МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ЮГОРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И ФИНАНСОВ

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИИ

**КУРСОВАЯ РАБОТА**

**по дисциплине: «Организация, нормирование и оплата труда»**

**на тему:**

***«Эффективность использования трудового потенциала ЗАО «Академстрой»»***

г. Ханты-Мансийск, 2007

**СОДЕРЖАНИЕ**

ВВЕДЕНИЕ

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ КАДРОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ

* 1. Персонал предприятия и его структура
  2. Планирование численности персонала предприятия
  3. Показатели движения персонала предприятия

2. КАДРОВЫЙ СОСТАВ ЗАО «АКАДЕМСТРОЙ»

2.1 Организационно-экономическая характеристика предприятия

2.2 Кадры предприятия, их состав, структура

2.3 Показатели движения рабочей силы

2.4 Использование рабочего времени

2.5 Показатели уровня производительности труда

2.6 Заработная плата

2.7 Экономическая эффективность

3. ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

**ВВЕДЕНИЕ**

Данная курсовая работа посвящена оценки эффективного использования трудового потенциала предприятия.

Создание конкурентоспособного предприятия всегда связано с людьми, которые работают на предприятии. Правильные принципы организации производства, оптимальные системы и процедуры играют, конечно же, важную роль, но реализация всех возможностей фирмы, зависит от конкретных людей, от их знаний, компетентности, квалификации, дисциплины, мотивации, способности решать проблемы. Несомненно, что трудовые ресурсы являются одним из главных ресурсов каждого предприятия, от качества подбора и эффективности использования которого во многом зависит производственный успех. Этим и объясняется актуальность выбранной темы.

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.

Курсовая работа имеет следующие цели:

- закрепление и расширение полученных знаний по организации, нормированию и оплате труда в области персонала предприятия;

- развитие умения обобщать и критически оценивать теоретические положения, вырабатывать собственную точку зрения;

- провести самостоятельную исследовательскую работу, овладеть своевременными методами исследования.

Исследуемым объектом выступает Ханты-Мансийский филиал ЗАО «Академстрой».

Источниками информации для анализа численности, движения и обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами служат план по труду, статистическая отчетность "Отчет по труду", штатное расписание, а также материалы отдела кадров и др.

**1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ КАДРОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ**

* 1. **Персонал предприятия и его структура**

Трудовые ресурсы предприятия являются главным ресурсом каждого предприятия, от качества подбора и эффективности использования которого во многом зависят результаты производственной деятельности предприятия.

Эти ресурсы являются объектом постоянной заботы со стороны руководства. Роль трудовых ресурсов существенно возрастает в период рыночных отношений. Инвестиционный характер производства, его высокая наукоемкость, приоритетность вопросов качества продукции изменили требования к работнику, повысили значимость творческого отношения к труду и высокого профессионализма.

Хорошо подобранный трудовой коллектив – одна из основных задач предпринимателя. Это должна быть команда единомышленников и партнеров, способных осознавать, понимать и реализовывать замыслы руководства предприятия.

Трудовые ресурсы – та часть населения страны, которая обладает необходимым физическим развитием, знаниями и практическим опытом для работы в народном хозяйстве.

Основными документами, регулирующими взаимоотношения между предприятием, работниками и государством являются Конституция РФ, Трудовой кодекс и закон РФ «О занятости населения в РФ». По действующему законодательству к трудовым ресурсам относят трудоспособных мужчин в возрасте от 16 до 60 лет, женщин – от 16 до 55 лет, также относится, так называемая, потенциальная часть запасов труда (подростки от 14 лет и лица пенсионного возраста).

Состав трудовых ресурсов представлен постоянными, сезонными и временными рабочими. Постоянными являются работники, принятые на работу без указания срока, сезонные – работники, принятые на определенный период года, но не более 6 месяцев и временные – это работники, принимающие участие в работе не более 2 месяцев.

Следует различать такие понятия, как «кадры», «персонал» и «трудовые ресурсы предприятия».

Персонал предприятия состоит из работников различных профессионально-квалификационных групп, занятых на предприятии, как совокупности физических лиц, связанных договором найма с предприятием как юридическим лицом.

Под кадрами предприятияпринято понимать основной (штатный) состав работников предприятия.

Персонал предприятия имеет качественные и количественные характеристики:

* характер участия в производственном процессе;
* особенность трудовой деятельности;
* отраслевая принадлежность;
* личностные характеристики.

В зависимости от участия в производственном процессе трудовой персонал подразделяют на промышленно-производственный персонал и персонал, занятый в непромышленных подразделениях. Производственный персонал – работники предприятия, непосредственно связанные с процессом производства продукции (выполнение работ, предоставление услуг), т.е. занятые производственной деятельностью. Непромышленный персонал – это работники, которые непосредственно не связаны с производством и стоящие на балансе предприятия (работники жилищно-коммунального хозяйства, детских врачебно-санитарных, спортивных, культурных учреждений). [15]

Промышленно-производственный персонал подразделяется на две основные группы: рабочие и служащие. Рабочие – самая многочисленная и основная категория производственного персонала – лица, непосредственно занятые созданием материальных ценностей или работами по оказанию производственных услуг и перемещению грузов.

В составе рабочих выделяются две группы: основных и вспомогательных.

К основным относятся работники, непосредственно создающие товарную (валовую) продукцию предприятий и занятые в технологических процессах, т.е. изменяющие формы, размеры, положение, состояние, структуру, физические, химические и другие свойства предметов труда (станочники, операторы автоматических установок и т.п.).

К вспомогательным относятся рабочие, обслуживающие оборудование и рабочие места в производственных цехах, а также все рабочие вспомогательных цехов и хозяйств (наладчики оборудования, ремонтники, рабочие инструментальных цехов, контролеры).

В свою очередь, вспомогательные рабочие могут подразделяться на функциональные группы: транспортную и погрузочную, контрольную, ремонтную, инструментальную, хозяйственную, складскую и т.п.

В группе служащих выделяют такие категории работающих, как руководители, специалисты и собственно служащие.

К руководителям относятся работники, занимающие должности руководителей предприятия и его структурных подразделений, а также их заместители по следующим должностям: директора, начальники, управляющие, менеджеры, главные специалисты (главный бухгалтер, главный механик, главный экономист и т.п.).

К специалистам относятся работники, занятые инженерно-техническими, экономическими работами, в частности инженеры, нормировщики, экономисты, бухгалтеры, юрисконсульты и т.д.

Служащие - работники, составляющие подготовку и оформление документации, учет и контроль, хозяйственное обслуживание: делопроизводители, кассиры, табельщики, учетчики и т.д.

Соотношение различных категорий работников в их общей численности характеризует структуру кадров (персонала) предприятия, цеха, участка. Структура кадров также может определяться по таким признакам, как возраст, пол, уровень образования, стаж работы, квалификация, степень выполнения норм и т.п.

