ГЛАВА 1. **ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ КАК ОСНОВНОЙ ЭЛЕМЕНТ АНАЛИЗА ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ**

* 1. **Понятие трудовых ресурсов и их классификация**

Труд – сущность человека, основное, необходимое и естественное условие существования человеческого общества. “ Труд – это целесообразная деятельность людей по созданию материальных и духовных благ, необходимых для удовлетворения их общественных и личных потребностей ” [4, стр.3].

 Понятие “ трудовые ресурсы ” получило распространение в практике нашей страны в начале 20-х годов.

 К трудовым ресурсам относится та часть населения, которая обладает необходимыми физическими данными, знаниями и навыками труда в соответствующей отрасли.

 Трудоспособное население рабочего возраста включает следующие группы:

 ☺ занятые в общественном производстве;

 ☺ обучающиеся с отрывом от производства;

 ☺ находящиеся на срочной военной службе;

 ☺ занятые в домашнем хозяйстве.

 Согласно законодательству Республики Беларусь к трудо­вым ресурсам относятся:

* население в трудоспособном возрасте: мужчины от 16 до 60 лет, женщины от 16 до 55 лет (за исключением неработа­ющих инвалидов труда и войны 1 и 2 групп и неработающих мужчин и женщин трудоспособного возраста, получающих пенсии по старости на льготных условиях);
* население старше и моложе трудоспособного возраста, за­нятое в общественном производстве.

 Каждое предприятие располагает определенным кадровым персоналом. Персонал предприятия – личный состав работников, т. Е. рабочих и служащих предприятия или производственного объединения. Он состоит из двух групп:

1. Промышленно- производственный персонал ( ППП ) – это персонал, связанный с промышленно- производственной деятельностью предприятия, т. Е. либо напрямую участвует в ней, либо руководит.
2. Непромышленный персонал. Сюда относятся работники, непосредственно несвязанные с процессом промышленного производства.

В состав промышленно-производственного персонала входят следующие основные группы: рабочие, ученики, ИТР, служащие, младший обслуживающий персонал, работники охраны.

 Рабочие — это работники, которые непосредственно уча­ствуют в производстве продукции, либо способствуют его осу­ществлению. По

 характеру участияв производственном процессе рабочие подразделяются на основных и вспомогательных.

 К основным рабочим относятся рабочие, занятые осуществлением технологического процесса, т. Е. целесообразным изменением форм, состояния, положения, физических, химических и других свойств предмета труда.

К вспомогательным относятся рабочие, непосредствен­но не участвующие в технологическом процессе, но способ­ствующие его осуществлению. Они под­разделяются на следующие функциональные группы:

* органи­зационно-технологическая,
* транспортировка и погрузочно-разгрузочные работы,
* охрана труда,
* инструментальная,
* ремонтная,
* контрольная,
* группа подготовки нового производства.

 К служащим относятся работники, которые выполняют административно-хозяйственные, финансовые, счетно-бухгал­терские, статистические, делопроизводственные и другие по­добные функции.

 Персонал непромышленных организаций включает груп­пы работников, занятых: на транспорте, в жилищном хозяй­стве, коммунальных предприятиях, подсобных сельхозпред­приятиях, на заготовках сельхозпродуктов, капитальном ре­монте зданий и сооружений, в детских садах, учебных заве­дениях и на курсах, медицинских учреждениях (медпунктах и др.) и детских яслях, на лесосплаве, в домах отдыха, пан­сионатах, пионерских лагерях, туристских базах.

 **1.2 Показатели использования трудовых ресурсов**

 Показатели использования трудовых ресурсов представляют собой количествен­ные характеристики общих или частных результатов трудовой деятельности работников, имеющие определенные измерители. Эти показатели отражают уровень занятости трудоспособного населения в общественном производстве, эффективность использования трудовых ресурсов, развитие трудового потенциала и качествен­ные изменения в совокупной рабочей силе.[11,стр.222].

 Показатели использования трудовых ресурсов анализируются во всех звеньях общественного производства: в рамках единого народнохозяйственного комплекса РБ и других стран; на региональ­ном уровне (в республиках, областях, админи­стративных и экономических районах); в межотраслевых комплексах (машино­строительном, топливно-энергетическом, агропромышленном и т. д.) и отраслях народного хозяйства и промышленности; на отдельных предприятиях и в орга­низациях, а также в их подразделениях. Экономическое содержание этих

пока­зателей на всех уровнях управления едино. Однако масштабы учета численности трудовых ресурсов и результатов их труда существенно различаются.

 Приведем основные показатели использования трудовых ресурсов **Показатели уровня занятости трудоспособного населения страны и ее реги­онов, межотраслевых комплексов, отраслей и предприятий.** Эти показатели отражают степень вовлечения трудовых ресурсов в общественное производство и структуру их занятости.

 1. *Удельный вес трудоспособного населения*, занятого в общественном производстве страны (региона), У характеризует общественно-трудовую актив­ность населения в трудоспособном возрасте и рассчитывается по формуле:

 Ч общ. хоз.

 У =---------------- \* 100, [11,стр.224].

 ТР

где Чобщ хоз — численность занятых в общественном производстве, включая рабочих, служащих и колхозников, тыс. человек; ТР — общая численность тру­довых ресурсов. Эти данные определяют исходя из балансов трудовых ресурсов и числен­ности занятых по отраслям народного хозяйства.

 2. *Удельный вес работников*, занятых: в материальном производстве (промышленность, строительство, сельское хозяйство, транспорт и проч.); непроизводственной сфере (просвещение, культура, искусство, наука и научное обслуживание, здравоохранение, физическая культура, бытовое обслуживание, ЖКХ, транспорт и проч., управленческий аппарат кооператив­ных и общественных организаций, кредитных и страховых учреждений, органов государственного управления); в домашнем и личном подсобном хозяйстве, а также учащиеся с отрывом от производства .

 3. *Структура коллективов предприятий*: персонал основной деятельности (включает работников производственных цехов — основных, вспомогательных, подсобных и заводоуправления), а также неосновной деятельности (работники жилищного и коммунального хозяйства, социальных служб предприятия и т. д.).

 4. *Показатели состава работников в зависимости от выполняемых функ­ций*. Рабочие либо непосредственно заняты изготовлением продукции, либо осуществляют вспомогательные и обслуживающие функции в процессе произ­водства; специалисты выполняют инженерно-технические и экономические рабо­ты по подготовке производства, руководству производственным процессом, техническому инструктажу рабочих и контролю за качеством исполнения; служащие осуществляют административные функции и работы по учету, дело­производству, финансированию, организации снабжения и сбыта; ученики обу­чаются рабочим профессиям на производстве.

 5. *Показатели численности работников*. Списочное число работников вклю­чает всех постоянных, сезонных и временных работников, на которых, как прави­ло, заводятся трудовые книжки, включая не явившихся на работу в связи с болезнью, выполнением государственных обязанностей, отпуском или по дру­гим причинам. Явочное число показывает, сколько человек из списочного состава явилось на работу. Избыток (экономия) численности работников представляет собой разность между их плановой (фактической) и среднесписочной числен­ностью, скорректированной (по категории рабочих) на процент выполнения производственной программы.

 Для расчета численности работников за определенный период используется показатель среднесписочной численно­сти работников за данный период. Расчет среднесписочной численности работников необходим для сопоставления ее с интервальными показателями: объемом продукции, фондами рабочего времени и заработной платой и т. д.

 6. *Показатели использования рабочего времени*. Коэффициент использова­ния числа дней работы на одного работника рассчитывается путем отнесения среднего фактического числа дней работы одного списочного работника к числу дней работы, предусмотренному планом. На величину этого коэффициента влия­ет среднее число дней работы, пропущенных по болезни, с разрешения админи­страции (отпуска за свой счет), в связи с прогулами, а также по причине пере­хода с одного предприятия на другое.

 Коэффициент использования продолжительности рабочего дня представ­ляет собой отношение средней фактической продолжительности рабочего дня (частное от деления числа фактически отработанных человеко-часов на число фактически отработанных человеко-дней) к его средней продолжительности по плану.

 **Показатели эффективности использования трудовых ресурсов**. Они харак­теризуют соотношение между конечными результатами производства (нацио­нальным доходом, продукцией, реализованной в соответствии с пианом и догово­рами поставок) и численностью занятых в соответствующем звене обществен­ного производства, а также годовым фондом оплаты труда и рабочего вре­мени. Ведущее место среди них занимают показатели производительности труда.

Относительное высвобождение (плановое и фактическое) рабочей силы в результате роста производительности труда рассчитывается как разность между фактической численностью и числом работников, требуемых для производства продукции планового (фактического) объема при условии сохранения базис­ного уровня производительности труда.

 1.*Показатели общественной, отраслевой и локальной производительности труда* характеризуют уровень и темпы роста эффективности использования трудовых ресурсов в различных звеньях общественного производства.

Отраслевая производительность труда определяется на основе оценки ре­зультата по объему произведенной продукции в стоимостном выражении (чис­той, нормативной чистой продукции, нормативной стоимости обработки), а в от­дельных отраслях — по товарной (валовой) продукции в сопоставимых ценах, натуральным показателям или нормативной трудоемкости выпускаемой про­дукции, а также по условно-чистой продукции (включая амортизацию).

 Производительность труда на предприятии определяется количеством про­дукции, приходящейся на единицу отработанного времени или на одного спи­сочного работника основной деятельности.

 2. *Показатели среднегодовой, среднедневной и среднечасовой производи­тельности труда.*

Индекс производительности труда Iп равен произведению индексов удель­ного веса рабочих (у), среднего числа дней, отработанных одним рабочим (д), продолжительности рабочего дня (ч) и часо­вой производительности труда рабочих (в):

 С помощью такого расчета определяется зависимость индекса производи­тельности труда от изменения индексов факторных показателей. Для выявления их количественного влияния используется метод цепных подстановок, с по­мощью которого можно определить, какой была бы производительность труда при фактическом значении одного из факторов и неизменной (постоянной) величине остальных.

 Сопоставление индексов среднегодовой (в расчете на одного списочного рабочего), среднедневной (в расчете на один отработанный человеко-день) и среднечасовой (в расчете на один отработанный человеко-час) выработки по­зволяет оценить влияние на итоговый показатель изменения производительной силы труда среднего числа дней работы одного рабочего за год и средней факти­ческой продолжительности рабочего дня в часах (без учета внутрисменных перерывов и потерь).

 **Показатели развития трудового потенциала**. Такие показатели отражают изменение качественных характеристик трудовых ресурсов в процессе их обучения и эффективного использования, в том числе уровень образования, профессиональной подготовки и квалификации кадров, степень развития их трудовой и социальной активности, включая участие в совершенствовании производства и управлении делами коллектива, удовлетворенность профессией, работой на данном предприятии, уровень социального развития трудовых коллективов, текучесть и стабильность кадров, охрану здоровья. Рассмотрим некоторые из них.

 1. *Численность лиц*, имеющих высшее, среднее специальное и общее среднее образование

 2. *Показатели текучести и движения кадров:* коэффициенты оборота по приему и выбытию; коэффициент постоянства кадров; коэффициент текучести кадров и др.

 Текучесть кадров мешает правильной организации труда,. повышению квалификации рабочих, снижает трудовую дис­циплину. В результате неорганизованного движения кадров рабочую силу получает не то предприятие, которое больше всего нуждается в ней. Поэтому периодический анализ (два раза в год) движения кадров помогает своевременно наме­тить и осуществить мероприятия, которые обеспечат их постоянство, а значит, и рост производительности труда.

 Анализ проводят путем сопоставления коэффициента текучести в отчетном и базисном периодах и изучения при­чин, вызывающих уход рабочих с предприятия.

 С экономической точки зрения текучесть кадров в зна­чительной степени представляет собой отрицательное яв­ление. Она приводит к большим потерям как у отдельных работников, так и у предприятий и народного хозяйства в целом. Работники, меняющие место работы, теряют часть заработка, замедляется их квалификационный рост. Частая сменяемость рабочих снижает рост производительности труда, расшатывает трудовую дисциплину, увеличивает за­траты средств на подготовку новых рабочих, ухудшает пси­хологический климат в производственном коллективе. Из-за нестабильного состава кадров нарушается ритмичность производства, недоиспользуются производственные мощ­ности, предприятие начинает, как говорят, «лихорадить» [15,стр.126]. Возникают простои оборудования, и, чтобы выполнить про­изводственную программу, приходится прибегать к сверх­урочным работам. “В условиях высокого уровня занятости трудоспособного населения и уменьшения размеров естест­венного прироста трудовых ресурсов сокращение текучести рабочей силы представляет собой важный внутрипроизвод­ственный резерв экономии живого труда, необходимую предпосылку повышения квалификации работников, улуч­шения качества, продукции, обеспечения ритмичной работы предприятий” [15,стр.126].

 Основные виды потерь, связанные с текучестью, вклю­чают:

а) потери части фонда рабочего времени вследствие перерыва в работе при перемещении работников с одних предприятий на другие;

б) снижение эффективности труда в период адаптации работников на новом рабочем месте;

в) расходы общества на переподготовку тех работни­ков, которые при смене места работы одновременно ме­няют и профессию;

г) утрату (обесценивание) тех производственных навы­ков и опыта, которые не используются работниками после приобретения другой профессии.

 Причинами ухода чаще всего являются: слабая работа по улучшению условий труда, недостатки в организа­ции оплаты труда рабочих, нормировании труда, отсутствие жилья, детских учреждений и т. п., т. е. такие причины, устранить которые может само предприятие.

Стабильные, устойчивые кадры — залог высокой эффек­тивности производства.

