Анализ использования трудовых ресурсов предприятия

Содержание

Введение

1. Задачи анализа
2. Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами
3. Анализ использования фонда рабочего времени
4. Анализ производительности труда
5. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов

Заключение

Список используемой литературы

**Введение**

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

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

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

Поскольку задачей настоящей работы является всестороннее теоретическое исследование положений анализа трудовых ресурсов и их практическое применение на примере конкретного предприятия, то целями работы будем считать изучение основных направлений данного анализа. Следовательно, для достижения целей работы необходимо изучить, во-первых, обеспеченность рабочих мест производственных подразделений персоналом в требуемом для производства профессиональном и квалификационном составе; затем, использование трудовых ресурсов (рабочего времени) в процессе производства; наконец, эффективность использования трудовых ресурсов (изменение выработки продукции на одного работающего и на этой основе изменение производительности труда).

Структура анализа использования трудовых ресурсов в целом определяет ход работы по его изучению. Исходя из этого, последовательно рассмотрим использование трудовых ресурсов на основе:

- анализа численности и движения рабочей силы;

- анализа использования рабочего времени;

- анализа выполнения плана повышения производительности труда;

- анализ эффективности использования трудовых ресурсов.

1. **Задачи анализа**

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

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

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

Таким образом, в задачи анализа использования трудовых ресурсов входят:

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

2. **Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами**

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

- состав и структура промышленно-производственного персонала;

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

- обеспеченность квалификационным составом работающих;

- движение рабочей силы.

Работники организации подразделяются на две основные группы:

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

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

На структуру персонала организации оказывают влияние особенности производства, его специализация и масштабы производственного процесса, то есть удельный вес каждой категории работающих зависит от развития техники, технологии и организации производства.

Так, например, повышение организационно-технического уровня производства способствует относительному сохранению численности служащих и росту рабочих в общей численности организации, а совершенствование техники, технологии и организации производства приводит к сокращению работников вспомогательных производств и росту основных рабочих.

В ходе анализа обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами необходимо выяснить, привело ли большое количество рабочих к дополнительному выпуску продукции, а неукомплектованность штата ИТР - к ухудшению работы технических служб организации.

Уменьшение количества рабочих может оцениваться как положительный фактор, если это произошло в результате повышения уровня механизации труда;

При рассмотрении состава рабочей силы необходимо проанализировать изменение удельного веса вспомогательных рабочих в общей численности работающих. При этом необходимо ответить на вопрос: как выполняется в организации задание по сокращению применения ручного труда, которое может устанавливаться в виде показателя удельного веса численности рабочих, занятых ручным трудом, по отношению к общей численности рабочих по состоянию на конец каждого отчетного года. Таким образом, вывод о выполнении задания по сокращению применения в организации ручного труда делается на основе сопоставления удельного веса численности вышеуказанных рабочих за предыдущие отчетные годы.

При анализе численности и движения рабочих, кроме того, что устанавливается показатель абсолютного отклонения по численности рабочих, определяется также относительное отклонение численности рабочих от планового показателя и предыдущего отчетного периода в связи с изменением объема выпускаемой продукции, для чего исчисляются следующие показатели:

- коэффициент изменения объема продукции, определяемый путем деления фактического выпуска продукции на плановый выпуск продукции;

- плановая численность персонала, скорректированная на коэффициент изменения выпуска продукции;

- разница между фактической численностью персонала и плановой, скорректированной на коэффициент изменения выпуска продукции.

При анализе численности рабочей силы следует учитывать, что ее недостаток приводит к отступлению от установленной технологии и непроизводительным выплатам, а излишек - к недогрузке рабочих и использованию рабочей силы не по прямому назначению и снижению производительности труда.

В ходе анализа численности рабочей силы необходимо выявить реальное положение дел с обеспеченностью организации кадрами. На основе сопоставления показателей среднего разряда рабочих и среднего разряда работ можно определить соответствие квалификации рабочих сложности выполняемых ими работ.

