**Содержание**

Введение

1. Анализ структуры кадров промышленно – производственного персонала предприятия
2. Анализ абсолютного и относительного изменения численности работающих на предприятии

2.1 Определение абсолютного излишка или недостатка работников

2.2 Определение относительного излишка или недостатка основных рабочих на предприятии

1. Анализ профессионального и квалификационного состава рабочих предприятия
2. Анализ эффективности использования рабочих в соответствии с их квалификацией
3. Анализ эффективности использования планового фонда заработной платы

5.1 Определение размера и основных факторов экономии или перерасхода по заработной плате

5.2 Анализ уровня и динамики средней заработной платы

6. Расчет экономии рабочей силы от воздействия всех факторов, действующих на предприятии (факторный анализ)

7.Поэтапное планирование производительности труда на предприятии

Заключение

Перечень использованной литературы

Приложение 1. Исходные данные к таблицам 1-5.2

Приложение 2. Исходные данные к заданиям 6-7

**Введение**

В условиях рыночной системы хозяйствования большое внимание уделяется системе показателей эффективности производства и экономическому анализу деятельности предприятия, которые являются частью механизма управления организацией и направлены на обеспечение снижения издержек производства, экономии затрат и ресурсов. Этим целям служит анализ трудовых показателей.

Анализ трудовых показателей направлен на совершенствование управления трудом.

Специалисты, занимающиеся вопросами труда, считают, что анализ трудовых показателей представляет собой систему специальных знаний, связанную с:

• исследованием различных трудовых процессов в их взаимосвязи, складывающихся под воздействием объективных экономических законов и факторов субъективного порядка;

• научным обоснованием бизнес-планов (аспектов, связанных с кадровой политикой; политикой организации, нормирования, условий труда и т.д.), с объективной оценкой их выполнения;

• выявлением положительных и отрицательных факторов, влияющих на деятельность фирмы, и количественным измерением их действия;

• раскрытием тенденции и пропорции хозяйственного развития, с определением неиспользованных внутрихозяйственных резервов;

• обобщением передового опыта, с принятием оптимальных управленческих решений. [1]

В ходе анализа трудовых показателей все процессы изучаются в их взаимосвязи, взаимозависимости и взаимообусловленности, установление которых - наиболее важный момент анализа. Причинная связь опосредует все хозяйственные факты, явления, ситуации, процессы. Вне этой связи хозяйственная жизнь не имеет смысла.

Анализ исходит из того, что каждая причина, каждый фактор получают надлежащую оценку. С этой целью причины-факторы предварительно изучаются, для чего классифицируются по группам: существенные и несущественные; основные и побочные; определяющие и неопределяющие. Далее исследуется влияние на трудовые процессы, прежде всего существенных, основных, определяющих факторов. Изучение несущественных, побочных и неопределяющих факторов ведется, если требуется, во вторую очередь. [3] Раскрыть и понять основные причины, оказавшие определяющее влияние на выполнение бизнес-плана, выяснить и действие и взаимодействие -значит, разобраться в особенностях хозяйственной деятельности исследуемого объекта. Но в процессе анализа не только вскрываются и характеризуются основные факторы, влияющие на хозяйственную деятельность, но и измеряется степень (сила) их действия. Значением и содержанием анализа трудовых показателей определяются и стоящие перед ним задачи. К числу основных задач анализа трудовых показателей обычно относят следующие:

1. проверку выполнения плановых заданий и выявление причин отклонений фактических показателей от плана;

2. оценку состояния организации труда и ее уровня с обязательным выделением показателей использования рабочего времени;

3. оценку эффективности работы по улучшению использования персонала, анализ его качественного (квалификационного) и количественного состава, системы стимулирования, психологического климата в коллективе;

4. накопление материалов, необходимых для составления бизнес-плана на следующие периоды;

5. подготовку на основе результатов анализа практических предложений об улучшении организации труда, управления, о ликвидации имеющихся недостатков и об использовании выявленных в процессе анализа резервов. [2]

Данная курсовая работа затрагивает такие важные аспекты планирования и анализа трудовых показателей как: поэтапное планирование производительности труда, расчет экономии численности работающих (затрат труда) при реализации организационно-технических мероприятий на производстве, анализ структуры кадров предприятия, профессионального и квалификационного состава рабочих, эффективности использования фонда заработной платы. [5]

Актуальность планирования и анализа трудовых показателей объясняется следующим:

1. Обеспеченность предприятия высококвалифицированными кадрами определяет возможность ритмичной работы по выпуску, реализации продукции, повышению ее качества.

2. Затраты на оплату труда составляют значительную часть себестоимости продукции и устранения непроизводственных расходов по фонду оплаты труда, а также потерь от брака, определяют возможности увеличения прибыли.

