ВВЕДЕНИЕ

Экономика нашей страны практически перешла на рыночные рельсы и функционирует исключительно по законам рынка. Предприятия сами отвечают за свою деятельность, и сами принимают решения о дальнейшем развитии. А в рыночной экономике выживает тот, кто наилучшим образом использует имеющиеся у него ресурсы для получения максимального количества прибыли, решая основные проблемы экономической деятельности.

Из известных на данный момент факторов производства одним из главных, а зачастую и основным, требующим наибольших затрат, является труд.

 Основную цель данной работы можно сформулировать следующим образом: дать оценку трудовых показателей конкретного предприятия (это будет ОАО «Глинищеворемтехпред»), практически закрепив полученные на занятиях знания по экономическому анализу хозяйственной деятельности предприятий.

При этом будут решены следующие задачи:

1. Сопоставление понятий “трудовые ресурсы” и “рабочая сила”, примерная характеристика показателей, используемых при проведении данного анализа.
2. Исследование на предприятии ОАО «Глинищеворемтехпред». производительности труда, динамики численности персонала, использования трудовых ресурсов и фонда рабочего времени.
3. Выявление резервов повышения производительности труда рабочих и увеличения объёма производства.

Объектом исследования выбрано ОАО «Глинищеворемтехпред»,

Основными видами деятельности общества являются:

* Ремонт тракторов, комбайнов, сельхозмашин, холодильного и животноводческого оборудования;
* Техническое обслуживание тракторов, сельхозмашин, животноводческого оборудования;
* Обеспечение запасными частями, узлами и агрегатами, новой техникой

С обслуживанием в гарантийный период, товарами производственно-технического назначения колхозов, совхозов, фермеров и других предприятий и организаций любых форм собственности;

* Выполнение заказов и услуг населению и организацию розничной и оптовой торговли продовольственными и промышленными товарами.

Осуществление бартерных сделок и посреднической деятельности на продукцию в соответствии их спроса и предложения.

Общество осуществляет любые виды деятельности, за исключением запрещенных законодательными актами Российской Федерации. Самостоятельно осуществляет внешне экономическую деятельность.

## Глава 1

## 1.1 Цели и задачи анализа использования трудовых ресурсов.

##  Каковы же цели и задачи анализа эффективности использования трудовых ресурсов?

## Цель: состоит в обобщающей качественной оценке трудовых ресурсов, уровня эффективности их использования, выявления внутренних производственных резервов повышения производительности труда. А основные пути достижения роста производительности труда выявляются в ходе технико-экономического анализа трудовых ресурсов.

## Задачи:

## 1. Оценка трудового потенциала предприятия

## 2. Изучение и оценка обеспеченности предприятия персоналом

## 3. Определение и изучение показателей текучести кадров.

## 4. Оценка уровня организации труда, его технической оснащенности, условий и режимов труда.

## 5. Оценка качества нормирования труда

## 6. Выявление резервов снижения трудоемкости продукции

## 7. Выявление резервов роста производительности труда.

##

## 1.2 Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсам

К трудовым ресурсам относится та часть населения, которая обладает необходимыми физическими данными, знаниями и навыками труда в соответствующей отрасли. Достаточная обеспеченность предприятий нужными трудовыми ресурсами, их рациональное использование, высокий уровень производительности труда имеют большое значение для увеличения объемов продукции и повышения эффективности производства.

Вообще, термин “трудовые ресурсы” – понятие “растяжимое” и устаревшее. К предприятию более применимо понятие “рабочая сила” (экономически активное население), хотя и оно включает “занятых” и “безработных”. Нужен термин, который исключал бы “безработных” из состава рабочей силы. “Персонал предприятия” и “кадровый состав” – это то, что нужно. Таким образом, употребляя в работе понятия “трудовые ресурсы предприятия” и “рабочая сила”, я думаю, не будет столь грубым отождествление их с составом занятых на предприятии, т.к. во всех учебниках по анализу предприятий почему-то используются эти неточные термины.

 В современных условиях производства эффективность использования производственных фондов, сырья, улучшение качества и структуры выработанной продукции зависят как от количества работающих, так и от уровня их квалификации. В соответствии с действующим законодательством предприятия сами определяют общую численность работников, их профессиональный и квалификационный состав, утверждают штаты. Неукомплектованность персонала нередко оказывает отрицательное влияние на качество и динамику объёма продукции. 

Весь персонал предприятия делится на две группы: промышленно-производственный персонал (ППП) и персонал непромышленных хозяйств. Работники ППП подразделяются на рабочих и служащих. В составе служащих выделяют руководителей, специалистов и др. служащих (конторский, учетный персонал).

В процессе анализа фактическая среднесписочная численность (ССЧ) отдельных категорий сопоставляется с плановой в абсолютном выражении и в процентах к соответствующей базе, при этом необходимо изучить изменение структуры персонала.

Наиболее ответственный этап в анализе обеспеченности предприятия рабочей силой – изучение ее движения. Для характеристики движения рабочей силы рассчитывают и анализируют динамику следующих коэффициентов:

-оборота по приёму 

-оборота по выбытию 

-общего оборота 

-текучести 

 кадров



-постоянства кадров 

Коэффициенты движения кадров не планируются, поэтому их анализ производится сравнением показателей отчетного года с показателями предыдущего года. Текучесть рабочих играет большую роль в деятельности предприятия. Постоянные кадры, длительное время работающие на предприятии, совершенствуют свою квалификацию, осваивают смежные профессии, быстро ориентируются в любой нетипичной обстановке, создают определенную деловую атмосферу в коллективе, активно влияя на производительность труда. Коэффициенты постоянства и стабильности кадров отражают уровень оплаты труда и удовлетворенность работников условиями труда, трудовыми и социальными льготами.

1.3. Анализ использования фонда рабочего времени

Но показатели обеспеченности предприятия работниками еще не характеризуют степень их использования и, естественно, не могут являться факторами, непосредственно влияющими на объём выпускаемой продукции. Выпуск продукции зависит не столько от численности работающих, сколько от количества затраченного труда, определяемого количеством рабочего времени. Поэтому необходимо изучить эффективность использования рабочего времени трудового коллектива предприятия.