Квалификационный состав рабочих, являясь обобщающим показателем, характеризует показатель среднего тарифного разряда работающих, расчет которого осуществляется путем деления произведения численности рабочих каждого разряда на тарифный коэффициент соответствующего разряда на численность рабочих каждого разряда, а именно:

Численность рабочих **×** Тарифный коэффициент

Средний каждого разряда каждого разряда

тарифный =

коэффициент Численность рабочих каждого разряда

Анализ обеспеченности по уровню квалификации производится сопоставлением среднего фактического коэффициента рабочих той или иной специальности со средним коэффициентом фактически выполненных работ. Если фактический средний тарифный разряд рабочих ниже планового, а тем более ниже среднего тарифного разряда работ, то можно сделать следующие выводы: качество продукции (работ, услуг) и ее конкурентоспособность снижаются, затраты на производство и реализацию продукции повышаются.

Если средний разряд рабочих выше среднего тарифного разряда работ, то можно сделать следующий вывод: имеют место непроизводительные расходы (влекущие повышение себестоимости продукции и снижение прибыли) в связи с доплатами рабочим за их использование на менее квалифицированных работах. Это увеличивает себестоимость и снижает прибыль.

Существенной предпосылкой роста производительности труда и эффективности производства является стабильность состава кадров. Изменение в составе рабочих по возрасту, стажу работы и образованию происходит вследствие движения рабочей силы. Движение рабочей силы и его динамики является важнейшим объектом анализа.

Изменение численности работающих, связанное с их приемом и увольнением, независимо от причин выбытия и источников пополнения, называют оборотом рабочей силы. Для оценки качества работы с кадрами используется система показателей, характеризующих движение рабочей силы и детализирующих особенности этого оборота. Для характеристики и движения рабочей силы рассчитывают и анализируют динамику следующих показателей:

* **Коэффициент оборота по приему** (Кпр) – отношение числа принятых за период к среднему списочному числу работающих за тот же период

количество принятого на работу персонала

КПР =

среднесписочная численность персонала

* **Коэффициент оборота по выбытию** **(увольнению)** (Кв) - отношение числа выбывших за период к среднему списочному числу работающих за тот же период

количество уволившихся работников

КВ =

среднесписочная численность персонала

* **Коэффициент текучести** (Кт) – отношение числа выбывших за период по причинам, характеризующим излишний оборот (по собственному желанию и нарушению трудовой дисциплины), к среднему списочному числу работающих за тот же период

количество уволившихся по собственному желанию

и за нарушение трудовой дисциплины

КТ =

среднесписочная численность персонала

* **Коэффициент постоянства состава персонала (постоянства кадров)** (Кп.с.) – отношение числа работников, проработавших весь период, среднему списочному числу работающих за тот же период

количество работников, проработавших весь год

КП.С. =

среднесписочная численность персонала

Вышеуказанные показатели изучаются в динамике. Определяются причины увольнения работников (по собственному желанию, сокращению кадров, при нарушении трудовой дисциплины, поступление в учебные заведения, переезд к месту жительства мужа или жены и др.).

В процессе анализа должны быть выявлены резервы сокращения потребности в трудовых ресурсах за счет рационального использования рабочей силы, роста производительности труда, интенсификации производства и т. д.

В том случае, если имеет место расширение деятельности, то есть хозяйствующий субъект увеличивает производственную деятельность, создает рабочие места, необходимо определить дополнительную потребность в трудовых ресурсах и источники их привлечения.

1. **Анализ использования фонда рабочего времени**

В ходе анализа использования рабочего времени оценивается полнота использования рабочего времени. На основании баланса рабочего времени, отчета по труду и табельного учета составляется баланс рабочего времени по организации, по каждому ее подразделению и каждой категории работников.

Анализ использования фонда рабочего времени можно рассмотреть на примере (табл. 1).

**Таблица 1.** Использование фонда рабочего времени.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Прошлый  год | Отчетный год | | Отклонение | |
| план | факт | от прошлого года | от плана |
| Среднегодовая численность  рабочих | 120 | 120 | 125 | + 5 | + 5 |
| Отработано за год одним рабочим:  дней  часов | 220  1727 | 220  1749 | 212  1653,6 | - 8  - 73,4 | - 8  - 95,4 |
| Средняя продолжительность рабочего дня, ч. | 7,85 | 7,95 | 7,8 | - 0,05 | - 0,15 |
| Фонд рабочего времени, чел/час. | 207240 | 209880 | 206700 | - 540 | - 3180 |

Приведенные в таблице 1 данные позволяют установить, что в анализируемой организации имелись недостатки и положительные моменты в использовании рабочего времени, а именно:

а) среднее число дней, проработанных одним рабочим, меньше планового показателя на 1,6 дня, или на 0,7%;

