Федеральное агентство по образованию Российской Федерации

Государственный университет

систем управления и радиоэлектроники

Кафедра автоматизированных систем управления

**Курсовая работа.**

По дисциплине “Комплексный экономический анализ финансовой деятельности”.

**Анализ труда персонала, занятого на предприятии.**

.

Содержание.

|  |  |
| --- | --- |
| Введение. |  |
| 1. Характеристика предприятия. |  |
|  1.1 Общая характеристика ОАО «Электросвязь» |  |
|  1.2 Историческая справка НГЦТ |  |
|  1.3 Организационная структура управления НГЦТ |  |
| 2. Анализ использования трудовых ресурсов. |  |
|  2.1 Задачи анализа. |  |
|  2.2 Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами. |  |
|  2.3 Анализ использования фонда рабочего времени. |  |
|  2.4 Анализ производительности труда. |  |
|  2.5 Анализ эффективности использования трудовых ресурсов. |  |
| Заключение. |  |
| Список литературы. |  |

 **Введение.**

На результаты производственно-хозяйственной деятельности организации, динамику выполнения планов производства оказывает влияние степень использования трудовых ресурсов. Дело в том, что повышение технико-организационного уровня и других условий в любой отрасли материального производства в конечном счете проявляется в уровне использования всех трех элементов производственного процесса: труда, средств труда, и предметов труда. Один из качественных показателей производственных ресурсов - производительность труда – является показателем экономической эффективности. Анализ трудовых ресурсов позволяет вскрыть резервы повышения эффективности производства за счет производительности труда, более рационального использования численности рабочих, их рабочего времени. Все сказанное определяет достаточно высокую степень как общественной, так и практической значимости рассматриваемого направления в анализе экономической деятельности предприятия.

Об актуальности темы свидетельствует, в частности, тот факт, что результаты производственно-хозяйственной деятельности, выполнение бизнес-плана, динамика выполнения плана производства во многом определяются степенью использования трудовых ресурсов. Кроме того, интенсификация общественного производства, повышение его экономической эффективности и качества продукции предполагают максимальное развитие хозяйственной инициативы трудовых коллективов предприятий.

Достаточная обеспеченность компании нужными трудовым ресурсами, их рациональное использование, высокий уровень производительности труда имеют большое значение для объёмов оказания услуг и повышения эффективности работы компании. В частности, от обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и эффективности их использования зависят объём и своевременность выполнения всех работ, эффективность использования оборудования, машин, механизмов, и, как результат объём оказания услуг, себестоимость перевозок, прибыль и ряд других экономических показателей.

В связи с этим, на современном этапе развития экономики необходимо прежде всего выяснить, какие изменения в использовании труда произошли в процессе производства по сравнению с заданием и прошлым периодом.

Основную цель данной работы можно сформулировать следующим образом: дать оценку трудовых показателей конкретного предприятия, практически закрепив полученные на занятиях знания по экономическому анализу хозяйственной деятельности предприятий.

Задачей настоящей работы является всестороннее теоретическое исследование положений анализа трудовых ресурсов и их практическое применение на примере конкретного предприятия. Для этого необходимо изучить, во-первых, обеспеченность рабочих мест производственных подразделений персоналом в требуемом для производства профессиональном и квалификационном составе; затем, использование трудовых ресурсов (рабочего времени) в процессе производства; наконец, эффективность использования трудовых ресурсов (изменение выработки продукции на одного работающего и на этой основе изменение производительности труда).

1. **Характеристика предприятия.**

**1.1 Общая характеристика ОАО «Электросвязь»**

Новокузнецкая городская телефонная сеть является структурным подразделением регионального филиала ОАО «Сибирьтелеком» Кемеровской области (СП КФ ОАО «Сибирьтелеком» Кемеровской области - НГЦТ),

«Электросвязь» Кемеровской области - крупнейшее предприятие связи на территории Кузбасса в течение 55 лет. РФ ОАО «Сибирьтелеком» «Электросвязь» было образовано 11.07.94г. путем преобразования из государственного предприятия связи и информатики «Россвязьинформ» Кемеровской области. Тогда он назывался ОАО «Электросвязь» Кемеровской области.

«Электросвязь» является юридическим лицом, имеет в собственности обособленное имущество, которое учитывается на самостоятельном балансе, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде.

В соответствии с лицензией Министерства связи РФ «Электросвязь» Кемеровской области предоставляет услуга местной, междугородной и международной телефонной связи, передачи данных и телематических служб, предоставляет в аренду каналы связи и физические линии, транслирует программы по сети проводного вещания, проводит технические консультации, осуществляет информационное обслуживание, оказывает другие услуги связи.

«Электросвязь» состоит из 25 структурных подразделений, расположенных в каждом городе и районном центре области, и осуществляющих все функции регионального филиала.

НГЦТ создан на основании решения собрания акционеров РФ ОАО «Сибирьтелеком» «Электросвязь» Кемеровской области от 26.04.95г. №1.

Местонахождение НГЦТ; 654007, г. Новокузнецк, улица Тольятти, 57 и проспект Курако, 39

НГЦТ в своей деятельности руководствуется законодательством Российской Федерации, нормативными актами., регулирующими деятельность акционерных обществ, Уставом Регионального Филиала от 29.05.96г. Положением о структурном подразделении от 24.09.96г., решениями органов упражнения «Электросвязь» Кемеровской области, приказами и распоряжениями Генерального директора «Электросвязь» Кемеровской области. НГЦТ учреждена на срок деятельности Регионального Филиала и осуществляет деятельность от имени создавшего его Регионального Филиала. Ответственность за деятельность структурного подразделения несет «Электросвязь» Кемеровской области.

НГЦТ наделяется имуществом (основными и оборотными средствами) в размере, отраженном в балансе НГЦТ, которое учитывается и на балансе Регионального Филиала, Имущество НГЦТ образуется также за счет средств, передаваемых ему Региональным Филиалом, а также денежных, материальных средств, ценных бумаг и нематериальных активов, приобретенных в ходе его хозяйственной деятельности Имущество, числящееся на балансе НГЦТ, .является собственностью Регионального Филиала.

**1.2 Историческая справка НГЦТ**

История ГТС начинается с 1929 года. В то время в городе телефонная связь определялась коммутатором на 100 номеров. В 1945 году цех ГТС входил в состав районного узла связи г. Сталинска и состоял из коммутатора шведской системы на 2400 номеров в Центральном районе к коммутатора на 100 номеров в Кузнецком районе. В городе было установлено 11т автоматов.