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.

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

ФРВ=ЧР×Д×П

Объектом анализа в данном случае является величина отклонения фактически отработанного времени в человеко-часах в отчетном периоде от соответствующего показателя за предыдущий год. На это отклонение могут повлиять такие факторы как: изменение численности рабочих, изменение продолжительности рабочего периода и изменение продолжительности рабочей смены.

Влияние этих факторов на изменение фонда рабочего времени можно установить способом цепной подстановки:

 ΔФРВ чр = (ЧР ф – ЧР пл) × Д пл × П пл

 ΔФРВ д = (Д ф – Д пл) × ЧР ф × П пл

 ΔФРВ п = (П ф – П пл) × Д ф × ЧР ф

Возможно, что рабочее время согласно установленному трудовому режиму используется полностью: нет ни простоев, ни прогулов. Но возможны и потери рабочего времени как результат прогулов и простоев оборудования от неэффективного использования рабочего времени.

Различают понятия явочные дни, целодневные и внутрисменные простои, неявки и прогулы. Рабочий может явиться на работу и не работать в течение всей смены или части смены. Отсюда понятие целодневных и внутрисменных простоев. Прогул - это неявка на работу по неуважительным причинам, то есть без законных к тому оснований.

При анализе важно установить, какие из причин, вызвавшие потери рабочего времени, зависят от трудового коллектива (прогулы, простои оборудования по вине рабочих и т.д.) и какие не обусловлены его деятельностью (отпуска, например). Устранение потерь рабочего времени по причинам, зависящим от трудового коллектива, является резервом, не требующим капитальных вложений, но позволяющим быстро получить отдачу.

Также необходимо обратить внимание на непроизводительные затраты рабочего времени (скрытые потери рабочего времени). Это затраты рабочего времени на изготовление забракованной продукции и исправление брака, а также в связи с отклонениями от технологического процесса.

Для определения непроизводительных потерь рабочего времени, связанных с браком, необходимо сумму заработной платы рабочих в забракованной продукции и выплаченной зарплаты рабочим на его исправление разделить на среднечасовую зарплату рабочих.

Сокращение потерь рабочего времени – один из резервов увеличения выпуска продукции. Однако надо иметь в виду, что 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 большое внимание уделяется изучению показателей производительности труда.

1.4. Анализ производительности труда

Один и тот же результат в процессе производства может быть получен при различной степени эффективности труда. Мера эффективности труда в процессе производства получила название производительности труда. Иными словами, под производительностью труда понимается его результативность или способность человека производить за единицу рабочего времени определенный объем продукции.

На рабочем месте, в цехе, на предприятии производительность труда определяется количеством продукции, которую производит рабочий за единицу времени (выработка), или количеством времени, затрачиваемого на изготовление единицы продукции (трудоемкость).

Этому показателю необходимо уделять особое внимание, т.к. именно от него зависит уровень многих других показателей – объем выработанной продукции, уровень ее себестоимости, расход фонда заработной платы и др.

В процессе анализа производительности труда необходимо установить степень выполнения плана и динамику роста, причины изменения уровня производительности труда. Такими причинами могут быть изменение объема продукции и численности ППП, использование средств механизации и автоматизации, наличие или устранение внутрисменных и целодневных простоев и др.

Обобщающий показатель производительности труда (выработка на одного работающего или одного рабочего) в значительной степени зависит от материалоемкости отдельных видов продукции, объема кооперированных поставок, структуры продукции.

Производительность труда исчисляется на одного работника ППП и на одного рабочего. Наличие этих двух показателей позволяет проанализировать сдвиги структуры персонала предприятия. Более высокий темп роста производительности труда одного работника ППП по сравнению с темпом роста производительности труда одного рабочего свидетельствует об увеличении удельного веса рабочих в общей численности ППП и о снижении удельного веса служащих. Рост удельного веса служащих оправдан лишь в том случае, если при этом достигается повышение производительности труда всего персонала ППП за счет боле высокой организации производства, труда и управления. Как правило, темпы роста производительности труда одного работника ППП (одного работающего) должны быть равны или быть выше темпов роста производительности одного рабочего.

Для оценки уровня производительности труда применяется система обобщающих и частных показателей.

К обобщающим показателям относятся среднегодовая, среднедневная, среднечасовая выработка продукции на одного работающего в стоимостном выражении. Частные показатели - это затраты времени на производство единицы продукции в натуральном выражении за один человеко-день или человеко-час.

Среднегодовую выработку продукции одним работником можно представить в виде произведения следующих факторов:

ГВ= УД × Д × П × СВ

В свою очередь эти факторы можно выразить следующим образом:

Среднегодовая выработка продукции (ГВ)

 Доля рабочих в общей численности (УД) 

 Количество отработанных дней одним

 Рабочим за год (Д) 

 Средняя продолжительность рабочего

 Дня (П**)**

 Средне часовая выработка продукции (СВ) 

Глава 2

2.1 Краткая характеристика предприятия ОАО «Глинищеворемтехпред»

 **Устав**

Открытого Акционерного Общества по ремонту и техническому обслуживанию сельскохозяйственной техники «Глинищеворемтехпред»

Наименование и местонахождение общества.

Полное официальное наименование Общества: Открытое Акционерное Общество по ремонту и техническому обслуживанию сельскохозяйственной техники «Глинищеворемтехпред». Сокращенное наименование Общества ОАО «Глинищеворемтехпред». Место нахождение общества: Брянский район, п. Глинищево ул. Шоссейная 63.

 Юридический статус общества

Общество является юридическим лицом с момента его государственной регистрации. Общество создается без ограничения срока.

Общество имеет банковские счета, открытые в установленном порядке, а так же валютные и иные счета на территории Российской Федерации и за её пределами. Общество имеет круглую печать, содержащую его полное наименование на русском языке и указание на место его нахождения. Общество имеет штампы и бланки со своим наименованием.

Ответственность общества. Общество несет ответственность по своим обязательствам всем принадлежащим ему имуществом. Оно не отвечает по обязательствам своих акционеров.