б) продолжительность рабочего дня сократилась против предусмотренного по плану на 0,15 часа, или на 1,9%, то есть согласно плану предусматривалось увеличить продолжительность рабочего дня на 0,1 часа по сравнению с прошлым годом, но фактически она составила 7,8 часа;

в) один рабочий за год проработал на 95,4 часов (или на 5,5%) меньше, чем предусматривалось планом, что оказало отрицательное влияние на выполнение плана по объему производства;

г) по сравнению с предыдущим годом один рабочий работал больше на 8 дней (или на 3,6%). Продолжительность рабочего дня стала меньше по сравнению с предыдущим годом, что свидетельствует о целенаправленной работе, осуществляемой в организации по улучшению использования рабочего времени.

Анализ использования рабочего времени показал, что в организации имеется резерв повышения производительности труда рабочих за счет ликвидации потерь рабочего времени, то есть возможно увеличение выработки продукции.

Так как фактически один рабочий отработал за год 1653,6 часов, то при ликвидации 95,4 часов потерь его рабочее время увеличится на 5,8% (95,4 : 1653,6 × 100).

Для разработки в результате анализа использования рабочего времени предложений по улучшению использования рабочего времени необходимо дополнительно выявить причины потерь рабочего времени, которые могут происходить из-за увеличения текучести кадров, прогулов, целодневных и внутрисменных простоев и неявок с разрешения администрации, и определить, каковы в результате этого потери по выпуску продукции.

Вышеуказанное свидетельствует о том, что величина объема выпуска продукции зависит от полноты использования рабочего времени. В ходе проводимого анализа использования фонда рабочего времени необходимо:

- дать общую оценку полноты использования рабочего времени;

- определить основные факторы и размер влияния каждого из них на использование рабочего времени;

- выяснить причины возникших целодневных и внутрисменных потерь рабочего времени;

- произвести расчет влияния простоев на производительность труда и изменение объема выпуска.

Источниками необходимой информации в этом случае являются плановый и фактический учет в организации рабочего времени, статистический отчет по труду, табельный учет.

При осуществлении расчета баланса рабочего времени целесообразно использовать не только данные текущего периода, но и аналогичные данные за предшествующие периоды (неявки работников из-за болезни, отвлечение работников на выполнение государственных и общественных обязанностей и др.), табельный учет явок и неявок на работу с расшифровкой по причинам. Баланс рабочего времени необходимо составлять не только в целом по организации, но и по каждому производственному участку и каждой категории работников.

Использование рабочего времени анализируется путем сопоставления отчетных данных с плановыми показателями. Но прежде всего необходимо дать общую оценку использования рабочего времени. В этом случае объектом анализа является величина отклонения фактически отработанного времени в человеко-часах в отчетном периоде от аналогичного показателя за предыдущий период или от планового показателя.

На изменение фонда рабочего времени оказывают влияние следующие факторы:

- изменения среднесписочной численности рабочих;

- изменения продолжительности рабочего года или количества отработанных дней в среднем за год одним рабочим;

- изменения средней продолжительности рабочего дня.

Иначе говоря, фонд рабочего времени (Т) равен произведению изменения среднесписочной численности рабочих (ЧР), продолжительности рабочего года (количества отработанных дней одним рабочим в среднем за год) (Д), средней продолжительности рабочего дня (П).

Т = ЧР × Д × П.

Снижение продолжительности рабочего года отражает целодневные потери рабочего времени, а изменение в сторону снижения продолжительности рабочего дня - величину внутрисменных простоев.

Кроме прямых потерь рабочего времени, можно также выявить посредством проведения анализа непроизводительные затраты рабочего времени, к которым относится, в частности, время на исправление допущенного брака и на работы, связанные с нарушениями нормальных условий труда, и др.

Расчет количественного влияния факторов на изменение фонда рабочего времени можно определить способ абсолютных разниц. Суть данного способа заключается в том, что по каждому фактору определяется абсолютное отклонение, которое затем необходимо умножить на плановое или фактическое значение всех остальных факторов:

ΔТОБЩ = ТФ - ТПЛ;

ΔТОБЩ = 206700 – 209880 = - 3180 (ч);

ΔТЧР = (ЧРФ – ЧРПЛ) × ДПЛ × ППЛ;

ΔТЧР = (125 – 120) × 220 × 7,95 = + 8745(ч);

ΔТД = (ДФ – ДПЛ) × ЧРФ × ППЛ;

ΔТД = (212 – 220) × 125 × 7,95 = - 7950(ч);

ΔТП = (ПФ – ППЛ) × ДФ × ЧРФ;

ΔТП = (7,8 – 7,95) × 212 × 125 = - 3975(ч).