Целью данной курсовой работы является получение практических навыков анализа трудовых показателей и закрепление знаний, касающихся основных вопросов дисциплины «Планирование и анализ трудовых показателей».

Достижение цели осуществлено посредством решения следующих основных задач:

* знакомство с литературными источниками по теме «Планирование и анализ трудовых показателей»
* овладение методикой и техникой выполнения расчетов при анализе трудовых показателей.

В написании работы использовались труды отечественных ученых в области анализа хозяйственной деятельности персонала, а также учебно-методическое пособие.

**1. Анализ структуры кадров промышленно – производственного персонала предприятия**

При изучении структуры кадров промышленного предприятия сопоставляются фактический и плановый удельный вес численности отдельных категорий работников в общей численности работающих.

Используя исходные данные (см. приложение 1), произвести необходимые расчеты для анализа структуры кадров, сведя результаты в табл. 1.

Таблица 1 Структура кадров промышленно – производственного персонала

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Номера строк | Промышленно-производственный персонал по отдельным категориям | Удельный вес отдельных категорий работающих (в % к итогу) | | | | Индекс удельного веса отдельных категорий работающих | | |
| Фактически в базисном году | | В отчетном | | План к базису | Фактическое выполнение в отчетном году | |
| году | |  |
| По плану | фактически |  | К базису | К плану |
| гр.4**:**гр.3 | гр.5**:**гр.3 | гр.5**:**гр.4 |
| 1 | *По всему персоналу:* | 85,3 | 84,79 | | 85,3 | 0,9940 | 1,0000 | 1,0060 |
| Рабочие |
|  | в том числе: | 43,2 | 43,64 | | 45,1 | 1,0102 | 1,0440 | 1,0335 |
| основные |
|  | вспомогательные. | 42,1 | 41,15 | | 40,2 | 0,9774 | 0,9549 | 0,9769 |
| 2 | Ученики. | 0,5 | 0,63 | | 0,8 | 1,2600 | 1,6000 | 1,2698 |
| 3 | ИТР | 9,08 | 9,87 | | 8,99 | 1,0870 | 0,9901 | 0,9108 |
| 4 | Служащие | 3,1 | 2,9 | | 3 | 0,9355 | 0,9677 | 1,0345 |
| 5 | МОП | 0,9 | 0,74 | | 0,81 | 0,8222 | 0,9000 | 1,0946 |
| 6 | Охрана | 1,12 | 1,07 | | 1,1 | 0,9554 | 0,9821 | 1,0280 |
|  | Итого: | 100 | 100 | | 100 | 1,0000 | 1,0000 | 1,0000 |
|  | *Отдельно по рабочим* | 50,36 | 49,88 | | 51,1 | 0,9905 | 1,0147 | 1,0245 |
| 7 | основные |
| 8 | вспомогательные | 49,64 | 50,12 | | 48,9 | 1,0097 | 0,9851 | 0,9757 |
|  | Итого: | 100 | 100 | | 100 | 1,0000 | 1,0000 | 1,0000 |

План к базису

84,79/85,3=0,9940

43,64/43,2=1,0102

41,15/42,1=0,9774

0,63/0,5=1,2600

9,87/9,08=1,0870

2,9/3,1=0,9355

0,74/0,9=0,8222

1,07/1,12=0,9554

100/100=1,0000

49,88/50,36=0,9905

50,12/49,64=1,0097

100/100=1,0000

Фактическое выполнение в отчетном году – к базису

85,3/85,3=1,0000

45,1/43,2=1,0440

40,2/42,1=0,9549

0,8/0,5=1,6000

8,99/9,08=0,9901

3/3,1=0,9677

0,81/0,9=0,9000

1,1/1,12=0,9821

100/100=1,0000

51,1/50,36=1,0147

48,9/49,64=0,9851

100/100=1,0000

Фактическое выполнение в отчетном году – к плану

85,3/84,79=1,0060

45,1/43,64=1,0335

40,2/41,15=0,9769

0,8/0,63=1,2698

8,99/9,87=0,9108

3/2,9=1,0345

0,81/0,74=1,0946

1,1/1,07=1,0280

100/100=1,0000

51,1/49,88=1,0245

48,9/50,12=0,9757

100/100=1,0000

На основе проведённого анализа можно сделать вывод о том, что фактический удельный вес всех категорий работников не соответствует их плановым показателям. Если рассмотреть каждую категорию работников промышленно-производственного персонала по отдельности, то получим следующие данные: доля основных рабочих в отчётном году превысила плановое значение на 2,5% (102,5%-100%) по сравнению с базисным годом, причём по основным рабочим план недовыполнен на 0,95% (99,05%-100%), а по вспомогательным напротив перевыполнен на 0,97% (100,97%-100%) в общей численности рабочих.