Государство и органы не несут ответственности по обязательствам Общества, равно как и общество не отвечает по обязательствам государства и его органов.

Общество является правопреемником АООТ «Глинищеворемтехпред».

 Цели и предмет деятельности общества.

Основной целью общества является получение прибыли.

Основными видами деятельности общества являются:

* Ремонт тракторов, комбайнов, сельхозмашин, холодильного и животноводческого оборудования;
* Техническое обслуживание тракторов, сельхозмашин, животноводческого оборудования;
* Обеспечение запасными частями, узлами и агрегатами, новой техникой

С обслуживанием в гарантийный период, товарами производственно-технического назначения колхозов, совхозов, фермеров и других предприятий и организаций любых форм собственности;

* Выполнение заказов и услуг населению и организацию розничной и оптовой торговли продовольственными и промышленными товарами.

Осуществление бартерных сделок и посреднической деятельности на продукцию в соответствии их спроса и предложения.

Общество осуществляет любые виды деятельности , за исключением запрещенных законодательными актами Российской Федерации. Самостоятельно осуществляет внешне экономическую деятельность.

Общество в соответствии со своей деятельностью и в порядке установленном действующим законодательством имеет право:

Самостоятельно устанавливать тарифы за производимые работы, оказание услуг с учетом необходимости обеспечения самофинансирования и самоокупаемости. Уставной капитал.

Уставной капитал общества с 1 апреля 1998года составляет 83490 рублей, увеличен в связи с требованиями Закона и переоценкой основных фондов.

Обществом размещены: Обыкновенные акции -2002 штуки.

Номинальная стоимость акции составляет 42 рубля, увеличение с 1.04.1998года в связи с увеличением уставного капитала.

Ведется реестр акционеров с обязательным включением в него следующих данных:

1. количество и тип акций;
2. дата приобретения;
3. наименование и местонахождение акционеров;
4. цена, приобретения акций

По письменному заявлению акционеру выдается выписка из реестра акционеров, заверенная печатью акционерного общества. Акционерное общество обязано вести журнал выписок из реестра.

Акционер имеет право удостовериться в том, что он вписан в реестр акционеров, а держатель реестра акционеров обязан предъявить акционеру запись о его внесении в реестр. Передача книги реестра акционеров акционерам запрещена. Любой акционер вправе ознакомиться с документами общества в присутствии ответственного лица за ведение и хранение.

Права и обязанности акционеров. Каждый владелец обыкновенных акций, имеет право присутствовать на собраниях акционеров лично или через полномочных представителей и вносить предложения на рассмотрение в соответствии с настоящим Уставом и Законом об Акционерных Обществах Р208-ФЗ

 Каждый владелец обыкновенных акций имеет право продать и по­купать акции без согласия других акционеров у физических лиц, но не более 10% от общего количества. Акционеры (физические лица) приобретающие акции у юридического лица, без соответствующего разрешения органов управления обществом - сделку считать недействительной. Приобретение 301и более акций производится, согласна статьи 80 Федерального Закона.

Дивиденды выплачиваются владельцам Обыкновенных акций после

оплаты всех распределенных акций,

Каждая обыкновенная акция дает ее владельцу право на один голос на собрании акционеров.

 В случае ликвидации Общества, остающиеся после удовлетво­рения требований кредиторов, имущества Общества используется для осуществления платежей в следующей очередности: Остающееся имущество распределяется между держателями обык­новенных акций пропорционально доли их акций в общем коли­честве акций, выпущенных Открытым Акционерным Обществом с учетом выплаченного ранее номинала акций.

 Общее собрание акционеров. Высшим органом управления Общества является общее собрание акционеров.

Общество ежегодно проводит общее собрание акционеров (го­довое, общее собрание акционеров). Годовое общее собрание ак­ционеров проводится не ранее, чем через два месяца и не поз­же чем через шесть месяцев после окончания Финансового года. На годовом общей собрании акционеров решается вопрос об избра­нии совета директоров Общества»ревизионной комиссии, Общества, рассматривается и утверждается отчет Общества и иные документы Общества.

Проводимые помимо годового, общие собрания акционеров являются внеочередными.

Сообщение акционерам о проведении общего собрания акционеров осуществляется путем направления им письменного уведомления или опубликования информации, не позднее, чем за 30 дней до даты его проведения.

Сообщения о проведении общего собрания акционеров должно содер­жать:

- наименование и место нахождения Общества;

- дату, время и место проведения общего собрания акционеров;

- дату составления списка акционеров, имеющих право на учас­тие в общем собрании акционеров;

- вопросы, включенные в повестку дня общего собрания акцио­неров;

- порядок ознакомления с информацией;

Повестка дня не может быть изменена после уведомления акционеров. Дата и порядок проведения общего собрания акционеров, порядок его проведения необходимые материалы и информацию по подготовке и проведению устанавливается директором общества в соответствии с требованиями Федерального Закона №208-ФЗ от 26 декабря 1995года.

Совет директоров. Совет директоров общества, осуществляет общее руководство за деятельностью общества, за исключением решения вопросов, отнесенных

ФЗ к исключительной компетенции общего собрания акционеров.

По решению Общего собрания акционеров членам Совета директоров Общества в период исполнения ими своих обязанностей могут выпла­чиваться вознаграждения или компенсационные расходы, связанные с исполнением ими функций Совета директоров Общества.

Количественный состав Совета директоров должен составлять не ме­нее 7 человек.

**ИЗБРАНИЕ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ ОБЩЕСТВА**

 Члены Совета директоров Общества избираются годовым общим собранием акционеров в порядке, предусмотренном ФЗ и Уставом Общества, сроком на один год.

Лица, избранные в состав Совета директоров Общества, могут переизбираться неограниченное число раз.

По решению общего собрания акционеров полномочия любого члена (всех членов) Совета директоров Общества могут быть прекращены

Досрочно.

Избранными в состав Совета директоров Общества считаются канди­датами, набравшие наибольшее число голосов.

**ПРЕДСЕДАТЕЛЬ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ**

 Председатель Совета директоров Общества избирается членами Совета директоров Общества из их числа большинством голосов от общего числа членов Совета директоров Общества.