Профессионально-квалификационная структура персонала складывается по принципу профессионального и квалификационного разделения труда. Под профессией понимают вид трудовой деятельности, требующий определенных теоретических знаний и практических навыков. В пределах профессии выделяют специальность - вид деятельности, требующий дополнительных знаний и навыков для выполнения работы на конкретном участке производства (например, профессия слесаря может иметь несколько специальностей: слесарь-разметчик, слесарь-сборщик и т.д.).

Работники каждой профессии и специальности различаются уровнем квалификации. Квалификация характеризует меру овладения работниками данной профессией или специальностью и отражается в квалификационных (тарифных) разрядах, категориях. Тарифные разряды и категории также являются и показателями, характеризующими уровень сложности работ.

По уровню квалификации рабочие делятся на неквалифицированных, малоквалифицированных, квалифицированных и высококвалифицированных.

Специалисты делятся по квалификационным категориям: специалист 1, 2, 3-й категории и без категории.

Руководители подразделяются по структурам управления на линейных и функциональных, по звеньям управления — высшего, среднего и низшего.

Под влиянием научно-технического прогресса происходит изменение численности и удельного веса отдельных профессий и профессиональных групп производственного персонала. Численность инженерно-технических работников и специалистов увеличивается более быстрыми темпами по сравнению с ростом численности рабочих при относительной стабильности удельного веса руководителей и технических исполнителей. Рост числа этих категорий работников обусловлен расширением и совершенствованием производства, его технической оснащенности, изменением отраслевой структуры, появлением рабочих мест, на которых необходима инженерная подготовка, а также возрастающей сложностью выпускаемой продукции. Очевидно, что подобная тенденция сохранится и в будущем.

* 1. **Планирование численности персонала предприятия**

Цель кадрового планирования заключается в том, чтобы предоставить работникам рабочие места в нужное время и в необходимом количестве в соответствие как с их способностями и склонностями, так и с требованиями производства. При планировании персонала предприятие должно учитывать не только спрос, но также и то, какой персонал имеется в настоящее время и какие работники будут потенциально нужны в будущем.

Определение потребности в персонале – важнейшее направление в системе управления персоналом, позволяющее установить на заданный период времени качественный и количественный состав персонала.

Потребность в кадрах планируется раздельно по группам и категориям работающих.

Количественная характеристика персонала предприятия измеряется такими показателями, как списочная, среднесписочная и явочная численность работников.

Общая численность работающих определяется как сумма численности промышленно-производственного и непромышленного персонала.

Списочная численность включает общее число всех работников предприятия (постоянных, сезонных и временных), в том числе находящихся в командировках, отпусках, болеющих, не вышедших на работу с разрешения начальника. Не включаются в списочную численность следующие работники: совместители, привлекаемые со стороны; работники, командированные для работы в других организациях (если заработную плату они получают там); учащиеся ВУЗов и техникумов, присланные для прохождения практики; работники, выполняющие случайные работы, продолжительностью до 5 дней.

Явочная численность – минимально необходимое число работников, которые должны ежедневно являться на работу для выполнения задания в установленные сроки.

Среднесписочная численность работников определяется путем суммирования списочного состава работников за все календарные дни периода, включая выходные и праздничные дни, и деления полученной суммы на полное календарное число дней периода. [8]

Методика расчета потребности в работниках различных групп и профессий имеет свои особенности.

Необходимое число основных рабочих определяют по:

* трудоемкости производственной программы;
* нормам выработки;
* рабочим местам на основании норм обслуживания.

При расчете численности по трудоемкости общая численность основных рабочих определяется путем деления плановой трудоемкости производственной программы на эффективный фонд рабочего времени одного рабочего за год с учетом планового коэффициента выполнения норм:

RО = TПП / ( FОО \* KВН ), (1)

где RО **-** среднесписочное число основных рабочих;

TПП **-** плановая трудоемкость производственной программы (по затратам труда основных рабочих), нормо-час;

FОО **-** эффективный фонд времени одного рабочего, ч;

KВН **-** планируемый коэффициент выполнения норм выработки.

Как известно, при планировании персонала различают календарный, номинальный и эффективный фонды бюджета рабочего времени. Календарный фонд времени соответствует числу дней в году. Номинальный фонд представляет собой календарное время за вычетом выходных и праздничных дней. Эффективный фонд времени рассчитывается как разность между номинальным фондом и общим числом неявок на работу, среди которых отпуска, болезни, прогулы, целодневные простои, забастовки и др.

Трудоемкость производственной программы рассчитывается, как правило, прямым счетом: объем продукции по каждой номенклатурной позиции плана умножается на затраты времени, необходимые в плановом периоде на изготовление единицы продукции.

При расчете по нормам выработки численность основных рабочих определяют исходя из производственного задания и норм выработки по формуле:

RО = QВЫП / ( HВ \* FОО ), (2)

где QВЫП **–** объем продукции в принятых единицах измерения;

HВ **–** плановая норма выработки в единицу рабочего времени.

Метод расчета по рабочим местам на основании норм обслуживания на агрегатных работах используется для определения численности основных рабочих, выполняющих работы по управлению агрегатами, печами, аппаратами, машинами и другим оборудованием и контролю над технологическими процессами, нормирование деятельности которых затруднено. Среднесписочное число рабочих рассчитывается по формуле:

RО = n \* RНОР \* h \* TПЛ, (3)

где n – число рабочих агрегатов;

RНОР – число рабочих, необходимое для обслуживания одного агрегата в течение смены;

h - число смен в сутки;

TПЛ – число суток работы агрегата в плановом периоде.

Численность служащих определяется исходя из имеющихся среднеотраслевых данных, а при их отсутствии - по нормативам, разработанным предприятием. Нужно отметить, что нормативы численности в зависимости от сферы их применения должны разрабатываться не только по каждой отдельной функции управления, предприятию в целом, но и по отдельным видам работ и должностям.

Численность руководителей определяется размером предприятия, его отраслевыми особенностями, нормами управляемости и т. п.

Количественную характеристику трудового потенциала предприятия характеризует фонд ресурса труда, исчисляемый в чел/днях, чел/часах. Такой фонд определяется по следующей формуле:

ФРТ = ЧСП \* ТРВ, (4)

где ФРТ – фонд ресурса труда;

ЧСП – среднесписочная численность работников;

ТРВ – средняя продолжительность рабочего периода, в днях или часах.