В декабре 1963 года вводится первая автоматическая телефонная станция декадно-шаговой системы, АТС - 1 (6900). В 1965 году была введена АТС - 2 на 2000 к. в Кузнецком районе. С 1 июля 1965 года, цех был выведен га состава районного узла связи. Затем, начиная с 1966 года запускаются АТС - 3 (1000 н.), АТС - 55 (5100 н.), АТС - 47 (7000 н.), АТС - 31 (3100 н.) в Орджоникидзевском районе, АТС - 54 (5100 н.). В 1986 году - АТС - 46 (6180 н.) и переход на шестизначную нумерацию. В 1987 году пуск АТС - 45 на 10180 н. В 1988 году была закрыта первая АТС - 6 и введена АТС - 37 координатной системы на 10200 н. В Ильинском районе в 1991 году введена первая электронная АТС - 61 на 10200 н.5 а в 1995 году вторая электронная станция АТС-62 на 5000 н.

Сегодня, предприятие насчитывает 18 АТС, количество телефонных аппаратов в сети на 01.01.2003 г. составляет 119886 телефонных аппаратов, в т.ч. 103657 квартирных, на сети обслуживается 1200 таксофонов.

В связи с реорганизацией ОАО «Электросвязь» Кемеровской области в форме присоединения к ОАО «Сибирьтелеком», Новокузнецкая городская телефонная сеть с 1 декабря 2002 года называется структурное подразделение регионального филиала ОАО «Сибирьтелеком» «Электросвязь» Кемеровской области- Новокузнецкий городской центр телекоммуникаций.

**1.3 Организационная структура управления НГЦТ**

Схема организационной структуры управления НГЦТ представлена на рисунке 2.

Директор

Главный инженер

Заместитель директора по коммерции

Аналитическая группа

Отдел продаж

Группа продаж

Группа по развитию новых технологий

Группа по работе с VIP клиентами

Отдел маркетинга и рекламы

Отдел по работе с дебиторской задолжностью

Абоненско-сервисный цех

Справочно-информационная служба

Абонентская группа

Информационно-сервисная группа

Эксплуотационно-технический отдел

Отдел автоматизированных расчетов

Группа по работе с жалобами

Бухгалтерия

Отдел экономики

Отдел по работе с персоналом

Канцелярия

Юридический отдел

Отдел экономицеской и информационной безопастности

Группа ГО и ЧС

Группа качества

Энергетический цех

Метрологическая служба

Отдел информационных технологий

Группа санпрофизмерений

Группа по ремонту электронного оборудования

Отдел охраны труда

Группа мультисервисной сети

Центр технической эксплуотации

Центральное автоматизированное бюро ремонта

Группа техницеского надзора

Технический отдел

Цех систем передач

Линейно-кабельный цех

Станционный цех

Участок электронных АТС

Участок электромеханических АТС

Группа по обслуживанию средств оповещения

Участок по эксплуотационно-техническому обслуживанию таксофонов

Мастерская по ремонту таксофонов

Линейно-абонентский цех

Мастерская по ремонту телефонных аппаратов

Цех автоматической коммутации каналов

Участок междугородней телефонной связи

Телеграфный участок

Цех передачи данных

Линейно-аппаратный цех

Группа по эксплуотационно-техническим вопросам

Цех проводного вещания

Станционный участок

Линейный участок

Цех сельской телефонной связи

Станционный участок

ЛТУ-4

ЛТУ-3

ЛТУ-5

ЛТУ-8

СКУ

Рисунок 2.

Организационная структура управления НГЦТ является линейно-функциональной и состоит из пяти уровней управления:

1. директор НГЦТ,
2. заместитель директора по капстроительству и инвестициям, заместитель директора по общим вопросам, главный инженер, заместитель директора по сельской телефонной связи, и прочие подразделения, подчиняющиеся директору;

- заместитель главного инженера по городской телефонной связи, начальник цеха радиофикации, а также подразделения, подчиняющиеся руководителям второго уровня управления;

- цех радиофикации и подразделения, которые подчиняются заместителю главного инженера по городской телефонной связи.

В состав организационной структуры управления НЦГТ входят 38 структурных подразделений, в т.ч.: станционный цех, цех электронных коммутаций, цех систем передач, линейно-кабельный цех, линейно-абонентский, цех, планово-финансовый отдел, бухгалтерия, цех развития, группа по маркетингу, сектор контроля качества и т.д.

**2. Анализ использования трудовых ресурсов.**

* 1. **Задачи анализа.**

От обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и эффективности их использования зависят объем и своевременность выполнения всех работ, эффективность использования оборудования, машин, механизмов и, как следствие, объем производства продукции, ее себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей.

Основные задачи анализа:

− изучение обеспеченности предприятия и его структурных подразделений трудовыми ресурсами по количественным и качественным параметрам;

− оценка экстенсивности, интенсивности и эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии;

− выявление резервов более полного и эффективного их использования.

Источники информации – план по труду, статистическая отчетность «Отчет по труду», данные табельного учета и отдела кадров.

Задачи анализа использования трудовых ресурсов состоят в том, чтобы наиболее точно оценить выполнение установленных заданий и выявить резервы дальнейшего роста производительности труда и экономного расходования фонда заработной платы, увеличения производства продукции.

В связи с этим при анализе использования трудовых ресурсов следует обратить внимание на правильную оценку соблюдения установленного лимита численности работающих, итогов выполнения установленных заданий и темпов роста выработки одного работника и одного работающего, использования рабочего времени, влияния целодневных и внутрисменных простоев на производительность труда и объем продукции.

 С этой целью проводится оценка обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами, эффективность их использования, движение рабочей силы, а также изучить степень производительности труда и факторы, влияющие на нее.

Таким образом, в задачи анализа использования трудовых ресурсов входят:

* в области использования рабочей силы - оценка обеспеченности предприятия необходимыми кадрами по численности, составу, структуре, уровню квалификации; установление соответствия профессионального состава и уровня квалификации работающих требованиям производства; изучение форм, динамики и причин движения рабочей силы, анализ влияния численности работающих на динамику продукции; проверка данных об использования рабочего времени и разработка мероприятий лучшего использования рабочего времени и по устранению непроизводительных затрат рабочего времени;
* в области производительности труда – установление уровня производительности труда по структурным подразделениям; сопоставление полученных показателей с показателями предыдущих периодов; определение экстенсивных и интенсивных факторов роста производительности труда; оценка факторов, влияющих на рост производительности труда; выявление резервов дальнейшего роста производительности труда и их влияние на динамику выпуска продукции.

# Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами.

При изучении показателей трудовых ресурсов в первую очередь обращается внимание на то, как организация обеспечена необходимым персоналом. С этой целью рассматриваются:

- состав и структура промышленно-производственного персонала;

- обеспеченность организации и ее подразделений рабочими, административно-управленческим персоналом;

- обеспеченность квалификационным составом работающих;

- движение рабочей силы.

