Институт экономики, управления и права

**Контрольная работа**

**по предмету: «Экономический анализ»**

**на тему: «Анализ обеспеченности рабочей силой, использование рабочего времени и резервов его экономии»**

**Выполнила:**

**студентка 2-го курса**

**заочного отделения**

**экономического факультета**

**Гр. 201-у**

**Фаттахова А.А.**

Казань, 2002План.

1. Анализ обеспеченности рабочей силой. 3

2. Проблемы использования рабочего времени и резервов его экономии. 12

Список литературы. 20

# 1. Анализ обеспеченности рабочей силой.

 Рациональное использование персонала предприятия – непременное условие, обеспечивающее бесперебойность производственного процесса и успешное выполнение производственных планов. Для целей анализа весь персонал следует разделить на промышленно-производственный и непромышленный персонал. К промышленно-производственному персоналу *(ППП)* относят лиц, занятых трудовыми операциями, связанными с основной деятельностью предприятия, а к непромышленному персоналу относят работников учреждений культуры, общественного питания, медицины и пр., принадлежащих предприятию.

Работники *ППП* подразделяются на рабочих и служащих. В составе служащих выделяют руководителей, специалистов и других служащих (конторский учётный и т.п. персонал). Рабочих подразделяют на основных и вспомогательных. В анализе трудовых ресурсов предприятия можно выделить *три направления:*1. Анализ использования рабочей силы.
1.1. Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами.
1.2. Анализ уровня квалификации персонала.
1.3. Анализ форм, динамики и причин движения персонала.
1.4. Анализ использования рабочего времени.
2. Анализ производительности труда.
2.1. Анализ выполнения плана по росту производительности труда и определение прироста продукции за счёт этого фактора.
2.2. Факторный анализ производительности труда.
2.3. Резервы роста производительности труда.
3. Анализ оплаты труда.
3.1. Анализ состава и динамики фонда заработной платы.
3.2. Факторный анализ фонда заработной платы.
3.3. Анализ эффективности использования фонда заработной платы.

*Источники информации для анализа:*

План по труду, ф №1-Т “Отчёт по труду”, ф №5-3 “Отчёт о затратах на производство и реализацию продукции (работ, услуг) предприятия (организации), статистическая отчётность отдела кадров по движению рабочих и др.”

**5.1. Анализ использования рабочей силы**

В ходе анализа обеспеченности трудовыми ресурсами проводят сравнение фактической численности персонала с предыдущим периодом и плановой численностью отчётного периода по всем классификационным группам. В процессе анализе изучается соотношение между группами и тенденции изменения этого соотношения.

Влияние изменения удельного веса основных рабочих в общей их численности на выработку продукции одним работающим определяется по формуле

где *УД1, УД0* – удельный вес основных рабочих в общей их численности по плану (базисному периоду) и отчёту; *СВ0* – среднегодовая выработка одного работающего по плану.

Сокращение вспомогательных рабочих может быть достигнуто за счёт концентрации и специализации вспомогательных работ: по наладке и ремонту оборудования, повышению уровня механизации и совершенствованию труда этих рабочих.

Численность рабочих *Чр* определяют исходя из нормы трудоёмкости работ планируемого периода *(Т),* эффективного (действительного) годового фонда времени рабочего *(Тэф)* и планируемого коэффициента выполнения норм *Кnn* по формуле

Численность рабочих, занятых на аппаратурных, агрегатных работах, где действия рабочих заключаются в основном в управлении механизированными или автоматизированными процессами, определяют по рабочим местам и нормам обслуживания:

где *ni* – количество агрегатов на i-й операции;
*ЧPi* – количество рабочих, необходимое для обслуживания i-го рабочего места;
*kЗi* – коэффициент загрузки рабочих на i-й операции при совпадении профессий;
*i* – наименование операций.

Численность служащих определяется исходя из организационной структуры предприятия и рациональной численности, необходимой для обеспечения функций управления.

Численность непромышленного персонала определяется по типовым отраслевым нормативам, по нормам обслуживания.