Продолжительность рабочего времени в плановом периоде может быть определена на основе бюджета рабочего времени по формуле:

ТРВ = (ТК – ТВ – ТПРЗ – ТО – ТБ – ТУ – ТГ – ТПР) \* ПСМ – (ТКМ + ТП + ТС), (5)

где ТК – количество календарных дней в году;

ТВ – количество выходных дней в году;

ТПРЗ – количество праздничных дней в году;

ТО – продолжительность очередных и дополнительных отпусков;

ТБ – количество невыходов на работу по болезням и беременности;

ТУ – продолжительность учебных отпусков;

ТГ – время на выполнение государственных и общественных обязанностей;

ТПР – прочее число неявок, разрешенных законом;

ПСМ – продолжительность рабочей смены;

ТКМ – потери рабочего времени в связи с сокращением длительности рабочего дня кормящими матерями;

ТП - потери рабочего времени в связи с сокращением длительности рабочего дня подростком;

ТС – потеря рабочего времени в связи с сокращенным рабочим днем в праздничные дни. [10]

Все расчеты численности персонала должны базироваться на нормировании труда. Для расчета численности персонала применяются различного рода нормы: времени, выработки, обслуживания, численности, управляемости.

Кроме общей выделяют еще дополнительную потребность в персонале, которая представляет собой разность между общей потребностью и фактическим наличием кадров на начало планового периода. Дополнительную потребность в рабочих рассчитывают на плановый год и на каждый квартал, поскольку объем производства и убыль рабочих по кварталам неравномерны. Дополнительную потребность в специалистах и служащих определяют на плановый год, по числу вакантных должностей исходя из утвержденных штатов, а также с учетом ожидаемого выбытия этих работников по различным причинам.

Неотъемлемая задача планирования персонала – определение издержек, необходимых для обеспечения предприятия квалифицированными работниками. При этом имеются в виду расходы как на содержание персонала, так и на его пополнение и обучение. Планирование издержек по персоналу предполагает учет всех количественных и качественных структурных факторов, соответствующих ценовых и тарифных компонентов.

* 1. **Показатели движения персонала предприятия**

В списочной численности предприятия постоянно происходят изменения, связанные с приемом на работу и увольнением персонала. Необходимость оценки эффективности деятельности предприятия с точки зрения управления персоналом обусловливает необходимость анализа источников поступления персонала и направлений его выбытия.

Как правило, организация может действовать по следующим направлениям для привлечения персонала:

- поиск необходимой кандидатуры внутри самой организации;

- поиск необходимой кандидатуры с помощью сотрудников организации среди их знакомых и родственников;

- поиск среди самостоятельно заявивших о себе кандидатов. Как правило, любая организация или фирма получает письменные или устные предложения от людей, занятых поиском работы. Даже если в данный момент по их предложениям не могут быть приняты положительные или отрицательные решения, необходимо внести эти кандидатуры в базу данных предприятия;

- объявления в средствах массовой информации — телевидении, радио, прессе;

- выезды в учебные заведения, готовящие специалистов соответствующих профессий и квалификации, и знакомство в выпускниками;

- государственные бюро по трудоустройству, имеющие достаточно широкую базу данных по потенциальным кандидатурам; частные агентства по подбору персонала.

Поскольку оптимального метода подбора персонала, видимо, не существует, отдел управления персоналом может и должен владеть всем набором приемов для привлечения кандидатов и использовать их в зависимости от конкретной решаемой задачи.

Подбор кандидатов является основой для организации отбора будущих сотрудников организации. Эту процедуру в обобщенном виде можно представить следующими последовательными этапами:

- первичный отбор (цель — отсеивание кандидатов, не обладающих минимальным набором характеристик, необходимых для занятия вакантной должности). Наиболее распространенными в настоящее время методами являются анализ анкетных данных, тестирование, экспертиза почерка;

- собеседование кандидата с сотрудниками отдела управления персоналом;

- справки о кандидате по месту его предыдущих работ и у людей, его знающих;

- собеседование с руководителем подразделения;

- испытание;

- решение о найме.

Среди направлений выбытия работников принято различать: выбытие по причинам физиологического характера (в связи со смертью, длительной болезнью, достижением пенсионного возраста и невозможностью по состоянию здоровья выполнять функции на данном предприятии); выбытие по причинам, прямо предусмотренным законом (необходимый оборот рабочей силы), — призыв в армию, поступление в учебные заведения с отрывом от производства, избрание в выборные органы государственной власти, перевод на другие предприятия и т.п.; излишний оборот рабочей силы или текучесть кадров — увольнение по собственному желанию, за прогулы и другие нарушения дисциплины, по решению судов и т.п.

Для оценки качества работы кадровых служб фирмы используют систему показателей, характеризующих интенсивность оборота кадров:

- коэффициент интенсивности оборота по приему - отношение числа принятых на работу в анализируемом периоде к среднесписочному;

- коэффициент интенсивности оборота по выбытию - отношение числа выбывших за период работников к их среднесписочному составу;

- коэффициент текучести - отношение числа работников, выбывших по причинам, относимым к текучести, к среднесписочному количеству работников за этот же период;

- коэффициент замещения – отношение разности числа принятых и числа выбывших к среднесписочному числу;

- коэффициент постоянства кадров – отношение числа лиц, состоящих в списочном составе весь календарный год к среднесписочной численности. [14]

Одним из важнейших направлений работы с персоналом фирмы является обучение и переподготовка кадров, в том числе и на предприятии. Необходимость поддержания конкурентоспособности производства и фирмы в целом обусловливает необходимость обучения и переподготовки кадров. Занятые на предприятии сотрудники находятся постоянно в процессе обучения, поскольку появляется новое оборудование, применяются новые технологические процессы, меняются принципы организации управления, производства и труда, появляются новые функции, не существовавшие ранее (например, маркетинг).

**2. КАДРОВЫЙ СОСТАВ ПРЕДПРИЯТИЯ ЗАО «АКАДЕМСТРОЙ»**

**2.1 Органицационно-экономическая характеристика предприятия**

Полное наименование филиала: «Ханты-Мансийский филиал ЗАО «Академстрой».

«Ханты-Мансийский филиал ЗАО «Академстрой» создан на основании решения Совета Директоров ОАО «Центракадемстрой» (пункт 5 протокола №1/03 от 14 января 2003 года).

Филиал создан в целях извлечения прибыли от строительной и иной деятельности вне места нахождения ЗАО «Академстрой».

В соответствии с целями и задачами своей деятельности филиал осуществляет:

-строительство гражданских и промышленных зданий;

-строительство автодорог, исключая федеральные;

-строительство а/дорожных и пешеходных мостов, исключая большие и внеклассные;

-строительство виадуков и акведуков;

-берегоукрепительные работы;

-строительство баз и складских помещений;

-строительство частных домов и коттеджей;

-капитальный ремонт гражданских и промышленных сооружений;

-производство цементного раствора и бетона разных марок для нужд производства и реализации;

-производство железобетонных изделий для нужд производства и реализации;

-торгово-закупочную деятельность в области строительных, отделочных, иных материалов и услуг посредством создания сети магазинов, баз, площадок для ведения оптовой и розничной торговли;

-подготовку и повышение квалификации кадров.