Работники организации подразделяются на две основные группы:

1) промышленно-производственный персонал (ППП) - работники, непосредственно участвующие в производственном процессе или обслуживающие этот процесс. В частности, к ППП относятся рабочие, специалисты, административно-управленческий персонал;

2) непромышленный персонал - работники, непосредственно не связанные с основной деятельностью организации, но создающие нормальные условия для воспроизводства рабочей силы. К этой группе работников относится персонал жилищно-коммунальных хозяйств (ЖКХ), детских учреждений, организаций культурно-бытового обслуживания.

Обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами определяется путем сравнения фактического количества работников по категориям и профессиям с плановой потребностью. Особое внимание уделяется анализу обеспеченности предприятия кадрами наиболее важных профессий.

Таблица 2.1 − Обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Категория работников | План | Факт | Процентобеспеченности |
| Среднесписочная численность производственного персонала | 200 | 200 | 100 |
| В том числе рабочие | 160 | 164 | 102,5 |
| Из них: |  |  |  |
| закройщики | 30  | 32 | 106,7 |
| швеи | 90 | 94 | 104,4 |
| вспомогательные рабочие | 40 | 38 | 95,0 |
| инженерно-технические работники и служащие | 40 | 36 | 90,0 |

Необходимо также анализировать качественный состав трудовых ресурсов по уровню квалификации (табл. 2.2).

Таблица 2.2− Состав рабочих по уровню квалификации

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Разряд рабочих | Тарифные коэффициенты | Численность рабочих на конец года,чел. |
| Прошлый год | Отчетный год |
| I | 1,00 | 10 | 6 |
| II | 1,30 | 15 | 13 |
| III | 1,69 | 20 | 25 |
| IV | 1,96 | 50 | 68 |
| V | 2,27 | 35 | 33 |
| VI | 2,63 | 20 | 25 |
| *Итого* |  | 150 | 170 |
| Средний тарифный разряд рабочих |  | 3,96 | 4,08 |
| Средний тарифный коэффициент |  | 1,95 | 1,99 |

Судя по среднему тарифному разряду и среднему тарифному коэффициенту рабочих, рассчитанным по средневзвешенной арифметической, их квалификационный уровень за отчетный год несколько повысился.

Квалификационный уровень работников во многом зависит от их возраста, стажа работы, образования и т.д. Поэтому в процессе анализа изучают изменения в составе рабочих по этим признакам.

Таблица 2.3 − Качественный состав трудовых ресурсов предприятия

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатель | Численность рабочих на конец года | Удельный вес, % |
| Прошлый год | Отчетный год | Прошлый год | Отчетный год |
| Группы рабочих: |  |  |  |  |
| По возрасту, лет |  |  |  |  |
| До 20 | 15 | 9 | 10 | 5 |
| От 20 до 30 | 15 | 25 | 10 | 15 |
| От 30 до 40 | 30 | 34 | 20 | 20 |
| От 40 до 50 | 30 | 51 | 20 | 30 |
| От 50 до 60 | 39 | 34 | 26 | 20 |
| Старше 60 | 21 | 17 | 14 | 0 |
| *Итого* | 150 | 170 | 100 | 100 |
| По образованию |  |  |  |  |
| Начальное  | 5 | - | 3,3 |  |
| Незаконченное среднее | 30 | 34 | 20 | 20 |
| Среднее, среднее специальное | 105 | 119 | 70 | 70 |
| Высшее | 10 | 17 | 6,7 | 10 |
| *Итого* | 150 | 170 | 100 | 100 |
| По трудовому стажу, лет |  |  |  |  |
| До 5 | 15 | 20 | 10 | 12 |
| От 5 до 10 | 22 | 22 | 15 | 13 |
| От 10 до 15 | 30 | 43 | 20 | 25 |
| От 15 до 20 | 45 | 46 | 30 | 27 |
| Свыше 20 | 38 | 39 | 25 | 23 |
| Итого | 150 | 170 | 100 | 100 |

Поскольку изменения качественного состава происходят в результате движения рабочей силы, то этому вопросу при анализе уделяется большое внимание (табл. 2.4).

Таблица 2.4 − Данные о движении рабочей силы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатель | Прошлый год | Отчетный год |
| Численность промышленно-производственного персонала на начало года  | 150 | 180 |
| Приняты на работу | 50 | 80 |
| Выбыли  | 20 | 40  |
| В том числе: |  |  |
| по собственному желанию | 10 | 20 |
| уволены за нарушение трудовой дисциплины | 2 | 8 |
| Численность персонала на конец года | 180 | 220 |
| Среднесписочная численность персонала | 168 | 200 |
| Коэффициент оборота по приему работников  | 0,3 | 0,4 |
| Коэффициент оборота по выбытию работников | 0,12 | 0,2 |
| Коэффициент текучести кадров | 0,07 | 0,14 |
| Коэффициент постоянства кадров | 0,77 | 0,7 |

Для характеристики движения рабочей силы рассчитывают и анализируют динамику следующих показателей:

*коэффициент оборота по приему рабочих* (Кпр):

Кпр = Количество принятого персонала на работу/Среднесписочная численность персонала = 80/200 = 0,4;

*коэффициент оборота по выбытию* (Кв):

Кв = Количество уволившихся работников/Среднесписочная численность персонала = 40/200 = 0,2;

*коэффициент текучести кадров* (Кт.к.):

Кт.к = Количество уволившихся работников по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины/Среднесписочная численность персонала = 28/200 = 0,14;

*коэффициент постоянства состава персонала предприятия* (Кп.с.):

Кп.с = Количество работников, проработавших весь год/Среднеспи-сочная численность персонала предприятия = 140/200 = 0.7.

Необходимо изучить причины увольнения работников (по собственному желанию, сокращение кадров, нарушение трудовой дисциплины и др.).

Напряженность в обеспечении предприятия трудовыми ресурсами может быть несколько снята за счет более полного использования имеющейся рабочей силы, роста производительности труда работников, интенсификации производства, комплексной механизации и автоматизации производственных процессов, внедрения новой более производительной техники, усовершенствования технологии и организации производства. В процессе анализа должны быть выявлены резервы сокращения потребности в трудовых ресурсах в результате проведения перечисленных мероприятий.

Если предприятие расширяет свою деятельность, увеличивает свои производственные мощности, создает новые рабочие места, то следует определить дополнительную потребность в трудовых ресурсах по категориям и профессиям и источники их привлечения.

Резерв увеличения выпуска продукции за счет создания дополнительных рабочих мест определяется умножением их прироста на фактическую среднегодовую выработку одного рабочего:

Р ↑ ВП = Р ↑ КР ∙ ГВф,

где Р ↑ ВП – резерв увеличения выпуска продукции;

Р ↑ КР – резерв увеличения количества рабочих мест;

ГВф – фактическая среднегодовая выработка рабочего.