 **1.2. Методика анализа трудовых ресурсов**

В современных условиях особое значение имеет анализ *обеспеченности* предприятия к*адрами*, призванный не только оценивать степень укомплектованности предприятия работниками соответствующей профессиональной и квалификационной подготовки, но и выявлять резервы сокращения потребности в рабочих кадрах за счет улучшения режима работы и условий труда, технического перевооружения и реконструкции производств и участков и др.

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.

 Основные задачи анализа:

 ▪ изучение и оценка обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами в целом, а также по категориям и профессиям;

 ▪ определение и изучение показателей текучести трудовых ресурсов;

 ▪ анализ данных об использовании трудовых ресурсов.

 Обеспеченность трудовыми ресурсами определяется сравнением фактического их наличия по категориям и профессиям с плановой потребностью. Результаты расчетов показывают среднюю обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами.

 Абсолютное отклонение от плана численности работающих оценивают сопоставлением фактической среднесписочной численности различных категорий промышленно-производственного персонала с плановой в среднегодовом исчислении, рассчитывают недобор (превышение) численности в абсолютном выражении и в процентах.

 С помощью абсолютных отклонений численности работающих оценивают излишек или недостаток кадров, необходимых для выполнения планового производства.

В процессе анализа необходимо изучить *изменение состава и структуры персонала.* На современном этапе развития науки и техники все более высокие требования предъявляются к производственным кадрам, управляющим производством, всеми его процессами, формами и видами производственной и хозяйственной деятельности. Особые требования предъявляются к рабочим кадрам, уровню их квалификационной и образовательной подготовки, обеспечивающей решение сложных задач по управлению и обслуживанию производственных фондов. Следует анализировать и качественный состав трудовых ресурсов по возрасту, полу, образованию, стажу работы, ква­лификации.

Состав кадров всегда находится в движении. Оно определяется приемом, увольнением и внутренним перемещением работников. Процесс движения кадров и соответствующее ему изменение численности называется оборотом рабочей силы. Он включает прием и выбытие ра­бочих. Поэтому наиболее ответственный этап в анализе обеспеченности предприятия рабочей силой — изучение ее движения. Анализ движения численного состава работников предприятия должен дополнить анализ персонала в целом, чтобы выявить основ­ные тенденции его развития как фактора производства. При анализе движения рабочих кадров сначала опреде­ляют показатели интенсивности коэффициенты оборота по приему (Кпр), по выбытию (Кв) и по общему обороту (Копв) . Они могут быть опре­делены по формулам:

Коэффициент оборота по приему рабочих (Кпр)

количество принятых на работу

среднесписочная численность

*КПР =*

 (1.1)

 Коэффициент оборота по выбытию (Кв), [ ,с.117]

количество уволившихся работников

среднесписочная численность

*КВ* =

 (1.2)

 Коэффициент по общему обороту (Копв), [погос,с.409]:

количество принятых на работу +

количество уволившихся работников

среднесписочная численность

*Копв*=

 (1.3)

Сопоставлением соответствующих коэффициентов от­четного и базисного периодов изучают оборот рабочей силы. Однако, анализ этих показателей не дает полного представ­ления о работе коллектива предприятия по созданию посто­янства кадров. Необходимо детальное изучение причин ухо­да рабочих с предприятия с целью разработки мероприятий по предотвращению их убыли.

Под убылью понимается количество рабочих, оставивших работу на предприятии в течение определенного отрезка времени. Причины-убыли многообразны и для анализа их можно объединить в три группы. К первой группе относятся такие причины, устранить которые предприятие не может. Это естественная убыль (уход на пенсию, по старости, ин­валидности, смерть); призыв в Армию, пе­реход на учебу, переезд на предприятия и стройки Восточ­ных и Северных районов страны и др. случаи, разрешенные законом.

Ко второй группе относятся причины: увольнение рабочих вследствие сокращения объема работ, частичной ликви­дации предприятия; истечение срока трудового договора; окончание работ для выполнения которых был нанят рабочий и т. п. .

В третью группу включаются причины ухода рабочих, скоторыми предприятие должно бороться, а именно: выбы­тие по личному желанию, по семейным обстоятельствам, не предусмотренным законом, увольнение за прогул и другие нарушения трудовой дисциплины. Количество рабочих, увольняющихся по причинам, отнесенным к третьей группе, характеризует текучесть рабочей силы.

Показателем текучести рабочей силы является коэффициент (Ктк), который определяют как отношение выбывших по указанным в третьей группе причинам к среднесписочной численно­сти рабочих [ ,с.117].

.

количество уволившихся по собственному

желанию или за нарушение трудовой дисциплины

среднесписочная численность

*КТК =*

(1.4)

 Текучесть кадров мешает правильной организации труда, повышению квалификации рабочих, снижает трудовую дис­циплину.

 Высокая текучесть кадров является отрицательным по­казателем работы предприятия и часто является следствием плохой работы хозяйственных руководителей, общественных партийных организаций по улучшению условий труда и быта трудящихся. Причинами ухода чаще всего являются: слабая работа по улучшению условий труда, недостатки в организа­ции оплаты труда рабочих, нормировании труда, отсутствие жилья, детских учреждений и т. п., т. е. такие причины, устранить которые может само предприятие.

 В практике анализа и планирования часто приходится сталкиваться с необходимостью получения количественной оценки влияния движения кадров, и особенно их текучести, на показатель про­изводительности труда.

 Согласно многочисленным социологическим исследова­ниям установлено, что увольняющийся рабочий в среднем две недели (10 рабочих дней) работает с пониженной про­изводительностью труда, а для адаптации и повышенияквалификации вновь принятого рабочего необходим примерно месяц (22 рабочих дня), в течение которого он также работает с более низкой производительностью труда (в среднем на 20%), [погосян,с.410]. Исходя из этих данных, можно рассчитать величину ущерба предприятию в виде снижения производительности труда, который наносит текучесть кадров.

 Сначала определяют рабочее время (Р), выраженное в численности рабочих, в течение которого уволенные и при­нятые на работу рабочие трудились с низкой производительностью труда. Расчет ведется по формулам:

 Т1\*П+Т2\*У Т1\*Утек

 Р = -------------------\*ПТ№ ; (1.5 ) Ртек = ----------------- \*ПТ№ ; (1.6)

 100\*Фдн 100\*Фдн [по,с.411]

 где Ртек—рабочее время, выраженное среднегодовой численностью рабочих, в течение которого рабочие, ушедшие с предприятия по собственному желанию и уволенные за прогул, трудились с низкой производительностью труда

 Т1 и Т2—количество рабочих дней, когда рабочие труди­лись с более низкой производительностью труда соответственно в связи с приемом на работу и увольнением;

 Фдн—полезный фонд рабочего времени одного рабочего в год (дни);

 ПТ1—снижение производительности труда у рабочих, оставивших производство и поступивших на него вновь, %.

 Снижение производительности труда по предприятию за счет увольнения и приема на работу определяется по формулам 1.7-1.8, [по,с.411] :

 ПТ=Р\*100:ЧР (1.7)

 ПТ=Ртех\*100:ЧР (1.8)

 где ЧР—среднесписочная численность промышленно-производственного персонала.

 Для определения ущерба, наносимого текучестью, можно воспользоваться методикой, предложенной В. А. Вайсбурдом [арещ, с.127].

 Стоимость недоданной народному хозяйству продукции в результате перерывов в работе при переходе с одних предприятий на другие вычисляется по формуле:

 О

 П = ----------\*а\*Чув, (1.9)

 Чр\*К

 где О — объем произведенной продукции за год; Чр—среднегодовая численность рабочих; *К.* — средняя продолжительность рабочего года, дни; *а* — средняя продолжитель­ность перерыва в работе одного увольняющегося рабочего, дни; Чув — число рабочих, уволившихся в течение года по причинам текучести, чел.

 Объем недоданной продукции в результате снижения выработки увольняющихся рабочих может быть рассчитан по следующей формуле:

 Пув = В\*П \*Д \*Чув, (1.10)

 где В — среднегодовая плановая выработка одного рабо­чего, руб.; П — снижение производительности труда уволь­няющихся рабочих, %; Д — средняя продолжительность периода со дня подачи заявления до момента ухода работника с предприятия.

 Потери, вызываемые обновлением состава рабочих в результате более низкой производительности труда вновь поступающих на предприятие, будут равны:

 Ппр = В\*П\*Д\*Чпр, (1.11)

 где В — среднегодовая выработка одного кадрового рабочего, руб.;

 П — средняя величина отклонений выработки вновь пришедших рабочих за период их освоения на новом месте работы от средней выработки кадровых рабочих, *%;* Д — средняя продолжительность периода адаптации новых рабочих, к концу которого они достигают среднего для со­ответствующей группы работников уровня производитель­ности труда, дни; Чпр — количество рабочих, принятых в течение года на предприятие взамен уволившихся по при­чинам текучести.

 Время, в течении которого работник создает материальные блага, называется рабочим временем.[1,стр.225].

Рабочее время выступает как мера затрат живого и овеществленного труда, оно используется при определении уровня и темпов роста производительности труда, лежит в основе установления норм затрат труда. От того, насколько полно и рационально используется рабочее время, зависят эффективность работы, выполнение всех технико-экономических показателей. Поэтому анализ использования рабочего времени является важной составной частью аналитической работы на предприятии.

 При проведении анализа первоначально не­обходимо определить количество дней и часов, отработанных одним рабочим, число целодневных простоев и неявок на работу, приходящихся на одного работающего ППП, выявить потери рабочего времени, установить их причины. На основе этих данных определяется, производительно ли за­трачивается рабочее время.

 Использование фонда рабочего времени исследуют на основе баланса рабочего времени, данных табельного и оперативного учета использования рабочего времени. Начинают анализ с характеристики бюджета рабочего времени и его целевого использования, с анализа целодневного фонда рабочего времени.

 Фонд рабочего времени (Т) зависит от численности рабо­чих (ЧР), количества отработанных дней одним рабочим в сред­нем за год (Дрн) и средней продолжительности рабочего дня (П):

 Т = Ч \* Дрн \* П., [5,стр.225]. (1.12)

 Если фактически одним рабочим отработано меньше дней и часов, чем предусматривалось планом, то можно определить сверхплановые потери рабочего времени: целодневные (ПРВд) и внутрисменные (ПРВв) формулы 1.5 и 1.6:

 ∆ПРВД = (ДФ - ДПЛ)\*ЧРФ\*ППЛ (1.16)

 ∆ПРВв = (ПФ - ППЛ)\*ДФ\*ЧРФ [9,с.122].  (1.17)

Потери могут быть вызва­ны разными объективными и субъективными обстоятельствами, не предусмотренными планом: дополнительными отпусками с разре­шения администрации, болезнью рабочих с временной потерей трудоспособности, прогулами, простоями из-за неисправности ма­шин, механизмов, отсутствия работы, электроэнергии, топлива и т.д. Большинство из них (кроме потерь, связанных с болезнями ) можно считать неиспользованными ре­зервами увеличения фонда рабочего времени.

 Сокращение потерь рабочего времени – один из резервов увеличения выпуска продукции. Чтобы подсчитать его, необходимо потери рабочего времени (ПРВ) по вине предприятия умножить на плановую среднечасовую выработку продукции:

 ∆ТП = ПРВ\*СВпл , [сав(пром),стр.210]. (1.18)

 Однако надо иметь в виду, что потери рабочего времени не всегда приводят к уменьшению объема производства продукции, так как они могут быть компенсированы повышением интенсивности труда работников. Поэтому при анализе использования трудовых ресурсов большое внимание уделяется изучению показателей производительности труда.

 Одной из причин неполного использования трудовых ресурсов в сельском хозяйстве является сезонность сельскохозяйственного про­изводства. Поэтому в процессе анализа нужно установить, как ис­пользуются трудовые ресурсы на протяжении года.

 Производительность труда является важнейшим экономиче­ским показателем, который служит для определения плодотвор­ности трудовой деятельности работников — главной производи­тельной силы общества. Его применение позволяет оценить эф­фективность труда как отдельного работника, так и коллектива предприятия.

 “Производительность труда — это плодотворность, продуктив­ность конкретного труда, которая определяется количеством продукции, произведенной за единицу рабочего времени (час, смену, месяц, год), или количеством времени, затраченного на производство единицы продукции”, [14,стр.12].

 Производительность труда была и остается важнейшим фактором роста экономики. Поэтому анализу показателей производительности труда должно уделяться наибольшее влияние.

 Для оценки уровня производительности труда в сельском хозяй­стве используется система обобщающих, частных, вспомогатель­ных и косвенных показателей.

 К обобщающим показателям производительности труда отно­сятся:

• производство валовой продукции сельскохозяйственного на­значения на среднегодового работника, занятого в сельскохозяй­ственном производстве (с учетом обслуживающего и управленчес­кого аппарата);

• производство валовой продукции за 1 человеко-день и 1 чело­веко-час, затраченные на производство сельскохозяйственной про­дукции. [9,стр.124].

 В процессе анализа нужно изучить динамику данных показате­лей, выполнение плана по их уровню.

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

 ГВ = УД\*Д\*П\*ЧВ, [10,стр.388]. (1.19)

где Уд - удельный вес рабочих в общей численности работников;

 Д - количество отработанных дней одним рабочим за год;

 П - продолжительности рабочего дня;

 ЧВ - среднечасовая выработка рабочих;

 Для определения факторов может быть использован и прием абсолютных разниц, и прием цепных подстановок, и прием относительных разниц, и индексный прием. Результаты во всех случаях будут одинаковыми.

 Наиболее универсальным является способ цепной подстановки. Этот способ позволяет определить влияние отдельных факторов на изменение величины результативного показателя путем постепенной замены базисной величины каждого факторного показателя в объеме результативного показателя на фактическую в отчетном периоде. С этой целью определяют ряд условных величин результативного показателя, которые учитывают изменение одного, затем двух, трех и т.д. факторов, допуская, что остальные не меняются.