Совет директоров Общества в праве в любое время переизб­рать своего председателя большинством голосов.

 Председатель совета директоров Общества организует, работу созывает заседания Совета директоров Общества и председательствует на них, организует на заседаниях ведение протокола, предсе­дательствует на общем собрании акционеров.

В случае отсутствия председателя Совета директоров, Общества его функции осуществляет один из членов Совета директоров Об­щества по решению Совета директоров Общества, Директор не вправе быть председателем Совета директоров.

Директор

 Директор Общества избирается общим собранием акционеров сро­ком на 3 года. Общее собрание акционеров вправе в любое время досрочно прекратить полномочия директора в соответствии с Уста­вом Общества и ФЗ.

 Директор осуществляет оперативное руководство деятельностью общества и наделяется всеми полномочиями для выполнения задачи в соответствии с Законодательством Российской Федерации.

 Директор осуществляет свою деятельность в строгом соответствии

с действующим законодательством и Уставом Общества. К компетенции директора относятся все вопросы руководства и текущей деятельности общества, организует выполнение реше­ний общего собрания акционеров и Совета директоров Общества.

 Директор без доверенности действует от имени Общества, в том, числе представляет его интересы, совершает сделки от имени общества, утверждает штаты, издает приказы обязательные для исполнения всех работников общества. Права и обязанности директора по осуществлению руководства теку­щей деятельности общества определяется Ф3 и КЗОТ, а так же договором, заключенным между обществом в лице Совета директо­ров и директором.

**ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ДИРЕКТОРА И ЧЛЕНОВ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ**

 Члены Совета директоров Общества, директор Общества должны

действовать и в интересах общества, осуществлять свои, правя и исполнять обязанности в отношении Общества добросовестно и разумно.

 Члены Совета директоров, директор несут ответственность перед

обществом за убытки причиненные Обществу их виновными действия­ми или бездействием если иные основания и размер ответственности не установлены ФЗ.

При этом члены Совета директоров не несут ответственности, голосованию против решения, которое повлекло причинение обществу убытков или не принимали участие в голосовании.

Общество или акционер, владеющий в совокупности, но менее чем 1% размещенных акций Общества вправе обратиться и суд с иском к членам Совета директоров, директору о возмещении убытков причиненных обществу в случае, предусмотренном п. 2 настоящей статьи Ф. 3

**КОНТРОЛЬ ЗА ФИНАНСОВО-ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ОБЩЕСТВА.**

Для осуществления контроля за Финансово-хозяйственной деятель­ностью Общества общим собранием акционеров в соответствии с Уставом Общества избирается ревизионная комиссия в количестве трех человек.

Компетенция ревизионной комиссии Общества по вопросам, не предусмотренным ФЗ, определяется Уставом Общества.

Проверка Финансово-хозяйственной деятельности Общества осу­ществляется по итогам деятельности Общество за год, а так же во всякое время по инициативе ревизионной комиссии, решению общего собрания акционером, Совета директоров или по требованию акционе­ров Общества владеющих в совокупности, но менее чем 10% голосую­щих акции Общества.

По требованию ревизионной комиссии Общества лица, понимающие

должности в органах управления Общества, обязаны представить документы о финансово-хозяйственной деятельности Общества.

Члены ревизионной комиссии Общества не могут одновременно являться членами Совета директоров, а так же занимать иные должности в органах управления Общества.

Акции, принадлежащие членам Совета директоров Общества или лицам, занимающим должности в органах Общества, не могут участвовать в голосовании при избрании членов ревизионной комиссии Общества.

По итогам проверки финансово-хозяйственной деятельности Общества ревизионная комиссия Общества составляет заключение, в котором должны содержаться:

- подтверждения достоверности данных содержащихся в отчетах и иных финансовых документах Общества;

- информация о фактах нарушения установленных правовыми актами РФ порядок ведения бухгалтерского учета и представления финан­совой отчетности, а также правовых актов Р.Ф. при осуществлении финансово-хозяйственной деятельности.

2.2 Экономическая характеристика баланса.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2005 год | 2006 год | 2007 год | Отклонения, тыс.руб. | Отклонение, % |
| 2005 | 2006 | 2005 | 2006 |
| Оборотные активы | 16400 | 13487 | 13759 | -2641 | 272 | 83,9 | 102,02 |
| Внеоборотные активы | 7577 | 3242 | 3202 | -4375 | -40 | 42,3 | 98,8 |
| Нераспределенная прибыль | 6 | 445 | 4592 | 4586 | 4147 | 1524,6 | 1031,9 |
| Основные средства | 7577 | 3242 | 3202 | -4375 | -4375 | 42,3 | 98,8 |
| Запасы | 3611 | 3164 | 3048 | -563 | -116 | 84,04 | 96,3 |
| Краткосрочные обязательства | 7277 | 9499 | 4790 | -2487 | -4709 | 65,8 | 50,4 |
| Денежные средства | 1269 | 3139 | 262 | -1007 | -2877 | 20,6 | 8,3 |
| Кредиторская задолженность | 7277 | 9499 | 4790 | -2487 | -4709 | 65,8 | 50,4 |
| Долгосрочные обязательства | - | - | - | - | - | - | - |

 Таблица 2.1

 Анализ баланса

 Из данных таблицы видно, что активы организации увеличились на 272 тыс. руб. или на 2,02.% При этом произошло изменение структуры активов в сторону роста оборотных активов. Сопоставляя данные можно сделать выводы о том, через какие источники в основном был приток новых средств и в какие активы эти новые средства в основном вложены. Прирост источников формирования активов произошел за счет нераспределенной прибыли в 2005 году - 1524,6% и в 2006 году – 1031,9 %. Доля денежной наличности несколько уменьшилась и составила 8,3% в 2006 году, что свидетельствует о трудностях и неритмичной работы предприятия, и ухудшение финансовой ситуации. Можно предположить, что при таком состоянии данная организация не очень привлекательна для инвестора.

2.3 **Анализ финансовых показателей.**

Финансовая устойчивость – характеризует степень зависимости предприятия от внешнего финансирования.

1 Коэффициент финансовой независимости.