Таким образом, расчеты показали, что положительно на изменение фонда рабочего времени повлияло увеличение средней численности персонала на 5 человек, однако совокупный фонд рабочего времени уменьшился за счет сокращения количества фактически отработанных дней в отчетном году по сравнению с планом, а также по причине внутрисменных простоев.

Для выявления причин, связанных с целодневными и внутрисменными потерями рабочего времени, необходимо сопоставить данные фактического и планового баланса рабочего времени, что позволит выявить причины, оказавшие влияние на снижение потерь рабочего времени, а именно:

- невыход работников на работу с разрешения администрации организации;

- неявки работников на работу по болезни;

- прогулы;

- отсутствие материалов на рабочих местах;

- отключение электроэнергии;

- забастовки в коллективах поставщиков сырья и материалов;

- аварии и простои в связи с неисправностями машин и оборудования и т.п.

В ходе анализа причин потерь рабочего времени необходимо отдельно выявить потери, которые зависят от коллектива организации, так как снижение потерь рабочего времени, произошедших по вине трудового коллектива организации, - это прямой резерв увеличения производства продукции, и он не требует обычно дополнительных капитальных вложений.

При расчете прироста выпуска продукции за счет сокращения потерь рабочего времени, произошедших по вине организации, следует умножить плановую среднечасовую выработку на потери рабочего времени.

1. **Анализ производительности труда**

Эффективность использования трудовых ресурсов выражается на уровне производительности труда. Показатель производительности труда является обобщающим показателем работы хозяйствующих субъектов. Данный показатель отражает как положительные стороны работы, так и ее недостатки.

Производительность труда характеризует результативность, плодотворность и эффективность конкретного вида труда.

Важнейшими показателями являются выработка и трудоемкость. Выработка – наиболее распространенный и универсальный показатель производительности труда. В связи с тем, что затраты труда могут быть выражены количеством отработанных человеко-часов, человеко-дней, средним списочным числом рабочих или работающих, различают показатели среднечасовой, дневной и годовой выработки на одного рабочего. Среднегодовая выработка определяется как на одного рабочего, так и на одного работающего. Трудоемкость продукции – затраты времени на производство единицы продукции определенного вида.

В ходе анализа производительности труда по этому показателю целесообразно:

- дать оценку выполнения плана по производительности труда;

- выявить факторы и определить размер их влияния на производительность труда;

- определить резервы роста производительности труда.

Многочисленные взаимозависимые факторы повышения показателей производительности труда можно условно объединить в следующие основные группы, характеризующие:

1. совершенствование техники и технологии. В эту группу факторов входит все, что определяется современным научно-техническим прогрессом;
2. улучшение организации производства, рациональное размещение производительных сил, специализацию придприятий и отраслей промышленности, наиболее полное использование имеющегося оборудования, ритмичность производства и др.;
3. совершенствование организации труда, то есть улучшение использования живого труда (повышение квалификации кадров, культурно-технического уровня трудящихся, укрепление трудовой дисциплины и совершенствование заработной платы, нормирования труда и личной материальной заинтересованности всех работников; обеспечение средней интенсивности труда).

Среднегодовая выработка продукции одним работником (ГВ) равна произведению следующих факторов:

ГВ = УД × Д × П × ЧВ, где

ГВ – среднегодовая выработка продукции одним работником,

УД – доля рабочих в общей численности работников,

Д – количество отработанных дней одним рабочим за год,

П – средняя продолжительность рабочего времени,

ЧВ - среднечасовая выработка продукции.

Исходные данные для проведения анализа производительности труда представлены в таблице 2.