Превышение фактического удельного веса над плановым показателем наблюдается по таким категориям работников, как ученики – на 26,98% (126,98%-100%), служащие – на 3,45% (103,45%-100%), МОП – на 9,46% (109,46%-100%), охрана – на 2,8% (102,8%-100%), основные рабочие – на 3,35% (103,35%-100%).

Таким образом, в отчётном году предприятию не удалось достигнуть соответствия фактического уровня удельного веса работников ППП планируемым значениям. В связи с данным положением дел руководству предприятия можно дать следующие рекомендаций о необходимых направлениях в работе по улучшению комплектования кадров:

- проводить более детальный анализ в работе по определению потребности в работниках по каждой категории ППП и по каждому рабочему месту в соответствии с возможностями предприятия;

- больше внимания уделять ретроспективному анализу структуры кадров за прошлые периоды;

- повысить точность расчётов показателей доли работников при составлении планов на перспективу.

1. **Анализ абсолютного и относительного изменения численности работающих на предприятии**

**2.1 Определение абсолютного излишка или недостатка работников**

При проведении анализа выполнения плана по численности и составу работающих следует иметь в виду, что в случаях перевыполнения плана по выпуску продукции фактическая численность работающих иногда даже превышает плановую. Однако между изменениями объема выпускаемой продукции и численностью работающих прямой зависимости не существует, так как, например, численность управленческого аппарата при этом остается неизменной. В подобных случаях изменяется численность основных рабочих, которые непосредственно связаны с выпуском продукции. Поэтому целесообразно **устанавливать так называемый относительный излишек или недостаток основных рабочих** (), который можно определить по формуле:



(1.2.1)



где– коэффициент выполнения плана по выпуску продукции, который рассчитывается как отношение фактического объема произведенной продукции к ее объему, установленному по плану на тот же период.



Пчотн = 475-464\*0,89=62,04 чел.

**2.2 Определение относительного излишка или недостатка основных рабочих на предприятии**

При проведении анализа выполнения плана по численности и составу работающих следует иметь в виду, что в случаях перевыполнения плана по выпуску продукции фактическая численность работающих иногда даже превышает плановую. Однако между изменениями объема выпускаемой продукции и численностью работающих прямой зависимости не существует, так как, например, численность управленческого аппарата при этом остается неизменной. В подобных случаях изменяется численность основных рабочих, которые непосредственно связаны с выпуском продукции. Поэтому целесообразно **устанавливать так называемый относительный излишек или недостаток основных рабочих** (), который можно определить по формуле:



(1.2.2)



где– коэффициент выполнения плана по выпуску продукции, который рассчитывается как отношение фактического объема произведенной продукции к ее объему, установленному по плану на тот же период (см. приложение 1).



На основе проведённого анализа можно сделать вывод о том, что фактическая численность всех категорий работников не соответствует их плановым показателям. Если рассмотреть каждую категорию работников промышленно-производственного персонала по отдельности, то получим следующие данные: численность рабочих в отчётном году выше планового значения на 4,43% (104,43%-100%) по сравнению с базисным годом (39 человек), причём по основным рабочим план перевыполнен на 2,37% (102,37%-100%) (11 человек), а по вспомогательным напротив перевыполнен на 6,71% (106,71%-100%) в общей численности рабочих.

Несоответствие фактической численности к плановым показателем наблюдается по таким категориям работников, как ИТР – снижена на 0,84% (99,16%-100%), служащие – снижена на 2,56% (97,44%-100%), МОП – снижена на 10% (90%-100%), охрана – превышена на 6,67% (106,67%-100%).

Таким образом, в отчётном году предприятию не удалось достигнуть соответствия фактической численности работников ППП планируемым значениям. В связи с данным положением дел руководству предприятия можно дать следующие рекомендаций о необходимых направлениях в работе по улучшению комплектования кадров:

- проводить более детальный анализ в работе по контролю за изменением численности работников по каждой категории ППП и по каждому рабочему месту в соответствии с возможностями предприятия;

- повысить точность расчётов показателей численности работников при составлении планов на перспективу.

1. **Анализ профессионального и квалификационного состава рабочих предприятия**

Анализ профессионального состава и уровня квалификации рабочих направлен, прежде всего, на выявление количественного и качественного соответствия имеющейся рабочей силы объему и характеру работ, которые выполняются на данном предприятии (в цехе, на участке). Сопоставление фактической и требуемой численности рабочих по каждой профессии в отдельности позволяет установить излишек или недостаток рабочих той или иной профессии и принять необходимые меры, обеспечивающие правильное комплектование кадров по профессиональному составу.

