

Содержание.

Введение	4
1. Управление трудовыми ресурсами в современных рыночных условиях	7
1.1. Роль и значение трудовых ресурсов	7
1.2. Предмет и принципы комплексного анализа производственной системы	9
1.3. Значение и задачи анализа использования трудовых ресурсов	14
2. Анализ использования трудовых ресурсов	16
2.1. Исходные данные для анализа	16
2.1. Анализ обеспеченности рабочей силой	18
2.2. Анализ движения рабочих кадров	20
2.3. Анализ производительности труда	22
2.4. Анализ использования рабочего времени	24
2.5. Анализ фонда оплаты труда и средней заработной платы	27
2.6. Анализ соотношения темпов роста производительности труда и средней заработной платы	34
3. Рекомендации по совершенствованию использования трудовых ресурсов	36
Заключение	39
Список использованной литературы	40

ВВЕДЕНИЕ

Переход к рыночной экономике требует от предприятия повышения эффективности производства, конкурентоспособности продукции, работ и услуг на основе внедрения достижений научно-технического прогресса, эффективных форм хозяйствования и управления производством, активизации производства, инициативы и т.д. Важная роль в реализации этой задачи отводится экономическому анализу.

Изучение не только экономики, но и явлений природы и общественной жизни, невозможно без анализа. Сам термин «анализ» происходит от греческого слова «*analyzis*», что в переводе означает «разделяю», «расчленяю». Следовательно, анализ в узком плане представляет собой расчленение явления или предмета на составные его части (элементы) для изучения их как частей целого. Такое расчленение позволяет заглянуть вовнутрь исследуемого предмета, явления, процесса, понять его внутреннюю сущность, определить роль каждого элемента в изучаемом предмете или явлении. Отсюда, экономический анализ – это научный способ показания сущности экономических явлений и процессов, основанный на расчленении их на составные части и изучении их во всем многообразии связей и зависимостей.

Для обеспечения эффективного функционирования предприятий необходимо экономически грамотное управления их деятельностью, которое во многом определяется умением ее анализировать. С помощью анализа изучаются тенденции развития, глубоко и системно исследуются факторы изменения результатов деятельности, обосновываются планы и управленческие решения, осуществляется контроль за их выполнением, выявляются резервы повышения эффективности производства, оцениваются результаты деятельности предприятия, его подразделений и отдельных работников, вырабатывается экономическая стратегия его развития.

Для эффективной работы в новых условиях сейчас все чаще стали требоваться работники высокой квалификации, владеющие знаниями по технологии, экономике, организации производства, способные не просто выполнять распоряжения, а самостоятельно проявлять инициативу и предприимчивость.

В первой части курсовой работы излагаются теоретические вопросы, связанные с использованием трудовых ресурсов организации, анализа их использования на предприятии.

Во второй части курсовой работы проведен практический анализ использования трудовых ресурсов реально действующего предприятия. Оценка показателей проводится на основе данных предоставленных ЗАО «Подшипниковый завод».

помощью данных человеческих ресурсов. Как на действующих предприятиях, так и на проектируемых и вновь создаваемых фирмах годовые объемы спроса на производство продукции должны служить основой расчета потребности всех категорий работников.

Персонал предприятия представляет собой совокупность работников определенных категорий и профессий, занятых единой производственной деятельностью, направленной на получение прибыли или дохода и удовлетворение своих материальных потребностей. В условиях рынка необходимый профессионально-квалификационный состав работников каждого предприятия формируется с учетом действующих на рынке труда и производства законов спроса и предложения.

На отечественных предприятиях, организациях и фирмах различных форм собственности принято всех работников подразделять на две группы: промышленно-производственный и непромышленный персонал. В состав промышленно-производственного персонала входят рабочие, инженерно-технические работники и служащие, а также ученики. Предусматривается также подразделение работников этой категории на административно-управленческий и производственный персонал. К непромышленному персоналу обычно относят работников, занятых в транспортном хозяйстве, жилищно-коммунальном обслуживании, сфере социального обеспечения и других непромышленных подразделениях.

В последние годы все большее распространение получила практика подразделения персонала предприятия в зависимости от выполняемых функций на три основные категории: руководители, специалисты и исполнители.