*Анализ профессионального и квалификационного уровня* рабочих производится путём сопоставления наличной численности по специальностям и разрядам с необходимой для выполнения каждого вида работ по участкам, бригадам и предприятию в целом. При этом выявляется излишек или недостаток рабочих по каждой профессии.

Для оценки соответствия квалификации рабочих сложности выполняемых работ по участку, цеху, предприятию сравнивают средние тарифные разряды работ и рабочих , которые можно определить по средневзвешенной арифметической формуле:

где *Тр* – тарифный разряд,
*Чp* – общая численность (количество) рабочих,
*Чpi* – численность рабочих i-го разряда,
*Vрi* – объём работ i-го вида,
*V* - общий объем работ.

Если фактический средний тарифный разряд рабочих ниже планового ниже среднего тарифного разряда работ, то это может привести к снижению качества выпускаемой продукции и следовательно, необходимо предусмотреть повышение квалификации персонала. Если средний разряд рабочих выше среднего тарифного разряда работ, то рабочим необходимо производить доплату за использование их на менее квалифицированных работах.

В ходе анализа квалификации управленческого персонала проверяют соответствие уровня образования каждого работника занимаемой должности, изучают вопросы, связанные с подбором кадров, их подготовкой и повышением квалификации.

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

Ответственным этапом в анализе использования предприятия кадрами является изучение *движения рабочей силы*. Анализ осуществляется в динамике за ряд лет на основе следующих коэффициентов. (табл.14)

В ходе анализа тщательному изучению подвергают причины выбытия работников за нарушение трудовой дисциплины, т. к. это часто связано с нерешёнными социальными проблемами.

Однако выпуск продукции зависит не столько от численности работающих, сколько от количества затраченного на производство труда, определённого количеством рабочего времени. Поэтому *анализ использования рабочего времени* является важной составной частью аналитической работы на предприятии.

Таблица

Показатели движения рабочей силы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Название показателя** | **Формула для расчёта показателя** | **Экономический смысл** |
| Коэффициент оборота по приёму (Кn)Коэффициент оборота по выбытию (Кв)Коэффициент текучести кадров (Кт)Коэффициент постоянства кадров (Кпост) |  | Характеризует удельный вес принятых работников за периодХарактеризует удельный вес выбывших за период работниковХарактеризует уровень увольнения работников по отрицательным причинамХарактеризует уровень работающих на данном предприятии постоянно в анализируемом периоде (году, квартале) |

Анализ использования рабочего времени осуществляется на основе баланса рабочего времени. Основные составляющие баланса представлены в табл.2.

Таблица 2

Основные показатели баланса рабочего времени одного рабочего

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Показатель фонда времени** | **Условные обозначения** | **Формула расчёта** | **Примечания** |
| КалендарныйНоминальный (режимный)ЯвочныйПолезный фонд рабочего времени | ТкTномТявТп | Тк=365днТном=Тк-tвыходТяв=Тном-tнеявТп=Тяв .t-tвп | tвых – время выходных и праздничных днейtнеяв – дни неявок: отпуска, по болезни, по решению администрации, прогулы и пр.t – номинальная продолжительность рабочего времени, tвп – время внутрисменных простоев и перерывов в работе, сокращённых и льготных часов  |

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

Фонд рабочего времени (ФРВ) зависит от численности рабочих (Чр), количества отработанных одним рабочим дней в среднем за год (Д), средней продолжительности рабочего дня (t):

|  |
| --- |
|  |

Если фактически одним рабочим отработанно меньше дней и часов, чем предусматривалось планом, то можно определить сверхплановые потери рабочего времени: целодневные (Дпот) и внутрисменные (tпот):

;

;

.

В ходе анализа необходимо выявить причины образования сверхплановых потерь рабочего времени. Среди них могут быть: дополнительные отпуска с разрешения администрации, невыходы на работу по болезни, прогулы, простои из-за неисправности оборудования, отсутствие работы, сырья, материалов, топлива, энергии и т. д. Каждый вид потерь должен быть подробно оценен, особенно тот, который зависит от предприятия. Уменьшение потерь рабочего времени по причинам, зависящим от трудового коллектива, является резервом увеличения производства продукции, который не требует дополнительных капитальных вложений и позволяет быстро получить отдачу.