 Методику применения этого способа проиллюстрируем на данной модели 1.20-1.24, [сав(пром),стр.91].:

 ГВпл = Уд пл \* Дпл \* Ппл \* ЧВпл (1.20)

 ГВусл1 = Уд ф \* Дпл \* Ппл \* ЧВпл (1.21)

 ГВусл2 = Уд ф \* Дф \* Ппл \* ЧВпл (1.22)

 ГВусл3 = Уд ф \* Дф \* Пф \* ЧВпл (1.23)

 ГВф = Уд ф \* Дф \* Пф \* ЧВф (1.24)

 Изменение плана по выпуску продукции осуществлялось за счет изменения 1.25-1.28:

а) удельного веса рабочих

 ∆ГВуд = ГВусл1 – ГВпл (1.25)

б) количества отработанных дней одним рабочим за год

 ∆ ГВд = ГВусл2 – ГВусл1 (1.26)

в) средней продолжительности рабочего дня

 ∆ ГВп = ГВусл3 – ГВусл2 (1.27)

г) среднечасовой выработки

 ∆ГВчв = ГВф – ГВусл3 (1.28)

 Алгебраическая сумма влияния факторов обязательно должна быть равна общему приросту результативного показателя6

 ∆ГВуд + ∆ГВд + ∆ ГВп + ∆ГВчв = ∆ГВобщ (1.29)

 Используя способ цепной подстановки, следует придерживаться следующей последовательности: в первую очередь нужно учитывать изменение количественных, а затем качественных показателей.

 Рассмотрим методику расчета влияния факторов способом абсолютных разниц 1.30-1.33: , [10,стр.389].

а) удельный вес рабочих в общей численности работников хо­зяйства:

 ∆ГВуд = ∆УД \* Дпл \* Ппл \* ЧВпл (1.30)

б) количество отработанных дней одним рабочим за год.

 ∆ГВд = УДф \* ∆Д \* Ппл \* ЧВпл (1.31)

в) продолжительность рабочего дня:

 ∆ГВп = Удф \* Дф \* ∆П \* ЧВпл (1.32)

г) среднечасовая выработка рабочих:

 ∆ГВчв = УДф \* Дф \* Пф \* ∆ЧВ (1.33)

 Здесь также необходимо следить за тем, чтобы алгебраическая сумма прироста результативного показателя за счет отдельных факторов была равна общему его приросту.

 Когда требуется рассчитать влияние большого комплекса факторов удобно применять способ относительных разниц. В отличие от предыдущих способов значительно сокращается количество вычислений.

 Рассмотрим эту методику:1.34-1.37, [сав(пром),стр.99].:

 ГВпл\*∆Уд%

 ∆ГВуд = ------------------- (1.34)

 100

 (ГВпл + ∆ГВуд) \* ∆Д%

 ∆ГВд = ------------------------------------- (1.35)

 100

 (ГВпл + ∆ГВуд + ∆ГВд) \* ∆П%

 ∆ГВп = ------------------------------------------- (1. 36)

 100

 (ГВпл + ∆ГВуд + ∆ГВд +∆ГВп) \*∆ЧВ%

 ∆ГВчв = ----------------------------------------------------------- (1.37)

 100

 Так как некоторыми из показателей эффективности использования трудовых ресурсов являются показатели среднегодовой, среднедневной и среднечасовой производи­тельности труда, то рассмотрим взаимосвязь их индексов.

 Взаимосвязь между индексами производительности труда, часовой выработки, средней продолжительности рабочего дня, продолжительности рабочего периода и долей рабочих в числе работников, как уже упоминалось выше, можно представить в виде следующей модели:

 Iw = Iуд \* Iд \* Iп \* Iчв , [4,стр.228]. (1.38)

 Индексный метод позволяет определить, какая часть прироста средней годовой выработки одного работающего обус­ловлена влиянием определенного фактора. Если обозначить ча­совую выработку а, среднюю фактическую продолжительность рабочего дня — b, среднюю фактическую продолжительность ра­бочего года — с, а удельный вес рабочих — d, то средняя годо­вая выработка одного работающего будет получена как произ­ведение: abcd.

 a1 b1 c1 d1

Iabcd = ------------------- (1.39)

 а0 b0 c0 do , [4,стр.113].

 Из рассмотренных выше методик, на мой взгляд, более простым и удобным является способ абсолютных разниц.

 В заключение анализа должны быть подсчитаны резервы увеличения производительности труда.

 Основными источниками резервов роста производительности труда являются:

 - использование возможностей увеличения объема производства продукции;

 - сокращение затрат труда на производство продукции за счет механизации и автоматизации производства, совершенствования организации, повышения уровня интенсивности труда и т.д.

***Анализ использования рабочего времен.***

 Одним из важнейших условий выполнения плана производства, увеличения выработки продукции на каждого члена трудового коллектива, а также рационального использования трудовых ресурсов является экономное и эффективное использование рабочего времени. От того, насколько полно и рационально используется рабочее время, зависят эффективность работы, выполнение всех технико-экономических показателей. Поэтому анализ использования рабочего времени является важной составной частью аналитической работы на предприятии.

 При неизменных условиях количество работ, необходимое для выполнения данной производственной программы, зависит от величины фонда рабочего времени одного рабочего, который при установленной продолжительности рабочего дня будет тем больше, чем меньше будут потери рабочего времени.

 Полноту использования трудовых ресурсов можно оценить по количеству отработанных дней и часов одним работником за 2001-2003 года, а также по степени использования фонда рабочего времени. Такой анализ проводится в целом по хозяйству.

 Проанализируем состояние использования рабочего времени предприятия по данным, приведенными в таблице 6.

 Используя формулу (1.12) находим фонд рабочего времени в 2001-2003 гг.

 По данным таблицы видно, что фонд рабочего времени в 2002 г относительно 2001г. уменьшился на 64742,2 часов, а в 2003г. по отношению к 2002г – на 81788,8 ч., то есть мы наблюдаем тенденцию к снижению фонда рабочего времени.

 На анализируемом предприятии фактический фонд рабочего вре­мени в 2003 г. меньше планового на 85579 ч. Влияние факторов на его измене­ние можно установить способом абсолютных разниц:

 ∆Т(Ч) = (Чф – Чп ) \*Дрнп \* Пп = ( 793-810 ) \*252 \* 8 = -34272

 ∆Т(Дрн) = (Дрнф - Дрнп) \*Чф \* Пп = ( 247-252)\* 793 \* 8 = -31720

 ∆Т(П) = ( Пф – Пп ) \*Дрнф \* Чф = ( 7,9 – 8 ) \* 247 \* 793 = -19587,1

 ∆Т = ∆Т(Ч) + ∆Т(Дрн) + ∆Т(П) = -34272 – 31720 – 19587,1 = -85579

 Как видно из приведенных данных, имеющиеся трудовые ресур­сы предприятие использует недостаточно полно.

 Планом намечалось улучшить использование рабочего времени. Каждый член трудового коллектива в отчетном году должен был отработать 252 дней вместо 249 за 2002 год. План по отработанным дням и часам на одного работника оказался недовыполненным. Фактическая средняя продолжительность рабочего дня также ниже плановой. Пла­ном также намечалось снизить и внутрисменные потери рабочего време­ни в расчете на одного члена трудового коллектива на 0,05 часа (8 - 7,95 ), что обеспечивало увеличение отработанного времени на 12,6 ч

 (таблица 6).

*Использование трудовых ресурсов предприятия .*

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | Усл.обозн | 2001г | 2002г | отклонение 2002г. от 2001г. | 2003г | отклонение 2003г. от 2002г. |
| план | факт | откл-е |
| Среднесписоч.числен-ность работников, чел. | Ч | 857 | 823 | -34 | 810 | 793 | -17 | -30 |
|
|
| Фонд рабочего времени, ч | Т. | 1693911,9 | 1629169,7 | -64742,2 | 1678320 | 1547380,9 | -130939 | -81788,8 |
|
| Отработано чел.-дней всеми работниками | Дн. | 212536 | 204927 | -7609 | -209790 | 195871 | 405661 | -9056 |
|
| Отработано за год одним работником: |   |   |   |   |   |   |   |   |
|
| дней | Дрн. | 248 | 249 | 1 | 252 | 247 | -12 | -2 |
| часов | Трч. | 1976,6 | 1979,6 | 3 | 2072 | 1951,3 | -120,7 | -28,3 |
| Средняя продолжит.-ть рабочего дня | П. | 7,97 | 7,95 | -0,02 | 8 | 7,9 | -0,1 | -0,05 |
|

 (+0,05 \* 252 ). Увеличение средней продолжительности рабочего дня отнюдь не говорит еще об улучшении использования рабочего времени. Увеличение средней продолжительности рабочего дня свидетельствует об увеличении среднего пребывания рабочих на работе и ничего не гово­рит об увеличении собственно рабочего времени. Из этого следует, что на анализируемом предприятии имели место как целодневные (ПРВд), так и внутрисменные (ПРВв) потери рабочего времени. Рассчитаем эти потери по формулам 1.16 – 1.17:

 ПРВд = ( 247 - 252)\* 793 \* 8 = -31720

 ПРВв = ( 7,9 – 8 ) \* 247 \* 793 = -19587,1

 В среднем одним работником отработано по 247 дней вместо 252, в связи с чем сверхпла­новые целодневные потери рабочего времени составили на одного рабочего 5 дней, а на всех — 3965 дня, или 31720 ч (3965 \* 8 ). Существенны и внутрисменные потери рабочего времени: за один день они составили 0,1 ч., а за все отработанные дни – 0,1\*19587 = -19587,1 тыс.чел.-ч. Общая величина потерь времени ( целодневные плюс внутрисменные ) равна 51307 тыс. чел.-ч..: -31720 + (-19587).

 После определения сверхплановых потерь рабочего времени не­обходимо изучить причины их образования. Для выявления причин целодневных и внутрисменных потерь рабочего времени сопоставляет данные фактического и планового баланса рабочего времени (таблица 7).

 *Баланс рабочего времени.*

 (таблица 7).

 Одной из причин неполного использования трудовых ресурсов в сельском хозяйстве является сезонность сельскохозяйственного про­изводства. Поэтому в процессе анализа нужно установить, как ис­пользуются трудовые ресурсы на протяжении года (табл.8). ( Данные представлены по 2003 году).

 (таблица 8).

 *Использование трудовых ресурсов на протяжении года.*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Месяц | Среднесписочная численность работающих | Отработано тыс.чел.-час |
| план | факт | % обеспеченности | план | факт | % к ср.мес.данным |
| Январь | 795 | 778 | 97,8 | 83,5 | 79,6 | 70,4 |
| Февраль | 790 | 771 | 97,6 | 86,9 | 81,4 | 72 |
| Март | 795 | 767 | 96,5 | 95,4 | 89,3 | 79 |
| Апрель | 805 | 783 | 97,3 | 100,7 | 94 | 83,2 |
| Май | 815 | 804 | 98,6 | 101,9 | 114,1 | 101 |
| Июнь | 825 | 813 | 98,6 | 122,3 | 128,3 | 113,5 |
| Июль | 835 | 824 | 98,7 | 132 | 190,2 | 168,3 |
| Август | 830 | 824 | 99,3 | 152,2 | 183,4 | 162,3 |
| Сентябрь | 825 | 807 | 97,8 | 172,6 | 144,5 | 127,9 |
| Октябрь | 810 | 789 | 97,4 | 144,3 | 90,9 | 80,4 |
| Ноябрь | 795 | 767 | 96,5 | 93,2 | 83,7 | 74,1 |
| Декабрь | 800 | 789 | 98,6 | 87,5 | 75,4 | 66,7 |
| Среднемес. данные | 810 | 793 | 97,9 | 114,4 | 113 | 100 |
|

 Итак, сравнение средней занятости работников и количества отрабо­танных ими человеко-часов за каждый месяц со среднемесячными дан­ными показывает, что наиболее активно рабочие трудились в июне, июле, августе и сентябре, что составляет 113,5%, 168,3%, 162,3%, 127,9% соответственно ( или 128,3; 190,2; 183,4; 144,5 тыс. чел.-ч.), а в декабре, январе и феврале их активность снизилась ( 75,4; 79,6; 81,4 тыс. чел.-ч. соответственно). Также из данных таблицы видно, что предприятие по каждому месяцу обеспечено трудовыми ресурсами всего лишь на 97 – 98%%. Лишь в августе предприятие было обеспечено трудовыми ресурсами на 99,3%. Для более рационального использования трудовых ресурсов в хозяйстве необходимо развивать подсобные производства и промыслы.

***ГЛАВА 2. АНАЛИЗ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ***

 ***НА РСПУП “ГОМЕЛЬСКАЯ ПТИЦЕФАБРИКА”***

 **2.1 Технико- экономическая характеристика предприятия**

 Республиканское сельскохозяйственное производственное унитарное предприятие «Гомельская птицефабрика» организовано на основании приказа Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь №302 от 1 августа 2002 года, согласованного с Министерством финансов и Министерством экономики путем присоединения Республиканского сельскохозяйственного производственного унитарного предприятия «Новобелицкая птицефабрика».

Предприятие является юридическим лицом, имеет в хозяйственном ведении обособленное имущество, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, имеет расчетный счет № 3012200050012 в отделении ОАО « БелАПБ » в г. Гомеле и самостоятельный баланс. В качестве налогоплательщика предприятие зарегистрировано под УНН 400047301 в ГНК по Гомельскому району.

Имущество предприятия находится в собственности РБ (республиканская собственность), а полномочия собственника осуществляет Министерство сельского хозяйства и продовольствия РБ. Органом управления предприятия является директор, который действует на принципах единоначалия. Он назначается на должность и освобождается от должности Министерством сельского хозяйства и продовольствия РБ. В своей работе птицефабрика руководствуется уставом и коллективным договором.