При анализе квартальных данных, требуемая численность рабочих определяется исходя из того, что эффективный фонд рабочего времени одного среднесписочного рабочего за квартал составляет 470 человеко-часов, а средний коэффициент выполнения норм выработки: у токарей = 1,12; у фрезеровщиков = 1,15; у слесарей = 1,18. При этом потребность в рабочих любого разряда рассчитывается следующим образом:

(1.3)



где **–** требуемая численность работников по данной специальности и данному разряду;



СР **–** состав работ в нормо-часах;

**–** эффективный фонд рабочего времени одного среднесписочного рабочего за квартал, чел-час. = 470 чел-часов;



**–** средний коэффициент выполнения норм выработки.



На основе проведённого анализа можно сделать вывод о том, что численность работников для всех составов работ всех разрядов в наличии превышает требуемую. Если рассмотреть каждый состав работников в отдельности в совокупности разрядов, то численность токарей в наличии превышает требуемую на 33,8% (87\*100/65-100), численность фрезеровщиков в наличии превышает требуемую на 50% (96\*100/64-100), численность слесарей в наличии превышает требуемую на 21,9% (78\*100/64-100).

Таким образом, предприятию удалось обеспечить 100% обеспеченность рабочих мест специалистами.

1. **Анализ эффективности использования рабочих в соответствии с их квалификацией**

Изучение правильности использования рабочих в соответствии с их квалификацией проводится на основе анализа и обобщения данных нарядов на сдельную работу, в которых указывается как разряд работы, так и разряд рабочего. На основе изучения исходных данных можно провести анализ правильности распределения работ на участке цеха среди рабочих.

Таблица 4. Распределение выполненных на участке работ по разрядам действующей тарифной сетки в нормо-часах

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Тарифные разряды рабочих участка | Тарифные разряды работ | | | | | | Всего |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | 2568 | 456 | 123 | -- | -- | -- | 3147 |
| 2 | 624 | 2687 | 962 | -- | -- | -- | 4273 |
| 3 | 145 | 256 | 3452 | 521 | -- | -- | 4374 |
| 4 | 46 | 163 | 563 | 1962 | 462 | 64 | 3260 |
| 5 | -- | 23 | 453 | 634 | 1897 | 345 | 3352 |
| 6 | -- | -- | --- | 264 | 526 | 2879 | 3669 |
| Итого | 3383 | 3585 | 5553 | 3381 | 2885 | 3288 | 22075 |

На основе результатов таблицы можно говорить о несоответствии в распределении рабочих по разрядам работ. Например, рабочие третьего разряда в количестве 521 человек заняты на работе, тарифицированной по четвёртому разряду; рабочие четвёртого разряда в количестве 462 и 64 человек выполняют работу пятого и шестого разрядов соответственно.

Последствиями данного несоответствия могут стать высокий уровень брака в работе или снижение показателя производительности труда за счёт увеличения времени выполнения операций.

Также несоответствия выражаются в том, что рабочие высокой квалификации (4,5,6 разряды) заняты на простых работах. Например, рабочие четвёртого разряда в количестве 46 и 163 человека выполняют работу первого и второго разряда соответственно; работники пятого разряда в количестве 453 человек заняты на работе, тарифицированной по третьему разряду.

Следствиями данного несоответствия могут стать перерасход фонда заработной платы, недовольство рабочих, снижение мотивации к труду.

1. **Анализ эффективности использования планового фонда заработной платы**

**5.1 Определение размера и основных факторов экономии или перерасхода по заработной плате**

Определение абсолютной экономии или перерасхода по фонду заработной платы путем сравнения фактического и планового фондов заработной платы как по всему промышленно-производственному персоналу предприятия, так и по отдельным категориям работающих производится по формуле:

**Э**ф.з. = **ФЗ**отч. – **ФЗ**пл. , (1.5.1)

где **Э**ф.з. – абсолютная экономия (– ) или перерасход (+) по фонду заработной платы, руб.;

**ФЗ**отч.и **ФЗ**пл. – соответственно отчетный (или фактический) и плановый фонды заработной платы, руб.

Размер фонда заработной платы зависит от двух факторов: от величины средней заработной платы работающих и от их численности. И поскольку фонд заработной платы образуется под влиянием указанных факторов, то и абсолютные размеры экономии или перерасхода заработной платы также складываются под влиянием этих факторов.

**Э**с.з. = (**СЗ**отч. – **СЗ**пл.) · **ЧР**отч., (1.5.2)

где **Э**с.з. – абсолютная экономия (–) или перерасход (+) по фонду заработной платы, образовавшиеся в связи с изменением средней заработной платы работников, руб.;

**СЗ**отч. и **СЗ**пл. – соответственно отчетная (или фактическая) и плановая средняя заработная плата работников, руб.

**ЧР**отч. – отчетная (фактическая) среднесписочная численность данных работников.

**Э**ч.р. = **СЗ**пл · (**ЧР**отч. – **ЧР**пл.), (1.5.3)

где **Э**ч.р. – абсолютная экономия (–) или перерасход (+) по фонду заработной платы, образовавшиеся в связи с изменением среднесписочной численности работников, руб.;

**ЧР**пл. – плановая среднесписочная численность данных работников.

Среднегодовая зарплата (графы 7 и 8 таблицы 5) рассчитывается по формуле:

**СЗ** = **ФЗ** : **ЧР**, (1.5.4)

где **ФЗ** – фонд заработной платы в данном периоде, руб.