**2.3 Анализ использования фонда рабочего времени.**

Полноту использования трудовых ресурсов можно оценить по количеству отработанных дней и часов одним работником за анализируемый период времени, а также по степени использования фонда рабочего времени (ФРВ). Такой анализ проводится по каждой категории работников, по каждому производственному подразделению и в целом по предприятию (табл. 3.1).

Таблица 3.1 − Использование трудовых ресурсов предприятия

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатель | Отчетный год | Отклонениеот плана (+,−) |
| План | Факт |
| Среднегодовая численность рабочих (ЧР) | 160 | 164 | +4 |
| Отработано дней одним рабочим за год (Д) | 225 | 215 | −10 |
| Отработано часов одним рабочим за год (Ч) | 1755 | 1612,5 | −142,5 |
| Средняя продолжительность рабочего дня (П), ч | 7,8 | 7,5 | −0,3 |
| Общий фонд рабочего времени (ФРВ), чел.-ч | 280 800 | 264 450 | −16350 |

ФРВ зависит от численности рабочих, количества отработанных дней одним рабочим в среднем за год и средней продолжительности рабочего дня. Эту зависимость можно представить следующим образом:

ФРВ = ЧР ∙ Д ∙ П.

На анализируемом предприятии фактический ФРВ меньше планового на 16 350 ч, в том числе за счет изменения:

а) численности рабочих

∆ФРВчр = (ЧРф – ЧРпл) ∙ Дпл ∙ Ппл = (164 – 160) ∙ 225 ∙ 7,8 = +7020 (ч);

б) количества отработанных дней одним рабочим

∆ФРВд = ЧРф  ∙ (Дф – Дпл) ∙ Ппл = 164 ∙ (215 – 225) ∙ 7,8 = – 12792 (ч);

в) продолжительности рабочего дня

∆ФРВп = ЧРф ∙ Дф ∙ (Пф – Ппл ) = 164 – 215 ∙ (7,5 − 7,8) = – 10 578 (ч).

Как видно из приведенных данных, предприятие использует имеющиеся трудовые ресурсы недостаточно полно. В среднем одним рабочим отработано 215 дней вместо 225, в силу чего сверхплановые целодневные потери рабочего времени составили на одного рабочего 10 дней, а на всех – 1640 дней, или 12792 ч. (1640 ∙ 7,8).

Существенны и внутрисменные сверхплановые потери рабочего времени: за один день они составили 0,3 ч, а за все отработанные дни всеми рабочими – 10 578 ч. (164 ∙ 215 ∙ 0,3).

Общие потери рабочего времени – 23 370 ч. (12792 + 10 578), или 8,8% (23 370 : 264 450).

Для выявления причин целодневных и внутрисменных потерь рабочего времени сопоставляют данные фактического и планового баланса рабочего времени (табл. 3.2).

Таблица 3.2 − Анализ использования фонда рабочего времени

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатель | На одногорабочего | Отклонение от плана |
| План | Факт | На одного рабочегорабочего | На всехрабочих |
| Календарное количество дней | 365 | 365 | - | - |
| в том числе: |  |  |  |  |
| праздничные и выходные дни | 10) | 101 | - | - |
| Номинальный фонд рабочего времени, дни | 264 | 264 | - | - |
| Неявки на работу, дни | 39 | 49 | +10 | 1640 |
| В том числе: |  |  |  |  |
| ежегодные отпуски | 21 | 24 | +3 | +492 |
| отпуски по учебе | 1 | 2 | +1 | +164 |
| отпуски по беременности и родам | 3 | 2 | -1 | -164 |
| дополнительные отпуски с разрешения администрации | 6 | 8 | +3 | +492 |
| болезни | 9 | 11,8 | +2,8 | +459 |
| прогулы | - | 1,2 | +1,2 | +197 |
| простои | - | 4 | +4 | +656 |
| Явочный фонд рабочего времени, дни | 225 | 215 | -10 | -1640 |
| Продолжительность рабочей смены, ч | 8 | 8 | - | - |
| Бюджет рабочего времени, ч | 1800 | 1720 | -80 | -13 120 |
| Предпраздничные сокращенные дни, ч | 20 | 20 | - | - |
| Льготное время подросткам, ч | 2 | 2.5 | +0,5 | +82 |
| Перерывы в работе кормящих матерей, ч | 3 | 5 | +2 | +328 |
| Внутрисменные простои, ч | 20 | 80 | +60 | +9840 |
| Полезный фонд рабочего времени, ч | 1755 | 1612.5 | -142,5 | -23 370 |
| Сверхурочно отработанное время, ч | - | 8 | +8 | +1312 |
| Непроизводительные затраты рабочего времени, ч | - | 10 | +10 | +1640 |

Потери рабочего времени, как следует из таблицы, могут быть вызваны разными объективными и субъективными обстоятельствами, не предусмотренными планом: дополнительными отпусками с разрешения администрации, заболеваниями рабочих с временной потерей трудоспособности, прогулами, простоями из-за неисправности оборудования, машин, механизмов, из-за отсутствия работы, сырья, материалов, электроэнергии, топлива и т.д. Каждый вид потерь анализируется более подробно, особенно те, которые произошли по вине предприятия.

В нашем примере большая часть потерь [(492 + 197 + 656) ∙ 7,8 + +9840 = 20 330 ч.] вызвана субъективными факторами – дополнительные отпуски с разрешения администрации, прогулы, простои, что можно считать неиспользованными резервами увеличения фонда рабочего времени. Недопущение их равнозначно высвобождению 11 работников (20 330 : 1755).

Существенны на данном предприятии и непроизводительные затраты труда (затраты рабочего времени в результате изготовления забракованной продукции и исправления брака, а также в связи с отклонениями от технологического процесса) – они составляют 1640 ч,

Сокращение потерь рабочего времени, которые обусловлены причинами, зависящими от трудового коллектива, является резервом увеличения производства продукции*,* не требующим дополнительных капитальных вложений и позволяющим быстро получить отдачу. Чтобы подсчитать его, необходимо потери рабочего времени (ПРВ) по вине предприятия умножить на плановую среднечасовую выработку продукции:

∆ВП = ПРВ ∙ ЧВпл  = (20 330 + 1640) ∙ 284,9[[1]](#footnote-1)\* =

= 6259,2 тыс. руб.

После изучения экстенсивности использования трудовых ресурсов нужно проанализировать интенсивность их труда.

**2.4 Анализ производительности труда.**

Для оценки уровня интенсивности использования трудовых ресурсов применяется система обобщающих, частных и вспомогательных показателей производительности труда. Обобщающие показатели – это среднегодовая, среднедневная и среднечасовая выработка продукции одним рабочим, а также среднегодовая выработка продукции на одного работающего в стоимостном выражении.