Изучив потери рабочего времени, выявляют непроизводительные затраты труда, которые складываются из затрат рабочего времени в результате изготовления забракованной продукции и исправления брака, а также в связи с отклонениями от технологического процесса (дополнительные затраты рабочего времени). Для определения непроизводительных потерь рабочего времени используются данные о потерях от брака (журнал-ордер №10). На основании этих данных составляется аналитическая таблица.

Таблица 3

Исходные данные для расчёта непроизводительных затрат рабочего времени

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Показатель** | **Условные обозначения** | **Сумма** |
| Производственная себестоимость товарной продукцииЗаработная плата рабочихЗаработная плата производственных рабочихМатериальные затратыСебестоимость забракованной продукцииЗатраты на исправление брака | СпрЗПрЗПпрМЗСбЗб |  |

Чтобы рассчитать непроизводительные затраты рабочего времени, связанные с изготовлением и исправлением брака, определяют:

· удельный вес заработной платы производственных рабочих в производственной себестоимости товарной продукции:

;

· сумму заработной платы в себестоимости окончательного брака:

;

· удельный вес заработной платы производственных рабочих в производственной себестоимости товарной продукции за вычетом материальных затрат:

;

· заработную плату рабочих по исправлению брака:

;

· заработную плату рабочих в окончательном браке и в затратах на его исправление:

;

· среднечасовую заработную плату рабочих:

;

· рабочее время, затраченное на изготовление брака и его исправление:

.

Сокращение потерь рабочего времени – один из резервов увеличения выпуска продукции. Чтобы подсчитать его, необходимо потери рабочего времени (Тпот) по вине предприятия умножить на плановую среднечасовую выработку продукции (СВпл):

.

Потери рабочего времени не всегда приводят к уменьшению объёма производства продукции, т. к. они могут быть компенсированы повышением интенсивности труда работников. Поэтому при анализе использования трудовых ресурсов важное значение придаётся изучению показателей производительности труда.

# 2. Проблемы использования рабочего времени и резервов его экономии.

У русского народа есть пословица, что "не хлебом единым живет человек", что-то есть большее, чем материальный достаток, хотя, как мы уже неоднократно отмечали, материальная мотивация в жизни человека все-таки занимает господствующее положение. Тогда уместен вопрос: если "не хлебом единым жив человек", то что же может быть выше? Оказывается, как на более раннем этапе развития нашего общества, так и на современном трудном этапе развития России в качестве мотиватора продуктивной деятельности человека выступает время (рабочее, внерабочее и свободное).

На современном этапе развития нашего общества как и в прошлом, хотя в меньшей степени созданы объективные условия для гармоничной духовной жизни всех социальных групп общества за счет более широкого доступа к культурным ценностям, повышения образовательного, творческого и культурного уровня за счет рационального использования рабочего и свободного времени.

В условиях вхождения в рыночные отношения российской экономики одной из важнейшей задач является более рациональнее использование рабочего времени, сокращение его непроизводительных затрат и потерь, увеличение границ свободного времени вызывает особую озабоченность, так как потери рабочего времени, как прямые, так и скрытые неуклонно возрастают на предприятиях разных форм собственности, включая научно-исследовательские организации, органы управления.

Тенденция повышения потерь рабочего времени разными категориями работников, предприятиями и обществом в целом подтверждается не только официальной статистикой, но и конкретными социологическими исследованиями.

Для примера можно привести исследование структуры затрат рабочего времени управленческих работников(УР) группы машиностроительных предприятий проводилось на основе самофотографии рабочего дня. Поэтому для изучения рабочего времени выбирались срединные дни недели (вторник, среда, четверг), чаще всего среда, так как этот день соответствует среднему показателю использования рабочего времени. В течение недели структура затрат времени существенно изменяется: в начале недели рабочее время используется наиболее рационально; к концу рабочей недели увеличиваются потери и сокращается время, используемое на выполнение основных функций.