Создание нормальных условий труда на всех рабочих местах служит основой высокой трудовой отдачи персонала различных категорий. Работоспособность человека и результаты его труда определяются множеством взаимосвязанных факторов, среди которых на одно из первых мест выступают условия труда, его тяжесть и интенсивность, характеризующие в конечном счете затраты и результаты труда. Поэтому рациональное использование труда, управление персоналом должно предусматривать создание на всех предприятиях с различными формами собственности, в каждом трудовом процессе соответствующих условий для оптимального расходования рабочей силы, то есть умственных, физических и предпринимательских способностей работников.

взаимосвязанное изучение хозяйственных явлений и процессов, их становления и развития, происходящих в них количественных и качественных изменений.

Второй характерной чертой экономического анализа является объективная и всесторонняя оценка выполнения планов, принятых предприятием и отдельными его подразделениями, отраслевыми объединениями. Особенность анализа здесь состоит в комплексном использовании материалов бухгалтерской, статистической и других видов отчетности. Только комплексное использование проведенных и взаимоувязанных данных позволяет всесторонне и вполне объективно оценить выполнение плановых заданий. Более того, в процессе анализа выполнения планов может быть дана и критическая оценка самого плана, его обоснованности.

Третьей характерной чертой экономического анализа является выявление причин, положительно и отрицательно повлиявших на выполнение заказов-планов, измерение степени их влияния.

Правильно раскрыть и понять основные причины, или, как в анализе принято называть, факторы, оказавшие влияние на ход выполнения плана, правильно установить их действие и взаимодействие - значит правильно понять ход всей хозяйственной деятельности анализируемого объекта. Но в процессе анализа не только вскрывают и характеризуют основные факторы, влияющие на хозяйственную деятельность, но и измеряют степень их воздействия.

Четвертой характерной чертой экономического анализа является выявление тенденций и закономерностей развития предприятия, резервов, а также упущенных возможностей. Однако выявить отклонения от глобальных тенденций нарушения экономических закономерностей, диспропорции в работе отдельных предприятий нелегко. Только экономист, хорошо знающий и тонко понимающий общие законы экономического развития, сумеет правильно и своевременно заметить проявление общих тенденций, определенных закономерностей в деятельности отдельных предприятий. Как врач по отдельным симптомам, не известным подчас самому больному, может определить болезнь человеческого организма, так и хороший экономист по незаметным еще для других признакам сможет уловить перебои в действии предприятия и своевременно принятыми мерами предотвратить хозяйственные и финансовые прорывы. Постоянное и пристальное изучение экономики предприятия, ежедневное наблюдение за ходом выполнения заказа-плана с

предприятиях, например, в этом плане исследуются эффективность использования средств и предметов труда, зданий и сооружений, технологического оборудования, инструментов, сырья и материалов; эффективность использования живого труда (по численности и профессиональному составу работников, по основному, вспомогательному, обслуживающему и управленческому персоналу, по производительности труда и т.д.); эффективность использования финансовых ресурсов (собственных и заемных, основных и оборотных).

Третья задача- оценка финансовых результатов деятельности предприятий и организаций. Очень важным при этом является соизмерение доходов и расходов предприятия.

Рассматривая вопрос о соизмерении затрат и результатов хозяйственной деятельности, следует иметь в виду, что на промышленных предприятиях это соизмерение происходит в условиях более постоянных производственных величин, чем на торговых предприятиях. Это объясняется, прежде всего тем, что спрос и предложение, определяющие объем и результаты деятельности торговых предприятий, постоянно меняются. Непосредственное влияние оказывают и цены, так как лишь в процессе купли-продажи в полной мере выявляется, насколько правильно учтены при установлении цен требования законов спроса и предложения.

При оценке финансовых результатов деятельности хозрасчетных предприятий используются в органической увязке количественные и качественные показатели. Так, размер прибыли промышленного предприятия определяется не только количеством и ассортиментом выпускаемых изделий, но и их себестоимостью. Прибыль торгового предприятия, зависит как от выполнения плана товарооборота (по объему и структуре), так и от фактически сложившегося уровня издержек обращения, от соблюдения режима экономии, рационального использования трудовых, материальных и финансовых ресурсов.