Частные показатели – это затраты времени на производство единицы продукции определенного вида (трудоемкость продукции) или выпуск продукции определенного вида в натуральном выражении за один человеко-день или человеко-час.

Вспомогательные показатели – затраты времени на выполнение единицы определенного вида работ или объем выполненных работ за единицу времени.

Наиболее обобщающий показатель производительности труда –среднегодовая выработка продукции одним работающим. Его величина зависит не только от выработки рабочих, но и от удельного веса последних в общей численности ППП, а также от количества отработан­ных ими дней и продолжительности рабочего дня.

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

ГВппп = Уд  ∙ Д ∙ П ∙ ЧВ.

Расчет влияния данных факторов производится одним из способов детерминированного факторного анализа. На основании данных табл. 4.1 сделаем этот расчет, используя способ абсолютных разниц.

Таблица 4.1 − Исходные данные для факторного анализа производительности труда

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатель | План | Факт | Отклонение |
|  Среднегодовая численность ППП | 200 | 200 | - |
| В том числе рабочих | 160 | 164 | +4 |
| Удельный вес рабочих в общей численности работников (Уд)  | 0,8 | 0,82 | +0,02 |
| Отработано дней одним рабочим за год (Д) | 225 | 215 | -10 |
| Отработано часов всеми рабочими, ч | 280 800 | 264 450 | - 16 350 |
| Средняя продолжительность рабочего дня, ч (П) | 7,8 | 7,5 | -0,5 |
| Производство продукции в плановых ценах, тыс. руб.  | 80 000 | 83600 | +3600 |
| Среднегодовая выработка одного работника, тыс. руб.  | 400 | 418 | +18,0 |
| Выработки рабочего: |  |  |  |
| среднегодовая, тыс. руб. (ГВ) | 500 | 509,8 | +9,8 |
| среднедневная, руб. (ДВ) | 2222,2 | 2371 | +148,8 |
| среднечасовая, руб. (ЧВ) | 284,9 | З16,1З | +31,23 |

Из данных табл. 4.1 видно, что среднегодовая выработка одного работника, занятого в основном производстве, увеличилась на 18 тыс. руб., или на 4,5%, в том числе за счет изменения:

а) удельного веса рабочих в общей численности персонала предприятия

∆ГВуд = ∆Уд ∙ Дпл ∙ ЧВпл  = (+0,02) ∙ 225 ∙ 7,8 ∙ 284,9 = + 10 тыс. руб.;

б) количества отработанных дней одним рабочим за год

∆ГВд = УДф ∙ ∆Д ∙ ЧВпл = 0,82 ∙ (–10) ∙ 7,8 ∙ 284,9 = − 18,2 тыс. руб;

в) продолжительности рабочего дня

∆ГВп  = УДф ∙ Дф ∙ ∆П ∙ ЧВпл = 0,82 ∙ 215 ∙ (–0,3) ∙ 284,9 =

= –15,1 тыс. руб.;

г) среднечасовой выработки рабочих

∆ГВчв = УДф ∙Дф ∙ Пф ∙ ∆ЧВ = 0,82 ∙ 215 ∙ 7,5 ∙ 31,23 = +41,3 тыс. руб.

Аналогичным образом анализируется изменение среднегодовой выработки рабочего, которая зависит от количества отработанных дней одним рабочим за год, средней продолжительности рабочего дня и среднечасовой выработки:

ГВ1 = Д ∙ П ∙ ЧВ.

∆ГВ1д  = ∆Д ∙ Ппл ∙ ЧВпл  = −10 ∙ 7,8 ∙ 284,9 = −22,2 тыс. руб.;

∆ГВ1п  = Дф ∙ ∆П ∙ ЧВпл = 215 ∙ (−0,3) ∙ 284,9 = −18,4 тыс. руб.;

∆ГВ1 чв = Дф ∙ Пф ∙ ∆ЧВ = 215 ∙ 7,5 ∙ 31,23 = +50,4 тыс. руб.

 Итого: + 9,8 тыс. руб.

Особенно тщательно анализируется изменение среднечасовой выработки как одного из основных показателей производительности труда и фактора, определяющего уровень среднедневной и среднегодовой выработки рабочих. Величина этого показателя зависит от многих факторов: степени механизации производственных процессов, квалификации рабочих, их трудового стажа и возраста, организации труда и его мотивации, техники и технологии производства, экономических условий хозяйствования и др.

Весьма эффективен при изучении влияния факторов на уровень среднечасовой выработки корреляционно-регрессионный анализ. В многофакторную корреляционную модель среднечасовой выработки можно включить следующие факторы: фондовооруженность или энерговооруженность труда; средний тарифный разряд рабочих, средний срок службы оборудования, доля прогрессивного оборудования в общей его стоимости и т.д. Коэффициенты уравнения множественной регрессии покажут, на сколько рублей изменяется среднечасовая выработка при изменении каждого факторного показателя на единицу в абсолютном выражении.

Изменение уровня среднечасовой выработки за счет определенного фактора (∆ЧВхi) можно рассчитать и по следующей формуле:

∆ЧВхi  = (∆ФРВ хi ∙ 100)/ (100 − ∆ФРВ хi ),

где ∆ФРВ хi – процент относительного сокращения фонда рабочего времени за счет проведения определенного мероприятия.

Предположим, за счет применения компьютерных технологий раскроя ткани затраты труда на производство продукции сократились на 15 000 ч, или на 5,34%. В связи с этим уровень среднечасовой выработки повысился на 5,64%, или на 16,07 руб. (284,9 ∙ 0,0564).

∆ЧВхi  = 5,34 ∙ 100 / (100 – 5,34) = 5,64%.

Непроизводительные затраты труда из-за брака в работе составили 1640 ч. За счет этого уровень среднечасовой выработки снизился на 0,6% , или на 1,71 руб.

Модернизация действующего оборудования позволила сократить затраты труда на 5670 чел.-ч, или на 2,02%, из-за чего уровень среднечасовой выработки повысился на 2,06%, или на 5,87 руб.

Существенное влияние на средний уровень выработки оказывает изменение структуры продукции: при увеличении доли более трудоемкой продукции увеличиваются затраты труда на ее производство (табл. 4.2).

Таблица 4.2 − Расчет влияния структуры продукции на изменение фонда рабочего времени

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Видпродукции | Затратытруда наединицупродукции,чел.-ч (ТЕ) | Объем производства,шт. | Структура продукции | Изменениесреднегоуровнятрудоем­-кости, ч |
| План | Факт | План | Факт | Измене­ние |
| А | 16 | 10000 | 13300 | 0,5 | 0,7 | +0,2 | +3.2 |
| Б | 12 | 10000 | 5700 | 0,5 | 0,3 | -0,2 | -2,4 |
| ИТОГО | 14 | 20000 | 19000 | 1,0 | 1,0 | - | +0,8 |

Расчет производится следующим способом:

∆ФРВстр  = ∑(∆Удi ∙ ТЕi пл ) ∙ VВПобщ. ф =

=[(+0,2) ∙ 16 + (− 0,2) ∙ 12] ∙ 19 000 = +15 200 чел.-ч.

