**СОДЕРЖАНИЕ**

|  |
| --- |
| Введение |
| **I. Анализ использования трудовых ресурсов** |
| I.1. Анализ обеспеченности СА (колхоз) «Янино» трудовыми ресурсами. |
| I.2. Анализ использования трудовых ресурсов |
| I.3. Анализ производительности труда |
| I.4. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов. |
| **II. Анализ фонда оплаты труда** |
| II.1Анализ фонда оплаты труда. |
| II.2. Анализ эффективности использования средств на оплату труда. |
| II.3. Методика факторного анализа. |
| Заключение |
| Список литературы |

**ВВЕДЕНИЕ**

Экономический анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия заключается в комплексном рассмотрении вопросов, касающихся производственно-технического уровня, качества производимой продукции и ее конкурентоспособности на рынке, а в также изучении обеспеченности производства ресурсами (материальными, трудовыми, финансовыми) и эффективности их применения.

Экономический анализ представляет собой способ изучения внутренней сущности протекающих явлений и процессов в экономике путем разделения их на отдельные составные части и рассмотрения их в различных связях и зависимостях.

Анализ хозяйственной деятельности – это определенная система научных знаний, которая основана на исследовании динамики развития производственной деятельности экономических субъектов, а также занимающаяся прогнозированием их финансовой деятельности, планированием и принятием управленческих решений, контролем за их реализацией, рассмотрением результатов их функционирования, поиском повышения величины резервов хозяйственной эффективности производства и формированием мероприятий по их исполнению.

Анализ хозяйственной деятельности служит связью между учетом и принятием управленческих решений, т.е. учетная информация подвергается аналитической обработке путем сопоставления результатов деятельности, достигнутых предприятием, с данными прошедших периодов, а также со среднеотраслевыми показателями и другими предприятиями, и выявляет воздействие различных факторов на результаты производственной деятельности, определяет ошибки, возможности и перспективы дальнейшего развития экономических субъектов.

Целью данной курсовой работы является анализ трудовых ресурсов и фонда оплаты труда на основании практических данных сельскохозяйственной артели (колхоза) «Янино» (в дальнейшем СА (колхоз) «Янино») за 2005 год.

**I. АНАЛИЗ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ.**

**I.1. *Анализ обеспеченности СА (колхоз) «Янино» трудовыми***

***ресурсами.***

Исходная информация находится в ф. № 5-АПК «Отчет о численности и заработной плате работников организации».

Основными задачами анализа являются:

* Изучение и оценка обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами по категориям, профессиям и в целом по хозяйству
* Определение и изучение показателей текучести трудовых ресурсов
* Анализ использования трудовых ресурсов
* Выявление резервов

Обеспеченность трудовыми ресурсами определяется сравнением фактического их наличия по категориям и профессиям с плановой потребностью.

Табл.1

*Обеспеченность СА (колхоз) «Янино» трудовыми ресурсами за 2005 год.*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Категории работников | План | Отчет 2005 г. | % обес-печенности |
| **1.** | **Среднегодовая численность персонала** | **340** | **350** | **103** |
| **2.** | **Работники, занятые в с/х хозяйстве** | ***275*** | ***285*** | ***104*** |
|  | в том числе: |  |  |  |
|  | Рабочие постоянные | 215 | 220 | 102 |
|  | из них |  |  |  |
|  | *- трактористы-машинисты* | *20* | *21* | *105* |
|  | *- операторы машинного доения, дояры* | *30* | *31* | *103* |
|  | *- скотники крупного рогатого скота* | *20* | *19* | *95* |
|  | *- работники свиноводства* | *10* | *11* | *110* |
|  | Рабочие сезонные и временные | 20 | 22 | 110 |
|  | Служащие | 40 | 43 | 107 |
|  | из них |  |  |  |
|  | *руководители* | *13* | *13* | *100* |
|  | *специалисты* | *20* | *24* | *120* |
| **3.** | **Работники, занятые в подсобных промышленных предприятиях и промыслах** | ***65*** | ***65*** | ***100*** |

Обеспеченность персоналом по сравнению с планом составляет 103%. служащих 107%, рабочих сезонных и временных 110%, рабочих постоянных 102%, численность скотников крупного рогатого скота 95%. Численность работников, занятых в подсобных промышленных предприятиях и производствах и промыслах осталась без изменения.

Важное значение в обеспеченности играет качественный состав трудовых ресурсов.