Филиал является обособленным структурным подразделением ЗАО «Академстрой» (далее по тексту общество), расположенным вне места нахождения общества и осуществляющий все его функции, в том числе функции представительства, или их часть. Филиал не является юридическим лицом и действует на основании положения о филиалах. Филиал для осуществления деятельности наделяется создавшим его обществом имуществом, которое учитывается как на его отдельном балансе, так и на балансе общества.

Руководитель филиала назначается обществом и действует на основании доверенности, выданной обществом и осуществляет деятельность от его лица.

Для организации и ведения своей деятельности филиал имеет расчетный счет в банке, собственную печать, угловой штамп и бланки со своим наименованием.

Для осуществления своей деятельности, филиал сотрудничает с постоянными поставщиками. Основные из них это:

1. ОАО "Техмаш"- предоставляет в аренду строительную технику и машины, для уникальных и редких работ. Фирма обладает большим парком строительных машин и механизмов, сама же строительной деятельностью не занимается, а лишь сдает в аренду или в лизинг свое имущество. Свою технику она предоставляет строительным организациям города Ханты-Мансийска, а также близ лежащим поселениям, где производственные базы отсутствуют. В распоряжении ОАО "Техмаш" насчитывается свыше 50 машин и свыше 100 различных механизмов и приспособлений. Эта фирма существует уже с 1990 года и является надежным партнером ЗАО «Академстрой».
2. ООО "Стройресурс"- главный поставщик сырья и материалов. С 2003 года сотрудничает с филиалом и выполняет все его заказы в полном объеме. Организация поставляет цемент, кирпич, гравий, щебень, известь, кровельные материалы, дерево, отделочные материалы и многое другое, что необходимо в деятельности строительной организации. ООО "Стройресурс" занимается доставкой материалов до города из мест добычи или закупки. Организует непрерывное снабжение всех строек города необходимыми строительными материалами.
3. ОАО "Петролиум" главный поставщик горюче смазочных материалов с 2003 года. Фирма создана относительно недавно, но уже зарекомендовала себя с хорошей стороны. Ее доля на рынке ГСМ составляет 39%. За недолгую историю своего существования ей удалось добиться высоких результатов. Ежегодно фирма поставляет филиалу до 1млн. литров топлива, что составляет около 40% ее реализации.
4. Городская служба занятости - поставщик трудовых ресурсов. Строительной организации нередко не хватает квалифицированных кадров и подсобных рабочих, ввиду увеличения объемов СМР. Ежегодно организация обращается в службу с заявками.
5. ОАО "Ханты-Мансийский банк"- основной поставщик финансовых ресурсов. Банк обеспечивает строительную организацию необходимыми денежными средствами в период ведения строительных работ. Выполняет все платежные операции и предоставляет кредиты в случае возникновения финансовых затруднений со стороны заказчика. Банк на сегодняшний день является надежным и платежеспособным.

Основным заказчиком является Управление капитального строительства. По его заказам выполняется около 70% всех работ. Заказанные объекты преимущественно административного назначения, но среди них особое место занимает и жилищное строительство, которое развивается быстрыми темпами в городе.

Персонал фирмы - это высококвалифицированные работники, имеющие в основном непрерывный стаж в данной организации. Многие работают в организации с момента ее регистрации и по сей день. В строительной организации работают около 310 человек, которые ведут слаженную работу по всем направлениям деятельности.

Высшее образование имеют около 70% служащих (для сравнения в 2006 году таких было 60%). Это в основном работники бухгалтерии, инженеры, работники юридического отдела, финансового отдела, ПТО. В основном их возраст от 35 до 55 лет, т.е. эти люди уже хорошо знают свое дело.

Руководство фирмы осуществляет мотивационную деятельность. Повышает заинтересованность работников в результатах труда, путем награждения премиями, повышением оплаты труда, а также у работников есть возможность роста карьеры. В филиале также разработана система снабжения жильем. Работники в порядке очередности получают квартиры, поэтому у них есть заинтересованность в том, чтобы как можно дольше оставаться служащим именно этого предприятия.

Для того, чтобы охарактеризовать предприятие и его деятельность необходимо рассмотреть некоторые экономические показатели, которые отражают эффективность деятельности этого предприятия (таблица 6,7).

Таблица 1. Показатели производственно-экономической деятельности предприятия

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2005 | 2006 | 2006г. к 2005г., % |
| Выручка от выполненных работ, тыс. руб. | 33257 | 33555 | 100,9 |
| Себестоимость выполненных работ, тыс.руб. | 22655 | 22100 | 97,6 |
| Прибыль от выполненных работ, тыс.руб. | 10602 | 11455 | 108,0 |
| Фондоотдача, руб. | 6,0 | 8,1 | 213,2 |
| Уровень рентабельности, % | 1,3 | 1,4 | 107,7 |
| Получено на одного среднегодового рабочего размера прибыли(+), тыс.руб. | 10,2 | 11,7 | 114,7 |

Наибольшая величина выручки от выполненных работ пришлась на 2006 год, в среднем за два года этот показатель составил 33406 тыс.руб., тем самым прирост в период с 2005 по 2006 год составил 0,9%

Уровень себестоимости во многом определяет величину прибыли и рентабельности предприятия, эффективность его хозяйственной деятельности.

В результате уменьшения себестоимости работ в период с 2005 по 2006 год на 555 тыс.руб. или 2,4%, прибыль увеличилась на 8%, а уровень рентабельности возросла на 7,7%. Вследствие увеличения прибыли размер ее на одного среднегодового работника увеличилась на 14,7%.

Результатом лучшего использования основных фондов является, прежде всего, увеличение объема производства. Поэтому обобщающим показателем эффективности основных производственных фондов является фондоотдача. Фондоотдача применяется в основном для анализа уровня использования действующих средств и показывает, сколько выполнено работ на один рубль стоимости основных фондов. За анализируемый период величина фондоотдачи увеличилась на 2,1 руб.

Финансовые результаты деятельности предприятия характеризуются суммой полученной прибыли и уровнем рентабельности. Чем больше величина прибыли и выше уровень рентабельности, тем эффективнее функционирует предприятие, тем устойчивее его финансовое состояние. В целом ЗАО «Академстрой» – предприятие прибыльное и устойчивое, но оно получает прибыль лишь за счет заключения новых контрактов, что ведет к увеличению затрат на их выполнение, т.к. работы, выполняемые по данным контрактам, являются трудоемкими и требуют постоянной эксплуатации дорогостоящих машин и оборудования, следовательно увеличивается себестоимость работ, при этом сокращается прибыль и уровень рентабельности предприятия.

**2.2 Кадры предприятия, их состав**

В данном разделе производится анализ обеспеченности трудовыми ресурсами с учетом выполнения плана подрядных работ; анализ состава работающих по категориям персонала (табл.1); дается оценка профессионально-квалификационного состава рабочих, а также производится анализ баланса движения рабочих кадров (табл.2).