 РСПУП «Гомельская птицефабрика» имеет следующие филиалы:

* Торговый дом «Мильча»
* Племрепродуктор «Речица»
* Торгово-производственный центр «Злак»
* Отделение «Мильча»
* Отделение «Терешковичи».

Место нахождения головного предприятия: 247002, РБ, Гомельская обл., Гомельский р-н, д. Старые Терешковичи.

Птицефабрика специализируется на производстве пищевого куриного яйца. Проектная мощность предприятия - 400 тыс. среднегодового поголовья кур-несушек, или производство яиц за год в количестве 100 млн. штук Мощности предприятия позволяют обеспечить город Гомель и область на 75 – 80%.

 Предметом деятельности “ Гомельской птицефабрики ” является производство, переработка и реализация высококачественной сельскохозяйственной продукции – яйцо куриное пищевое, мясо кур потрошеное, яичный порошок, майонез, также производство травяной муки. Из яйца производится яичный порошок, яичная масса, белок и желток. Яйцо, диетическое или столовое в зависимости от срока снесения, реализуется через торговую сеть населению. Мясо кур частично разделяется на филе, грудку, окорочка и наборы для бульона, которые отправляются в торговую сеть для населения. Яичный порошок отправляется потребителям для производства майонеза и кондитерских изделий. Яичную массу и желток использует кондитерская фабрика “Спартак”. Белок использует кондитерская фабрика ”Красный пищевик”. Майонез реализуется в основном через фирменную торговлю. Травяная мука поставляется на комбикормовый завод и используется при приготовлении комбикормов. Также “ Гомельская птицефабрика ” занимается розничной торговлей в неспециализированных магазинах, преимущественно пищевыми продуктами, напитками, табачными изделиями, розничной торговлей не в магазинах, оптовой торговлей алкогольными напитками, живыми животными, картофелем, овощами и фруктами, мясом и мясными продуктами, молочными продуктами, пищевыми маслами и жирами, сахаром, шоколадом и кондитерскими изделиями, мукой, комбикормом. Птицефабрика оказывает платные услуги организациям и населению по теплоснабжению, водоснабжению и канализации, транспортные, осуществляет коммерческую деятельность с правом оптовой и розничной торговли, внешнеэкономическую деятельность.

Целью деятельности предприятия является насыщение белорусского рынка качественной птицеводческой продукцией через предприятия госторговли, обеспечение эффективной работы предприятия и на этой основе получения постоянного прироста прибыли, необходимого для удовлетворения социальных и экономических интересов членов трудового коллектива и интересов государства.

 На территории птицефабрики находится 25 птичников для содержания кур-несушек. В птичниках установлено оборудование БКН-3, ОБН-1 и ККТ.

Все производственные процессы (кормление, поение, яйцесбор, вентиляция, уборка помета) механизированы и автоматизированы. Комплект оборудования эксплуатируется в течении 12 – 15 лет, то есть ежегодно подлежит замене 1 – 2 комплекта. Используемое оборудование производится в России, Украине и частично начато производство комплектующих изделий в Беларуси на Лепельском опытном ремонтно-механическом заводе. Фабрика имеет свой кормосклад на 1000 тонн, яйцесклад. Для убоя и переработки птицы на птицефабрике имеется убойный цех, в котором установлено оборудование В2-ФЦЛ-3 производительностью 4,5 тонн голов в смену. Для производства яичного порошка в 1985 году введено в эксплуатацию здание, в котором установлено оборудование РС-150. Для производства майонеза используется мини-линия СВО-С-250. Травяная мука производится на агрегате АВМ-0,65. Имеется цех по производству колбас, пельменей, котлет, фарша.

До июля 2000 года птицефабрика работала с прибылью. По итогам работы за 2001 год убыток составил 510 млн. рублей по причине непаритета цен на покупные комбикорма, энергоносители и т. п. и на продаваемое яйцо и мясо птицы. Несоизмеримо с доходами от реализации продукции птицеводства выросла задолженность предприятиями комбикормовой промышленности и энергоснабжающими организациями. В связи с этим птицефабрика вынуждена закупать корма за пределами РБ – в частности ОАО “ Ушачский КХП ” РФ и ОАО “ Млибор ” Украина, где корма дешевле на 30-40 %.

 К птицефабрике в 2001 году присоединен совхоз “ Гомельский ” с поголовьем крупного рогатого скота 878 голов. В совхозе имеется 1580 га пахотной земли с баллом плодородия – 22,1. Данное хозяйство на день присоединения имело убытка 31 млн. рублей, который отнесен на убыток птицефабрики. Кроме того, кредитная задолженность совхоза составила 223 млн. рублей, кредиты - 73 млн. рублей. Таким образом, очевидно, что присоединение совхоза также усугубило финансовое положение.

Рассмотрим основные показатели, характеризующие деятельность Гомельской птицефабрики. (таблица 2.1.1.; приложение 1)

В дальнейшем анализ будем проводиться по головному предприятию.

 Таблица 2.1.1

Основные показатели деятельности предприятия РСПУП

 “ Гомельская птицефабрика ”.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2001 г. | 2002 г. | 2003 г. | Темп роста, 2002г к 2001г | Темп роста, 2003г к 2002г |
| Выручка от реализации продукции, работ и услуг | 7333960 | 10725811 | 12120002 | 146,2 | 113,0 |
| Произведено валовой продукции в сопоставимых ценах 2001 г.,тыс. руб. | 8380000 | 8580000 | 8401000 | 102,4 | 97,9 |
| Себестоимость производства и реализации продукции, работ и услуг | 6969225 | 10816841 | 11487678 | 155,2 | 106,2 |
| Прибыль от реализации | 313857 | -235593 | 623324 | 75,1 | 264,6 |
| Основные средства | 24595814 | 32100752 | 30957953 | 130,5 | 96,4 |
| Износ | 11589937 | 16473191 | 16817201 | 142,1 | 102,1 |
| Процент износа, % | 47.1 | 51.3 | 54.3 |  |  |
| Численность работников – всего, чел. | 577 | 588 | 527 | 99,3 | 89,6 |
| Наличие птицемест, тыс. | 1328 | 1328 | 1328 | 100,0 | 100,0 |
| Среднее поголовье: |   |   |   |   |   |
| кур-несушек, т. гол. | 477 | 457,2 | 445,3 | 95,8 | 97,4 |
| молодняка кур, т. гол. | 545 | 468 | 430 | 85,9 | 91,9 |
| коров, гол. | 618 | 451 | 276 | 73,0 | 61,2 |
| молодняка КРС, гол. | 689 | 629 | 596 | 91,3 | 94,8 |
| Производственная мощность (годовая) яиц, т. шт. | 410 | 410 | 410 | 100,0 | 100,0 |
| Произведено яиц | 121919 | 111951 | 105472 | 91,8 | 94,2 |
| Яйценоскость на курицу-несушку, шт. | 256 | 245 | 246 | 95,7 | 100,4 |
| Удои на 1 фуражную корову, кг. | 1754 | 1608 | 2260 | 91,7 | 140,5 |
| Урожайность: |   |   |   |   |   |
| зерна, ц/га. | 9,1 | 12,2 | 18,5 | 134,1 | 151,6 |
| корнеплодов, ц/га | 210 | 114 | 145 | 54,3 | 127,2 |

Из приведенных данных видно, что наблюдается небольшой рост выручки от реализации продукции, работ и услуг на 46,2% в 2002г; в 2003г. этот показатель составил 113% ровно, в то же время увеличивается и себестоимость производства. Основными причинами наблюдаемого явления выступают: повышение закупочных цен на корма, добавки к кормам, текущих платежей за использование энергоресурсов, учтенный уровень инфляции. Производство валовой продукции в 2003 г. по сравнению с 2002 г. снизилось на 2,1% ввиду того, что за исследуемый период снизилось поголовье кур-несушек с 457,2 тысяч голов в 2002 году до 445,3 тысяч голов в 2003 году. Что касается прибыли от реализации, то в 2002 г.в силу вышеупомянутого явления (сокращение численности поголовья) наблюдается убыток, который составил 235593 тыс. руб. или 75,1% от базового периода. Наращивание объема реализации продукции в 2003 году обеспечило рост показателя на 164,6% или 623324 тыс. руб. в стоимостном выражении.

По сравнению с 2002 годом в 2003 году наблюдается значительное снижение численности работников. Так, если в 2001 году среднесписочная численность работников составляла 577 человека, то в 2003 году этот показатель остановился на отметке 527 человек, что составляет 89% от первоначального состава работников за этот период. Динамика этого показателя отражает общеотраслевую тенденцию сокращения численности работников из-за наличия ряда факторов, к числу которых можно отнести низкий уровень оплаты труда, плановое сокращение численности, а также увольнения из-за несоблюдения условий трудового договора.

 Снижается производство яиц. В 2003 году оно составило 105472 тыс. шт., в то время как в 2001 и 2002 гг. – соответственно 121919 и 111951 тыс.шт. Яйценоскость на курицу-несушку также падает. Так, в 2001, 2002 и 2003 гг. она составляла соответственно 256, 245 и 246 штук. Увеличивается расход корма на 1000 шт. яиц в к.ед. Данные показатели напрямую связаны с ухудшением качества используемых кормов.

Количество птицемест во всех трех анализируемых годах остается постоянным –1328 тыс. Это говорит о том, что на птицефабрике все ещё никак не заменят одноярусные клеточные батареи ОБН-1, которые установлены в трех птичниках, на трехъярусную каскадную – БКН-3, которые установлены в остальных птичниках.

**2.2 Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами.**

 Приступая к анализу использования трудовых ресурсов, необходимо определить среднюю обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами за последние три года. Данные о кадровом составе хозяйства предоставлены в приложении 1. Результаты расчетов (табл.2.2.1 ) показывают среднюю обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами. (приложение….)

 Таблица 2.2.1

 Обеспеченность птицефабрики трудовыми ресурсами.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Категорииперсонала | 2001г | 2002г |  2003г |  Темп роста, % |
| 2002 к 2001 2003 к 2002 |
| Всего | 577 | 588 | 527 | 101,9 | 89,6 |
| В т.ч. основная деят-ть | 459 | 457 | 447 | 99,6 | 98,2 |
| из нее: |   |   |   |   |   |
| Рабочие(колхозники) | 391 | 390 | 387 | 99,7 | 99,2 |
| В т.ч. рабо-чие, занятые в: |   |   |   |   |   |
| животнов-ве | 142 | 140 | 137 | 98,6 | 97,9 |
| Из них: |   |   |   |   |   |
| обслуж-щиеКРС | 40 | 41 | 39 | 102,5 | 95,1 |
| обслуж-щиесвиней | 2 | 1 | 2 | 50,0 | 200,0 |
| обслуж-щиептицу | 90 | 89 | 88 | 98,9 | 98,9 |
| прочие | 10 | 9 | 8 | 90,0 | 88,9 |
| растениев-ве | 223 | 220 | 218 | 98,7 | 99,1 |
| Из них: |   |   |   |   |   |
| трактористы,комбайнеры | 20 | 22 | 21 | 110,0 | 95,5 |
| шоферы | 35 | 35 | 34 | 100,0 | 97,1 |
| рабочие на конно-ручных работах | 168 | 163 | 163 | 97,0 | 100,0 |
| рабочие ремонтных мастерских | 35 | 30 | 32 | 85,7 | 106,7 |
| Служащие | 68 | 65 | 60 | 95,6 | 92,3 |
| из них: |   |   |   |   |   |
| руков-ли | 10 | 11 | 9 | 110,0 | 81,8 |
| спец-ты | 58 | 54 | 51 | 93,1 | 94,4 |
| Неосновнаядеят-ть | 118 | 131 | 80 | 111 | 60,2 |

Как видно по данным таблицы численность работников в 2003г персонала основной деятельности имеет тенденцию к снижению. Так, в 2002 по отношению к 2001 году этот показатель снизился на 0,4%, а в 2003 году по отношению к 2002 году – на 1,8 %. Численность рабочих тоже снизилась как к 2001 году, так и к 2002 году, и составила 99,7% и 99,2% соответственно. Животноводство обеспечено рабочими по отношению к 2001 году 98,6 %, а по отношению к 2002 году – на97,9%; растениеводство – соответственно на 98,7% и 99,1%. Темп роста численности рабочих, обслуживающих свиней, в 2002 году по отношению к 2001г составляет 50%, а в 2003г. по отношению к 2002г – даже 200%. А темп роста численности рабочих, обслуживающих птицу, остается неизменным и составляет 98,9%. Наблюдается рост рабочих ремонтных мастерских на 6,7% в 2003г.к предыдущему году. Численность рабочих на конно-ручных работах в 2003г по сравнению с 2002 годом осталась неизменной и составляет 163 человека, хотя по сравнению с 2001 в 2002 г она снизилась на 3%. Наблюдаемое явление говорит о том, что на предприятии проводится политика, направленная на обеспечение трудовыми ресурсами тех видов деятельности, которые в данный момент наиболее полно отвечают потребностям предприятия и сокращение избыточного персонала там, где происходит сокращение производства. Наблюдается снижение численности служащих как к 2001 году, так и к 2002 году. Однако численность руководителей в 2002 году увеличилась на 10%, но в 2003 году сократилась на 18,2%.

 В процессе анализа необходимо изучить изменение структуры персонала, что проиллюстрировано данными табл.2.2.2.

 Таблица 2.2.2.