**ЧР –** численность работающих, чел.

**5.2 Анализ уровня и динамики средней заработной платы**

Изменение уровня средней заработной платы характеризует ее индекс, который определяется по формуле:

**I**с.з.= **СЗ**отч. : **СЗ**баз., (1.5.5)

где **I**с.з. – индекс средней заработной платы работников предприятия;

**СЗ**отч. и **СЗ**баз. – абсолютный уровень средней зарплаты работников предприятия соответственно в отчетном и базисном периодах, руб.

В целом по промышленно-производственному персоналу в отчётном периоде по сравнению с планом и прошлым периодом наблюдался рост средней заработной платы. Конкретно по категориям положительная динамика наблюдалась у учеников, их средняя заработная плата увеличилась по сравнению с прошлым периодом на 58% (158%-100%) и ИТР, средняя зарплата которых по сравнению с прошлым периодом возросла на 30% (130%-100%). У МОП повышение произошло на 12% по сравнению с прошлым годом. План по зарплате был существенно перевыполнен по таким категориям работников, как ИТР (на 23%), МОП (на 24%) и служащие (на 15%). В то же время наблюдается снижение заработной платы у работников охраны (на 22% по сравнению с базисным периодом и 3% по сравнению с плановым показателем). Незначительное снижение заработной платы по сравнению с плановыми показателями отмечается у основных и вспомогательных рабочих на 2 и 5% соответственно.

**6. Расчет экономии рабочей силы от воздействия всех факторов, действующих на предприятии (факторный анализ)**

Экономия численности рабочих за счет увеличения бюджета рабочего времени, связанного с потерями рабочего времени на предприятии, (Э1).

Определяется по формуле:

(1.6.1)



где и − трудоемкость изготовления продукции соответственно до и после внедрения данного организационно – технического мероприятия (нормо-часы).



− коэффициент, учитывающий действие мероприятия по внедрению новой техники в плановом году;



= M **:** 12 (М − количество месяцев базисного года до внедрения мероприятия и действия новых норм времени на изготовление продукции).



− плановый коэффициент выполнения норм выработки данными рабочими.



ВП − объем выпуска продукции по плану (руб.);

− годовой полезный фонд рабочего времени одного рабочего в плановом периоде (час).



Э1=((1200-1190)\*25600)\*2/(1,2\*1832\*12)=20 чел.

Экономия численности рабочих за счет увеличения бюджета рабочего времени, связанного с потерями рабочего времени на предприятии, (Э2).

Сокращение потерь рабочего времени, имеющих место в виде прогулов, внутрисменных простоев, невыходов на работу с разрешения администрации, болезней и т. п. позволяет увеличить бюджет рабочего времени и сократить численность рабочих**.**

Экономия численности рабочих за счет увеличения бюджета рабочего времени определяется по формуле:

(1.6.2)



где и годовой полезный фонд рабочего времени одного рабочего соответственно в базисном и плановом периодах, час;



− численность основных рабочих в базисном периоде, человек.



Э2=(1-1824/1832)\*320=2 чел.

Экономия численности рабочих за счет сокращения потерь рабочего времени из-за внутрисменных простоев, Э3.

Внутрисменные простои являются главной причиной внутрисменных потерь рабочего времени. Экономия численности рабочих определяется в этом случае по формуле:

(1.6.3)



где − потери рабочего времени рабочих в базисном периоде, в % к отработанному времени; принимаются по данным табельного учета и фотографии рабочего дня;



− потери рабочего времени в плановом периоде, %.



Э3=((3-2)/(100-2))\*320=4 чел.

Экономия затрат труда от сокращения невыходов рабочих на работу, (Э4)

Сокращение невыходов рабочих на работу определяется на основе анализа отчетных данных об использовании рабочего времени и рассчитывается по формуле:

(1.6.4)



где − увеличение фонда рабочего времени одного рабочего в плановом периоде, дней;



− количество рабочих дней, отрабатываемых одним рабочим в плановом периоде.



Э4=1/229\*320=2 чел.

Уменьшение численности рабочих за счет сокращения потерь от окончательного брака в производстве, Э5.

Снижение потерь от брака в производстве дает значительную экономию времени и позволяет предприятию увеличивать выпуск продукции без привлечения дополнительных затрат труда.