На предприятии большую долю среди всего персонала занимают рабочие (91,94 % и 91,67% в 2005 и 2006 году соответственно), что связано в первую очередь с характером деятельности предприятия. В отчетном году количество рабочих увеличилось на 0,71%. Доля служащих составляет в 2005 году-5,16% , в 2006 году- 5,13%. Специалисты занимают небольшую долю в общей численности персонала и их удельный вес в 2005 году составил 2,26%, а в 2006 году- 2,56%. Состав руководителей за год не изменился.

Таблица 2. Состав работающих по категориям персонала

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Категории работников | 2005 год | 2006 год | Уд. вес в общей численности, % | | Отклонение,+,- | Темп роста, % |
| 2005 | 2006 |
| Ср.списочная численность работников по строительству, всего, чел. | 310 | 312 | 100 | 100 | 2 | 100,65 |
| В том числе |  |  |  |  |  |  |
| -рабочие; | 285 | 286 | 91,94 | 91,67 | 1 | 100,35 |
| - служащие | 16 | 17 | 5,16 | 5,18 | 1 | 106,25 |
| -руководители | 2 | 2 | 0,65 | 0,50 | 0 | 100,00 |
| -специалисты | 7 | 8 | 2,26 | 2,56 | 1 | 114,29 |

**2.3 Показатели движения персонала**

В данном разделе рассматривается движение рабочей силы на предприятие, а именно количество работников на начало и конец года, количество принятых, переведенных из других организаций работников, число выбывших по собственному желанию, уволенных по статьям. Так же рассматривается среднесписочное количество работников за период с 2005 года по 2006 год, так же коэффициенты движения кадров.

Коэффициент оборота по приему:

Коп=Чп/Чср \* 100, (1)

Где,

Чп - численность принятых работников, чел.

Чср - среднесписочная численность работников, чел.

Коэффициент оборота по увольнению:

Коу = Чу / Чср \* 100, (2)

Где,

Чу - число уволенных работников, чел.

Коэффициент текучести рабочих кадров:

Ктек = Чв / Чср \* 100 , (3)

Где,

Чв – численность выбывших по собственному желанию, уволенных за прогул и другие нарушения трудовой дисциплины, чел.

В 2006 году на предприятии увеличилась текучесть кадров на 17,6%. Это связано с тем, что в отчетном году было больше принято работников (на 3 человек или на11,5%) и больше подлежало выбытию (на 8 человека или на 29,6%). В результате чего коэффициент оборота по приему увеличился на10,9%, коэффициент оборота по увольнению также увеличился, на 29,1%.(таблица 2).

### Таблица 3. Движения рабочей силы

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Годы | | Отклонение, +,- | Темпы роста, % |
| 2005 | 2006 |
| 1.Состояло работников на начало года, чел | 312 | 316 | 4 | 101,28 |
| 2.Принято всего, чел, в т.ч. | 23 | 26 | 3 | 113,04 |
| 2.1.Переведено из других организаций | 7 | 5 | -2 | 71,43 |
| 2.2.Принято предприятием самостоятельно | 16 | 20 | 4 | 125,00 |
| 3.Выбыло всего, чел, в т.ч. | 19 | 27 | 6 | 142,11 |
| 3.1.Переведено на другие предприятия | 1 | 1 | 0 | 100,00 |
| 3.2.По собственному желанию | 11 | 15 | 4 | 136,36 |
| 3.3.За прогулы | 7 | 7 | 0 | 100,00 |
| 4.Состояло работников на конец года, чел. | 316 | 315 | -1 | 99,68 |
| 5.Среднесписочная численность, чел. | 310 | 312 | 2 | 100,65 |
| 6.Коэффициент оборота по приему, % | 7,42 | 8,33 | 0,91 | 112,26 |
| 7.Коэффициент оборота по увольнению, % | 6,13 | 8,65 | 2,52 | 141,11 |
| 8.Коэффициент текучести, % | 5,81 | 7,05 | 1,24 | 121,34 |

**2.4 Использование рабочего времени**

Степень использования рабочего времени оказывает существенное влияние на выполнение плана СМР и ввода в действие мощностей и объектов строительства. Анализ рабочего времени, степень использования которого существенно влияет на выполнение объема выпуска продукции (услуг) основан на оценке использования рабочего времени в человеко-часах и человеко-днях (табл.5). На основании построенных балансов определяют такие показатели, как среднее число выходов на одного рабочего, процент неявок, средняя продолжительность рабочего дня, доля фактически отработанного времени в максимально возможном фонде рабочего времени.

Число отработанных дней составило 184 дня и 226 дней в 2005 году и 2006 году соответственно. В отчетном году число отработанных дней увеличилось на 22,83%. В 2005 году, за счет потерь рабочего времени на создание предприятия, организацию и постановку всех строительных процессов было потеряно большое количество рабочих дней. В 2006 году работа была слаженной, были решены все организационные моменты, набран необходимый персонал, что позволило увеличить число отработанных дней.

Таблица 4 Использование рабочего времени.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Показатели | Ед.изм. | 2005 | 2006 | Абс. прирост | Темп роста |
| 1 | Число отработанных дней одним работником | дни | 184 | 226 | 42 | 122,83 |
| 2 | Число отработанных человеко-дней | чел-дни | 56672 | 70060 | 13388 | 123,62 |
| 3 | Число неявок на работу, чел-дней, в т.ч.: | чел-дни | 7305 | 10081 | 2776 | 138,00 |
|  | очередные отпуска | чел-дни | 3600 | 7440 | 3840 | 206,67 |
|  | с разрешения администрации | чел-дни | 2464 | 448 | -2016 | 18,18 |
|  | по болезни | чел-дни | 368 | 518 | 150 | 140,76 |
|  | прогулы | чел-дни | 84 | 51 | -33 | 60,71 |
|  | отпуска по учебе | чел-дни | 600 | 1120 | 520 | 186,67 |
|  | отпуска по беременности и родам | чел-дни | 143 | 420 | 277 | 293,71 |
|  | другие неявки разрешенные законом | чел-дни | 46 | 84 | 38 | 182,61 |
| 4 | Продолжительность рабочей смены, час. | часов | 8 | 8 | 0 | 100,00 |
| 5 | Среднесписочная численность, чел. | чел. | 310 | 312 | 2 | 100,65 |
| 6 | Выработка, тыс. руб./чел. | руб./чел | 106,54 | 107,34 | 1 | 100,75 |

Число отработанных человеко-дней в 2005 году 56675 чел-дней, в 2006 году число отработанных человеко-дней увеличилось на 13388 чел-дней и составило 70060 чел-дней. Отношение числа отработанных человеко-дней отчетного года к числу отработанных человеко-дней базисного года составило 123,62%.