Структура трудовых ресурсов

|  |  |
| --- | --- |
| Категории персонала  |  Структура персонала |
| 2001г. | 2002 г. | 2003 г. |
| кол-во,чел. | уд.вес, % | кол-во,чел. | уд.вес, % | кол-во,чел. | уд.вес, % |
| Всего работников | 577 | 100 | 588 | 100 | 527 | 100 |
| Персонал осн. деят--ти, всего | 459 | 79,55 | 457 | 77,72 | 447 | 84,82 |
|
| в том числе: |   |   |   |   |   |   |
| рабочие  | 391 | 67,76 | 390 | 66,33 | 387 | 73,43 |
| руководители | 11 | 1,9 | 10 | 1,7 | 9 | 1,71 |
| специалисты | 58 | 10,05 | 57 | 9,69 | 51 | 9,68 |
| Неосновная деятельность | 118 | 20,45 | 131 | 22,28 | 80 | 15,18 |
|

Данные этой аналитической таблицы показывают, что на анализируемом предприятии удельный вес рабочих в 2003 году увеличился по сравнению с 2002 годом и составил 73,43%, в то время как в 2002 и 2001 годах этот показатель составлял 66,33% и 67,76% соответственно. Происходит снижение численности и удельного веса руководителей и специалистов. Так, в 2001 году удельный вес руководителей в общей численности работников составлял 1,9%, а в 2003 году – 1,71%, а специалистов – 10,05% и 9,68% соответственно. Это может являться результатом отсутствия специалистов необходимой квалификации.

Следует проанализировать и качественный состав трудовых ресурсов по возрасту, полу, образованию.

 Таблица 2.2.3

Качественный состав трудовых ресурсов по полу

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатель | 2001 г. | 2002 г. | 2003 г. |
| кол-во,чел. | уд.вес, % | кол-во,чел. | уд.вес, % | кол-во,чел. | уд.вес, % |
| Всего,чел. | 577 | 100 | 588 | 100 | 527 | 100 |
| женщины | 294 | 50,95 | 302 | 51,36 | 271 | 51,42 |
| мужчины | 283 | 49,05 | 286 | 48,64 | 256 | 48,58 |

Итак, половой состав на протяжении трех лет изменялся не сильно. Так, доля женщин возросла с 50,95% в 2001 году до 51,42% в 2003 году. Из приведенных данных видно, что немного больший удельный вес в структуре работников занимают женщины. Такое положение существует потому, что непосредственным производством продукции занимаются в основном женщины. Это связано с наличием на птицефабрике цехов кур-несушек, которых обслуживают непосредственно женщины, и цехов сортировки и упаковки яиц.

Далее сгруппируем работников предприятия по возрасту.

 Таблица 2.2.4.

Качественный состав трудовых ресурсов по возрасту

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| возраст | 2001 | 2002 | 2003 |
| Числ-ть работников, чел. | уд. вес, | Числ-ть работников, чел. | уд. вес, | Числ-ть работников, чел. | уд. вес, |
|
|   | 577 | 100 | 588 | 100 | 527 | 100 |
| 16-24 | 42 | 7,22 | 48 | 8,23 | 46 | 8,72 |
| 25-29 | 83 | 14,33 | 91 | 15,43 | 80 | 15,26 |
| 30-39 | 139 | 24,05 | 154 | 26,14 | 139 | 26,43 |
| 40-49 | 99 | 17,15 | 91 | 15,47 | 86 | 16,35 |
| 50-54 | 191 | 33,14 | 185 | 31,49 | 159 | 30,22 |
| 55 и старше | 24 | 4,11 | 19 | 3,24 | 16 | 3,02 |

Из данных таблицы видно, что возрастная структура такова, что больший удельный вес составляли работники от 25 до 49 лет, что говорит о том, что на предприятии нашли неплохое сочетание энергии молодости и опыта зрелости. С другой стороны, наметилась тенденция к омоложению состава работников, что имеет как положительные (новый уровень образования), так и отрицательные (недостаток опыта) стороны. Также наметилась тенденция к снижению доли работников предпенсионного и пенсионного возраста, что говорит о замене «советского » поколения работников «рыночным».

Для простоты восприятия данные таблицы представим в виде диаграмм.







Рис.1. Качественный состав трудовых ресурсов по возрасту.

Итак, видно, что во всех трех анализируемых годах наибольший удельный вес занимают работники в возрасте 30-39 лет и 25-29 лет. Самая малая доля приходится на работников в возрасте 55 лет и старше.

В следующей таблице работники сгруппированы по уровню образования.

 Таблица 2.2.5

Качественный состав трудовых ресурсов по уровню образования

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| уровень образования | 2001 | 2002 | 2003 |
| числ.-ть раб-ков , чел. | уд. вес, | числ.-ть раб-ков, чел. | уд. вес, | числ.-ть раб-ков, чел. | уд. вес, |
|
|   | 577 | 100 | 588 | 100 | 527 | 100 |
| высшее | 34 | 5,91 | 35 | 5,95 | 27 | 5,14 |
| сред.спец-ное | 95 | 16,52 | 102 | 17,43 | 96 | 18,17 |
| среднее | 398 | 68,9 | 395 | 67,17 | 352 | 66,75 |
| базовое и начальное | 50 | 8,67 | 56 | 9,45 | 52 | 9,94 |
|

Итак, что касается образования, то большинство работников во всех анализируемых годах имеют среднее образование: в 2001г -398 человек, в 2002г. – 395 человек и в 2003 г – 352 человека или 68,9; 67,17 и 66,75 %% соответственно. Меньше всего людей с высшим образованием. Так, в 2001 году этот показатель составлял 5,91%, а к 2003 году снизился до 5,14%. Увеличивается доля работников с базовым и начальным образованием с 8,67% до 9,94%. Анализ структуры работников по уровню образования выявил такие тенденции, как снижение доли работников с высшим образованием и рост доли работников, имеющих базовое и начальное образование.

Таким образом, представленные выше показатели отражают общеотраслевую тенденцию в обеспечении производства кадрами, в частности, непривлекательностью сферы деятельности для молодых специалистов ввиду низкого уровня оплаты труда.

Наиболее ответственный этап в анализе обеспеченности предприятия рабочей силой — изучение ее движения. Анализ движения численного состава работников предприятия должен дополнить анализ персонала в целом, чтобы выявить основ­ные тенденции его развития как фактора производства. Для характеристики движения рабочей силы рассчи­тывают и анализируют динамику следующих показателей по формулам 1.1 -1.4.

Данные для изучения движения рабочей силы приведены в таблице 2.2.6.

 Таблица 2.2.6

 Динамика изменения численности персонала

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2001 | 2002 | 2003 |
| Плановая численность персонала | 590 | 600 | 580 |
| среднесписочная численность работающих | 577 | 588 | 527 |
| Принято на предприятие | 52 | 59 | 33 |
| Выбыло с предприятия | 62 | 66 | 108 |
| В том числе: |  |  |  |
| на учебу | --- | --- | 1 |
| в вооруженные силы | --- | 3 | --- |
| на пенсию и по другим причинам, предусмотренным законом | 8 | 12 | 9 |
| по собственному желанию | 39 | 37 | 82 |
| за нарушение трудовой дисциплины | 15 | 14 | 17 |
| Кол-во работников, проработав-ших весь год | 515 | 522 | 419 |
| Коэффициенты оборота: |  |  |  |
| по приему | 0,09 | 0,1 | 0,063 |
| по выбытию | 0,107 | 0,112 | 0,205 |
| Коэффициент текучести | 0,094 | 0,087 | 0,188 |
| Коэффициент постоянстваперсонала предприятия | 0,893 | 0,8878 | 0,795 |

По данным табл.5 видно, что коэффициент оборота по приему рабочих (Кпр) в 2003 г. составляет 0,063, что ниже, чем в 2002 г. и в 2001 г., где этот коэффициент равен 0,1 и 0,09 соответственно. Коэффициент оборота по выбытию (Кв) самый высокий в 2003 г. и равен 0,205. На предприятии коэффициент текучести рабочей силы в 2003г. выше, чем в 2002 г. и в 2001 г.и составляет 0,188. В специализированной литературе «текучесть» называется рота­цией персонала предприятия, т.е. уровнем уходов. Коэффициент постоянства персонала предприятия самый высокий в 2001г, и составляет 0,893, а в 2002 г. и в 2003 г . он равен 0,8878 и 0,795 соответственно. Нельзя не заметить, что самое большое число уволившихся наблюдается в 2003 г. (108 человек), а это выше по сравнению с предыдущими годами более, чем в 1,5 раза. А основную часть уволившихся составляли именно опытные специалисты, работающие с основания предприятия и уставшие от пустых обещаний и работы на голом энтузиазме.

Необходимо изучить причины, вызвавшие увеличение коэффициента текучести в 2002 г. по отношению к 2001 и к 2000 г.

Принято различать следующие причины увольнений с предприятия:

естественная убыль (вследствие смерти),

по собственному желанию,

сокращению кадров,

из-за нарушений трудовой дисциплины,

перемена служебного положения (или число переводов на другие должности),

уход на пенсию и др.

 По всем анализируемым годам наибольшее число увольнений происходило по собственному желанию. Это было связано с низкой оплатой труда. Количество уволившихся по собственному желанию в 2003 г. составляет 82 человека, что в два раза выше (!) по сравнению с предыдущими годами, где этот показатель равен в 2001 г. 39 человек и в 2002 г. 37 человек.

Тщательному изучению должно подвергнуться выбытие работников за нарушение трудовой дисциплины, так как это связано с нерешенными социальными проблемами и в первую очередь с таким социальным злом, как пьянство, хищение и т. п. Так, за нарушение трудовой дисциплины в 2003 г. было уволено 17 человек, что выше, чем в 2001 и в 2002 гг. Причинами таких увольнений являются выходы на работу в нетрезвом состоянии, постоянные опаздывания, прогулы без уважительных причин, а также возрастающее число краж.

Как уже упоминалось в первой главе, увольняющийся рабочий в среднем две недели (10 рабочих дней) работает с пониженной про­изводительностью труда, а для адаптации и повышенияквалификации вновь принятого рабочего необходим примерно месяц (22 рабочих дня), в течение которого он также работает с более низкой производительностью труда (в среднем на 20%). Рассчитаем величину ущерба предприятию в виде снижения производительности труда, который наносит текучесть кадров по формулам 1.5 – 1.8.

Количество рабочих, которые трудились с низкой производительностью труда вследствие приема и увольнения составило 1,6 человека:

 22\*33+10\*108

Р=---------------------\*0,2 = 1,6 человек

 220,1

в том числе по причинам, характеризующим текучесть кадров:

 10\* (82+17)

Ртек = -----------------\*0, 2 = 0,9 человек.

 220,1

Снижение производительности труда по предприятию составило

 ПТ= 1,6\*100 / 527 = 0,3%

В том числе за счет текучести кадров:

 ПТ = 0,9 \* 100 / 527 = 0,17%

Итак, показатели обеспеченности предприятия ещё не характеризуют степень их использования и, естественно, не могут являться факторами, непосредственно влияющими на объем выпускаемой продукции. Выпуск продукции зависит не столько от численности работающих, сколько от количества затраченного на производство труда, определяемого количеством рабочего времени, от эффективности общественного труда, его производительности. Поэтому необходимо изучить эффективность использования рабочего времени трудового коллектива предприятия.

 **2.3 Анализ использования рабочего времени**

 Полноту использования трудовых ресурсов можно оценить по количеству отработанных дней и часов одним работником за 2002-2003 года, а также по степени использования фонда рабочего времени. Такой анализ проводится в целом по хозяйству. (Приложение )

Проанализируем состояние использования рабочего времени предприятия по данным, приведенными в таблице 2.3.1.

 Таблица 2.3.1

 Использование трудовых ресурсов предприятия .

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | Усл.обозн | 2001 | 2002 | отклонение 2002г. от 2001г. | 2003 | отклонение 2003г. от 2002г. |
| план | факт | откл-е |
| Среднесписоч.числен-ность рабочих, чел. | Ч | 391 | 390 | -1 | 400 | 387 | -13 | -3 |
|
|
| Фонд рабочего времени, ч | Т. | 757253,6 | 756522 | -731,6 | 790400 | 749038,5 | -41361,5 | -7483,5 |
|
| Отработано чел.-дней всеми рабо-чими | Дн. | 95013 | 95160 | 147 | -98800 | 94815 | 193615 | -345 |
|
| Отработано за год одним рабочим |   |   |   |   |   |   |   |   |
|
| дней | Дрн. | 243 | 244 | 1 | 247 | 245 | -2 | 1 |
| часов | Трч. | 1936,7 | 1939,8 | 3,1 | 1976 | 1935,5 | -40,5 | -4,3 |
| Средняя продолжит.-ть рабочего дня | П. | 7,97 | 7,95 | -0,02 | 8 | 7,9 | -0,1 | -0,05 |
|

По данным таблицы видно, что фонд рабочего времени в 2002г по сравнению с 2001г. уменьшился на 731,6 часов, а в 2003 по сравнению с 2002 – снизился на 7483,5 часов; относительно плана по факту ФРВ уменьшился на 41361,5ч.

Фонд рабочего времени рассчитывается по формуле 1.12. На анализируемом предприятии фактический фонд рабочего вре­мени меньше планового на 41361,5ч. Влияние факторов на его измене­ние можно установить способом абсолютных разниц:

 ∆Т(Ч) = (Чф – Чп ) \*Дрнп \* Пп = ( 387 – 400 ) \*247 \* 8 = -25688

 ∆Т(Дрн) = (Дрнф - Дрнп) \*Чф \* Пп = ( 245 - 247)\* 387 \* 8 = -6192

 ∆Т(П) = ( Пф – Пп ) \*Дрнф \* Чф = ( 7,9 – 8 ) \* 245 \* 387 = -9481,5

∆Т = ∆Т(Ч) + ∆Т(Дрн) + ∆Т(П) = -25688 – 6192 – 9481,5 = - 41361,5ч

Как видно из приведенных данных, имеющиеся трудовые ресур­сы предприятие использует недостаточно полно.