Сокращение брака сопровождается определенной экономией численности рабочих и ведет к росту производительности труда. Определяется по формуле:

(1.6.5)



где и − удельный вес потерь от брака в себестоимости продукции соответственно в базисном и плановом периодах, %.



Планирование снижения потерь от брака возможно только в литейном, термическом, керамическом и консервном производствах. В остальных производствах потери от брака не планируются.

Э5=(16-4)\*320/100=39 чел.

Экономия численности рабочих от сокращения в плановом периоде затрат по исправлению брака, Э6.

Важным резервом повышения производительности труда является сокращение затрат труда по переводу в годную продукцию так называемого исправимого брака. Затраты рабочего времени по исправлению брака бывают во много раз больше, чем на изготовление продукции.

Экономия численности рабочих от сокращения в плановом периоде затрат по исправлению брака рассчитывается по формуле:

(1.6.6)



где и − трудоемкость работ по исправлению брака соответственно в базисном и плановом периодах (нормо-час).



Э6=(11000-660)/(1,2\*1832)=5 чел.

Экономия рабочей силы за счет уменьшения отклонений условий труда от нормальных, Э7.

Резервом повышения производительности труда на предприятии являетсяуменьшение отклонений условий труда от нормальных. Отклонения от нормальных условий труда появляются на предприятиях тогда, когда условия работы не соответствуют условиям, принятым при установлении технически обоснованных норм выработки. В связи с этим рабочие затрачивают дополнительные усилия на выполнение работы, связанной с отклонениями от нормальных условий труда. Экономия рабочей силы по этому фактору определяется по формуле:

(1.6.7)



где и − удельный вес доплат за отклонения от нормальных условий труда в общем фонде заработной платы промышленно-производственного персонала соответственно в базисном и плановом периодах.



Э7=22-15=7%.

Экономия в численности рабочих за счет сокращения числа случаев невыполнения норм выработки, Э8.

С внедрением в производство научно обоснованных норм выработки, на предприятиях может увеличиться число рабочих, не выполняющих эти нормы.

Причинами невыполнения норм являются недостатки в организации труда на рабочем месте, несвоевременное обеспечение работой, отсутствие инструмента, низкая квалификация и недостаточный производственный опыт молодых рабочих. Последовательное повышение квалификации рабочих-сдельщиков, уплотнение рабочего дня оказывают влияние на возрастание среднего процента выполнения норм выработки и на сокращение числа рабочих, не выполняющих нормы.

Каждому проценту повышения норм выработки соответствует процент роста производительности труда данной группы производственных рабочих, что приводит к сокращению потребности в рабочих (при одном и том же объеме работ). Экономия в численности рабочих за счет сокращения числа случаев невыполнения норм выработкиопределяется по формуле

(1.6.8)



где − рост выполнения норм выработки у рабочих, не выполняющих нормы, %;



У − удельный вес рабочих-сдельщиков, не выполняющих нормы выработки, в общей численности рабочих.

Э8=21\*7\*320/(100\*100)=5 чел.

Относительное уменьшение численности работающих при изменении объема производства продукции, Э9.

При изменении объема производства продукции численность некоторых категорий промышленно - производственного персонала (вспомогательных рабочих, руководителей, специалистов, служащих, МОП, работников охраны) увеличивается в меньшей степени, чем растет объем выпуска продукции. Поэтому относительное уменьшение численности работающихна предприятиирассчитывается по формуле:

(1.6.9)



где − численность категорий работающих (кроме основных рабочих) в базисном периоде;



− процент роста объема выпуска продукции по плану;



− процент необходимого увеличения численности работающих (кроме основных производственных рабочих) по плану, (см. приложение 2).



На предприятиях этот расчет обычно производится с расшифровкой по всем категориям работников промышленно - производственного персонала предприятии (вспомогательные рабочие, руководители, специалисты, служащие, МОП и охрана).

Э9=(142\*(22-15))/100=10 чел.

Экономия численности рабочих при увеличении удельного веса покупных комплектующих изделий и полуфабрикатов в себестоимости продукции, Э10.

При увеличении удельного веса покупных комплектующих изделий и полуфабрикатов в себестоимости продукции, снижается трудоемкость выполняемых работ по ее изготовлению. Экономия численности рабочих в этом случае определяется по формуле:

(1.6.10)



где и − удельный вес готовых изделий и полуфабрикатов в себестоимости продукции соответственно в плановом и базисном периодах.



# Э10=(1-(100-23)/(100-20))\*320=12 чел.

# **7.Поэтапное планирование производительности труда на предприятии**

# Процесс планирования производительности труда на предприятии состоит из ряда этапов.

# На ***первом этапе*** определяется общая экономия рабочей силы (Э) за счет снижения трудоемкости изготовления продукции от влияния всех организационно – технических мероприятий, внедренных в производство:

(1.7.1)



где − снижение трудоемкости продукции от внедрения в производство (по плану) новой техники, технологии и т. п., (нормо-час);



− плановый коэффициент выполнения норм выработки данными рабочими.