2 Коэффициент соотношения заемных и собственных средств.



3 Коэффициент мобильности.



4 Коэффициент обеспеченности оборотными активами.



5 Коэффициент покрытия инвестиций.



 Показатели финансовой устойчивости.

 Таблица 2.2

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2005 год | 2006 год | 2007 год | Отклонения |
| 2005 | 2006 |
| Коэффициент финансовой независимости | 0,5 | 0,3 | 0,7 | 0,2 | 0,4 |
| Коэффициент соотношения заемных и собственных средств | 0,8 | 2,4 | 0,5 | -0,3 | -1,9 |
| Коэффициент мобильности | 1,2 | 3,2 | 3,3 | 2,1 | 0,1 |
| Коэффициент обеспеченности оборотными активами | 0,2 | 0,1 | 0,5 | 0,3 | 0,4 |
| Коэффициент покрытия инвестиций | 0,5 | 0,3 | 0,7 | 0,2 | 0,4 |

Коэффициент финансовой независимости увеличился на 40%, это говорит о высокой доли собственных средств в общей сумме источников собственных средств.

Коэффициент соотношения заемных и собственных средств показывает, сколько заемных средств организация привлекла на 1 рубль вложенных в активы собственных средств в 2006 году снизился на 1,9. Коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами в 2006 году увеличился на 0,4 , это показывает, какая доля собственных оборотных средств в оборотных активах.

За анализируемые период коэффициент покрытия инвестиций увеличился с 0,2 до 0,4, это говорит о том, что большая часть активов финансируется за счет устойчивых источников.

2.Показатели ликвидности - характеризуют способность предприятия погашать наиболее срочные и краткосрочные обязательства.

Рассчитаем коэффициенты ликвидности:

 Коэффициент абсолютной ликвидности



 

Коэффициент промежуточного покрытия



Коэффициент общего покрытия



 Таблица 2.3

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2005 год | 2006 год | 2007 год | Отклонения |
| 2005 | 2006 |
| Коэффициент абсолютной ликвидности | 0,2 | 0,3 | 0,05 | -0,15 | -0,25 |
| Коэффициент промежуточного покрытия  | 0,6 | 0,7 | 1,7 | 1,1 | 1 |
| Коэффициент общего покрытия  | 1,2 | 1,07 | 2,2 | 1 | 1,13 |

Коэффициент абсолютной ликвидности уменьшился, на 25% это показывает, что такую часть краткосрочной задолженности предприятие может погасить в ближайшее время.

Коэффициент промежуточной ликвидности снизился с 1,1 до 1, он показывает, какую часть краткосрочных обязательств организация может погасить по мере погашения дебиторской задолженности.

Коэффициент общего покрытия увеличился с 1 до 1,13,что показывает, какая часть краткосрочных обязательств будет погашена в течение операционного цикла, организацией.

Глава 3 Анализ показателей использования трудовых ресурсов на предприятии ОАО «Глинищеворемтехпред»

3.1 Анализ обеспеченности трудовыми ресурсами.

Таблица 3.1

**Анализ структуры персонала предприятия**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2005 год | 2006 год | Абсолютные отклонения | Темпприроста % |
| чел. | % | Чел. | % |
| Среднесписочная численность ППП, всего, в т. ч: | 88 | 100 | 91 | 100 | 3 | +3,4 |
| -рабочие | 60 | 68,1 | 62 | 68,1 | 2 | +3,3 |
| руководители | 1 | 1,13 | 1 | 1,1 | 0 | 0 |
| специалисты | 27 | 30,7 | 30 | 32,9 | 3 | 11,1 |

 Как видно по данным таблицы, численность ППП в отчетном году по сравнению с прошлым увеличилась и составила 103,4 %, что в абсолютном выражении составило, 3 человека удельный вес рабочих в общей численности работников предприятия увеличился на 103,3 % в 2006 г. по сравнению с 2005г. Доля специалистов увеличилась на 111,1 % или на 3 человека.

 На предприятии наблюдается увеличение рабочей силы.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № стр. | Показатели | 2005г. | 2006г | Абс. прирост | Отн. прирост |
| 1 | Состояло работников на начало периода, чел. | 83 | 87 | 4 | 4,8 |
| 2 | Принято всего, чел. | 31 | 33 | 2 | 6,4 |
| 3 | Выбыло всего, чел, в т.ч.: | 34 | 34 | 0 | 0 |
| 4 |  -по собственному желанию; | 34 | 34 | 0 | 0 |
| 5 | -переведено на другие предприятия | - | - | - | - |
| 6 |  -уволено за нарушение трудовой дисциплины; | - | - | - | - |
| 7 | -по сокращению штатов | - | - | - | - |
| 8 | Состояло работников на конец периода, чел. | 85 | 90 | 5 | 5,9 |
| 9 | Среднесписочная численность, чел. | 88 | 91 | 3 | 3,4 |
| 10 | Количество работников, проработавших год, чел. | 5 | 7 | 2 | 40 |
| 11 | Коэффициент оборота по приёму, % (стр.2:стр.9) | 35 | 36 | 1 | 2,8 |
| 12 | Коэффициент оборота по выбытию, % (стр.3:стр.9) | 38 | 37 | -1 | -2,7 |
| 13 | Коэффициент общего оборота, % [(стр.2+стр.3):стр.9] | 73 | 74 | 1 | 1,3 |
| 14 | Коэффициент текучести кадров, % [(стр.4+стр.5):стр.9] | 38 | 37 | -1 | 1,3 |
| 15 | Коэффициент постоянства кадров, % (стр.10:стр.9)  | 5 | 7 | 2 | 40 |

**Движение рабочей силы** Таблица 3.2

 Из анализа движения рабочей силы видно, что по ОАО «Глинищеворемтехпред» коэффициент общего оборота увеличился на 1,3 %. Коэффициент оборота по приему в 2006 г. так и 2005 г. выше коэффициента выбытия.

 Количество уволенных за нарушение трудовой дисциплины нет. Таким образом, дисциплине на предприятии уделяется большое внимание. Но по собственному желанию в 2006 и 2005 годах уволилось 34 человека.