Планом намечалось улучшить использование рабочего времени. Каждый член трудового коллектива в отчетном году должен был отработать 247 дней вместо 244 за прошлый год. План по отработанным дням и часам на одного работника оказался недовыполненным. Фактическая средняя продолжительность рабочего дня также ниже плановой. Пла­ном также намечалось снизить и внутрисменные потери рабочего време­ни в расчете на одного члена трудового коллектива на 0,05 часа (8 - 7,95 ), что обеспечивало увеличение отработанного времени на 12,35 ч (+0,05 \* 247 ). Увеличение средней продолжительности рабочего дня отнюдь не говорит еще об улучшении использования рабочего времени. Увеличение средней продолжительности рабочего дня свидетельствует об увеличении среднего пребывания рабочих на работе и ничего не гово­рит об увеличении собственно рабочего времени. Из этого следует, что на анализируемом предприятии имели место как целодневные (ПРВд), так и внутрисменные (ПРВв) потери рабочего времени. Определим их по формулам 1.16 – 1.17:

 ПРВд = ( 245 - 247)\* 387 \* 8 = -6192

 ПРВв = ( 7,9 – 8 ) \* 245 \* 387 = -9481,5

В среднем одним рабочим отработано по 245 дней вместо 247, в связи с чем сверхпла­новые целодневные потери рабочего времени составили на одного рабочего 2 дня, а на всех — 774 дня, или 6192 ч (774 \* 8). Существенны и внутрисменные потери рабочего времени: за один день они составили 0,1 ч., а за все отработанные дни – 0,1\*94815 = - 9481,5 тыс.чел.-ч. Общая величина потерь времени ( целодневные плюс внутрисменные ) равна 15673,5тыс. чел.-ч..: -6192 + (-9481,5).

После определения сверхплановых потерь рабочего времени не­обходимо изучить причины их образования. Для выявления причин целодневных и внутрисменных потерь рабочего времени сопоставляет данные фактического и планового баланса рабочего времени (таблица 2.3.2).(приложение……)

 Таблица 2.3.2

 Баланс рабочего времени.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатель | На одного работника | Отклонение от плана |   |
| план | факт | на одного работника | на всех работников |
|
| Календарное количество дней  | 365 | 365 | - | - |
|
| В том числе: |   |   |   |   |
| выходные и праздничные дни | 106 | 106 | - | - |
|
| Номинальный фонд рабочего времени, дни | 259 | 259 | - | - |
|
| Неявки на работу, дни | 12 | 14,1 | 2,1 | 812,7 |
| в том числе: |   |   |   |   |
| неявки по уважительным причинам | 10 | 11 | 1 | 387 |
|
| отпуска с разрешения администрации | 2 | 3 | 1 | 387 |
|
| прогулы | --- | 0,1 | 0,1 | 38,7 |
| простои | - | - | - | - |
| Явочный фонд рабочего времени | 247 | 244,9 | -2,1 | -812,7 |
| Продолжительность рабочей смены | 8 | 7,9 | -0,1 | -38,7 |
|

Итак, мы видим, что неявки на работу превысили план на 2,1 день на одного человека. На предприятии существуют значительные потери рабочего времени.

Потери могут быть вызва­ны разными объективными и субъективными обстоятельствами, не предусмотренными планом: дополнительными отпусками с разре­шения администрации, болезнью рабочих с временной потерей трудоспособности, прогулами, простоями из-за неисправности ма­шин, механизмов, отсутствия работы, электроэнергии, топлива и т.д. Большинство из них (кроме потерь, связанных с болезнями) можно считать неиспользованными ре­зервами увеличения фонда рабочего времени. В нашем примере они составляют 3363 чел-ч.((387 + 38,7 ) \* 7,9).

Если снизить внутрисменные потери рабочего времени в расчете на одного члена трудового коллектива на 0,1 часа (8-7,9), то это обеспечит увеличение отработанного времени на 24,7 ч. (0,1 \* 247).

Одной из причин неполного использования трудовых ресурсов в сельском хозяйстве является сезонность сельскохозяйственного про­изводства. Поэтому в процессе анализа нужно установить, как ис­пользуются трудовые ресурсы на протяжении года (табл.2.3.3). (Данные представлены по 2003 году).

 Таблица 2.3.3.

 Использование трудовых ресурсов на протяжении года.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Месяц | Среднесписочная численность работающих | Отработано тыс.чел.-час |
| план | факт | % обеспеченности | план | факт | % к среднемес. данным |
| Январь | 555 | 503 | 90,6 | 58,3 | 52,8 | 70,4 |
| Февраль | 550 | 494 | 89,8 | 60,5 | 54,3 | 72,4 |
| Март | 560 | 507 | 90,5 | 67,2 | 59,3 | 79 |
| Апрель | 570 | 516 | 90,5 | 71,3 | 62,4 | 83,2 |
| Май | 575 | 526 | 91,5 | 86,3 | 75,7 | 101 |
| Июнь | 585 | 532 | 90,9 | 93,6 | 85,1 | 113,5 |
| Июль | 630 | 571 | 90,6 | 145 | 126,2 | 168,3 |
| Август | 625 | 567 | 90,7 | 137,5 | 121,9 | 162,3 |
| Сентябрь | 615 | 564 | 91,7 | 107,6 | 95,9 | 127.9 |
| Октябрь | 585 | 529 | 90,4 | 67,3 | 60,3 | 80,4 |
| Ноябрь | 560 | 515 | 92 | 61,6 | 55,6 | 74,1 |
| Декабрь | 550 | 500 | 90,9 | 55 | 50 | 66,7 |
| Среднемес. данные | 580 | 527 | 90,8 | 84,3 | 75 | 100 |

Итак, сравнение средней занятости работников и количества отрабо­танных ими человеко-часов за каждый месяц со среднемесячными дан­ными показывает, что наиболее активно рабочие трудились в июле, августе и сентябре, что составляет 168,3%, 162,3%, 127,9% соответственно (или 126,2; 121,9; 95,9 чел.-ч.), а в декабре, январе и феврале их активность снизилась (50; 52,8; 54,3 чел.-ч. соответственно). Также из данных таблицы видно, что предприятие по каждому месяцу обеспечено трудовыми ресурсами всего лишь на 91%. Для более наглядного представления о динамике отработанных человеко-часов отобразим данные в виде графика.



Рис. 1. Динамика отработанных человеко-часов за 2003 год.

Легко заметить, что наибольшее количество отработанных человеко-часов приходится на конец лета, что объясняется спецификой производства.

 **2.4 Анализ производительности труда**

Среднегодовая выработка продукции зависит от удельного веса рабочих в общей численности работников, количества отработанных дней одним рабочим за год, продолжительности рабочего дня и среднечасовой выработки рабочих.

 Этот наиболее объективный показатель нам поможет оценить таблица 2.4.1.

Первоначально проанализируем производительность труда в 2002 году.

(приложение )

Таблица 2.4.1

 Анализ производительности труда в 2002 г.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  Показатель | План | Факт | Отклонение. | Выполнение плана,% |
|
| Объем производства продукции в сопоставимых ценах, тыс. руб. | 8900000 | 8580000 | -320000 | 96,4 |
| Среднесписочная численность:  |   |   |   |   |
|  - ППП  | 460 | 457 | -3 | 99,3 |
|  - рабочих  | 400 | 390 | -10 | 97,5 |
| Удельный вес рабочих в общей численности ППП (УД),% | 0,8696 | 0,8534 | -0,02 | 98,14 |
| Отработано дней одним рабочим за год (Д) | 246,00 | 244,00 | -2,00 | 99,19 |
| Средняя продолжительность рабочего дня (П), ч | 8,00 | 7,95 | -0,05 | 99,38 |
| Общ. колич. отработан. времени: |   |   |   |   |
| всеми рабочими за год (Т), чел.-ч | 787200,00 | 756522,00 | -30678,00 | 96,10 |
|  в т. ч.одним рабочим, чел. –ч | 1968,00 | 1939,80 | -28,20 | 98,57 |
| всеми рабочими за год (Дн),чел-дн | 98400,00 | 95160,00 | -3240,00 | 96,71 |
| Среднегод. выработка, тыс.руб:  |   |   |   |   |
| одного работающего (ГВ) | 19347,83 | 18774,62 | -573,21 | 97,04 |
|  одного рабочего (ГВ') | 22250,00 | 22000,00 | -250,00 | 98,88 |
| Среднедневная выработка рабочего (ДВ), тыс. руб. | 90,45 | 90,16 | -0,28 | 99,69 |
| Среднечасовая выработка рабочего (ЧВ), тыс. руб. | 11,31 | 11,34 | 0,04 | 100,31 |

 Общее количество отработанного времени всеми рабочими за год (Дн,чел-дн) находится следующим образом:

 Дн = Среднесписочная численность рабочих (390) \* Отработано дней одним рабочим за год (Д) (244) = 95160

 Общее количество отработанного времени всеми рабочими за год (Т) (чел.-ч.) можно найти следующим образом :

 Т = Общее количество отработанного времени всеми рабочими за год (Дн) (95160) \* Средняя продолжительность рабочего дня (П) (7,95) = 756522 . Аналогично находим по плану. Также можно общее количество отработанного времени всеми рабочими за год (Т) взять из таблицы 2.3.1.

 Чтобы найти общее количество отработанного времени одним рабочим, (чел.– ч) необходимо Т разделить на среднесписочную численность рабочих.

 Среднегодовую выработку продукции (ГВ) одним работником находим делением объема производства продукции (тыс. руб.) на среднесписочную численность ППП. А среднегодовую выработку продукции (ГВ’) одним рабочим -- делением объема производства продукции (тыс. руб.) на среднесписочную численность рабочих.

 ГВпл = 8900000 : 460 = 19347,83

 ГВф = 8580000 : 457 = 18774,62

 ГВ'пл = 8900000 : 400 = 22250

 ГВ'ф = 8580000 : 390 = 22000

 Среднедневная выработка рабочего (ДВ), тыс.руб. находится следующим образом:

 ДВ = ГВ’ : Д .

 Среднечасовая выработка рабочего (ЧВ),тыс.руб.= ДВ:Средняя продолжительность рабочего дня (П), ч

 ДВпл = 22250 : 246 = 90,45

 ДВф = 22000 : 244 = 90,16

 ЧВпл = 90,45 : 8 = 11,31

 ЧВф = 90,16 : 7,95 = 11,34

Итак, исходя из данных таблицы 2.4.1 мы наблюдаем снижение производительности труда. На предприятии план по среднегодовой выработке на одного работника ППП и одного рабочего не довыполнен на 2,96% и 1,12% соответственно. Среднедневная выработка рабочего по отношению к плану снизилась на 0,31%. Однако, часовая выработка рабочего незначительно повысилась (на 0,31%) и составила 11,34 тыс. руб.

Не выполнен план по отработанным человеко-часам и человеко-дням как на одного работающего, так и на одного рабочего. Причиной наблюдаемых снижений значений показателей выступает не только сокращение численности работающих на предприятии, а в совокупности с этим и сокращение объема производства продукции.

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

 ГВ = УД \* Д \* П \* ЧВ. [ ,с.388].

Для определения факторов может быть использован и прием абсолютных разниц, и прием цепных подстановок, и прием относительных разниц, и индексный прием. Результаты во всех случаях будут одинаковыми. Мы воспользуемся способом абсолютных разниц.

По данным таблицы 2.4.1 среднегодовая выработка ра­ботника предприятия ниже плановой на 573,21 тыс. руб. (18774,62 – 19347,83). На это оказали влияние следующие факторы:

♦ изменение среднечасовой выработки;

♦ изменение количества дней, отработанных одним рабочим;

♦ изменение продолжительности рабочего дня;

♦ доля рабочих в числе работников.

Изменение среднегодовой выработки за счет указанных факторов рассчитаем по формулам1.30-1.33:

а) удельный вес рабочих в общей численности работников хо­зяйства:

 ∆ГВуд = -0,02 \* 246 \* 8 \* 11,31 = -359,86

б) количество отработанных дней одним рабочим за год.

 ∆ГВд = 0,8534 \* (-2) \* 8 \* 11,31 = -154,37

в) продолжительность рабочего дня:

 ∆ГВп = 0,8534\* 244 \* (-0,05) \*11,31 = -117,71

 г) среднечасовая выработка рабочих:

 ∆ГВчв = 0,8534\* 244 \* 7,95 \* 0,04 = 58,74

Итак, из этого видно, что самое отрицательное влияние на снижение среднегодовой выработки оказало изменение удельного веса рабочих в общей численности работников.

План по производству продукции выполнен всего лишь на 96,4%. По данным анализа выполнения плана по труду на изменение объема производства продукции в сумме -320 млн. р. (8580000 - 8900000) оказали влияние два фактора: уменьшение численности работников на — 58043,49 тыс.р. ((457 - 460) \*19347,83) и снижение среднегодовой выработки на одного работника промышленно-производственного пер­сонала - на 261956,97 тыс. р. ((18774,62– 19347,83) \* 457). Изменение за счет этих двух факторов составило -320 млн. р. (-58043,49 - 261956,97 ).