Правильная оценка соблюдения принципов коммерческого расчета и финансовых результатов требует подразделения факторов, оказавших влияние на исследуемые показатели, на факторы, зависимые и независимые от предприятий. Если произошло, например, изменение цен (что от предприятия, как правило, не зависит), то соответственно изменяются и финансовые результаты. Устранение влияния внешних факторов (путем соответствующих расчетов) позволяет более правильно

1.3 Значение и задачи анализа использования трудовых ресурсов

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. В частности, от обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и эффективности их использования зависят объем и своевременность выполнения всех работ, эффективность использования оборудования, машин, механизмов и как результат объем производства продукции, ее себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей.

Анализ трудовых показателей – это один из основных разделов анализа работы предприятий.

Основными задачами анализа эффективного использования трудовых ресурсов являются:

- изучение и оценка обеспеченности предприятия и его структурных подразделений трудовыми ресурсами в целом, а также по категориям и профессиям;
- определение и изучение показателей текучести кадров;
- выявление резервов трудовых ресурсов, более полного и эффективного их использования.

Эффективность использования производственных ресурсов влияет на все качественные показатели деятельности субъекта хозяйствования – себестоимость, прибыль и т.д. Поэтому при оценке деловых партнеров необходимо анализировать наравне с показателями основных фондов и материальных ресурсов и обобщающие показатели эффективности использования трудовых ресурсов.

При проведении комплексного анализа использования трудовых ресурсов рассматривают следующие показатели:

- обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами;
- характеристика движения рабочей силы;
- социальная защищенность членов трудового коллектива;

2. АНАЛИЗ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

2.1 Исходные данные для анализа

Исходные данные для выполнения курсовой работы, взяты на предприятии ЗАО «Подшипниковый завод».

Краснодарский подшипниковый завод выпускает широкий ассортимент стандартных и специальных шариковых, роликовых, игольчатых, комбинированных и шарнирных подшипников, а также шарики и ролики к ним. Подшипники производства КПЗ применяются в высокоточных металлообрабатывающих станках, в аппаратах подводного плавания, в железнодорожном и автомобильном транспорте, тракторах, комбайнах, мотоциклах и в других машинах и механизмах.

Все нижеприведенные данные положены в основу анализа использования трудовых ресурсов в 2000 - 2001 годах. Исходные данные приведены в таблицах 2.1.1 и 2.1.2.

Таблица 2.1.1

Трудовые показатели

Категории работающих	Численность, чел.			Фонд оплаты труда, тыс.р.		
	Факт 2000 г.	Отчет 2001 г.		Факт 2000 г.	Отчет 2001 г.	
		План	Факт		План	Факт
1. Рабочие	865	883	828	2 953 660,0	4 223 016,0	3 882 759,0
2. Руководители	40	38	41	229 500,0	283 584,0	303 949,0
3. Специалисты	29	27	23	145 440,0	184 464,0	171 665,0
4. Служащие	23	22	25	89 291,0	94 347,0	102 486,0
ИТОГО	957	970	917	3 417 891,0	4 785 411,0	4 460 859,0
В т.ч. принято	20	15	20			
уволено	14	35	35			
В т.ч. по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины	11	-	7			

2.2 Анализ обеспеченности рабочей силой

В данном разделе анализируется численность рабочих в целом и по каждой категории, рассчитывается абсолютное отклонение численности и относительная экономия (перерасход) рабочей силы. Помимо этого рассчитывается структура работающих с выделением доли рабочих, анализируется ее динамика. Анализ структуры и численности выполнен в таблице 2.2.1

Таблица 2.2.1

Анализ структуры и численности работающих

Категории работающих	Плановая численность 2001 г.		Фактическая численность 2001 г.		Отклонение	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%
1. Рабочие	883	91,03	828	90,29	-55	-6,23
2. Руководители	38	3,92	41	4,47	3	7,89
3. Специалисты	27	2,78	23	2,51	-4	-14,81
4. Служащие	22	2,27	25	2,73	3	13,64
ИТОГО	970	100,00	917	100,00	-53	-5,46
в т.ч. принято	15	1,55	20	2,18	5	33,33
уволено	35	3,61	35	3,82	0	0,00
в т.ч. по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины	-	-	7	0,76	7	-

В анализируемом периоде фактическая численность работающих снизилась на 53 человека. Незначительно изменилась структура работающих – уменьшилась доля рабочих и специалистов на 0,74% и 0,27% соответственно, в то же время увеличилась численность руководителей (0,55%) и служащих (0,46%).