Табл.2

*Качественный состав трудовых ресурсов СА (колхоз) «Янино»*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Показатели | Численность персонала на конец года | Удельный вес,  % |
| **1.** | **Группы работников по возрасту лет:** |  |  |
|  | до 20 | 2 | 0,6 |
|  | от 20 до 30 | 8 | 2,3 |
|  | от 30 до 40 | 180 | 51,4 |
|  | от 40 до 50 | 110 | 31,4 |
|  | от 50 до 60 | 35 | 10,0 |
|  | старше 60 | 15 | 4,3 |
|  | **ИТОГО:** | **350** | **100** |
| **2.** | **Группы работников по полу:** |  |  |
|  | мужчины | 160 | 45,7 |
|  | женщины | 190 | 54,3 |
|  | **ИТОГО:** | **350** | **100** |
| **3.** | **Группы работников по образованию:** |  |  |
|  | незаконченное среднее | 50 | 14,3 |
|  | среднее и среднее специальное | 250 | 71,4 |
|  | высшее | 50 | 14,3 |
|  | **ИТОГО:** | **350** | **100** |
| **4.** | **Группы работников по трудовому стажу лет:** |  |  |
|  | до 5 | 50 | 14,3 |
|  | от 5 до 10 | 100 | 28,6 |
|  | от 10 до 15 | 90 | 25,7 |
|  | от 15 до 20 | 80 | 22,8 |
|  | свыше 20 | 30 | 8,6 |
|  | **ИТОГО:** | **350** | **100** |

В группе работников по возрасту лет наибольший удельный вес занимают работники в возрасте от 30 до 40 лет – 51,4%, наименьший – работники в возрасте до 20 лет – 0,6%.В группе работников по полу наибольший удельный вес занимают женщины – 54,3%.В группе работников по образованию наибольший удельный вес занимают работники со средним и средним специальным образованием – 71,4%, работники с незаконченным средним образованием и работники с высшим образованием имеют одинаковый удельный вес – 14,3%.В группе работников по трудовому стажу лет наибольший удельный вес занимают работники со стажем от 5 до 10 лет – 28,6%, наименьший – работники со стажем свыше 20 лет – 8,6%.

Для характеристики движения рабочей силы рассчитаем следующие показатели:

1. Коэффициент оборота по приему.

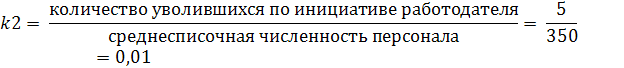


2. Коэффициент оборота по выбытию.



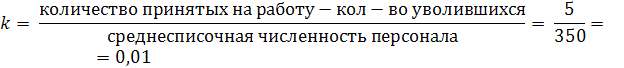
В том числе:

Коэффициент текучести



ВЫВОДЫ: по сравнению с количеством персонала принятого на работу (6%) количество уволившихся в среднесписочной численности персонала составляет 4%. Следовательно, необходимо изучить причины увольнения работников. Возможно, необходимо разработать конкретные мероприятия, направленные на повышение социальной защиты работников предприятия, улучшение условий труда, жилищно-бытовых условий (если предприятие имеет необходимые возможности). Количество уволившихся по инициативе работодателя составляет 1% в среднесписочной численности персонала. Возможно, следует более тщательно подходить к вопросу подбора кадров, руководствуясь при этом уровнем образования по занимаемой должности; выявить причины нарушения трудовой дисциплины (если такие случаи имели место).

3. Коэффициент замещения.



Т.к. количество принятых на работу больше количества уволившихся, то можно сделать вывод, что происходит расширение производства.

Показатели обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами еще не характеризуют степень их использования. Поэтому проводят анализ использования рабочего времени и эффективности использования рабочей силы - производительности труда.

**I.2. *Анализ использования трудовых ресурсов.***

Основным результативным показателем является фонд рабочего времени в часах.

Фонд рабочего времени как результативный показатель можно представить мультипликативной моделью, на размер которого оказывают влияние следующие факторы:

* численность персонала (Ч)
* количество отработанных дней одним работником (Д)
* средняя продолжительность рабочего дня (Пд)

**ФРВ = Ч \* Д \* Пд**

Для оценки влияния факторов на результативный показатель будем исследовать, применяя прием цепных подстановок детерминированного факторного анализа.