Среднесписочная численность составляла 310 человек и 312 человек в 2005 году и 2006 году соответственно, абсолютный прирост составил 2 человека, темп роста 100,65%. Среднее количество человек за два года составило 311 человек.

Выработка в отчетном году увеличилась на 1,20 тыс.руб./чел. и составила 107,34 тыс.руб./чел., что в процентном соотношение отчетного года к базисному составляет 100,75%

**2.5 Производительность труда**

Утверждаемым и оценочным показателем плана по труду является производительность труда, являющаяся основным фактором выполнения плана развития СО и повышения эффективности строительного производства.

В данном разделе производиться анализ динамики производительности труда за анализируемый период с оценкой влияния ее роста на прирост объема продукции. Далее производится факторный анализ производительности труда с целью выработки рекомендаций по мобилизации резервов роста производительности труда.

В связи с увеличение численности работников и рабочих произошло увеличение выработки объемов СМР. В 2005 году объем выработки составлял 33257 тыс.руб., в 2006 году он увеличился до 33555 тыс.руб., тем самым увеличение составило 298 тыс.руб. или 0,9%, что в процентном соотношение объема произведенной продукции за 2006 год к объему произведенной продукции за 2005 год, составило 100,90%. Средний объем выработки за рассматриваемый период составляет 33406 тыс.руб.

Рассмотрим как изменилась выработка пол влиянием изменений численности работников и объема СМР:

= 298/310 = 0,96 тыс. руб.



– за счет увеличения объемов работ выработка увеличилась на 0,96 тыс. руб./чел;

= 33257[-0,000021] = -0,697 тыс. руб./чел;



- за счет увеличения численности работников выработка снизилась на -0,697 тыс.руб./чел

Общее изменение: 0,96-0,697 = 0,263 тыс. руб./чел.

Посчитаем коэффициент опережения:

Копер=Тр.в./Тр.зп.

Коэффициент опережения для работников:

Копер.=0,94

Коэффициент опережения для рабочих:

Копер.=0,94

## Таблица 6 Производительность труда

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели | 2005 | 2006 | Отклонение, +,- | Темп роста,% |
| 1 | Ср./сп. численность работников, чел. | 310 | 312 | 2 | 100,65 |
| 2 | Ср./ср. численность рабочих, чел. | 285 | 286 | 1 | 100,35 |
| 3 | Объем СМР, тыс. руб. | 33257 | 33555 | 298 | 100,90 |
| 4 | Выработка на 1-го работника, тыс. руб./чел. | 107,34 | 107,55 | 0,21 | 100,20 |
| 5 | Выработка на 1-го рабочего, тыс. руб./чел. | 116,75 | 117,10 | 0,35 | 100,30 |

В отчетном году выработка на одного работника и рабочего увеличилась незначительно, рост составил 100,75% и 100,7% соответственно. Это обусловлено тем, что в 2006 году объемы выполняемых СМР увеличилась всего лишь на 1,41%, а численность работников на 0,6%. Эти изменения оказались столь незначительными, что не могли повлиять на изменение выработки, увеличив ее лишь на 0,75%. Но в отчетном периоде имела место тенденция роста средней заработной платы одного работника и рабочего. Темп роста составил 107% и 106,94% соответственно. Этот рост достигнут благодаря увеличению ФОТ на 7,7%, т.к. численность практически осталась неизменной и рост средней заработной платы пропорционально увеличился росту ФОТ.

**Таблица 7** Соотношение темпов роста производительности труда и темпов роста заработной платы

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели | 2005 | 2006 | Темп роста,% | Темп прироста 2006г.,% | Абсолютный прирост |
| 1 | Выработка работника, тыс. руб./чел | 106,54 | 107,34 | 100,75 | 0,75 | 0,80 |
| 2 | Выработка рабочего, тыс. руб./чел | 115,95 | 116,75 | 100,70 | 0,70 | 0,80 |
| 3 | Ср. год. ЗП работника, тыс. руб. | 20,64 | 22,09 | 107,00 | 7,03 | 1,45 |
| 4 | Ср. год. ЗП рабочего, тыс. руб. | 13,03 | 13,93 | 106,94 | 6,91 | 0,90 |

**2.6 Заработная плата**

Данный раздел включает в себя описание системы заработной платы строительной организации, анализ абсолютного и относительного роста фонда заработной платы (ФЗП). Проведем факторный анализа изменения ФЗП используя метод цепных подстановок (табл.7).

Общий ФЗП в базисном году составлял 6358 тыс.руб., в отчетном периоде общий ФЗП увеличился на 7,69% (или на 489 тыс.руб.) и составил 6849 тыс.руб. при практически неизменной численности работников, отношение общего фонда заработной платы за отчетный год к общего фонда заработной платы за базисный год составил 107,69%. ФЗП увеличился за счет влияния двух факторов:

* в результате увеличения численности работников на 2 человека ФЗП увеличился на 41,28 тыс. руб.;
* в результате увеличения средней заработной платы одного работника на 1,44 тыс. руб. ФЗП увеличился на 447,71 тыс.руб.

Таблица 8 Заработной платы

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели | 2005 | 2006 | Абс. отклонение | Темп роста, % |
| 1 | Общий ФЗП, тыс. руб., в т.ч.: | 6358 | 6847 | 489 | 107,69 |
| 1.1 | \*переменная часть | 2098,14 | 3081 | 983,01 | 146,85 |
| 1.2 | \*постоянная часть | 4259,86 | 3765,85 | -494,01 | 88,40 |
| 2 | Среднесписочная численность, чел. | 310 | 312 | 2 | 100,65 |
| 3 | Ср. год. ЗП одного работника, тыс. руб. | 20,643 | 22 | 1,444 | 107,00 |
| 4 | Изменение ФЗП за счет изменения численности, тыс. руб. | - | 41,286 | - | - |
| 5 | Изменение ФЗП за счет изменения средней ЗП работника, тыс. руб. | - | 447,71 | - | - |
| 6 | Общее изменение ФЗП, тыс. руб. | - | 489 | - | - |

Также, в отчетном периоде изменилась структура заработной платы, ее постоянная и переменная части. Переменная часть за 2005 год составила 2098,14 тыс.руб.в 2006 году переменная часть ФЗП увеличилась на 983,01 тыс.руб. (или на 46,85%) и составила 3081 тыс.руб., таким образом темп роста равен 146,85%. Постоянная часть за базисный год равнялась 4259,86 тыс.руб., в отчетном году постоянная часть снизилась на 494,01 тыс.руб. (или на 11,6%) и составила 3765,85 тыс.руб., темп проста составил 88,40%. Переменную часть составляют: ЗП рабочих по сдельным расценкам, премии рабочим и управленческому персоналу за производственные результаты, сумма отпускных, соответствующая доле переменной ЗП. Постоянную часть - ЗП по окладам и тарифным ставкам, все виды оплат.