Увеличился процент принятых работников на 6,4 %. Увеличилось и количество работников, проработавших на предприятии весь, год в 2006 составила 7 человек. Можно сделать вывод о том, что работники довольны условиями труда и уровнем заработка.

## 3.2 Анализ использования фонда рабочего времени.

Полноту использования трудовых ресурсов можно оценить по количеству отработанных дней и часов одним рабочим за анализируемый период времени, а также по степени использования фонда рабочего времени.

Таблица 3.3

**Использование трудовых ресурсов предприятия**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели |  2005г | 2006г | отклонение |
| Среднесписочная численность рабочих (ЧР) | 88 | 91 | 3 |
| Отработано за год одним рабочим:  |  |  |  |
|  -дней (Д) | 249 | 247 | -2 |
|  -часов (Ч) | 1992 | 1976 | -16 |
| Средняя продолжительность рабочего дня (П), ч. | 8 | 8 | 0 |
| Фонд рабочего времени, ч. | 175296 | 179816 | 4520 |

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

ФРВ = ЧР × Д × П.

На анализируемом предприятии фактический фонд рабочего времени больше прошлого года на 4520 ч. Влияние факторов на его изменение можно установить способом абсолютных разниц:

ΔФРВ чр = (ЧР ф – ЧР пл) × Д пл × П пл =

 = (91– 88) × 249 × 8 = 5976 ч;

 ΔФРВ д = (Д ф – Д пл) × ЧР ф × П пл =

 = (247 – 249) × 91 × 8 = -1456 ч;

 ΔФРВ п = (П ф – П пл) × Д ф × ЧР ф =

 = (8– 8) × 841 × 247х 91 = 0 ч;

Как видно из расчетных данных, имеющиеся трудовые ресурсы ОАО «Глинищеворемтехпред» использует достаточно полно. В среднем одним рабочим отработано по 249 дней вместо 247. Общие потери рабочего времени 16 ч.

Фонд рабочего времени увеличился по сравнению с 2005 годом и составляет 179816 в 2006 году.

 3.3 Анализ производительности труда. В данном разделе произведем анализ динамики производительности труда с оценкой выполнения плана. Для анализа данные сведем в следующую таблицу.

Таблица 3.1

 **Показатели производительности труда на предприятии**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № стр. | Показатели | 2005г | 2006г | абсолютноеотклонение | относительный прирост |
| 1 | Объём производства  | 70135 | 81238 | 11103 | 15,8 |
| 2 | ССЧ ППП, чел, | 88 | 91 | 3 | 3,4 |
| 3 | -в т.ч. рабочих, чел. | 60 | 62 | + 111 | 1,15 |
| 4 | Число отработанных рабочими ч/д. | 175296 | 179816 | 4520 | 2,5 |
| 5 | Число отработанных рабочими ч/ч (тыс. ч) | 108,24 | 126,39 | 18,15 | 16,7 |
| 6 | Среднегодовая выработка одного работника ППП, руб. (стр.1\*1000:стр.2) | 796988,63 | 892725,27 | 95736,64 | 12 |
|  | Выработка одного рабочего, руб.:  |  |  |  |  |
| 7 | -среднегодовая (стр.1\*1000:стр.3) | 1168916,6 | 1310290,3 | 1193393,7 | 12 |
| 8 | -среднедневная (стр.1\*1000:стр.4) | 400,09 | 451,78 | 51,69 | 12,9 |
| 9 | -среднечасовая (стр.1\*1000:стр.5) | 647958,24 | 642756,54 | -5201,7 | 1 |
| 10 | Среднее число дней, отработанных одним рабочим за год (стр.4:стр.3) | 2921,6 | 2900,3 | -213 | 0,8 |
| 11 | Среднее число часов, отработанных одним рабочим в год (стр.5:стр.3) | 1,804 | 2,038 | 0,234 | 12,9 |
| 12 | Средняя продолжительность рабочего дня, час. (стр.5:стр.4) | 6,17 | 7,03 | 0,86 | 13,9 |

Проанализировав производительность труда на предприятии, можно сказать следующее: среднегодовая выработка одного работника ППП увеличилась в 2006 году по сравнению с 2005 годом на 12%, что в абсолютном выражении составило 95736,64руб.; среднегодовая выработка одного рабочего увеличилась в 2006 году по сравнению с 2005 годом на 12%, что в абсолютном выражении составило 1193393,7 руб.; по сравнению с прошлым годом увеличился показатель среднедневной выработки одного рабочего на 12,9% , что в абсолютном выражении это составило 51,69 руб. а среднечасовая выработка одним рабочим уменьшилась на 1 % или 5201,7

На отклонения выработки могут влиять следующие факторы: доля рабочих, отработанные дни одним рабочим в году, средняя продолжительность рабочего дня и среднечасовая выработка. Влияние этих факторов на среднегодовую выработку можно установить способом цепной подстановки.

 ГВ= УД × Д × П × СВ

ΔГВуд=(УД1-УД0) ×Д0×П 0×СВ0=(0,69-0,68)×2921,6×6,17×642756,54=1,1586

ΔГВд=(Д1-Д0)× УД1× П0 ×СВ0=(2900,3-2921,6)×0,69×6,17×642756,54= 58285477

ΔГВп=(П1-П0)× УД1 ×Д 1×СВ0=(7,03-6,17)×0,69×2900,3×642756,54=11,0602

ΔГВсв=(СВ1-СВ0)×УД1×П1×Д1=(642756,54-647956,24)×0,69×2900,3×7,03= -73151902

Всего + 95736,64

Данные расчеты свидетельствуют о том, что на предприятии наблюдается рост производительности труда. Это происходит из-за увеличения доли рабочих на предприятии в 2006 году, увеличения средней продолжительности рабочего дня. Это влечет за собой одновременный рост объема выполняемых работ, поэтому тенденция увеличения выработки является благоприятной и свидетельствует об эффективном использовании трудовых ресурсов на анализируемом предприятии.

В заключение анализа необходимо разработать конкретные мероприятия по обеспечению роста производительности труда и определение резервов повышения среднечасовой, среднедневной и среднегодовой выработки рабочих.