− годовой полезный фонд рабочего времени одного рабочего в плановом периоде (час).



Э=256000/(1832\*1,2)=17 чел.

На ***втором этапе*** расчетов определяется прирост производительности труда (ΔПТ, %), достигнутый под влиянием экономии рабочей силы (Э):

%(1.7.2)



где − экономия рабочей силы по всем факторам в целом по предприятию (человек).



− расчетная численность промышленно - производственного персонала, необходимая для выполнения планового объема работ при условии сохранения выработки базисного периода (человек).



находится по формуле:



(1.7.3)



где ВП − объем выпуска продукции по плану (руб.);

ПТ − уровень производительности труда на одного работающего в базисном периоде (руб.).

ΔПТ=116,45\*100/((25600/56,02-(20+2+4+2+39+5+7+5+10+12))= 11645/(456,98 -106)=.33,18%

На ***третьем этапе*** определяется процент роста производительности труда по предприятию (), достигнутый под влиянием всех факторов, действующих на предприятии:



,(%)(1.7.4)



Побщ=106\*100/(25600/56,02-106)=30,2%.

И, наконец, ***на четвертом этапе*** определяется прирост объема производства () за счет роста производительности труда по предприятию, цеху, бригаде:



, (%)(1.7.5)



где ΔЧ − прирост численности рабочих, %;

ΔВП − прирост объема производства, %.

ΔQпр=100-100\*20/28=28,57%.

**Заключение**

Задача анализа трудовых показателей состоит в том, чтобы обнаружить изменения в использовании труда, определить их характер и в последующем либо содействовать, либо противодействовать их развитию.

На основании проведенного анализа, можно сделать вывод о том, что на данном предприятии были допущены некоторые недоработки в области организации труда и заработной платы. Причиной этого могло послужить недостаточно глубокий анализ возможностей предприятия и неэффективное планирование при определении потребностей в работниках ППП, проводимый анализ по контролю за изменением численности работников был недостаточно детальным. Также были допущены несоответствия распределения работников по разрядам работ.

Соответственно необходимо повысить точность при проведении расчетов показателей, обращать больше внимания на качество проводимых анализов, их детализацию и больше внимания уделять ретроспективному анализу структуры кадров за прошлые периоды.

Для улучшения структуры кадров рекомендуется проводить следующие мероприятия:

- проводить более детальный анализ в работе по определению потребности в работниках по каждой категории ППП и по каждому рабочему месту в соответствии с возможностями предприятия;

- больше внимания уделять ретроспективному анализу структуры кадров за прошлые периоды;

- повысить точность расчётов показателей доли работников при составлении планов на перспективу.

В ходе анализа профессионального и квалификационного состава рабочих был выявлен излишек рабочих всех специальностей. Для устранения данного недостатка предлагается:

- проанализировать возрастной состав работников и повысить мотивацию к уходу на пенсию;

- предложить работникам работу на смежных предприятиях.

Из результатов проведенного анализа эффективности использования рабочих в соответствии с их квалификацией видно, что распределение рабочих не соответствует их разрядам работ. Чтобы ликвидировать этот недочет в работе предприятия можно предложить следующее:

- провести аттестацию работников для выявления реальной квалификации рабочих;

- на основании данных проведенной аттестации привести в соответствие распределение рабочих по разрядам работ.

Несмотря на то, что численность таких категорий ППП, как служащие и охрана, в отчетном году по сравнению с базисным не изменилась, при анализе эффективности использования фонда заработной платы было выявлено:

- средняя зарплата служащих возросла всего на 3%;

- средняя зарплата работников охраны уменьшилась на 22%.

В связи с этим необходимо пересмотреть способы мотивации работников к труду и произвести перераспределение ФОТ.

Из результатов проведенного факторного анализа можно сделать вывод о том, что увеличение бюджета рабочего времени, связанного с потерями рабочего времени на предприятии, и сокращение брака помогут существенно сэкономить рабочую силу и затраты на нее.

Устранение выявленных недостатков позволит избежать перерасхода фонда заработной платы, снизить уровень брака, повысить производительность и мотивацию труда, а также более эффективно управлять предприятием в условиях рынка.

**Перечень использованной литературы**

1. Баканов М.И., Шеремет А.Д. Теория экономического анализа – М.: Финансы и статистика, 2002.

2. Булатова З.Г., Юдина Л.Н. Технико-экономический анализ хозяйственной деятельности предприятий бытового обслуживания – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Легпромиздат, 2001.

3. Гармашев А.А., Захаров В.М. Анализ трудовых показателей – М.: Экономика, 2004.