 Теперь проанализируем производительность труда в 2003 году. (таблица 2.4.2)

 Таблица 2.4.2

 Анализ производительности труда в 2003 г.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  Показатель | План | Факт | Отклон. | Выполнение плана,% |
|
| Объем производства продукции в сопоставимых ценах, тыс. руб. | 8900000 | 8401000 | -499000 | 94,4 |
| Среднесписочная численность:  |   |   |   |   |
|  - ППП  | 450 | 447 | -3 | 99,3 |
|  - рабочих  | 400 | 387 | -13 | 96,8 |
| Удельный вес рабочих в общей численности ППП (УД),% | 0,8889 | 0,8658 | -0,02 | 97,40 |
| Отработано дней одним рабочим за год (Д) | 247,00 | 245,00 | -2,00 | 99,19 |
| Средняя продолжительность рабочего дня (П), ч | 8,00 | 7,90 | -0,10 | 98,75 |
| Общ. колич. отработан. времени: |   |   |   |   |
| всеми рабочими за год (Т), чел.-ч | 790400,00 | 749038,50 | -41361,50 | 94,77 |
|  в т. ч.одним рабочим, чел. –ч | 1976,00 | 1935,50 | -40,50 | 97,95 |
| всеми рабочими за год (Дн),чел-дн | 98800,00 | 94815,00 | -3985,00 | 95,97 |
| Среднегод. выработка, тыс.руб: одного работающего (ГВ) | 19777,78 | 18794,18 | -983,59 | 95,03 |
| одного рабочего (ГВ') | 22250,00 | 21708,01 | -541,99 | 97,56 |
| Среднедневная выработка рабочего (ДВ), тыс. руб. | 90,08 | 88,60 | -1,48 | 98,36 |
| Среднечасовая выработка рабочего (ЧВ), тыс. руб. | 11,26 | 11,22 | -0,04 | 99,61 |

ГВпл = 8900000 : 450 = 19777,78 ДВпл = 22250 : 247 = 90,08

ГВф = 8401000 : 447 = 18794,18 ДВф = 21708 : 245 = 88,6

ГВ'пл = 8900000 : 400 = 22250,00 ЧВпл = 90,08 : 8 = 11,26

ГВ'ф = 8401000 : 387 = 21708,01 ЧВф = 88,6 : 7,9 = 11,22

На предприятии фактическая среднегодовая выработка на одного работника ППП и одного рабочего оказалась ниже запланированной на 4,97% и 2,34% соответственно. Выполнение плана по среднедневной и среднечасовой выработке составляет 98,36% и 99,61% соответственно. Также не выполнен план по отработанным дням и часам.

Итак, из данной таблицы видно, что среднегодовая выработка работающего по отношению к плану снизилась на 983,59тыс. рублей. Проанализируем, как на это изменение оказали влияние ранее указанные факторы.

 ∆ГВуд = -0,02 \* 247 \* 8 \* 11,26 = -514,59

 ∆ГВд = 0,8658 \* (-2) \* 8 \* 11,26 = -155,9

 ∆ГВп = 0,8658 \* 245 \* (-0,1) \* 11,26 = -238,84

 ∆ГВчв = 0,8658 \* 245 \* 7,9 \* (-0,04) = -74,42

Из этого видно, что самое отрицательное влияние на снижение среднегодовой выработки оказало изменение удельного веса рабочих в общей численности работников.

Сравним полученные показатели производительности труда за 2002-2003 гг.(таблица 2.4.3.)

 Таблица 2.4.3.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | 2002 г | 2003 г | отклонение | Темп роста, % |
| Среднегодовая выработка одного работника | 18794,62 | 18784,18 | -10,44 | 99,94 |
| Среднегодовая выработка одного рабочего | 22000,00 | 21708,01 | -291,99 | 98,67 |
| Среднедневная выработка | 90,16 | 88,60 | -1,56 | 98,27 |
| Среднечасовая выработка | 11,34 | 11,22 | -0,12 | 98,94 |

 Как видно из таблицы, по отношению к 2002 году среднегодовая выработка в 2003 году одного работника снизилась на 10,44 тыс. рублей (на 0,06%), а рабочего – на 291,99 тыс. рублей (1,33%). Также наблюдается снижение среднедневной и среднечасовой выработки – на 1,56 и 0,12 тыс.руб. соответственно.

 Поскольку некоторыми из показателей эффективности использования трудовых ресурсов являются показатели среднегодовой, среднедневной и среднечасовой производи­тельности труда, то рассмотрим взаимосвязь их индексов.

Взаимосвязь между индексами производительности труда, часовой выработки, средней продолжительности рабочего дня, продолжительности рабочего периода и долей рабочих в числе работников, как уже упоминалось выше, можно представить в виде следующей модели (формула 1.38):

 Iw = Iуд \* Iд \* Iп \* Iчв

Расчет индексов произведем с помощью таблицы 2.4.4.

 Таблица 2.4.4.

Показатели работы “ Гомельской птицефабрики ”

за два года.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатель | Базисный год (2002 г.) | Отчетный год (2003 г.) | Индекс |
| 1.Товарная продукция в сопостав.-х ценах,тыс.руб | 8580000 | 8401000 | 0,9791 |
| 2. Среднесисочная числен- | 457 | 447 | 0,9781 |
| ность работающих, чел. |
| 3.Среднесисочная числен- | 390 | 387 | 0,9923 |
| ность рабочих, чел. |
| 4.Удельный вес рабочих в общей численности работающих, % | 85,34 | 86,58 | 1,0145 |
| 5.Отработано рабочими, чел.-дн. | 95160 | 94815 | 0,9964 |
| 6. Отработано рабочими, чел.-ч. | 756522 | 749038,5 | 0,9901 |
| 7. Средняя годовая выра- | 18794,62 | 18784,18 | 0,9974 |
| ботка на одного работающего, тыс. руб. |
| 8. Средняя годовая выра- | 22000 | 21708,01 | 0,9867 |
| ботка на одного рабочего,тыс. руб. |
| 9. Средняя дневная вы- | 90,16 | 88,60 | 0,9827 |
| работка, тыс. руб. |
| 10. Средняя часовая вы- | 11,34 | 11,22 | 0,9894 |
| работка, тыс. руб. |
| 11.Сред. фактическая продолжит. рабочего дня.,ч | 7,95 | 7,9 | 0,9937 |
| 12. Сред. фактическая продолжит. рабочего года, дни | 244 | 245 | 1,0041 |

Снижение средней годовой выработки одного работающего на 0,26% обусловлено влиянием следующих факторов: снижением часо­вой выработки рабочих на 1,06%, увеличением средней фактической продолжительности рабочего года (среднего числа дней, отра­ботанных одним рабочим) на 0,41% при одновременном снижении средней продолжительности рабочего дня рабочих на 0,63% и увеличении удельного веса рабочих на 1,45%.

Индексы, характеризующие динамику указанных показателей, взаимосвязаны: 0,997 = 0,9894\* 1,0041\* 0,9937 \* 1,0145

Индексный метод позволяет определить, какая часть прироста средней годовой выработки одного работающего обус­ловлена влиянием определенного фактора. Рассчитаем индекс средней годовой выработки, от­ражающий влияние всех четырех факторов (формула1.39):

 11,22 \* 7,9 \* 245 \* 0,8658

Iabcd = ---------------------------------------- = 0,997

 11,34 \* 7,95 \* 244 \* 0,8534

Таким образом, анализ использования трудовых ресурсов показал, что на “ Гомельской птицефабрике ” существует ряд проблем в области их использования.

Как уже отмечалось, существует недостаток работников на предприятии. Вместо предусмотренных планом 580 человек на предприятии имеется лишь 527 человек. В том числе основной деятельностью заняты 447 человек, а не 470 (как предусматривалось планом), а неосновной – 80 вместо 100 человек по плану.

Ощущается дефицит людей с высшим образованием. Из 527 человек работников с высшим образованием лишь 27 человек (5,14 %).

Из анализа движения численного состава работников предприятия можно сделать вывод о том, что самый неудачный год – это 2003. В этом году наблюдается самое большое число уволившихся – 108 человек, в то время как количество принятых на работу составляет 33 человека. В 2003 году самый высокий коэффициент текучести – 0,188.

Из анализа использования рабочего времени следует, что трудовые ресурсы используются неполностью, существенны потери рабочего времени. На птицефабрике в 2003 году фактический фонд рабочего времени меньше планового на 41361,5 ч. и составляет 749038,5 ч. Оказался недовыполненным план по отработанным дням и часам на одного работника. Было отработано 245 дней вместо 247. Продолжительность рабочего дня составляет вместо 8 часов 7,9 ч. Потери рабочего времени равны 15673,5 тыс. чел.-час.(см. стр. ). Большинство потерь рабочего времени составляют прогулы, дополнительные отпуска с разрешения администрации, а также и неявки по причине болезни.

Из анализа использования трудовых ресурсов на протяжении года (табл. 2.3.3) следует, что наиболее активно рабочие трудятся летом, чем зимой, так как это связано с сезонностью сельскохозяйственного производства.

Также на птицефабрике существует проблема снижения производительности труда. По отношению к 2002 году среднегодовая выработка в 2003 году одного работающего снизилась на 10,44 тыс. рублей, а рабочего – на 292 тыс. рублей. В 2003 году среднегодовая выработка работающего по отношению к плану снизилась на 142 тыс. рублей. Индекс среднегодовой выработки на одного работающего составил 0,997 тыс.руб.

В следующей главе будут рассмотрены некоторые направления повышения использования трудовых ресурсов.

***III.******НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ***

 ***ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ.***

Итак, поскольку “Гомельская птицефабрика” является предприятием сельскохозяйственного производства, то наблюдается сезонность использования трудовых ресурсов. А это является одной из причин неполного их использования. Как показал вышеизложенный анализ, рабочие более активно трудятся летом, чем зимой. Для более рационального использования трудовых ресурсов нужно развивать подсобные производства и промыслы.

Интенсивное использование трудовых ресурсов заключается в повышении эффективности живого труда на основе внедрения достижений научно-технического прогресса, совершенствования организации труда и производства и т. п. ( в том числе и за счет интенсификации труда).

Важным фактором роста производительности труда становится повышение образовательного и квалификационного уровня работников. На нашем предприятии наблюдается недостаток в трудовых ресурсах высшего образования (они составляют всего лишь 5,14%). Поэтому при принятии на работу следует уделять значительное внимание людям с высшим образованием. Так как даже дополнительное вовлечение в производство работ­ников (но с более высоким уровнем квалификации) может обеспечить значительный рост производительности труда за счет квалификации и привести к высвобождению работников в большей мере, чем первоначальное увеличение их численности. Необходимо более полно совершенствовать систему подготовки и переподготовки кадров, полно использовать квалификацию работников, отправлять людей на курсы повышения квалификации, а также стимулировать повышение квалификации кадров (больше платить работникам с высшим образованием).

На предприятии наблюдается текучесть кадров. Важным резер­вом улучшения использования труда является сокращение текучести кадров. Значительные возможности экономии труда кроются при этом в сокращении перерывов в работе при переходе с одного места работы на другое. Эффективность труда снижается за счет текучести кадров и вслед­ствие того, что во время, которое предшествовало увольнению, и в начале работы на новом месте у работника снижается производительность труда. Но речь идет не о полном устранении текучести кадров, а о дости­жении ее оптимальной величины. На птицефабрике мы наблюдаем увеличение коэффициента текучести в 2003 году по сравнению с остальными. Чтобы сократить текучесть кадров, необходимо прежде всего улучшить социально-экономические и производственные условия труда. Необходимо как можно больше сократить, а в дальнейшем и вытеснить, ручной, малоквалифицированный и тяжелый физический труд путем комплексной механизации и автоматизации производственных процессов. Нужно улучшить обслуживание рабочих мест, санитарно-гигиенические условия труда. Например, в ремонтных мастерских фабрики и с/х отделения необходимо оборудовать электросварочные посты с устройством местной вытяжной вентиляции. Над яйцесортировочными машинами нужно установить подвесные вентиляторы, в цехах с повышенным уровнем шума ---оббить стены шумопоглощающим материалом и выдавать рабочим средства защиты для ушей (специальные наушники). Рабочим, работа которых связана с вредными условиями труда, нужно выдавать бесплатно некоторые пищевые продукты. На птицефабрике выдают молоко, можно еще выдавать майонез или другие равноценные продукты.

Для закрепления рабочих на фабрике можно внедрить систему профессионально-квалификационного продвижения. Планомерное перемещение молодых рабочих от менее престижных рабочих мест, на которых они должны проработать определенное время, к более содержательным видам труда на основе нормативных сроков пребывания на этих работах повы­шает интерес к работе, увеличивает заработки и способст­вует сокращению текучести. Необходимо предусмотреть ряд поощрительных мер за непрерывный стаж работы (например, увеличить продолжительность дополнительного отпуска за продолжительный стаж работы до 5-7 дней (на предприятии он составляет от 1 до 4 дней.)), увеличить материальные и моральные стимулы к труду. Например, женщинам на 8 Марта можно подарить, сувениры, за высокие достижения в труде предусмотреть ряд поощрительных выплат. Дополнительными льготами и социальными гарантиями для молодых специалистов могут стать выплата по месту работы «подъемных» в размере до шести месячных окладов, предоставление бюджетного кредита для строительства (приобретения) жилья молодым специалистом.

Нужно совершенствовать систему оплаты труда (так как в основном из-за низкой оплаты труда происходит увольнение работников), премиальную систему. Оплата труда должна являться стимулом для повышения квалификации труда и теоретического уровня. Например, можно, где это будет выгодно, заменить повременно-премиальную систему оплаты труда на сдельно-премиальную. Это нужно сделать на тех работах, где можно установить нормативы.

Как показал вышеизложенный анализ, имеющиеся трудовые ресурсы предприятие использует недостаточно полно. На ”Гомельской птицефабрике” фактический фонд рабочего времени меньше планового. Необходимо добиться увеличения фонда рабочего времени.

В первую очередь, необходимо увеличить число рабочих с фактического количества до плана, то есть до 400 человек. Предприятие может дать объявление в газету, что ему требуются рабочие. Можно заключить договор с какими-нибудь учебными заведениями, в том числе высшими, чтобы по окончании учебы студентов направляли на данное предприятие. Нужно давать поступающим в учебные заведения целевые направления.