**Таблица 2.** Исходные данные для анализа производительности труда.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | План | Факт | Отклонение |
| Объем производства продукции, тыс. руб. | 45000 | 48000 | + 3000 |
| Среднесписочная численность:  - промышленно-производственного персонала  - рабочих | 150  120 | 152  125 | + 2  + 5 |
| Удельный вес рабочих в общей численности ППП (Уд), % | 80 | 82 | + 2 |
| Отработано дней одним рабочим за год | 220 | 212 | - 8 |
| Cредняя продолжительность рабочего дня, ч. | 7,95 | 7,8 | - 0,15 |
| Общее количество отработанного времени:  - всеми рабочими за год, чел.-час.  - в том числе одним рабочим, чел.-час. | 25185600  209880 | 25837500  206700 | - 651900  - 3180 |
| Среднегодовая выработка, тыс. руб.:  - одного работающего  - одного рабочего | 300  375 | 315  384 | + 15  + 9 |
| Среднедневная выработка рабочего, тыс. руб. | 1,7045 | 1,8113 | + 0,1068 |
| Среднечасовая выработка рабочего | 0,2144 | 0,2322 | + 0,0178 |

Расчет влияния факторов на уровень среднегодовой выработки работников предприятия произведем способом абсолютных разниц:

ΔГВОБЩ = ГВФ - ГВПЛ;

ΔГВОБЩ = 316 – 300 = + 15(тыс. руб.);

ΔГВУД = ΔУД × ГВ'ПЛ;

ΔГВУД = (0,82 – 0,80) × 375 = + 7,50(тыс. руб.);

ΔГВД = УДФ × ΔД × ДВПЛ;

ΔГВД = 0,82 × (212 - 220) × 1,7045 = - 11,18(тыс. руб.);

ΔГВП = УДФ × ДФ × ΔП × ЧВПЛ;

ΔГВП = 0,82 × 212 × (7,8 – 7,95) × 0,2144 = - 5,59(тыс. руб.);

ΔГВЧВ = УДФ × ДФ × ПФ × ΔЧВ;

ΔГВЧВ = 0,82 × 212 × 7,8 × (0,2322 – 0,2144) = + 24,14(тыс. руб.).

Произведенные вычисления позволяют сделать вывод о том, что на увеличение среднегодовой выработки работников предприятия положительно повлияли 2 фактора: увеличение удельного веса рабочих в общей численности промышленно-производственного персонала, а также увеличение среднечасовой выработки одного рабочего. За счет первого фактора среднегодовая выработка увеличилась на 7,5 тыс. руб., а за счет второго – на 24,14 тыс. руб.

Однако два других фактора оказали неблагоприятное влияние. За счет целодневных простоев и внутрисменных потерь среднегодовая выработка уменьшилась на 16,77 тыс. руб.

При анализе производительности труда необходимо произвести также факторный анализ изменения выпуска продукции за счет изменения фонда рабочего времени. Анализ можно произвести способом цепной подстановки по данной формуле:

ВП = ЧР × Д × П × ЧВ, где

ЧР – среднегодовая численность рабочих,

Д – отработано дней одним рабочим,

П – средняя продолжительность рабочего дня,

ЧВ – среднечасовая выработка рабочего.

Итак, произведем расчет, используя данные таблиц 1 и 2, по следующей модели:

ВППЛ = ЧРПЛ × ДПЛ × ППЛ × ЧВПЛ;

ВППЛ = 120 × 220 × 7,95 × 0,2144 = 44998,3(тыс. руб.);

ВПУСЛ1 = ЧРФ × ДПЛ × ППЛ × ЧВПЛ;

ВПУСЛ1 = 125 × 220 × 7,95 × 0,2144 = 46873,2(тыс. руб.);

ВПУСЛ2 = ЧРФ × ДФ × ППЛ × ЧВПЛ;

ВПУСЛ2 = 125 × 212 × 7,95 × 0,2144 = 45168,7(тыс. руб.);

ВПУСЛ3 = ЧРФ × ДФ × ПФ × ЧВПЛ;

ВПУСЛ3 = 125 × 212 × 7,8 × 0,2144 = 44316,5(тыс. руб.);

ВПФ = ЧРФ × ДФ × ПФ × ЧВФ;

ВПФ = 125 × 212 × 7,8 × 0,2322 = 47995,7(тыс. руб.).

Таким образом, суммарное увеличение объема валовой продукции составило:

ΔВПОБЩ = ВПФ - ВППЛ;

ΔВПОБЩ = 47995,7 - 44998,3 = + 2997,4 (тыс. руб.).