Табл.3

*Информационная база для факторного анализа трудовых ресурсов*

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Показатели | Ед. изм. | Усл. обознач. | 2005 г. | | Абс.  откл.,  +/- |
| план | факт |
| 1. | Среднегодовая численность персонала | чел. | Ч | 340 | 350 | +10 |
| 2. | Отработано дней одним работником за год | дни | Д | 260 | 214 | -46 |
| 3. | Отработано часов одним работником за год | час | ч | 2080 | 1863 | -217 |
| 4. | Средняя продолжительность рабочего дня | час | Пд | 8 | 8,7 | +0,7 |
| 5. | Фонд рабочего времени | час | ФРВ | 707200 | 651630 | -55 570 |

Фактический фонд рабочего времени ниже планового на 55 570 часов.

Для оценки влияния факторов используем прием цепных подстановок.

ФРВ = Ч \* Д \* Пд

Численность персонала – это количественный фактор, поэтому замену начинаем с него.

ФРВ1усл. = Чф \* Дпл \* Пдпл = 350\*260\*8 = 728 000 часов

откл1 = ФРВ1усл – ФРВпл = 728 000 – 707 200 = 20 800 часов

ФРВ2усл. = Чф \* Дф \* Пдпл = 350\*214\*8 = 599 200 часов

откл2 = ФРВ2усл – ФРВ1усл. = 599 200 - 728 000 = -128 800 часов

откл3 = ФРВф – ФРВ2усл = 651 630 – 599 200 = 52 430 часов

ВЫВОДЫ:

1. В связи с тем, что численность персонала фактически увеличилась на 10 человек, в целом фонд рабочего времени увеличился на 20 800 часов.
2. В связи с тем, что количество отработанных дней в расчете на одного работника снизилось на 46 дней фактически по сравнению с планом, фонд рабочего времени уменьшился на 128 00 часов.
3. В связи с тем, что продолжительность рабочего дня увеличилась на 0,7 часа фактически по сравнению с планом фонд рабочего времени возрос на 52430 часов.

**I.3. *Анализ производительности труда.***

Основным показателем, характеризующим степень использования трудовых ресурсов, является производительность труда.

**Производительность труда** – способность конкретного труда производить определенное количество продукции в единицу времени.

Все показатели производительности труда подразделяют на три группы:

1.Обобщающие показатели

2. Частные показатели

3. Вспомогательные показатели

Обобщающие показатели рассчитываются в целом по предприятию.

Частные показатели рассчитываются отдельно по каждому виду продукции.

Вспомогательные показатели рассчитывают для того, чтобы оценить уровень загрузки трудовых ресурсов.

Вспомогательные показатели еще называют показателями трудоемкости.

Производительность труда как результативный фактор можно представить в форме структурно логических связей.

Производство валовой продукции на среднегодового работника

**ГВ**

Производство валовой продукции на один человеко-час

Производство валовой продукции на один человеко-день

Средняя продолжительность рабочего дня

**Тсм**

Количество отработанных дней одним работником за год

**Д**

Годовая выработка среднегодового работника

Удельный вес категорий работников в общей численности, которые непосредственно заняты материальным производством

**УД**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Уровень механизации производства | |  | Уровень квалификации | |  | Трудовой стаж работника | |  | Возраст | |  | Принятая технология производства работ | |  | Организация труда | |  | Психологический климат в коллективе | |  | Природно-климатические условия | |

Исходя из логических связей, годовую выработку как результативный показатель представим в форме мультипликативной модели:

**ГВ = УД \* Д \* Тсм**

Табл.4

*Информационная база для анализа производительности труда*

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | источники информации | Ед.  изм. | условные обознач. | Численное значение показателей | | Отклонения | |
| план | факт | Абс.  **∆** | Относит.,  % |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 1. Среднегодовая численность работников, занятых в с/х производстве, в т.ч.: | ф.№5-АПК стр.020 | чел. | Ч | 275 | 285 | +10 | +3,6 |
| 1.1. рабочие | ф.№5-АПК строка 030+040 | чел. | Чр | 235 | 242 | +7 | +3 |
| 2. Удельный вес рабочих в общей численности | стр.2гр.4/стр.1гр.4 | - | УД | 0,85 | 0,85 | 0 | 0 |
| 3. Отработано дней одним рабочим за год | Табл.3 | дни | Д | 260 | 214 | -46 | -17,7 |
| 4. Отработано часов всеми рабочими | Справка к ф.№ 5-АПК стр.131 | т.час | ч | 707 | 652 | -55 | -7,8 |
| 5.Средняя продолжительность рабочего дня | Табл.3 | час | Пд | 8 | 8,7 | +0,7 | +8,7 |
| 6. Произведено продукции в плановых ценах | Ф.№9-АПК стр.292 + ф.№13-АПК стр.261 | т.руб. | ВП | 68290 | 72063 | +3773 | +5,5 |
| 7. Среднегодовая выработка одного работника, занятого в с/х производстве | Стр.6/стр.1 | т.руб. | ГВ | 248,3 | 252,8 | +4,5 | +1,8 |
| 8. Выработка рабочего: |  |  |  |  |  |  |  |
| 8.1. среднегодовая | Стр.6/стр.1.1 | т.руб. | ВРг | 290,6 | 297,8 | +7,2 | +2,5 |
| 8.2. среднедневная | Стр.8.1/стр.3 | т.руб. | ВРд | 1,1 | 1,4 | +0,3 | +27,3 |
| 9. Часовая выработка | Стр.8.2/стр.5 | т.руб. | ЧВ | 0,14 | 0,16 | +0,02 | +14,3 |

В отчетном году валовая продукция по сравнению с планом выросла на 3773 тыс.руб. или на 5,5%.

На данном этапе анализа в качестве результативного показателя будем использовать годовую выработку (это производство валовой продукции в расчете на одного среднегодового работника).

Данный результативный показатель представим детерминированной мультипликативной моделью:

**ГВ = УД \* Д \* Тсм \* ЧВ**

Определяем численное значение результативного показателя:

За базисный период: ГВ = 0,85 \* 260 \* 8 \* 0,14 = 247,5 т.руб.

За отчетный период: ГВ = 0,85 \* 214 \* 8,7 \* 0,16 = 253,2 т.руб.

Для анализа данного результативного показателя будем использовать прием абсолютных разниц:

1. Влияние отклонений в удельном весе рабочих в общей численности на среднегодовую выработку

±∆ГВ1 = ±∆УД \*Дб \* Тсмб \* ЧВб = 0 \* 260 \* 8 \* 0,14 = 0

В связи с тем, что удельный вес категории рабочих в среднесписочной численности не поменялся, данный фактор на годовую выработку влияния не оказал: ±∆ГВ1 = 0

2. Влияние отклонений количества рабочих дней на среднегодовую выработку

±∆ГВ2 = УДф \*±∆Д \* Тсмб \* ЧВб = 0,85 \* (-46) \* 8 \* 0,14 = -43,8 т.руб.

За счет снижения рабочих дней по сравнению с плановыми показателями годовая выработка снизилась на43,8 т.руб.

3. Влияние отклонений в продолжительности времени смены на среднегодовую выработку

±∆ГВ3 = УДф \*Дф \* ±∆Тсм \* ЧВб = 0,85 \* 214 \* 0,7 \* 0,14 = 17,8 т.руб.

За счет увеличения фактического времени смены по сравнению с планом годовая выработка увеличилась на 17,8 т.руб.

4. Влияние отклонений в часовой выработке на среднегодовую выработку

±∆ГВ4 = УДф \*Дф \* Тсмф \* ±∆ЧВ = 0,85 \* 214 \* 8,7 \* 0,02 = 31,65 т.руб.

За счет увеличения часовой выработки по сравнению с планом годовая выработка увеличилась на 31,65 т.руб.

**I.4. *Анализ эффективности использования трудовых ресурсов***

Об эффективности использования трудовых ресурсов судят по размеру полученной прибыли на одного работника предприятия.

Связь данного показателя с уровнем производительности труда можно представить следующим образом:



Пр – прибыль от реализации

Ч – среднегодовая численность персонала

В – выручка от реализации

ВП – валовая продукция

Рпр – рентабельность продаж

Ут – уровень товарности

ГВ – годовая выработка

Табл.5

*Информационная база для анализа рентабельности персонала*

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Методика расчета и источники информации | Ед. изм. | Усл. обознач. | Значение показателя | | Абс.  откл.,  +/- |
| Базисный период | Отчетный период |
| 1. Прибыль от реализации | Ф.№2 по ОКУД стр.050 | т.руб. | Пр | 6315 | 2131 | -4184 |
| 2. Валовая продукция | Табл.4 | т.руб. | ВП | 68290 | 72063 | +3773 |
| 3. Выручка от реализации | Ф.№2 по ОКУД стр.010 | т.руб. | В | 120815 | 58512 | -62303 |
| 4. Среднегодовая численность персонала | Табл.1 | чел. | Ч | 340 | 350 | +10 |
| 5. Рентабельность продаж | Пр/В | - | Рпр | 0,05 | 0,04 | -0,01 |
| 6. Уровень товарности | В/ВП | - | Ут | 1,8 | 0,8 | -1 |
| 7. Годовая выработка | ВП/Ч | т.руб. | ГВ | 201 | 206 | +5 |
| 8. Прибыль от реализации на одного работника | ПР/Ч | т.руб. |  | 18 | 6 | -12 |

Для анализа результативного показателя и оценки влияния факторов на него будем использовать прием абсолютных разниц.



За счет снижения уровня продаж по сравнению с базисным периодом прибыль от реализации в расчете на одного работника снизилась на 4 тыс.руб.



За счет снижения уровня товарности по сравнению с базисным периодом прибыль от реализации в расчете на одного работника снизилась на 8,04 тыс.руб.



За счет увеличения годовой выработки по сравнению с базисным периодом, прибыль от реализации в расчете на одного работника повысилась на 0,16 тыс.руб.

**II. АНАЛИЗ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА**

***II.1. Анализ фонда оплаты труда***

Приступая к анализу фонда оплаты труда необходимо рассчитать абсолютные и относительные отклонения.

Абсолютное отклонение определяем сравнением фактически использованных средств на оплату труда с базисным уровнем средств на оплату труда. Это сравнение целесообразно делать в целом по хозяйству, по структурным подразделениям, по отдельным категориям работающих.

Относительное отклонение рассчитывается как разность между суммой заработной платы фактической и базисной величиной, скорректированной на индекс объема производства.

Примечание: корректируется только переменная часть фонда оплаты труда, т.е. та часть фонда оплаты труда, которая выплачивается за объем выполненных работ.

Табл.6

*Информационная база для анализа фонда оплаты труда*

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Источники информации и методика расчета | Ед. изм. | Усл.  обознач. | Значение показателя | | Абс. откл.  +/-  **∆** |
| Базисный период | Отчетный период |
| 1. Фонд заработной платы | Ф.№5-АПК стр. 010 | т. руб. | ФЗП | 27580 | 29670 | +2090 |
| в том числе: |  |  |  |  |  |  |
| Переменная часть: |  |  |  |  |  |  |
| Структура |  | % |  | 58 | 54 | -4 |
| Тыс. руб. |  | т. руб. | ФЗП пер. | 15996 | 16022 | +26 |
| Постоянная часть: |  |  |  |  |  |  |
| структура |  | % |  | 42 | 46 | +4 |
| тыс. руб. |  | т. руб. | ФЗП пост. | 11584 | 13648 | +2064 |
| 2. Валовая продукция в сопоставимых ценах | Табл.4 | т. руб. | ВП | 68290 | 72063 | +3773 |

1. Расчет абсолютного отклонения.

±∆ФЗП = ФЗПф – ФЗПб = 29670 – 27580 = 2090 т.руб.

2. Расчет относительного отклонения.

±∆ФЗПотн = ФЗПф – (ФЗПпер.б \* k + ФЗПпост.б )



±∆ФЗПотн = 29670 – (15966\*1,06 + 11584) = +1130 т.руб.

Отклонение со знаком «+» говорит о перерасходе фонда заработной платы.

На основе структурно-логических связей, используя методику детерминированного анализа, необходимо определить влияние факторов.

*Структурно-логическая схема фонда заработной платы*

Среднечасовая заработная плата

**ЧЗП**

Среднедневная заработная плата

**ДЗП**

Среднегодовая заработная плата одного работника

**ГЗП**

Средняя продолжительность времени смены

**Тсм**

Количество отработанных дней одним работником за год

**Д**

Фонд заработной платы

**ФЗП**

Численность персонала

**Ч**

ФЗП = Ч \* ГЗП

ФЗП = Ч \* Д \* ДЗП

ФЗП = Ч \* Д \* Тсм \* ЧЗП

Фонд заработной платы связан непосредственно с объемом валовой продукции.



Для оценки влияния факторов воспользуемся:

ФЗП = Ч \* Д \* Тсм \* ЧЗП

ФЗПб = 340 \* 260 \* 8 \* 0,04 = 28 288 т.руб.