Основные направления поиска резервов роста производительности труда вытекают из самой формулы расчета ее уровня: ЧВ= ВП/ Т, согласно которой добиться повышения производительности труда можно путем:

а) увеличения выпуска продукции за счет более полного использования производственной мощности предприятия, так как при наращивании объемов производства на имеющейся мощности увеличивается только переменная часть затрат рабочего времени, а постоянная остается без изменения. В результате затраты времени на выпуск единицы продукции уменьшаются;

б) сокращения затрат труда на ее производство путем интенсификации производства, внедрения комплексной механизации и автоматизации производства, более совершенной техники и технологии производства, сокращения потерь рабочего времени за счет улучшения организации производства, материально-технического снабжения и других факторов в соответствии с планом организационно-технических и инновационных мероприятий.

Независимо от выбранного варианта стратегической политики резервы увеличения среднечасовой выработки определяются следующим образом:

 

где - резерв увеличения среднечасовой выработки;

-соответственно возможный и фактический уровень среднечасовой выработки;

резерв увеличения валовой продукции за счет внедрения

инновационных мероприятий;

фактические затраты рабочего времени на выпуск фактического объема продукции в отчетном периоде;

резерв сокращения рабочего времени за счет механизации и автоматизации производственных процессов, улучшения организации труда, повышения уровня квалификации работников и др.;

дополнительные затраты труда, связанные с увеличением выпуска продукции, которые определяются по каждому источнику резервов увеличения производства продукции с учетом дополнительного объема работ, необходимого для освоения этого резерва, и норм выработки.

81238+11103/64275-2+1450-81238/64275=2,142

Умножив резерв роста среднечасовой выработки на плановую продолжительность рабочего дня, получим резерв роста среднедневной выработки.

Р= 2,142\*8=17,1363.4 Совершенствование использования трудовых ресурсов

Для эффективного использования трудовых ресурсов, необходима высокая организация труда, которая включает найм сотрудников в условиях неполной занятости, расстановку работников в соответствии со сложившейся системой производства; распределение среди них обязанностей; подготовку и переподготовку кадров; стимулирование труда; совершенствование организации труда, заботу о работниках, оказавшимися излишними на данном предприятии по самым различным причинам.

 Какие бы технические возможности, организационно - управленческие преимущества не открывались перед предприятиям, оно не начнет работать эффективно без соответствующего человеческого ресурса.

 Ведь все в конечном итоге зависит от людей, от их квалификации, умения и желания работать.

Следует реализовать следующие мероприятия повышение производительности труда

1. комплексная механизация и автоматизация производственных процессов, внедрение передовой технологии,
2. модернизация действующего оборудования,
3. изменение конструкций и технических характеристик изделий, повышения качества продукции,
4. улучшение использования материалов, топлива и энергии,
5. внедрение новых, более эффективных видов или замена потребляемого сырья, материалов, топлива и энергии,
6. совершенствование управления производством,
7. увеличение норм и зон обслуживания,
8. сокращение потерь рабочего времени (уменьшение невыходов на работу, сокращение простоев),
9. сокращение потерь от брака,
10. уменьшение числа рабочих, не выполняющих нормы выработки, Одной из актуальных задач российской экономики на современном этапе развития является обеспечение устойчивого экономического роста, решающим фактором которого является повышение эффективности использования и развития имеющихся человеческих ресурсов. Процесс управления развитием человеческих ресурсов, или управления трудовым потенциалом, основанный на принципах системности и социально-экономической эффективности, предусматривает периодическую оценку качества управления.

Общими критериями любой оценки эффективности управления являются комплексность, приоритетность, непрерывность, надежность, справедливость.

Ранее проведенные исследования функционирования сложных систем свидетельствуют о наличии двух методологических подходов к оценке эффективности их функционирования. Первый подход основывается на сопоставлении величины получаемого совокупного эффекта и суммы затрат, обусловивших этот эффект. Совокупный эффект системы управления трудовым потенциалом представляет сумму экономического и социального эффектов. Однако в силу необходимости соотношения двух групп показателей, имеющих разную размерность, возникают трудности расчета обобщающего показателя эффективности. Второй подход заключается в соотношении конечного полезного результата, образовавшегося в процессе функционирования системы, с заранее заданным в соответствии с поставленной целью результатом. Учитывая, что основополагающими критериями оценке эффективности функционирования системы управления являются объективность и количественная определенность результирующего

показателя, данный подход представляется наиболее соответствующим требованиям.

Реализация на практике данного подхода требует решения следующих проблем. Во-первых, требует уточнения система целей функционирования и развития системы, а также критериев их достижения. Во-вторых, необходимо разработать организационный механизм реализации предлагаемого методического инструментария.

Автор полагает, что генеральная цель системы управления человеческими ресурсами (СУЧР), организации должна отвечать требованиям и на правлениям развития как СУЧР на регионально уровне, так и отраслевой СУЧР и охватывать все стадии процесса его воспроизводства, т. е. обеспечить эффективное формирование, использование и развитие, человеческих ресурсов в соответствии с целями организации на основе дифференцированного регионально-отраслевого подхода. На основе метода структуризации генеральная цель СУЧР может быть детализирована рядом подцелей и задач.

Наиболее важным моментом, требующим, на наш взгляд, уточнения, является определение совокупности критериев оценки достижения целей.

Критерием достижения цели управления может выступать такое состояние человеческих ресурсов, которое обеспечивает определенную экономическую и социальную эффективность функционирования социально-экономической системы организации в целом. Вместе с тем следует отметить, что между экономической и социальной эффективностью существует как взаимодополняемость, так и противоречивость, так как достижение экономического эффекта не всегда влечет достижение социального эффекта, и наоборот. Таким образом, в качестве критериев достижения целей функционирования СУЧР на всех ее уровнях нами предлагается отнести следующие (табл. 3.1).

При построении модели критериев достижения целей СУЧР на стадиях воспроизводственного цикла было сделано допущение о разграничении критериев, поскольку некоторые из них могут быть отнесены одновременно сразу к нескольким стадиям воспроизводственного цикла. Например, размер заработной платы является не только критерием эффективности использования трудового потенциала, но и фактором, обеспечивающим всесторонне развитие личности.