На прирост объема валовой продукции оказали влияние следующие факторы:

* изменение среднегодовой численности рабочих

ΔВПЧР = ВПУСЛ1 - ВППЛ;

ΔВПЧР = 46873,2 - 44998,3 = + 1874,9 (тыс. руб.);

* изменение количества дней, отработанных одним рабочим за год,

ΔВПД = ВПУСЛ2 – ВПУСЛ1;

ΔВПД = 45168,7 - 46873,2 = - 1704,5 (тыс. руб.);

* уменьшения средней продолжительности рабочего дня

ΔВПП = ВПУСЛ3 – ВПУСЛ2;

ΔВПП = 44316,5 - 45168,7 = - 852,2 (тыс. руб.);

* увеличения среднечасовой выработки

ΔВПЧВ = ВПФ – ВПУСЛ3.

ΔВПЧВ = 47995,7 - 44316,5 = + 3679,2 (тыс. руб.).

Подводя итог по проведенному факторному анализу, можно отметить, что на прирост объема валовой продукции 2 фактора, среднегодовая численность рабочих и среднегодовая выработка, оказали положительное влияние и увеличили объем валовой продукции на 5554,1 тыс. руб. Остальные факторы привели к уменьшению выпуска продукции на 2556,7 тыс. руб.

4. **Анализ эффективности использования трудовых ресурсов**

В условиях рынка особое значение имеет анализ рентабельности персонала. Рентабельность персонала (RП) определяется как отношение прибыли (П) к среднегодовой численности промышленно-производственного персонала (ЧППП):

RП = .

Прибыль зависит от рентабельности продаж, оборачиваемости капитала и величины функционирующего капитала.

Факторную модель можно представить в следующем виде:

RП  =  ×  × , или RП  =  ×  × , где

П – прибыль от реализации продукции,

ЧППП – среднесписочная численность работников,

В – выручка от реализации продукции,

K – среднегодовая сумма капитала,

ВП – стоимость выпуска продукции в действующих ценах,

RППП- рентабельность персонала,

 - рентабельность оборота (RОБ),

 - капиталовооруженность труда,

 – доля выручки в стоимости выпущенной продукции (ДРП),

 - среднегодовая выработка продукции одним работником в действующих ценах (ГВ),

 - скорость оборота капитала.

Первая формула позволяет оценить, как изменилась прибыль на одного работника за счет изменения рентабельности продаж, коэффициента оборачиваемости и величины функционирования капитала.

Вторая модель позволяет оценить, как изменилась прибыль на одного работника за счет уровня рентабельности продаж, удельного веса выручки в общем объеме произведенной продукции и производительности труда.

Количественное влияние факторов можно определить способом абсолютных разниц. Необходимые данные для проведения анализа представлены в таблице 3.

**Таблица 3.** Данные для факторного анализа рентабельности персонала.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | План | Факт | Отклонение |
| Прибыль от реализации продукции, тыс. руб. | 7980 | 9460 | + 1480 |
| Среднесписочная численность персонала, чел. | 150 | 152 | + 2 |
| Выручка от реализации продукции, тыс. руб. | 42000 | 43000 | + 1000 |
| Выпуск продукции в действующих (плановых) ценах, тыс. руб. | 45000 | 48000 | + 3000 |
| Доля выручки в стоимости выпущенной продукции, % | 93,3 | 89,6 | - 3,7 |
| Среднегодовая сумма капитала, тыс. руб. | 24000 | 26000 | + 2000 |
| Прибыль на одного работника, тыс. руб. | 53,2 | 62,2 | + 9 |
| Рентабельность реализованной продукции, % | 19 | 22 | + 3 |
| Себестоимость реализованной продукции, тыс. руб. | 34020 | 33540 | - 480 |
| Рентабельность оборота, % | 19 | 22 | + 3 |
| Коэффициент оборачиваемости капитала | 1,75 | 1,65 | - 0,1 |
| Сумма капитала на одного работника, тыс. руб. | 160 | 171,5 | + 11,05 |
| среднегодовая выработка работника в текущих (плановых) ценах, тыс. руб. | 300 | 315,8 | + 15,8 |

Произведем факторным анализ изменения прибыли по формуле

RП  =  ×  × .