ФЗПф = 350 \* 214 \* 8,7 \* 0,05 = 32 581 т.руб.

∆ФЗП = 32581 – 28288 = +4 293 т.руб.

ФЗПусл.1 = Чф \* Дб \* Тсмб \* ЧЗПб = 350 \* 260 \* 8 \* 0,04 = 29 120 т.руб.

откл.1 = ФЗПусл.1 - ФЗПб = 29120 – 28288 = +832 т.руб.

ФЗПусл.2 = Чф \* Дф \* Тсмб \* ЧЗПб = 350 \* 214 \* 8 \* 0,04 = 23 968 т.руб.

откл.2 = ФЗПусл.2 - ФЗПусл.1 = 23968 - 29120 = -5152 т.руб.

ФЗПусл.3 = Чф \* Дф \* Тсмф \* ЧЗПб = 350 \* 214 \* 8,7 \* 0,04 = 26 065 т.руб.

откл.3 = ФЗПусл.3 - ФЗПусл.2 = 26065 - 23968 = +2 097 т.руб.

откл.4 = ФЗПф - ФЗПусл.3 = 32581 – 26065 = +6516 т.руб.

ВЫВОДЫ:

1. В связи с тем, что численность персонала фактически увеличилась на 10 человек, в целом фонд заработной платы увеличился на 832 т.руб.
2. В связи с тем, что количество отработанных дней в расчете на одного работника снизилось на 46 дней фактически по сравнению с планом, фонд заработной платы уменьшился на 5152 т.руб.
3. В связи с тем, что продолжительность рабочего дня увеличилась на 0,7 часа фактически по сравнению с планом фонд заработной платы возрос на 2097 т.руб.
4. В связи с тем, что часовая заработная плата увеличилась на 0,01 т.руб. фактически по сравнению с планом фонд заработной платы возрос на 6516 т.руб.

***II.2. Анализ эффективности использования средств на оплату труда.***

Для оценки эффективности использования средств на оплату труда необходимо применять следующие показатели:

1. Производство валовой продукции в плановых ценах

2. Сумма выручки от реализации

3. Размер прибыли от реализации

Все эти показатели рассчитываются как относительные по отношению к фонду оплаты труда.

На данном этапе используется прием сравнения.

Табл.7

*Информационная база для анализа*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Методика расчета | Ед. изм. | Значение показателя | | Абс. откл.  +/- |
| Базисный период | Отчетный период |
| 1. Производство валовой продукции на рубль фонда оплаты труда | ВП/ФЗП | руб. | 2,5 | 2,4 | -0,1 |
| 2. Выручка на рубль фонда оплаты труда | В/ФЗП | руб. | 4,4 | 2,0 | -2,4 |
| 3. Прибыль от реализации на рубль фонда оплаты труда | Пр/ФЗП | руб. | 0,23 | 0,07 | -0,16 |

1. Производство валовой продукции на рубль фонда оплаты труда фактически по сравнению с базисным периодом снизилось на 0,1 руб.

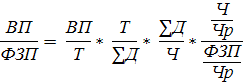
2. Выручка на рубль фонда оплаты труда фактически по сравнению с базисным периодом уменьшилась на 2,4 руб.

3. Прибыль от реализации на рубль фонда оплаты труда фактически по сравнению с базисным периодом сократилась на 0,16 руб.

***II.3. Методика факторного анализа***

На данном этапе анализа необходимо установить уровень влияния факторов на эффективность использования заработной платы.

Для установления влияния факторов будем использовать следующую зависимость:

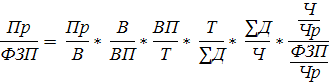
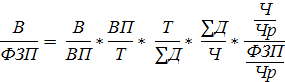


Данную методику анализа проводят:

- исходя из валовой продукции

- исходя из выручки на рубль заработной платы

На данном этапе вводится в выше представленную модель следующий показатель: В/ВП – выручка на валовую продукцию.



ГЗПб = 27580/340 = 81,1 т.руб.

ГЗПф = 29670/350 = 84,8 т.руб.



**Заключение:**

В данной курсовой работе мы проводили анализ трудовых ресурсов и фонда оплаты труда на основании практических данных сельскохозяйственной артели (колхоза) «Янино» за 2005 год.