Из данных таблицы 2.3.1 видно, что по плану необходимо отработать 247 дней, а не 245, нужно достичь этого показателя. Из таблицы 2.3.2 видно, что неявки на работу вместо 12 составляют 14,1 день. Необходимо уменьшить неявки по болезни. Для этого нужно соблюдать санитарно-гигиенические нормы, организовать работникам горячее питание. Особо важным является предоставление путевок в различные санатории, профилактории. Если работник на протяжении года не был на больничном, то ему можно к отпуску добавить дополнительные дни. На предприятии необходимо постоянно приобретать все необходимые медикаменты для пополнения аптечек, обеспечить периодические медицинские осмотры работающих.

На птицефабрике также существуют и потери рабочего времени, как внутрисменные, так и целодневные. Уменьшение потерь рабочего времени по причинам, зависящим от трудового коллектива, является резервом увеличения производства продукции, который не требует дополнительных капитальных вложений и позволяет быстро получить отдачу. На нашем предприятии они составляют, как отмечалось ранее, 15673,5 чел.-ч. Чтобы сократить эти потери, необходимо укрепить трудовую дисциплину, что является необходимым фактором подъема эффективности производства. Нужно более полно вести учет рабочего времени на предприятии, так как в отчетности учитываются обычно лишь оплачиваемые потери рабочего времени. Важно сократить невыходы на работу с разрешения администрации, устранить прогулы. Необходимо бороться со злостными прогульщиками. Например, можно сократить их отпуск не на число дней прогула, а немного больше или на некоторое время (на несколько месяцев) перевести их на нижеоплачиваемую работу. Можно установить лимит прогулов, превышение которого влечёт за собой увольнение работников. Нужно организовать спортивно-массовое движение, заинтересовать в этом работников, чтобы у людей не было свободного времени на распитие спиртных напитков. Это поможет сократить выходы на работу в нетрезвом состоянии, также невыходы по причине алкогольного опьянения. Таким образом, можно укрепить и трудовую дисциплину. Целесообразно повысить материальную ответственность работников за ущерб, причинённый по их вине предприятию. За хищение государственной собственности необходимо не лишать работников 100% премии за 3 месяца (как это предусмотрено на “Гомельской птицефабрике”), а можно вообще их уволить.

Продолжительность рабочего дня необходимо довести до планового уровня, то есть до 8 часов, что сократит внутрисменные потери. Необходимо вовремя приходить на работу, не опаздывать и не уходить преждевременно с работы. За эти нарушения нужно лишать рабочих премий, доплат на 15%, а единовременные поощрения можно вообще им и не выплачивать.

Эффективным решением проблемы нарушений трудового распорядка может стать использование системы контроля доступа. Уже сегодня подобные системы на­ходят широкое применение на россий­ских предприятиях.

Автоматизированная система позволяет исключить влияние человеческого фактора при проверке пропусков и ре­гистрации нарушений трудового рас­порядка, практически сводя к нулю возможность ошибок и злоупотребле­ний.

Система контроля доступа отслежи­вает все перемещения сотрудников по территории предприятия. С помощью компьютера формируются отчеты об опоздавших, не вышедших на работу или ушедших раньше за любой проме­жуток времени.

По статистике Таганрогского метал­лургического комбината, установка си­стемы контроля доступа РЕRСо-SYS-12000 только за первые 9 месяцев эксплуа­тации сократила количество среднесу­точных нарушений трудовой дисциплины почти в 5 раз [ , с 20].

Как работает система контроля дос­тупа РЕRСо?

Проходная, входы в цеха, административное здание и помещения осна­щаются преграждающими устройства­ми (замками, турникетами, шлагбау­мами) и считывателями карт доступа. Все эти устройства подключаются к контроллерам системы - ее интел­лектуальной части, которые объединяются в сеть и подключаются к ком­пьютеру.

Дли идентификации людей в систе­ме применяют бесконтактные пластиковые карты с индивидуальным кодом, используемые сотрудниками в
качестве пропусков. При поднесении карты к считывателю, установленному в точке прохода, система сопоставляет информацию, хранящуюся в контроллере, с кодом карты и определяет, разрешен ли доступ
 владельцу карты.

Система запоминает все проходы персонала, и эта информация используется для организации учета рабочего времени и контроля над дисциплиной.

Перечислим основные функциональные возможности системы конт-
роля доступа РЕRСо:

1. защита от доступа нежелательных
 лиц на предприятие;
2. защита материальных ценностей информации;
3. контроль за трудовой дисциплиной
4. учет рабочего времени;

• кадровый учет и выдача пропусков.

Поскольку естественной мерой труда является время, то повышение производительности труда представляет собой сокращение рабочего времени, общественно необходимого для производства данного продукта.

Добиться повышения производи­тельности труда можно путем:

а) увеличения выпуска продукции за счет более полного ис­пользования производственной мощности предприятия.

б) сокращения затрат труда на ее производство путем интенсификации производства, повышения качества продук­ции, внедрения комплексной механизации и автоматизации производства, более совершенной техники и технологии про­изводства, сокращения потерь рабочего времени за счет улуч­шения организации производства, материально-технического снабжения и других факторов в соответствии с планом органи­зационно-технических мероприятий.

Переход экономики сельского хозяйства к рынку может быть обеспечен лишь на базе высокопроизводительного труда, так как эффективность труда — единственный источник при­роста объемов сельскохозяйственной продукции.

Для этого необходимо прежде всего поэтапно решить две за­дачи:

* оживление трудовой активности населения и деловой актив­ности руководителей предприятий, что позволит достичь необ­ходимого уровня производства и производительности труда;
* стимулирование инноваций для технического оснащения и перевооружения сельскохозяйственного производства. Понят­но, что последняя задача является долгосрочной и может быть решена в более отдаленной перспективе.

*Основными направлениями роста среднечасовой выработки рабочих.* могут стать:

1. рост фондовоооуженности труда;
2. повышение удельной заработной платы и премий, переход на прогрес-
сивную почасовую систему оплаты,
3. интенсификация поиска и реализации резервов роста часовой выра­
ботки

*Основными направлениями повы­шения числа рабочих дней в* *отчетном периоде* являются:

• ликвидация простоев.

•реализация системы двойной оплаты за работу в сверхурочное
время;

*Основными направлениями повы­шения продолжительности рабочего дня* являются:

1. ликвидация внутрисменных простоев;
2. увеличение на договорной основе с работником и профсоюзом про-
должительности рабочего дня;
3. оптимизация режима труда и от­дыха.

*Повысить численность рабочих в структуре промышленно-производ-ственного персонала предприятия* можно следующими способами:

•сокращение до минимума, а то и
полная ликвидация непроизводственного персонала, выделение в
самостоятельные, в том числе малые предприятия непроизводительныхзвеньев;

1. организация рабочих бригад и временных рабочих коллективов с наделением их широкими правами самоуправления, но и высоким уровнем ответственности, в первую очередь материальной.

Немаловажное влияние на рост производительности труда оказывает эффективное использование трудовых ресурсов. Сог­ласно социологическим исследованиям установлено, что в нас­тоящее время в полную силу трудится треть работников сельс­кого хозяйства. Столь отрицательная ситуация сложилась в результате плохой организации труда, недостатков в системе материального стимулирования, низкой эффективности управ­ления производством.

Для повышения эффективности использования трудовых ресурсов, роста производительности труда в сельском хозяйстве необходимо:

- устранить различия между существующими социальны­ми, культурно-бытовыми и материальными условиями жизни работников сельского хозяйства и современными требованиями к ним;

- переход к многоукладной экономике, базирующейсянаразличных формах собственности и хозяйствования, что повле­чет за собой более рациональное использование материальных и трудовых ресурсов;

- создание на сельскохозяйственных предприятиях цехов по переработке продукции сельского хозяйства и производству промышленных товаров из местного сырья, филиалов промыш­ленных предприятий и пр.

Сочетание сельскохозяйственного и промышленного труда на селе даст возможность в районах с избытком рабочей силы полнее использовать имеющийся трудовой потенциал, а там, где ее не хватает, уменьшить темпы миграции и стабилизиро­вать трудовые коллективы в хозяйствах.

Кроме того, состав рабочей силы по структуре и профессио­нальной подготовке не отвечает требованиям современного про­изводства. Система профессиональной подготовки и повыше­ния квалификации работников сельского хозяйства должна ориентироваться на подготовку специалистов для работы в ры­ночных условиях. Это обеспечит рост производительности тру­да и будет способствовать сокращению общей потребности от­расли в трудовых ресурсах..

 **ЗАКЛЮЧЕНИЕ.**

 Итак, как уже отмечалось выше, объектом моего исследования выбрано РСПУП “ Гомельская птицефабрика” .

 В процессе работы над курсовой работой было установлено, что же современная наука понимает под понятием «трудовые ресурсы», какое место они занимают в хозяйственной деятельности предприятия и ее анализе. Из рассмотрения первой главы следует, что трудовые ресурсы – это население в трудоспособном возрасте, т. е. мужчины от 16 до 59 лет, женщины от 16 до 54 лет, за исключением неработающих инвалидов I и II группы и пенсионеров получающих пенсии по возрасту или на льготных условиях ( раньше установленного срока ), а также население, старше и моложе трудоспособного возраста, занятое в общественном производстве. Также была представлена примерная характеристика показателей, используемых при проведении данного анализа. Из приведенных показателей эффективности использования трудовых ресурсов ведущее место занимают показатели производительности труда.

Исследование трудовых ресурсов на “Гомельской птицефабрике ” было проведено на основе динамики численности персонала, использования рабочего времени, производительности труда.

Подробно проанализировав выполненные расчеты, можно сделать следующие краткие выводы. На предприятии наблюдается сезонность использования трудовых ресурсов. Объем и своевременность выполнения работ, эффективность использования техники и как результат – объем производства продукции, ее себестоимость прибыль и ряд других экономических показателей, зависят от обеспеченности хозяйства трудовыми ресурсами и эффективности их использования. Деятельность, труд людей характеризуется показателем производительности труда. Результат трудовой деятельности оценивается выработкой продукции в единицу времени.

Повышение эффективности труда является важной задачей в любой общественно - экономической формации. Основными факторами, влияющими на повышение производительности труда, являются повышение технологического уровня, совершенствование управления на производстве, различные отраслевые факторы.

Характерной чертой производства является материальное и моральное поощрение труда.

Для контроля над расходуемым рабочим временем организовывается табельный учет.

Также в результате проведенной работы были выявлены проблемы использования трудовых ресурсов, предложены некоторые пути их решения.

 Из анализа второй главы можно сделать вывод, что большинство потерь рабочего времени существуют по вине предприятия, многие причины, связанные с текучестью кадров, также связано с предприятием, т. е. такие причины, устранить которые оно может само.

Из третьей главы следует, что для повышения эффективности использования трудовых ресурсов необходимо сочетание экономических, социальных и технических факторов.

В целом, резюмируя вышесказанное, можно заключить, что предприятию предстоит долгая и упорная работа. Конечно, воплотить в жизнь вышеизложенные мероприятия по повышению использования трудовых ресурсов не так то легко. Необходимы и финансовые средства, и время. Но необходимо стремится к тому, чтобы приведенные показатели были выше, чем в предшествующих годах.

Таким образом, рассмотренные показатели представляют собой неразрывную цепь главнейших элементов производства, и их соотношение и регулирование прямым образом влияет на снижение или рост эффективности работы предприятия.

 **СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.**

1. Анализ хозяйственной деятельности в промышленности: Уч/ Н. А. Русак, В. И. Стражев, О. Ф. Мигун и др., под общ. ред. В. И. Стражева.-Мн.: Выш. Шк., 1998.

2. Горбатов А., Мигель А. Закрепляемость специалистов на селе //АПК: экономика, управление , 2002- №11

3. Горелов Н. А. Экономика трудовых ресурсов, 2-е изд. пер. и доп. М.: Высшая школа,1989

4. Гусаков В. Основные направления воспроизводства эффективного использования трудовых ресурсов сельского хозяйства / Бюллетень Агроэкономика, 2000, №2.

5. Еремина Н. М., Маршалова В. П. Статистика труда: Уч.-4-е изд.перераб. и доп.- М.: Финансы и статистика, 1988.

6. Ермолович Л. Л. Анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия.: Учебно-практ. Пособие.- Мн: БГЭУ, 1997.

7. Лещиловский П. В. Занятость и факторы ее регулирования / Весцi акадэмii грарных навук РБ, 2000, №3.

8. Любушин Н. П., Лещева В. Д., Дьякова В. Г. Анализ финансово-экономической деятельности предприятия.: Уч. пос. для вузов.-М.: ЮНИТИ-ДИН , 2000.

9. Мороз Ю. Проблемы трудовых ресурсов сельского хозяйства Беларуси и их решение / Бюллетень Агроэкономика, 1999, №12.

10. Островский Л.Я. Правовые аспекты использования и учета рабочего времени //Отдел кадров, 2003- №11

 11. Палий В.Ф., Суздальцева Л.П. Технико-экономический анализ производственно-хозяйственной деятельности машиностроительных предприятий . М.: Машиностроение, 1989. - 272с.

12. Савицкая Г. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятий АПК.:Уч.-Мн.: Новое знание, 2001.

13. Савицкая Г. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия.: 5-изд.,- Мн: ООО “Новое знание”, 2001.

14 Старовойтова Н. Совершенствование системы стимулирования труда //Агроэкономика, 2002-№4

15. Управление трудовыми ресурсами / под ред. Костина, М.: Экономика, 1987.

 16. Чучалов Е.А., Бессонов Н.Н. Приемы экономического анализа. - М.: - 1988.

17. Экономика предприятия и отраслей АПК / под ред. В. С. Тонковича, Мн.: БГЭУ, 1996.

18. Экономика труда / под ред. Жукова Ер: Изд-во Ереван. ун-та, 1983.

19. Экономика труда / под ред. Погосяна М.: Экономика,1991.

20. Экономика трудовых ресурсов / под ред. В. Д. Арещенко . Мн.: Выш. шк., 1985 .