На изменение прибыли на одного работника оказали влияние следующие факторы:

* капиталовооруженность труда

ΔRП1 = (Ф - ПЛ) ×  ПЛ × ПЛ  100 ;

ΔRП1 = (171,5 – 160) × 1,75 × 19100 = + 3,7(тыс. руб.);

* оборачиваемость капитала

ΔRП2 = Ф × (Ф - ПЛ) × ПЛ  100;

ΔRП2 = 171,05 × (1,65 – 1,75) × 19100 = - 3,2(тыс. руб.);

* рентабельность оборота

ΔRП2 = Ф × Ф × (Ф - ПЛ) 100;

ΔRП2 = 171,05 × 1,65 × (22 – 19)100 = + 8,5(тыс. руб.).

Произведенные вычисления позволяют сделать вывод о том, что на увеличение прибыли, приходящейся на одного работника, на 11,9 тыс. руб. повлияли 2 фактора: капиталовооруженность труда и рентабельность оборота. Отрицательное влияние оказало уменьшение коэффициента оборачиваемости капитала.

Далее необходимо рассчитать влияние уровня рентабельности продаж, удельного веса выручки в общем объеме произведенной продукции и производительности труда на прибыль на одного работника по формуле

RППП  =  ×  × .

На изменение прибыли вышеназванные факторы повлияли следующим образом:

* доля выручки в стоимости выпущенной продукции

ΔRППП = ΔГВ × ДРПпл /100× RОБ. ПЛ / 100;

ΔRППП = + 15,8 × 0,933 × 0,19 = + 2,8(тыс. руб.);

* доля выручки в стоимости выпущенной продукции

ΔRППП = ГВФ × ΔДРП /100× RОБ. ПЛ / 100;

ΔRППП = 315,8 × (- 0,037) × 0,19 = - 2,3(тыс. руб.);

* рентабельность оборота

ΔRПППRОБ  = ГВФ × ДРПФ × ΔRОБ. / 100;

ΔRПППRОБ = 315,8 × 0,896 × (+ 0,03) = + 8,5(тыс. руб.).

Таким образом, можно сказать, что наибольшее положительное влияние на увеличение прибыли оказало повышение рентабельности оборот на 3%. Необходимо также отметить роль возросшего удельного веса выручки в общем объеме произведенной продукции, за счет которого прибыль возросла на 2,8 тыс. руб., однако уменьшение удельного веса выручки в стоимости выпущенной продукции на 3,7% отрицательно оказал отрицательное влияние на изменение прибыли.

**Заключение**

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

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

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

Как видно из проведенного анализа, наиболее распространенным показателем производительности труда является выработка продукции в стоимостном измерении на одного среднесписочного работника. Выработка как показатель производительности труда изменяется в результате повышения организационно-технического уровня производства вследствие уменьшения затрат времени на изготовление единицы продукции, а также под действием факторов, влияющих на объем товарной или реализуемой продукции в стоимостном измерении, которые в свою очередь зависят от ценового фактора и структурных сдвигов в ассортименте.

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

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

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

**Список используемой литературы**

1. Абрамов А. Е. Основы анализа финансовой, хозяйственной и инвестиционной деятельности предприятия в 2-х ч. М.: Экономика и финансы АКДИ, 1994-96.
2. Балабанов И. Т. Финансовый менеджмент. - М.: Финансы и статистика, 1994.
3. Баканов М. И. Шеремет А.Д. Теория экономического анализа. - М.: Финансы и статистика, 1994.
4. Ветров А.А. Операционный аудит-анализ. - М.: Перспектива, 1996.
5. Ефимова О.В. Финансовый анализ - М.: Бухгалтерский учет, 1996.
6. Ковалев В.В. Финансовый анализ. - М.: Финансы и статистика, 1996.
7. Ковалева А. М. Финансы в управлении предприятием. - М.: Финансы и статистика, 1995.
8. Моляков Д.С. Финансы предприятий отраслей народного хозяйства.-М.: Финансы и статистика, 1996.
9. Хеддевик К. Финансово-экономический анализ деятельности предприятий. - М.: Финансы и статистика, 1996.
10. Финансовый анализ деятельности фирмы. Москва Ист-сервис, 1995.
11. "Бухгалтерский учет в промышленности" Под ред. проф. Новиченко П.П., М, 1990
12. Добров В.Н., Крашенинников В.И., "Финансирование и кредитование в промышленности", М, 1991.
13. "Основы предпринимательского дела" Под рук. ДЭН профессора Осипова Ю.М., М, 1992.
14. “Экономика и статистика фирм” Под ред. Ильенковой С.Д., М., 1996.
15. “Экономика предприятия” Под ред. проф. В.Я. Горфинкеля, М.,1996.