Относительное отклонение численности работающих рассчитывается по формуле:

$$\Delta \mathcal{C}_{рц}^{\mathcal{P}} = \mathcal{C}_{рц\phi} - \mathcal{C}_{рц\delta} \times K_{\epsilon},$$

где $\mathcal{C}_{рц\delta}$, $\mathcal{C}_{рц\phi}$ – соответственно численность работающих по плану и фактически;

K_{ϵ} – коэффициент выполнения плана производства:

$$K_{\epsilon} = \frac{B_{\phi}}{B_{\delta}} = \frac{844}{910} = 0,927,$$

2.3 Анализ движения рабочих кадров

Движение рабочей силы на предприятии, связанное с приемом и увольнением работников, является важным объектом анализа, поскольку уровень стабильности кадров – один из факторов, оказывающих влияние на производительность труда и эффективность производства.

Анализ движения рабочих кадров выполняется путем расчета следующих коэффициентов:

1) Коэффициент общего оборота, рассчитываемый как отношение числа принятых и уволенных работников за анализируемый период к среднесписочной численности работников.

2) Коэффициент оборота рабочей силы по приему – отношение числа принятых к среднесписочной численности работников.

3) Коэффициент оборота рабочей силы по увольнению – отношение числа уволенных к среднесписочной численности работников.

4) Коэффициент необходимого оборота, равный отношению числа уволенных по неизбежным и независящим от предприятия причинам к среднесписочной численности работников.

5) Коэффициент текучести – отношение численности уволившихся по собственному желанию, за прогулы и другие нарушения трудовой дисциплины к среднесписочной численности работников.

Данный анализ выполним в форме таблицы 2.3.1

Таблица 2.3.1

Анализ движения рабочей силы

Показатели	Значения		
	Фактически 2000 г.	Отчет 2001 г.	
		план	факт
Среднесписочная численность, чел.	957	970	917
Принято, чел.	20	15	20
Уволено, чел.	14	35	35
в т.ч. по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины	11	-	7
Коэффициенты:			
- общего оборота, %	3,55	5,15	6,00
- оборота рабочей силы по приему, %	2,09	1,55	2,18
- оборота рабочей силы по увольнению, %	1,46	3,61	3,82
- необходимого оборота, %	0,31	3,61	3,05
- текучести, %	1,15	-	0,76

2.4 Анализ производительности труда

При анализе производительности труда сопоставляются темпы роста производительности труда одного рабочего и работающего. При этом первые должны опережать вторые, так как должна иметь место положительная тенденция увеличения удельного веса рабочих.

Производительность труда одного работающего рассчитывается по формуле:

$$P_{рц} = \frac{B}{C_{рц}} = U_p \times D_p \times \bar{t}_{см} \times P_{час р}$$

где B – выпуск продукции в физических единицах;

$C_{рц}$ – численность работающих, чел;

U_p – удельный вес рабочих в общей численности работающих;

D_p – количество рабочих дней, отработанных одним рабочим за анализируемый период;

$\bar{t}_{см}$ – средняя продолжительность смены, ч;

$P_{час р}$ – часовая выработка одного рабочего.

Анализ влияния факторов на выполнение плана по производительности труда выполнен в таблице 2.4.1.

Таблица 2.4.1

Анализ влияния факторов на выполнение плана по производительности труда

Показатели	План 2000 г.	Факт 2001 г.	Отклоне- ние	Влияние на выполнение плана по производительности	Проверочные расчеты
Среднегодовая выработка: - на одного работающего, т/чел.	938,1	920,4	-17,7		-11,3-22,1+60,8- -45,1 = -17,7
- на одного рабочего, т/чел.	1 030,6	1 091,3	-60,7		
Удельный вес рабочих в общей численности работающих, доли единицы	0,91	0,9	-0,01	$-0,01 \times 220 \times 7,1 \times 0,66 = -11,3$	
Количество рабочих дней, отработанных одним рабочим	220	215	-5	$0,9 \times (-5) \times 7,1 \times 0,66 = -22,1$	
Средняя продолжительность рабочей смены, ч	7,1	7,6	0,5	$0,9 \times 215 \times 0,5 \times 0,66 = 60,8$	
Среднечасовая выработка одного рабочего, т/чел. (*)	0,66	0,63	-0,03	$0,9 \times 215 \times 7,6 \times (-0,03) =$ $= -45,1$	

2.5 Анализ использования рабочего времени

Важной составной частью анализа производительности труда является анализ использования рабочего времени, приведенный в таблице 2.5.1.