Для проверки результатов самофотографии рабочего дня проводились контрольные моментно-выборочные наблюдения, подтвердившие основные закономерности использования времени. На основании карт самофотографий, заполненных УР, были получены сводные данные о затратах времени на выполнение основных и дополнительных работ, непроизводительные затраты и потери времени, время регламентированных перерывов.

Время оперативной работы можно разделить на основное и дополнительное. Основное время - это время активной работы УР, время, используемое на выполнение непосредственных должностных обязанностей. Для всех заводов время основной работы у УР занимает менее половины рабочего дня, для мастеров оно не превышает 1/3. При правильной организации труда основное время работы должно занимать 60-70%.

Нужно отметить большой удельный вес малоэффективных дополнительных работ, связанных с согласованием производственных вопросов, подготовкой материалов к производственным совещаниям и участием в них, что свидетельствует о слабой согласованности служб, цехов, отделов, о малой эффективности производственных и диспетчерских совещаний, отсутствии на предприятиях четкой регламентации служебных обязанностей. Во многих случаях дополнительное время равно или даже превышает основное. Такое соотношение, которое нельзя признать рациональным, характерно прежде всего для бюджета времени мастеров, которые много времени используют на решение производственных вопросов с различными службами как внутри цеха, так и за его пределами. На обсуждение производственных вопросов каждый мастер тратит более часа, от 3 до 6% рабочего дня мастера уходит на составление отчетов, графиков, получение подписей на документах, 4-6% - на производственные совещания.

Большой удельный вес дополнительного времени (26-45%) наблюдается у конструкторов. Среди дополнительных работ, которые выполняются конструкторами, существенную роль играют обсуждение производственных вопросов (3-14%), проверка и ознакомление с каталогами, ГОСТами (до 12%), наблюдение за техпроцессом в цехах и участие в производстве (до 15%). Те же дополнительные функции выполняют и технологи всех АО и заводов. Кроме того, значительную часть времени (3-9%) технологи заняты работой по обеспечению цехов документацией. Их дополнительное время колеблется от 22,7 до 51,8%.

На наличие у УР малоэффективных видов затрат времени указывают многие исследователи. В целом на обследованных предприятиях подобные операции составляют немногим более 1/4 всего рабочего дня, что говорит о наличии целого ряда нерешенных организационных и технико-экономических вопросов.

Оперативное время (основное плюс дополнительное) по всем подгруппам УР колеблется от 51,9 до 90%, в том числе у конструкторов оно составляет в среднем 85% дневного бюджета, у технологов 84, у экономистов - 74,5, у мастеров - 80%.

Особенностью труда УР является его преимущественно творческий характер. Однако на анализируемых предприятиях большая часть времени УР используется на выполнение организационных и технических операций - это проведение расчетов ручным способом, составление отчетов, графиков, оформление актов, писем, служебных записок, чертежная работа, проверка калек. Собственно творческий труд не играет существенной роли в рабочем дне УР, особенно у мастеров и экономистов: доля творческого труда составляет в их фонде времени 4,8 и 6,7% соответственно. Сводка карт самофотографий показала, что УР мало времени затрачивают на вопросы, связанные с рационализацией. На всех заводах более 50% мастеров, экономистов, технологов и конструкторов не занимались вопросами рационализации. Карты самофотографий отражают объективные данные за один рабочий день. Аналогичны им и субъективные мнения УР о своей работе.

По всем заводам велики потери времени (прямые) и достигают для отдельных групп УР 38,1% бюджета времени, что составляет более более 3 ч. в день. Это резерв труда, на который прежде всего нужно обратить внимание. Большой удельный вес непроизводственных затрат времени позволяет говорить о нерациональном использовании времени УР. В среднем по предприятиям потери составляют 14-15% рабочего времени (71 мин.). На некоторых приведенных АО и заводах потери превышают 17%, но даже минимальный размер непроизводительных затрат (10,3%) свидетельствует о больших потерях времени. От 0,3 до 3 ч. каждый УР крупного предприятия либо прямо теряет рабочее время, либо использует его не по назначению, т.е. косвенно.