**2.7 Экономической эффективности использования ресурсов рабочей силы**

Оценка экономической эффективности применения и потребления ресурсов живого труда может быть построена на основе следующей модели взаимосвязи соответствующих показателей:

Y= X1\*X2\*X3\*X4

Переменные, включенные в эту модель, имеют следующий экономический смысл:

Y – общая сумма затрат, включенная в издержки производства и обращения фирмы и относящаяся непосредственно к использованию ресурсов живого труда;

Х1 – суммарный объем произведенной продукции за соответствующий период времени;

X2 – трудоемкость производства единицы продукции, выраженная в соответствующих единицах измерения затрат живого труда;

X3 – средние размеры фонда оплаты труда (ФОТ), приходящиеся на единицу затрат живого труда;

X4 – коэффициент увеличения затрат на оплату в связи с включением в издержки производства начислений, базой которых является ФОТ.

Все расчеты представлены в таблице 8.

В связи с увеличение численности работников и рабочих произошло увеличение выработки объемов СМР. В 2005 году объем выработки составлял 33257 тыс.руб., в 2006 году он увеличился до 33555 тыс.руб., тем самым увеличение составило 298 тыс.руб. или 0,9%, что в процентном соотношение объема произведенной продукции за 2006 год к объему произведенной продукции за 2005 год, составило 100,90%. Средний объем выработки за рассматриваемый период составляет 33406 тыс.руб.

Под влиянием изменения всех включенных в исходную модель факторов общая величина издержек, связанных с потреблением живого труда и подлежащих включению в издержки производства увеличилась в отчетном году до 677,265 тыс. руб. (Общее изменение величины издержек от указанных факторов составит 123,98-66,80+620,08-136,94=677,265 (тыс.руб.))

В том числе влияние изменения отдельных факторов, включенных в модель:

* Увеличение объема произведенной продукции привело к возрастанию издержек, связанных с применением живого труда на 123,98 тыс. руб.;
* Снижение трудоемкости единицы продукции привел к снижению издержек на 66,80 тыс. руб.;
* Увеличение среднегодовой оплаты труда одного списочного работника привело к росту общей суммы издержек производства, связанных с использованием живого труда на 620,08 тыс. руб.;
* Неизменность коэффициента нарастания затрат, связанных с использованием живого труда, в связи с применением нормативов начислений на фонд оплаты труда не повлияло на изменение затрат.

Общее изменение величины издержек от указанных факторов составит 123,98-66,80+620,08-136,94=677,265 (тыс.руб.).

Таблица 9. Расчет экономической эффективности использования ресурсов рабочей силы

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Показатель | Уровень показателя | | Отклонение | Отношение, % |
| 2005г. | 2006г. |
| 1 | Объем произведенной продукции, тыс. руб. | 33275 | 33555 | 298 | 100,90 |
| 2 | Среднесписочная численность персонала , чел. | 310 | 312 | 2 | 100,65 |
| 3 | Средняя трудоемкость ед-цы продукции, чел./тыс.руб. | 0,009387 | 0,009316 | -0,000071 | 99,24 |
| 4 | ФОТ, включаемый в издержки пр-ва, тыс. руб. | 6358 | 6847 | 489 | 107,69 |
| 5 | Средняя оплата труда 1раб-ка, тыс.руб. | 20,6428 | 22,0871 | 1,444 | 107,00 |
| 6 | Начисления на ФОТ, % | 38,5 | 38,5 | 0 | 100,00 |
| 7 | Общая сумма затрат, относящаяся к трудовым ресурсам, т.руб. | 8805,83 | 9483,095 | 677,265 | 107,69 |
| 8 | Изменение общей величины издержек | - | 677,265 | - | - |
| 9 | Влияние изменения объема произведенной продукции, т.руб. | - | 123,9842 | - | - |
| 10 | Влияние изменения трудоемкости, тыс.руб. | - | -66,8035 | - | - |
| 11 | Влияние изменения среднегодовой оплаты труда | - | 620,0843 | - | - |
| 12 | Влияние изменения коэффициента нарастания затрат в связи с применением нормативов начислений на ФОТ | - | 0 | - | - |

**3. ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА**

Производительность труда – важнейший экономический показатель, служащий для определения результативности трудовой деятельности как отдельного работника, так и коллектива предприятия.

Возможность повышения уровня производительности труда определяется рядом факторов и резервов.

Факторы роста производительности труда – это движущие силы или причины, под влиянием которых изменяется ее уровень и динамика. В качестве таких факторов выступают: технический прогресс, совершенствование организации производства, управления и труда и др.

На уровне предприятия можно выделить пять групп факторов роста производительности труда:

* Регионально-экономические (природно-климатические условия, их изменения; сбалансированность рабочих мест и трудовых ресурсов) и экономико-географические факторы (освоенность района; наличие местных ресурсов; свободной рабочей силы, электроэнергии, воды; рельеф местности; расстояние до коммуникаций и т.п.);
* Факторы структурных сдвигов: сдвиги в изменении доли покупных изделий и полуфабрикатов, относительное сокращение численности работающих в связи с ростом объемов производства;
* Факторы ускорения НТП: внедрение новых поколений высокоэффективной техники; применение прогрессивных базовых технологий, использование автоматизированных систем в проектировании; применение современных ЭВМ; внедрение гибких переналаживаемых производств и т.д.;
* Организационные факторы: совершенствование управления и организации производства, внедрение современных форм организации и стимулирования труда;
* Социальные факторы: сокращение объемов монотонного, вредного и тяжелого труда; улучшение условий труда; факторы социального партнерства.

Важным этапом аналитической работы на предприятии является поиск резервов повышения производительности труда, разработка организационно-технических мероприятий по реализации этих резервов и непосредственное внедрение этих мероприятий в производство.

Под резервным ростом производительности труда на предприятии подразумеваются имеющиеся, но еще не использованные возможности ее повышения за счет факторов. Внутрипроизводственные резервы обусловлены совершенствованием и наиболее эффективным использованием техники и рабочей силы, экономией рабочего времени, экономией сырья и материалов, рациональным использованием оборудования. Внутрипроизводственные резервы включают резервы снижения трудоемкости, резервы улучшения использования рабочего времени, резервы совершенствования структуры кадров, резервы экономии предметов труда и резервы экономии средств труда.

Особо следует остановиться на предельном показателе производительности труда. Этот показатель относится к рыночной экономике, где труд выступает одним из факторов производства и наличного рынка труда.

Отдельное предприятие, решая вопрос о том, какое количество работников ему следует принять, должно определить цену спроса на труд, т.е. уровень заработной платы. Цена же спроса на любой фактор производства и труд здесь не является исключением и зависит от его предельной производительности, т.е. от предельной производительности труда.