Таблица 2.5.1

Анализ использования рабочего времени

Показатели	План 2000 г.	Факт 2001 г.	Отклонение
1. Календарное время	365	365	
2. Выходные и праздничные дни	92	92	
3. Невыходы:			
- основные и дополнительные отпуска	37	38	1
- болезни	14	16	2
- прогулы	-	2	2
- прочие	2	2	
4. Эффективный фонд рабочего времени	220	215	-5
5. Средняя продолжительность смены, часы	7,1	7,6	0,5

В анализируемом периоде среднее число дней, отработанных одним рабочим, было меньше планового на 5 дней. Основной причиной чего явилось увеличение продолжительности основных и дополнительных отпусков, также увеличилось количество невыходов по причине болезни, на что необходимо обратить внимание, не связано ли это с ухудшением условий труда.

Анализ влияния использования рабочего времени на объем производства продукции осуществляется по следующей формуле:

$$B = C_p \times D_p \times \bar{t}_{см} \times П_{час\ p},$$

где C_p – численность рабочих, чел.;

D_p – число рабочих дней, отработанных одним рабочим за период;

$\bar{t}_{см}$ – средняя продолжительность смены, час.;

$П_{час\ p}$ – часовая выработка одного рабочего, т/час.

Анализ влияния использования рабочего времени на объем производства продукции приведен в таблице 2.5.2.

Влияние факторов на изменение объема производства определяется по следующим формулам:

$$\Delta B_{\mathcal{C}_p} = \Delta \mathcal{C}_p \times \mathcal{D}_{p \bar{b}} \times \bar{t}_{cm \bar{b}} \times \Pi_{\text{час } p \bar{b}},$$

$$\Delta B^{\mathcal{D}_p} = \mathcal{C}_{p \phi} \times \Delta \mathcal{D}_p \times \bar{t}_{cm \bar{b}} \times \Pi_{\text{час } p \bar{b}},$$

$$\Delta B^{\bar{t}_{cm}} = \mathcal{C}_{p \phi} \times \mathcal{D}_{p \phi} \times \Delta \bar{t}_{cm} \times \Pi_{\text{час } p \bar{b}},$$

$$\Delta B^{\Pi_{\text{час } p}} = \mathcal{C}_{p \phi} \times \mathcal{D}_{p \phi} \times \bar{t}_{cm \phi} \times \Delta \Pi_{\text{час } p},$$

$$\text{Балансовая проверка: } \Delta B = \sum \Delta B^i,$$

где i – факторы, влияющие изменение объема производства.

Из таблицы 2.5.2 видно, что на изменение объема производства отрицательное влияние оказали как экстенсивные факторы:

- численность рабочих – -60 693,6 шт;
- количество рабочих дней, отработанных одним рабочим – -20 766,24 шт;
- средняя продолжительность смены – +58 746,6 шт;

Итого за счет экстенсивных факторов – -25 303,24 шт

Так и интенсивный фактор – часовая выработка одного рабочего (-40 588,56 шт), из-за чего в целом по всем факторам выпуск продукции уменьшился на 66 000 шт.

коэффициент выполнения плана по производству продукции. Корректировка планового фонда заработной платы производится по установленным отраслевым коэффициентам, в данном случае взят коэффициент 0,7.

$$\Delta\PhiЗП_{отн} = \PhiЗП_{ф} - \PhiЗП_{ск} = \PhiЗП_{ф} - (\PhiЗП_{пл.пер} \times K_{вп} + \PhiЗП_{пл.пост}),$$

где $\Delta\PhiЗП_{отн}$ - относительное отклонение по фонду зарплаты;

$\PhiЗП_{ф}$ - фонд зарплаты фактический;