4. Краснопевцева, И.В. Планирование и анализ трудовых показателей: учебно-методическое пособие по выполнению курсовой работы «Планирование и анализ трудовых показателей на промышленном предприятии» для студентов специальности 080104 «Экономика труда» всех форм обучения / И.В. Краснопевцева. – Тольятти: ТГУ, 2007.

5. Савицкая, Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учебник / Г.В. Савицкая. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2004.

**Приложение 1**

Исходные данные к таблице 1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Удельный вес отдельных категорий работающих (в % к итогу) | | |
| Фактически в базисном году | В отчетном году | |
| По плану | фактически |
| 3 | 4 | 5 |
| 85,3  43,2  42,1  0,5  9,08  3,1  0,9  1,12  100,0 | 84,79  43,64  41,15  0,63  9,87  2,9  0,74  1,07  100,0 | 85,3  45,1  40,2  0,8  8,99  3,0  0,81  1,1  100,0 |
| 50,36  49,64  100,0 | 49,88  50,12  1000,0 | 51,1  48,9  100,0 |

Исходные данные к таблице 4

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Тарифные разряды работ | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 2568  624  145  46  --  -- | 456  2687  256  163  23  -- | 123  962  3452  563  453  --- | --  --  521  1962  634  264 | --  --  --  462  1897  526 | --  --  --  64  345  2879 |

**Приложение 2**

**Исходные данные к заданиям 6 -7**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателей | Обозначение | Ед. измерен | Значения |
| 1.Трудоемкость изготовления продукции до внедрения данного организационно – технического мероприятия. |  | нормо-час | 1200 |
| 2.Трудоемкость изготовления продукции после внедрения данного организационно – технического мероприятия. |  | нормо- час | 1190 |
| 3.Количество месяцев базисного года до внедрения мероприятия и действия новых норм времени. | М |  | 2 |
| 4.Плановый коэффициент выполнения норм выработки данными рабочими. |  |  | 1,2 |
| 5. Объем выпуска продукции по плану. | ВП | руб. | 25600 |
| 6. Годовой полезный фонд рабочего времени одного рабочего в базисном периоде. |  | час | 1824 |
| 7. Годовой полезный фонд рабочего времени одного рабочего в плановом периоде. |  | час | 1832 |
| 8.Численность основных рабочих в базисном периоде |  | человек | 320 |
| 9. Потери рабочего времени рабочих в базисном периоде в % к отработанному времени. | В1 | % | 3 |
| 10. Потери рабочего времени в плановом периоде, %. | В2 | % | 2 |
| 11. Количество рабочих дней, отрабатываемых одним рабочим в плановом периоде. | Ф2 | дни | 229 |
| 12. Увеличение фонда рабочего времени одного рабочего в плановом периоде. | Ф1 | дни | 1 |
| 13. Удельный вес потерь от брака в себестоимости продукции в базисном периоде, %. | Б1 | % | 16 |
| 14. Удельный вес потерь от брака в себестоимости продукции в плановом периоде, %. | Б2 | % | 4 |
| 15. Трудоемкость работ по исправлению брака в базисном периоде. | ТР1 | нормо-час | 11000 |
| 16. Трудоемкость работ по исправлению брака в плановом периоде. | ТР2 | нормо-час | 660 |
| 17.Удельный вес доплат за отклонения от нормальных условий труда в общем фонде заработной платы промышленно-производственного персонала в базисном периоде. |  | % | 22 |
| 18. Удельный вес доплат за отклонения от нормальных условий труда в общем фонде заработной платы промышленно-производственного персонала в плановом периоде. |  | % | 15 |
| 19. Рост выполнения норм выработки у рабочих, не выполняющих нормы. |  | % | 21 |
| 20. Удельный вес рабочих-сдельщиков, не выполняющих нормы выработки, в общей численности рабочих. | У | % | 7 |
| 21. Численность категорий работающих (кроме основных рабочих) в базисном периоде. |  | Чел. | 142 |
| 22. Процент роста объема выпуска продукции по плану. | A1 | % | 22 |
| 23. Процент необходимого увеличения численности работающих, кроме основных производственных рабочих, по плану. | А2 | % | 15 |
| 24. Удельный вес готовых изделий и полуфабрикатов в себестоимости продукции в базисном периоде. |  | % | 20 |
| 25. Удельный вес готовых изделий и полуфабрикатов в себестоимости продукции в плановом периоде. |  | % | 23 |
| 26. Снижение трудоемкости продукции от внедрения в производство (по плану) новой техники, технологии. | ∑ΔТ  норм. | Нормо- час | 256000 |
| 27.Уровень производительности труда на одного работающего в базисном периоде | ПТ | Руб | 56,02 |
| 28. Прирост численности рабочих. | ΔЧ | % | 20 |
| 29. Прирост объема производства. | ΔВП | % | 28 |