Значительные потери времени УР допускаются в результате привлечения специалистов к выполнению функций, не предусмотренных должностными обязанностями. Особенно много времени на выполнение несвойственных функций тратят мастера. Называя перечень несвойственных должности операций, все УР указывают, что им приходится заниматься уборкой территории, работать в цехе и на рабочих местах, выполнять работу более низкой квалификации. Работникам, имеющим в большинстве высшее и среднее специальное образование, приходится выполнять обязанности курьера, делопроизводителя, машинистки, работника снабжения.

Специалистам всех предприятий приходится выполнять работы, не требующие высокой квалификации: сверку калек материалов после перепечатывания, копировальные и чертежные работы. Для улучшения использования инженерного труда необходимо рациональное разделение работы между инженерными и техническими исполнителями. Освобождение инженера от функций, которые могут выполнить техники, чертежники, копировальщики, является решающим фактором повышения эффективности инженерного труда.

Отвлечение УР от их непосредственных обязанностей приводит к тому, что им не хватает времени для совершенствования производственного процесса, рационализации и изобретательства, изучения передового опыта и последних достижений науки и техники, проведения глубокого экономического анализа работы предприятия. Современное производство предъявляет повышенные требования к профессиональным знаниям специалистов. Научно-технический прогресс требует постоянного накопления и обновления специальных знаний, повышения квалификации. Сводка карт самофотографий показывает, что на изучение специальной литературы и повышение квалификации каждым работником затрачивается в среднем не более 1-2% рабочего дня. По данным обследования на передовых предприятиях специалисты гораздо больше времени занимаются изучением специальной литературы - по 25 мин. и более в день, хотя и этого недостаточно.

Таким образом, анализ использования рабочего времени УР показал, что значительная часть его используется нерационально. Прежде всего велик удельный вес непроизводительных затрат в бюджете времени. **Можно указать некоторые общие тенденции использования УР:**

1. рабочее время конструкторов используется, как правило, более рационально на всех предприятиях, чем время УР других должностных групп. Конструкторы реже отвлекаются на выполнение несвойственных функций, преобладающая часть обследованных работников придерживается установленной продолжительности рабочего дня. Более половины рабочего дня конструкторы затрачивают на выполнение основных операций;
2. наименее рационально используется рабочее время мастеров. Их основное время составляет около 1/3 рабочего дня. Мастерам приходится выполнять много разнообразных случайных работ, не предусмотренных должностными функциями. Они чаще других указывали на наличие сверхурочных работ. Выполнение большого числа случайных операций привело к тому, что только 2% обследованных мастеров смогли расписать по операциям от 160 до 340 мин. своего рабочего дня;
3. для всех профессиональных должностных групп обследованных УР чрезмерно большой удельный вес занимают малоэффективные элементы затрат времени: согласование вопросов с другими службами, подготовка материалов к производственным совещаниям и участие в них.

Ликвидация непроизводительных затрат и потерь времени позволила бы относительно высвободить значительную численность специалистов для творческой работы. Зная удельный вес непроизводительных затрат и потерь времени УР, их численность и годовой фонд времени на одного человека, нетрудно подсчитать общие потери времени по заводу:

**Фгод. = Ф1чел. \* Тср.спис.\* Кпотерь,** где:

1. Фгод. - непроизводительные затраты и потери рабочего времени УР по предприятию за год в человеко-часах;
2. Ф1 чел.- плановый фонд времени 1 человека в часах за год;
3. Тср.спис.- среднесписочная численность УР;
4. Кпотерь - удельный вес непроизводительных затрат и потерь времени УР.

Разделив общие потери времени УР на годовой фонд времени одного УР, можно определить возможную экономию численности в результате устранения непроизводительных затрат времени:

**Эт = Фгод. : Ф1чел.**

Непроизводительные затраты и потери времени УР приводят к тому, что значительные суммы фонда заработной платы выплачиваются непроизводительно.Следовательно, нерационально выплаченная заработная плата за год по предприятию составит:

**Кнепр. = Эт \* Р \* 12,** где;

1. Р - средняя заработная плата УР за месяц;
2. Кнепр. - непроизводительно выплаченный фонд зарплаты за год;
3. Эт - экономия численности.