В связи с увеличением удельного веса более трудоемкого изделия А общая сумма трудовых затрат возросла на 15200 чел.-ч. Но за счет изменений структуры производства увеличился и выпуск продукции в стоимостном выражении на 7600 тыс. руб. Чтобы определить, насколько из-за структурного фактора изменился уровень среднечасовой выработки, необходимо сделать следующий расчет:

∆ЧВстр = [(ВПпл + ∆ВПстр ) / (ФРВпл +∆ФРВстр)] – ЧВпл =

=[(80 000 000+7600 000)/ (280 800+15 200)] − 284,9 =

=295,9 − 284,9 = +11 руб.

Аналогичным образом рассчитывают влияние и других факторов с последующим обобщением результатов анализа.

Для того чтобы узнать, как за счет этих факторов изменилась среднегодовая выработка рабочих, необходимо полученные приросты среднечасовой выработки умножить на фактическое количество отработанных человеко-часов одним рабочим:

∆ГВ1 хi  = ∆ЧВхi ∙ Дф ∙ Пф.

Для определения влияния их на среднегодовую выработку работника нужно полученные приросты среднегодовой выработки рабочих умножить на фактический удельный вес рабочих в общей численности ППП:

∆ГВхi = ∆ГВ1хi  ∙ УДф.

Чтобы рассчитать влияние этих факторов на изменение объема выпуска продукции, прирост среднегодовой выработки работника за счет i-го фактора следует умножить на фактическую, среднесписочную численность ППП:

∆ВПхi  = ∆ГВхi ∙ ПППф

или изменение среднечасовой выработки за счет i-го фактора умножить на фактическую величину продолжительности рабочего дня, количества отработанных дней одним рабочим за год, удельного веса рабочих в общей численности работников и среднесписочной численности работников предприятия:

∆ВПхi  = ∆ЧВхi ∙ Пф ∙ Дф ∙ УДф ∙ ПППф.

Таблица 4.3 − Результаты факторного анализа

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Фактор | ∆ЧВхi | ∆ГВ1 хi | ∆ГВппп | ∆ВП хi |
| 1. Численность персонала |  |  |  | - |
| 2. Среднегодовая выработка одного работника |  |  |  | +3600 |
| *Итого* |  |  |  | +3600 |
| 2.1.Удельный вес рабочих |  |  | +10,0 | +2000 |
| 2.2. Количество отработанных дней одним рабочим за год |  | -22,2 | -18,2 | -3640 |
| 2.3. Продолжительность рабочего дня |  | -18,4 | -15,1 | -3020 |
| 2.4. Изменение среднечасовой выработки рабочих |  | +50,4 | +41,3 | +8260 |
| *Итого* |  | +9,8 | +18т ю | +3600 |
| 2.4.1. Изменение технологии | +16,07 | +25,9 | +21,2 | +4240 |
| 2.4.2. Изменение структуры продукци | +11,00 | +17,7 | +14,5 | +2900 |
| 2.4.3. Непроизводительныезатраты труда | -1,71 | -2,7 | 2,2 | -440 |
| 2.4.4. Модернизация оборудования | +5,87 | +9,5 | +7,8 | +1560 |
| *Итого* | +31,23 | +50,4 | +41,3 | +8260 |

Из табл. 4.3 видно, какие факторы оказали положительное, а какие отрицательное влияние на изменение показателей производительности труда и выпуск продукции. На анализируемом предприятии большие неиспользованные возможности роста уровня данных показателей связаны с целодневными, внутрисменными и непроизводительными потерями рабочего времени, что нужно учитывать при планировании и организации производства в будущем.

 В заключение анализа необходимо разработать конкретные мероприятия по обеспечению роста производительности труда и определить резервы повышения среднечасовой, среднедневной и среднегодовой выработки рабочих.

Резервы увеличения среднечасовой выработки определяются следующим образом:

Р↑ЧВ = ЧВв – ЧВф = [( ВПф + Р↑ВП)/(ФРВф − Р↓ФРВ +

+ ФРВд)] – (ВПф/ ФРВф),

где Р↑ЧВ – резерв увеличения среднечасовой выработки;

ЧВв и ЧВф – соответственно возможный и фактический уровень среднечасовой выработки;

Р↑ВП – резерв увеличения объема выпуска продукции за счет внедрения мероприятий НТП;

ФРВф – фактические затраты рабочего времени на выпуск фактического объема продукции;

Р↓ФРВ – резерв сокращения рабочего времена за счет меха­низации и автоматизации производственных про­цессов, улучшения организации труда, повышения уровня квалификации работников и др.;

ФРВд – дополнительные затраты труда, связанные с ростом выпуска продукции, которые определяются по каж­дому источнику резервов увеличения производства продукции с учетом дополнительного объема работ, необходимого для освоения этого резерва, и норм выработки.

Резерв относительного прироста производительности труда за счет проведения определенного мероприятия (Р↑ЧВхi) можно рассчитать и по следующей формуле:

Р↑ЧВхi  = [Р↓ФРВхi /(100 − Р↓ФРВхi)] ∙ 100%

где Р↓ФРВхi – процент относительного сокращения фонда рабочего времени за счет проведения определенного меропри­ятия.

Умножив резерв роста среднечасовой выработки на плановую продолжительность рабочего дня, получим резерв роста среднедневной выработки*.* Если же этот резерв умножим на планируемый фонд рабочего времени одного рабочего, то узнаем резерв роста среднегодовой выработки рабочих.

Для определения резерва увеличения выпуска продукции необходимо выявленный резерв роста среднечасовой выработки умножить на планируемый фонд рабочего времени всех рабочих:

Р↑ВП = Р↑ЧВ ∙ ФРВв.

**2.5 Анализ эффективности использования трудовых ресурсов.**

Большое значение для оценки эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии в условиях рыночной экономики имеет показатель рентабельности персонала (отношение прибыли к среднесписочной численности ППП).

Rппп  = (Прибыль от реализации продукции и услуг)/ (Среднесписочная численность персонала) ∙ 100.

Факторную модель данного показателя можно представить сле­дующим образом:

Rппп = П/ППП = П/В ∙ В/ВП ∙ ВП/ППП = Rрп ∙ Дрп ∙ ГВ,

где Rппп – рентабельность персонала;

П – прибыль от реализации продукции;

ППП – среднесписочная численность промышленно -производственного персонала;

В – выручка от реализации продукции;

ВП – стоимость выпуска продукции в действующих ценах;

Rрп – рентабельность продаж;

Дрп – доля реализованной продукций в общем объеме ее выпуска;

ГВ – среднегодовая выработка продукции одним работником в действующих ценах.