На основе методики анализа использования трудовых ресурсов были исследованы:

1. Обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами
2. Качественный состав трудовых ресурсов
3. Показатели движения кадров
4. Использование фонда рабочего времени
5. Производительность труда
6. Использование трудовых ресурсов предприятия
7. Фонд оплаты труда и эффективность использования средств на оплату труда
8. Влияние валовой продукции, прибыли на эффективность использования заработной платы.

Проанализировав состав работающих по категориям персонала, выявлено, что состав работающих в СА (колхоз) «Янино» изменился незначительно. Процент обеспеченности персоналом в отчетном году по сравнению с плановыми показателями составил 103%. Удельный вес рабочих в общей численности предприятия в отчетном периоде не изменился. К штату служащих прибавилось 3 человека, штат сезонных и временных рабочих увеличился на 2 человека, штат постоянных рабочих - на 5 человек.

Следующим этапом анализа стало изучение качественного состава трудовых ресурсов, который показал, что в группе работников по возрасту лет наибольший удельный вес занимают работники в возрасте от 30 до 40 лет – 51,4%, наименьший – работники в возрасте до 20 лет – 0,6%. В группе работников по полу наибольший удельный вес занимают женщины – 54,3%. В группе работников по образованию наибольший удельный вес занимают работники со средним и средним специальным образованием – 71,4%, работники с незаконченным средним образованием и работники с высшим образованием имеют одинаковый удельный вес – 14,3%. В группе работников по трудовому стажу лет наибольший удельный вес занимают работники со стажем от 5 до 10 лет – 28,6%, наименьший – работники со стажем свыше 20 лет – 8,6%.

Проведенный анализ показателей движения кадров показал, что в СА (колхоз) «Янино» по сравнению с количеством персонала принятого на работу (6%) количество уволившихся в среднесписочной численности персонала составляет 4%. Количество уволившихся по инициативе работодателя составляет 1% в среднесписочной численности персонала.

Анализ использования фонда рабочего времени показал, что на анализируемом предприятии фактический фонд рабочего времени меньше планового на 55 570 часов. Имеющиеся трудовые ресурсы СА (колхоз) «Янино» использует недостаточно полно. В среднем одним работником отработано по 214 дней вместо 260, в связи с чем целодневные потери рабочего времени по сравнению с плановыми показателями составили на одного рабочего 46 дней, а на всех – 16100 дней.

Проведенный анализ производительности труда показал, что в целом по предприятию выработка как среднегодовая, так и среднедневная выросла по сравнению с плановыми показателями, что могло быть вызвано повышением эффективности работы персонала, увеличением численности персонала, а также внедрением новейших технологий.

Анализ использования трудовых ресурсов показал, что за счет увеличения годовой выработки по сравнению с плановыми показателями, прибыль от реализации повысилась на 0,16 тыс. руб., за счет снижения уровня продаж прибыль от реализации в расчете на одного работника снизилась на 4 тыс. руб., понижение уровня товарности вызвало снижение прибыли от реализации в расчете на одного работника на 8,04 тыс. руб.

Проанализировав фонд оплаты труда, выявлено, что увеличение среднегодовой численности персонала на 10 человек вызвало увеличение фонда заработной платы на 832 тыс. руб., снижение количества отработанных дней в расчете на одного работника на 46 дней фактически по сравнению с планом вызвало уменьшение фонда заработной платы на 5152 тыс.руб., увеличение продолжительности рабочего дня на 0,7 часа фактически по сравнению с планом вызвало увеличение фонда заработной платы на 2097 тыс.руб., увеличение часовой заработной платы на 0,01 тыс.руб. фактически по сравнению с планом вызвало увеличение фонда заработной платы на 6516 тыс.руб. В целом по предприятию произошел перерасход фонда заработной платы по сравнению с плановыми показателями на 1130 тыс. руб.

При анализе влияния валовой продукции, прибыли на эффективность использования заработной платы, выявлено, что в целом по предприятию в отчетном периоде произошло уменьшение по всем показателям по сравнению с плановыми.

Все вышеперечисленное свидетельствует о том, что несмотря на увеличение среднесписочной численности персонала и увеличения производительности труда трудовые ресурсы на предприятии используются недостаточно эффективно.

Список литературы:

1. Чернышева Ю.Г., Гузей В.А. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности. Ростов н/Д,2006

2. Романова Л.Е. Анализ хозяйственной деятельности.-М.:ЮРАЙТ,2003

3. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности.-М.:ИНФРА-М,2004