.трудовые факторы и их влияние на объем производства.

Проанализировав состав работающих по категориям персонала результаты показали, что состав работающих на ОАО «Осиповичском заводе автомобильных агрегатов» значительно изменился. Численность ППП в отчетном году по сравнению с прошлым годом увеличилась на 4 %. Удельный вес рабочих в общей численности работников предприятия увеличился на 10% в 2010 г. по сравнению с 2009г. очевидно за счет того, что увеличилась доля рабочих.

Следующим этапом нашего анализа стало изучение движения рабочей силы, которое показало, что на ОАО «Осиповичский завод автомобильных агрегатов» коэффициент общего оборота снизился 16,2 %. Коэффициент оборота по приему в 2010 г. выше коэффициента выбытия. Количество уволенных за нарушение трудовой дисциплины уменьшилось в 2 раза. Зато по собственному желанию в 2010 году уволилось на 7 человек меньше – 138 человек. Увеличилось и количество работников, проработавших на предприятии весь год.

Проведенный нами анализ использования фонда рабочего времени показал, что на анализируемом предприятии фактический фонд рабочего времени больше прошлогоднего на 61710,2 ч. Имеющиеся трудовые ресурсы ОАО «Осиповичский завод автомобильных агрегатов» использует недостаточно полно. В среднем одним рабочим отработано по 237,2 дней вместо 238,2, в связи с чем целодневные потери рабочего времени по сравнению с прошлым годом составили на одного рабочего 1 день, а на всех – 841день.

Снижение целодневных потерь рабочего времени предусматривалось в результате проведения мероприятий по сокращению прогулов, простоев и заболеваний. В целом по предприятию выработка как среднегодовая, так и среднедневная снизилась по сравнению с прошлым годом.

В процессе анализа влияния отдельных трудовых факторов на объем ТП было выявлено, что объем товарной продукции в 2010 году по сравнению с 2009 годом снизился на 3 878 929 250,74 рублей. На данное изменение повлияло несколько факторов Неэффективное использование целодневного рабочего времени привело к снижению объема ТП на 41 985 818,78 руб. Снижение среднечасовой выработки в 2010 году по сравнению с 2009 годом на 1 143 рублей снизил объем ТП на 4 586 431 693,43 рублей. Таким образом, на предприятии необходимо увеличить выработку как за счет экстенсивных, так и за счет интенсивных факторов. В следствии чего произойдет увеличение ТП.

Все вышеперечисленное свидетельствует о том, что на анализируемом предприятии трудовые ресурсы используются недостаточно эффективно.

**Список литературы**

1. Абрютина, М. С. Анализ финансово-экономической деятельности предприятия: учеб. пособие / М. С. Абрютина, А. В. Грачев. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Дело и сервис, 2001. – 272 с.
2. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: учеб. пособие / Под ред. Л. Л. Ермолович. – Минск: Интерпрессервис, Экоперспектива, 2001. – 576 с.
3. Бизнес план ОАО «Осиповичский завод автомобильных агрегатов»
4. Ермолович, Л. Л. Практикум по анализу хозяйственной деятельности предприятия: учеб. пособие / Л. Л. Ермолович. – Минск: Книжный Дом, 2003. – 228 с.
5. Ковалев, В. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: учебник / В. В. Ковалев, О. Н. Волкова. – М.: Проспект, 2001.– 424 с.
6. Любушин, Н. П. Анализ финансово-экономической деятельности предприятия: учеб. пособие / Н. П. Любушин, В. Б. Лещева. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002. – 471 с.
7. Шеремет, А. Д. Методика финансового анализа: учеб. пособие / А. Д. Шеремет. – 3-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2000. – 208 с.
8. Шеремет, А. Д. Методика финансового анализа: учеб. пособие / А. Д. Шеремет, Е. В. Негашев. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 1999. – 208 с.
9. Савицкая, Г. В. Экономический анализ: учебник / Г. В. Савицкая. – 8-е изд., перераб. – Минск: Новое знание, 2003. – 640 с.
10. Савицкая, Г. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: учеб. пособие. / Г. В. Савицкая. –7-е изд., испр. – Минск: Новое знание, 2002. –704 с.
11. Савицкая, Г. В. Анализ эффективности деятельности предприятия: методологические аспекты / Г. В. Савицкая. – 2-е изд., испр. – Минск: Новое знание, 2004. – 160 с.
12. Федорова, Г. В. Финансовый анализ предприятия при угрозе банкротства: учеб. пособие / Г. В. Федорова. –М.: Омега-Л, 2003. – 272 с.