Таблица 5.1 − Данные для факторного анализа рентабельности персонала

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  Показатель |  План |  Факт | Отклоне­ние |
| Прибыль от реализации продукции, тыс. руб. | 15 477 | 17 417 | + 1940 |
| Валовой объем производства продукции в текущих ценах отчетного года, тыс. руб. | 80000 | 100320 | +20 320 |
| Выручка от реализации продукции, тыс. руб. | 82410 | 96530 | +14120 |
| Среднесписочная численность работников, чел. | 200 | 200 | - |
| Рентабельность продаж, % | 18,78 | 18,04 | -0,74 |
| Удельный вес продаж в стоимости произведенной продукциПродолжение табл. 2.10 | 1,0301 | 0,9622 | - 0,0679 |
| Среднегодовая выработка продукции одним работником (в текущих ценах), тыс. руб. | 400 | 501,6 | +101,6 |
| Прибыль на одного работника, тыс. руб. | 77,385 | 87,085 | +9,7 |

Данные табл. 5.1 свидетельствуют о том, что прибыль на одного работника выше плановой на 9,7 тыс. руб., в том числе за счет изменения:

а) производительности труда

∆Rппп = ∆ГВ ∙ Дрп .пл ∙Rрп. пл  = 101,6 ∙1,0301 ∙18,78/100 =

 = +19,7 тыс. руб.;

б) удельного веса реализованной продукции в общем ее выпуске

∆Rппп = ГВф ∙∆Дрп  ∙ Rрп. пл  = 501,6 ∙ (−0,0679) ∙ 18,78/100 =

= − 6,4 тыс, руб.;

в) рентабельности продаж

∆Rппп = ГВф ∙ Дрп. ф ∙ ∆Rрп  = 501,6 ∙ 0,9622 ∙ (−0,74)/100 =

=−3,6 тыс. руб.

Данная модель удобна еще тем, что позволяет увязать факторы роста производительности труда с темпами роста рентабельности персонала. Для этого изменение среднегодовой выработки продукции за счет i-го фактора (см. табл. 4.3) нужно умножить на плановый уровень рентабельности продаж и плановый удельный вес реализованной продукции в общем ее выпуске.

Таблица 5.2 − Расчет влияния факторов изменения годовой выработки на уровень рентабельности персонала

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Факторы изменения годовойвыработки | Расчет влияния | Изменениеприбыли на одногоработника, тыс. руб. |
| Удельный вес рабочих в общей численности персонала | ∆ГВуд  ∙ Дрп .пл ∙ Rрп. пл  ==(+10) ∙ 1,03 ∙ 18,78/100 | +1,9 |
| Количество отработанных дней одним рабочим за год | ∆ГВд  ∙ Дрп .пл ∙ Rрп. пл  == (−18,2) ∙ 1,03 ∙ 18,78/100 | −3,5 |
| Средняя продолжительность рабочего дня | ∆ГВп ∙ Дрп .пл ∙ Rрп. пл  == (−15,1) ∙ 1,03 ∙ 18,78/100 | −2,9 |
| Среднечасовая выработка | ∆ГВчв ∙ Дрп .пл ∙ Rрп. пл  == (+41,3) ∙ 1,03 ∙ 18,78/100 | +8,0 |
| Изменение уровняотпускных цен | ∆ГВц ∙ Дрп .пл ∙ Rрп. пл  == (501,6 − 418) ∙ 1,03 ∙ 18,78/100 | +18,2 |
| *Итого* |  | +19,7 |

Данные табл. 5.1 показывают, какие факторы оказали влияние на изменение размера прибыли ни одного работника. Отрицательный результат влияния отдельных факторов можно рассматривать как неиспользованный резерв повышения эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии.

**Заключение.**

Проделанная работа позволяет сделать некоторые выводы. Во-первых, в процессе анализа использования трудовых ресурсов изучается движение рабочей силы и обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами; эффективность использования рабочего времени, динамика производительности труда и факторы роста.

Обеспеченность трудовыми ресурсами изучается с целью выявления возможности высвобождения рабочих на отдельных участках производственного цикла в результате совершенствования условий труда или определения дополнительной потребности в персонале заданного профессионально-квалификационного уровня.

Обеспеченность трудовыми ресурсами оценивается по видам деятельности и категориям персонала с учетом профессионального и квалификационного уровня рабочих и специалистов. Анализ обеспеченности предприятия рабочей силой дополняется анализом использования рабочего времени. Непременным условием анализа обеспеченности трудовыми ресурсами является сопоставление его результатов с оценкой производительности труда.

Выработка как показатель производительности труда изменяется в результате повышения организационно-технического уровня производства вследствие уменьшения затрат времени на изготовление единицы продукции, а также под действием факторов, влияющих на объем товарной или реализуемой продукции в стоимостном измерении, которые в свою очередь зависят от ценового фактора и структурных сдвигов в ассортименте.

Особенность анализа производительности труда выражается в широком применении многофакторных корреляционных моделей. Объективность результатов анализа производительности труда, как показало дальнейшее исследование, зависит от правильного выбора системы факторов. Все факторы производительности труда объединяются в три основные группы:

* совершенствование техники и технологии;
* улучшение организации производства;
* совершенствование организации труда.

Обеспеченность трудовыми ресурсами и производительность труда изучаются во взаимосвязи с объемом выпуска и реализации продукции, показателями использования других видов производственных ресурсов.

 В рыночной экономике производительность труда в коммерческих организациях подразумевает эффективное использование всех видов ресурсов: энергетических, материальных, труда, капитала и т.д. Повышение производительности труда должно оптимизировать весь комплекс результатов финансово-хозяйственной деятельности - увеличение объемов производства продукции и расширение ее номенклатуры, снижение затрат, повышение конкурентоспособности продукции, рост прибыли, увеличение заработной платы и другие. В организациях повышение производительности труда проявляется в виде:

* увеличения объема продукции, создаваемой в единицу времени при

неизменном ее качестве;

* повышения качества продукции при неизменной ее массе, создаваемой в единицу времени;
* сокращения затрат труда на единицу производимой продукции;
* уменьшения доли затрат труда в себестоимости продукции, сокращения времени производства и обращения товаров;
* увеличения массы и нормы прибыли.

 В практической деятельности организаций могут быть различные комбинации указанных видов повышения производительности труда. Каждый из них в отдельности и их сочетание свидетельствуют о большом значении уровня производительности труда и ее прироста для экономики коммерческих организаций, находящихся под воздействием усиливающейся конкуренции на рынках товаров, услуг и труда.