Предельная производительность труда - это приращение объема выпускаемой продукции, вызванное использованием дополнительной единицы труда при фиксированных остальных условиях. Предельная производительность труда исчисляется исходя их предельного продукта труда, под которым понимается прирост продукции, произведенной в результате найма еще одной дополнительной единицы труда.

Следовательно, руководство предприятия, исходя из необходимости оптимизация всех привлекаемых ресурсов, будет применять или вытеснять труд, достигая уровня предельной производительности. И никто его не заставит поступать иначе, поскольку под угрозой оказываются интересы выживания предприятия в условиях конкурентной среды.

В такой ситуации возникает проблема излишней рабочей силы, т.е. безработицы, неполной занятости. Проблема рационального использования рабочей силы становится одинаково важной как для руководителей предприятия, т.е. работодателей, так и для государственных органов управления, которые должны решать вопросы социальной защиты людей, временно оказавшихся безработными.

В ЗАО «Аадемстрой» первостепенным резервом повышения производительности труда является сокращение потерь рабочего времени, а именно снижение неявок на работу. В 2006 году число неявок на работу составило 10081 чел-дней. Предположим, что число неявок за 2006 год сократилось на 40%, рассчитаем значения показателей производительности труда, а также значения производственно-экономических показателей.

Проведя расчеты, можно сделать вывод: при снижении неявок на работу рабочими значения всех показателей увеличиваются на 40%, тем самым общее количество отработанного времени всеми рабочими за год увеличивается с 70060 до 76108,6 чел-дней, объем выполненных работ увеличивается с 33555 до 46977,84 тыс.руб., в результате этого среднегодовая выработка работников увеличивается на 43,21 тыс.руб. и составляет 150,57 тыс.руб., а выработка рабочих увеличивается с 117,1 до 156,67 тыс.руб.

В итоге можно сказать, что только за счет снижения неявок на работу, можно получить увеличение сумм таких основных показателей деятельности предприятия, как прибыли и уровня рентабельности. А эти величины наиболее полно характеризуют финансовые результаты деятельности. Чем больше величина прибыли и выше уровень рентабельности, тем эффективнее функционирует предприятие, тем устойчивее его финансовое состояние. Выводы представлены в таблице:

Таблица 10

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | 2006г. | С учетом предлагаемых мероприятий |
| Общее количество отработанного времени всеми рабочими, чел-дней | 70060 | 76109 |
| Объем СМР, тыс. руб. | 33555,00 | 46977,84 |
| Среднегодовая выработка работников, тыс. руб. | 107,55 | 150,57 |
| Среднегодовая выработка рабочих, тыс. руб. | 117,10 | 156,67 |

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

В данной курсовой работе проведен анализ обеспеченности трудовыми ресурсами с учетом выполнения плана подрядных работ; анализ состава работающих по категориям персонала, была дана оценка профессионально-квалификационного состава рабочих и анализ баланса движения рабочих кадров.

Проведенный анализ показал, что большую долю среди всего персонала занимают рабочие (91,94 % и 91,67% в 2005 и 2006 году соответственно), что связано с характером деятельности предприятия.

В отчетном году выработка на одного работника и рабочего увеличилась незначительно, рост составил 107,55% и 117,10% соответственно. Это обусловлено тем, что в 2006 году объемы выполняемых СМР увеличилась всего лишь на 1,41%, а численность работников на 0,6%. Эти изменения оказались столь незначительными, что не могли повлиять на резкое изменение выработки. Но в отчетном периоде имела место тенденция роста средней заработной платы одного работника и рабочего. Этот рост достигнут благодаря увеличению ФОТ на 7,7%, т.к. численность практически осталась неизменной и рост средней заработной платы пропорционально увеличился росту ФОТ.

Темпы роста производительности работников ниже, чем темпы роста зарплаты работников и это свидетельствует о том, что деятельность организации в области формирования заработной платы и выработки является не эффективной, т.к. темпы роста заработной платы не должны превышать темпов роста выработки.

Рациональное использование трудовых ресурсов также характеризует эффективность деятельности предприятия. При анализе трудовых ресурсов особое внимание уделяется производительности труда, обеспеченности предприятия кадрами наиболее важных профессий, также необходим расчет предельной доходности фактора. Рассчитав влияние факторов, оказывающих непосредственное воздействие на рост производительности труда, можно сделать вывод, что в целом по предприятию трудовые ресурсы используются рационально.

Также в отчетном году число отработанных дней увеличилось на 22,83%. В 2005 году, за счет потерь рабочего времени на создание предприятия, организацию и постановку всех строительных процессов было потеряно большое количество рабочих дней. В 2006 году работа была слаженной, были решены все организационные моменты, набран необходимый персонал, что позволило увеличить число отработанных дней.

Общий ФЗП увеличился на 7,69% (или на 489 тыс.руб.) при практически неизменной численности работников.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Абрютина М.С. Экономика предприятия: Учебник. – М.: Дело и Сервис, 2004. – 527с.
2. Грибов В.Д. Экономика предприятия: Учебник+Практикум – 3-е изд., перераб. и доп. - М.: "Финансы и статистика", 2004. – 334с.
3. Грузинов В.П. Экономика предприятия: Учебник – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ, 2003. – 795с.
4. Жиделева В.В. Экономика предприятия: учеб. пособие для студентов вузов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 232с.
5. Зайцев Н.Л. Экономика организаций: Учебник. – М.: Экзамен, 2003. – 768с.
6. Магомедов А.М. Экономика предприятия: учебное пособие для вузов. – 2-е изд., доп. – М.: Экзамен, 2004. – 349с.
7. Сергеев И.В. Экономика организаций (предприятий): Учебник. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2005. – 553с.
8. Смагин В.Н. Эконмика предприятия: учеб. пособие для вузов. – М.: КноРус, 2006. – 259с.
9. Татарников Е.А. Экономика предприятия. Ответы на экзаменационные вопросы: Учеб. пособие для ВУЗов. М.: Издательство «Экзамен», 2004. - 256с.
10. Титов В.И. Экономика предприятий: учеб пособие для студентов вузов. – М.: Изд.-торговая корпорация «Дашков и К°», 2004. – 461с.
11. Усатова И.А. Экономика и финансы предприятия: Учебное пособие. М.: "Финансы", 2000. – 425с.
12. Хаматова Л.А. Экономика предприятия: Учебное пособие. М.: "Дашков и К°", 2003. – 536с
13. Экономика предприятия: Учебник для ВУЗов / По ред. проф. В.Я. Горфинкеля, проф. В.А. Швандара. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 718с.
14. Экономика организации (предприятия): Учебник / Под ред. Н.А. Сафронова. – 2-изд., перераб. и доп. – М.: Экономистъ, 2004. – 618с.
15. Экономика предприятия: Учебник / Под ред. А.Е. Карлика, М.Л. Шухгальтер. – М.: ИНФРА-М, 2004. – 432с.