Считается, что одним из показателей степени эффективности использования УР является соотношение между инженерами и техниками или между специалистами с высшим и средним образованием. Рациональная структура позволяет рационально распределить обязанности между инженерами и техниками, вследствие чего рабочее время инженер использует для решения серьезных творческих задач, он освобожден от выполнения не свойственных характеру его работы функций и, как следствие, работы выполняются качественно и своевременно. В конечном счете правильное распределение состава работающих свидетельствует об эффективности труда УР.

В сложившейся должностной структуре УР соотношение между должностями инженеров и техников в составе промышленно-производственного персонала из года в год остается нерациональным. В промышленности Алтая доля управленческого персонала составляет 44,9%, а доля мастеров - 22,3%. По машиностроительным предприятиям эти цифры составляют 39,2% и 21,5%, соответственно. Следовательно, доля управленческого персонала на машиностроительных предприятиях Алтая значительно больше, чем в машиностроении страны. Это говорит о том, что на предприятиях машиностроения аппарат управления построен нерационально. Наблюдается большая дробность структурных подразделений, что приводит к увеличению численности управленческого персонала за счет снижения доли исполнительного состава инженерно-управенческих работников.

По мнению большинства специалистов, оптимальное соотношение между инженерами и техниками в промышленности должно быть 1:3 (в США - 1:5, ФРГ - 1:3). По занимаемым должностям в нашей стране на одну должность инженера приходится 0,3 должности техника. В промышленности Алтая это соотношение составляет 1:0,25, а в машиностроении 1:0,27. Таким образом, если по образовательному уровню пропорция между инженерами и техниками далека от рациональной, то по занимаемым должностям эта структура еще хуже. Значит, на инженерных должностях заняты техники, а в штатных расписаниях должности инженеров увеличены, что объясняется более высокой тарифной ставкой инженера, чем техника. А по существу люди, занимающие инженерные должности, исполняют работу техника. Соотношение между инженерами и техниками не соответствует требованиям и структуре производства. В результате потребность в инженерах завышается, а в специалистах средней квалификации оказывается заниженной, штатные расписания предприятий составляются эмпи рически и не соответствуют научно обоснованным нормативам.

Смыкается с этой проблемой и проблема использования специалистов не в соответствии с полученной квалификацией. На предприятиях машиностроения 5,9% инженерно-управленческих работников имеют специальности агрономов, зоотехников, библиотечных работников и другие, труд этих работников на инженерно-управленческих должностях мало чем отличается от труда специалистов-практиков. Уровень знаний и теоретической подготовки не соответствует занимаемой должности.

# Список литературы.

1. Анализ хозяйственной деятельности. / Под ред. Белобородовой В.А. –М.: Финансы и статистика, 1988. –4200с.

2. Балтакса П.М., Кливец П.Г. Слагаемые эффективности: Из опыта промышленного предприятия. –М.: Экономика, 1988. –92с.

3. Богатин Ю.В. Экономическая оценка качества и эффективности работы

 предприятия. –М.: изд. стандартов, 1991. –214с.

 4. Горбачева Л.А. Анализ прибыли и рентабельности. –М.: Экономика, 1980. –95с.

 5. Зудилин А.П. Анализ хозяйственной деятельности развитых стран. –Екатеринбург: «Каменный пояс», 1992.-224с.

 6. Курс экономического анализа. / Под ред. Бокамова Н.И., Шеремета А.Д.. – М.: Финансы и статистика, 1994. –412с.

7. Мазуров И.И., Астапенко З.Н., Брылева М.Д. Лекции по анализу

хозяйственной деятельности предприятий. –СПб.: Изд. СПбУЭФ,1993 –72с.

8. Методы экономического анализа в условиях реформы. // Под ред. 17. Бариленко В.И. и др. –Саратов: Изд. Сарат. универ., 1991. –200с.

9. Резников Л. Финансовое состояние и финансовая политика производственных предприятий. // РЭЖ, 1997, №7.

10. Рыночная экономика: Словарь. / Под ред. Кипермана Г.Я. –М.: Республика, 1993. –524 с.