 Эффективное осуществление инновационной деятельности по внедрению методов повышения производительности труда требует обязательного соблюдения комплекса условий, которые могут быть объединены в три основные группы:

* организационно-экономические;
* научно-методические;
* социально-психологические.

 Организационно-экономические условия включают:

* разработку стратегических планов обоснования программы повышения производительности труда;
* определение подходов к стратегии повышения производительности труда, методам ее измерения и планирования;
* организацию учета и использования резервов повышения производительности труда;
* осуществление контроля за выполнением мероприятий по ее повышению;
* измерение и оценку воздействия предпринимаемых мер на повышение производительности труда;
* разработку инвестиционных программ по использованию собственных и заемных (в том числе и иностранных инвестиций) на реконструкцию старого оборудования, приобретение новой техники и современных технологий, создание новых рабочих мест, эффективное использование интеллектуального потенциала работников;
* разработку, адаптацию и применение системы организации заработной платы, направленной на повышение материальной и моральной заинтересованности работников в повышении производительности труда;
* заинтересованность высшего руководства организации в проведении работы по повышению производительности, готовность его и значительной части трудового коллектива организации к практическому проведению изменений, необходимых для решения проблем повышения производительности;
* ориентированность руководства и трудового коллектива коммерческих организаций на продолжительную скрупулезную работу, требующую значительных затрат времени и усилий, а не на получение легких сиюминутных результатов;
* способность руководства коммерческих организаций создать надлежащие условия для плодотворной работы трудового коллектива по внедрению методов повышения производительности, изыскать необходимые средства на приобретение учебно-методических материалов и обучение работников как непосредственно в организации, так и с отрывом от производства, в случае необходимости, обеспечить возможность приглашения внешних консультантов - отечественных или зарубежных специалистов.

 Научно-методические условия предполагают:

* обеспечение руководителей, специалистов и рабочих коммерческих организаций необходимыми нормативными, правовыми и методическими материалами по внедрению методов повышения производительности, апробацию и адаптацию их в конкретных производственных условиях;
* подготовку внутренних (собственных) специальных консультантов по проблемам повышения производительности и (или) приглашение внешних консультантов (отечественных, зарубежных);
* обучение работников коммерческих организаций теории и практике применения методов повышения производительности, в том числе углубленное обучение группы специалистов конкретным методам;
* изучение информации об положительном зарубежном и отечественном опыте по совершенствованию техники и технологий производства и применение его в практике;
* проведение научных и научно-практических семинаров по проблемам производительности труда, налаживание связей с отечественными организациями и зарубежными центрами, осуществляющими методическую и консультационную помощь в разработке программ повышения производительности труда, подготовки кадров и внедрению систем управления производительностью.

 Социально-психологические условия включают:

* формирование у работников позитивного отношения к предстоящим изменениям, что может быть достигнуто путем: проведения разъяснительной работы, четкими гарантиями улучшения условий организации и оплаты труда работников; поддержания познавательной активности в коллективе; своевременного проведения обучения и социально-психологической адаптации работников к новым функциям;
* формирование подразделений (отделов, секторов, кружков, групп) по обеспечению повышения производительности труда и подбор кадров с учетом не только квалификации, опыта, должностного статуса, но и с учетом свойств и качеств личности, ее высокой познавательной активности, эвристического типа мышления, инновационной направленности его деятельности;
* создание атмосферы, способствующей развитию творческой деятельности, обмену опытом, рационализаторской и изобретательской работы.

**Список литературы:**

1. Богатко А.Н. Основы экономического анализа хозяйственного субъекта. – М.: Финансы и статистика, 2001.
2. Баканов М.И., Шеремет А.Д. Теория экономического анализа: Учебник. – М.: Финансы и статистика, 2000.
3. Басовский Л.Е. Теория экономического анализа. – М.: ИНФРА-М, 2001.
4. Завьялова З.М. Теория экономического анализа. Курс лекций. – М.: Финансы и статистика, 2002.
5. Ермолович Л.Л. и др. Анализ хозяйственной деятельности предприятия. – Минск: Интерпрессервис; Экоперспектива, 2001.
6. Прыкина Л.В. Экономический анализ предприятия: Учебник для вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001.
7. Савицкая Г.В. Методика комплексного анализа хозяйственной деятельности. – М.: ИНФРА-М, 2001.
8. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия. – Минск: ООО «Новое знание», 2000.
9. Сивкова А.И., Фрадкина Е.К. Практикум по анализу финансово-хозяйственной деятельности для студентов экономических и торгово-экономических колледжей и вузов. Тесты, задания, деловые игры, ситуации. – Ростов н/Д: изд-во «Феникс», 2001.

**Ответы на вопросы.**

1. Что вы понимаете под производительностью труда?

англ. productiviti per man количество труда, затраченного работником в определенный промежуток времени. Измеряется количеством времени, затраченного на производство единицы продукции, или количеством продукции, произведенной в единицу времени.

Производительность труда - это показатель эффективности трудовой деятельности работников, отношение стоимости используемых ресурсов к стоимости произведенной продукции.

Производительность труда определяется отношением количества произведенных товаров и услуг к затратам труда. От производительности труда зависит развитие общества и уровень благосостояния населения.

1. Какими методами можно измерять производительность труда?

Методы измерения производительности труда.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Название метода | Описание метода | Область применения |
| 1 | Натуральный | Наиболее простой и достоверный метод. Его применение обусловлено выпуском однородной продукции (монопрозводством). Дополнительной трудностью является учет изменений объемов незавершенного производства | Может найти широкое применение на уровне рабочего места подразделения. На уровне компании его применение ограниченно |
| 2 | Условно-натуральный | Разновидность первого метода  | Эффективность применения ограничена видами бизнеса, специализирующимся на реализации продукции одного назначения, но различающейся по каким-либо признакам (энергетика или теплоснабжение) |
| 3 | Стоимостный (денежный) | Конечная продукция измеряется в денежном эквиваленте | Этот метод универсален для всех видов ведения бизнеса, особенно если расчет ведется в USD |
| 4 | Трудовой а) через нормо-часы;   б)через трудоемкость продукции  |  Объем выработанной продукции измеряется в неизменных нормо-часах. Разновидность трудового метода. Рассчитывается следующим образом: в числителе дроби – объем фактических трудовых затрат коллектива, в знаменателе – объем продукции за данный период |  Метод можно использовать только при хорошо отлаженной нормативной базе.Этот показатель всегда имел и имеет широкое распространение в развитых странах |

1. В чем специфика измерения производительности труда на вашем предприятии?

 Я думаю что на нашем предприятии используют стоимостный (денежный) метод измерения производительности труда.

1. [↑](#footnote-ref-1)