Для оценки степени достижения целей СУЧР могут быть использованы различные субъективные и объективные методы.

Например, метод шкальных оценок предполагает экспертную оценку функционирования СУЧР по шкале от 0 до 9 баллов. Значения коэффициентов, следующие, 0-3 СУЧР не вписывается в рамки принятой стратегии, требуется ее реорганизация; 3- 5 состояние СУЧР неадекватно стоящим перед организацией целям; 5—7 — состояние СУЧР соответствует задачам управления, технологии приемлемы; более 7 - организации по силам выполнить любые задачи. В большинстве случаев рабочая шкала имеет границы от 1 до 8.

Критерии достижения целей УЧР по стадиям воспроизводственного цикла

 Таблица 3.1

|  |  |
| --- | --- |
| Стадии воспроизводства ЧР | Частные показатели достижения целей |
| Формирование  | Среднесписочная численность персоналаКоличественная укомплектованностьКоэффициент использования планового фонда рабочего времени Коэффициент текучести кадровКоэффициент соответствия уровня сложности выполняемых работ уровню квалификации работниковКоэффициент закрепляемости персонала  |
| Использование  | Коэффициент абсентизма и производственного травматизмаУдельный вес работников, занятых во вредных и неблагоприятных условиях трудаДоля аттестационных рабочих местРазмер реальной и номинальной заработной платыДоля издержек на персонал в объеме реализацииКоэффициенты механизации и автоматизации производстваДоля бракованной продукции(работ ненадлежащего качества)Степень удовлетворенности трудом Уровень социальной напряженности и конфликтности  |
| Развитие | Коэффициент квалификации работниковДоля работников, принимающих участие в собственности Число патентов, рационализаторских предложений на одного работающего |

**Заключение**

Проанализировав, состав работающих по категориям персонала результаты показали, что состав работающих в ОАО «Глинищеворемтехпред» значительно изменился. Численность ППП в отчетном году по сравнению с прошлым годом увеличилась на 103,4%. Удельный вес рабочих в общей численности работников предприятия увеличился на 103,3% в 2006 г. по сравнению с 2005г. очевидно за счет того, что увеличилась доля рабочих. .

Следующим этапом анализа стало изучение движения рабочей силы, которое показало, что по ОАО «Глинищеворемтехпред» коэффициент общего оборота увеличился на 1,3 %. Коэффициент оборота по приему в 2006 г. так и 2005 г. выше коэффициента выбытия.

 Количество уволенных за нарушение трудовой дисциплины нет. Таким образом, дисциплине на предприятии уделяется большое внимание. Но по собственному желанию в 2006 и 2005 годах уволилось 34 человека.

Увеличился процент принятых работников на 6,4 %. Увеличилось и количество работников, проработавших на предприятии весь, год в 2006 составила 7 человек. Можно сделать вывод о том, что работники довольны условиями труда и уровнем заработка.

Проведенный нами анализ использования фонда рабочего времени показал, что имеющиеся трудовые ресурсы ОАО «Глинищеворемтехпред» использует достаточно полно. В среднем одним рабочим отработано по 249 дней вместо 247. Общие потери рабочего времени 16 ч.

Фонд рабочего времени увеличился по сравнению с 2005 годом и составляет 179816 в 2006 году.

Снижение целодневных потерь рабочего времени предусматривалось в результате проведения мероприятий по сокращению прогулов, простоев и заболеваний. В целом по предприятию выработка как среднегодовая, так и среднедневная выросла по сравнению с прошлым годом, что могло быть вызвано повышением эффективности работы как ППП, так и основных рабочих; увеличением численности, а также внедрение в производство новейших технологий. При этом по сравнению с прошлым годом показатели производительности также выросли.

Все вышеперечисленное свидетельствует о том, что на анализируемом предприятии трудовые ресурсы используются эффективно.

**Список литературы**

1. Абрютина М.С., Грачев А.В. Анализ финансово-экономической деятельности предприятия: Учебно-практическое пособие. – М.: Дело и сервис, 1998. – 256 с.

2. Баканов М.И., Шеремет А.Д. Теория экономического анализа: Учебник. – 4-е изд., доп. и перераб. – М.: Финансы и статистика, 2001. – 416 с.: ил.

3 .Деркач Д.И. Анализ производственно-хозяйственной деятельности промышленного предприятия. Учебник для вузов. М.: Экономика, 1975 – 389 с

4.Волгин А.П. “Управление персоналом в условиях рыночной экономики”, Москва, 1992.

5.Комарова Н. Мотивация труда и повышение эффективности работы. //Человек и труд 1997 №10.

6.Ремизов. К.С. Основы экономики труда. М.1990, с.174-175

7.Управление персоналом. Учебно-практическое пособие для вузов/ Под ред. Кибанова А.Я., М.,1999

8.Бариленко В.И. Анализ себестоимости продукции в объединениях строительного комплекса. – М.: Финансы и статистика, 1990. – 190 с.

9.Журавлев В.В., Савруков Н.Т. Анализ хозяйственно-финансовой деятельности предприятий. Конспект лекций. ЧИЭМ СП6ГТУ.Чебоксары, 2001. – 135 с.

10.Любушин Н.П., Лещева В.Б., Дьякова В.Г. Анализ финансово-экономической деятельности предприятия: Учеб. Пособие для Вузов / под ред. проф. Н.П. Любушина. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 471 С.

11.Петров В.И. Анализ использования трудовых ресурсов предприятия // Современное управление – 2001. - №12. – с. 21-25.

12 Петроченко П.Ф. Анализ трудовых показателей. Учеб. Пособие для ВУЗов,2-е изд, перераб. М.: Экономика, 1989 – 288 с.

13Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: 4-е изд., перераб. и доп. – Минск: ООО “Новое знание”, 2001. – 688 с.

14 Стражев В.И. Анализ хозяйственной деятельности в промышленности:

15 Экономический анализ, журнал научная статья ,автор доктор эк.н.А.А. Соколов

16. Устав ОАО «Глинищеворемтехпред» в новой редакции 1998г.