$\PhiЗП_{ск}$ - фонд зарплаты плановый, скорректированный на коэффициент выполнения плана по выпуску продукции;

$\PhiЗП_{пл.пер}$ и $\PhiЗП_{пл.пост}$ - соответственно переменная и постоянная сумма планового фонда зарплаты;

$K_{вп}$ - коэффициент выполнения плана по выпуску продукции

В отчетном году план по объему реализации выполнен на 92,75%, следовательно для пересчета планового фонда заработной платы промышленно-производственного персонала используется коэффициент, равный

$$1 - 0,25 \times 0,7 = 0,8250.$$

Из таблицы 2.6.1 видно, что имел место абсолютная экономия фонда заработной платы по всему персоналу на 7,28%. В связи с невыполнением плана по реализации продукции имел место относительный перерасход фонда заработной платы (18,77%).

Абсолютное отклонение обусловлено совместным влиянием изменения численности отдельных категорий персонала и средней заработной платы одного работника, которое можно определить по формулам:

$$\Delta\PhiОТ = \Delta\PhiОТ^{Ч_{рц}} + \Delta\PhiОТ^{\bar{З}}$$

$$\PhiОТ_i = Ч_{рц.i} \times \bar{З}_i,$$

$$\Delta\PhiОТ^{Ч_{рц}} = \sum \Delta\PhiОТ_i^{Ч_{рц}} = \DeltaЧ_{рц} \times \bar{З}_{i\bar{0}},$$

$$\Delta\PhiОТ^{Ч_{рц}} = \sum \Delta\PhiОТ_i^{\bar{З}_i} = Ч_{рц.ф} \times \Delta\bar{З}_i,$$

где $\PhiОТ_i$ – фонд оплаты i -ой категории работающих, руб.;

$Ч_{рц.i}$ – численность работающих i -ой категории, чел.;

Таблица 2.6.2

Анализ влияния факторов на абсолютное отклонение фонда заработной платы от плана

Категории работающих	ФОТ, тыс.руб.		Численность, чел.		Средняя заработная плата одного работающего, тыс.руб.		Отклонение ФОТ, тыс.руб.		
	План 2000 г.	Факт 2001 г.	План 2000 г.	Факт 2001 г.	План 2000 г.	Факт 2001 г.	Всего	в т. ч. за счет	
								численности	изменения средней заработной платы
1. Рабочие	4 223 016,0	3 882 759,0	883	828	4 782,6	4 689,3	-340 257,0	-263 043,0	-77 214,0
2. Руководители	283 584,0	303 949,0	38	41	7 462,7	7 413,4	20 356,0	22 388,0	-2 032,0
3. Специалисты	184 464,0	171 665,0	27	23	6 832,0	7 463,7	-12 799,0	-27 328,0	14 529,0
4. Служащие	94 347,0	102 486,0	22	25	4 288,5	4 099,4	8 139,0	12 865,0	-4 726,0
ИТОГО	4 785 411,0	4 460 859,0	970	917	4 933,4	4 864,6	-324 561,0	-255 118,0	-69 443,0

Таблица 2.6.4

Анализ средней заработной платы

Категории работающих	Средняя заработная плата, тыс.руб.			Выполнение плана по заработной плате, %	ФОТ отчетного года в % к предыдущему году	
	Факт предыдущего года 2000 г.	Отчетный год 2001 г.				
		План	Факт			Отклонение
1. Рабочие	3414,6	4782,6	4689,3	-93,3	98,05	131,46
2. Руководители	5737,5	7462,7	7413,4	-49,3	99,34	132,44
3. Специалисты	5015,2	6832,0	7463,7	631,7	109,25	118,03
4. Служащие	3882,22	4288,5	4099,4	-189,1	95,59	114,78
ИТОГО	3571,5	4933,4	4864,6	-68,8	98,61	130,51

В целом по цеху план по заработной плате не выполнен, несмотря на рост заработной платы специалистов на 9,25%. По остальным категориям работающих произошло снижение заработной платы:

- на 4,41% рабочие;
- на 1,95% руководители;
- на 0,66% служащие.

По отношению к предыдущему году замечено значительное повышение средней заработной платы по всем категориям работающих. Причиной этого может быть инфляция.

Рассчитаем влияние изменения численности работающих ($\Delta \bar{Z}^{ч_{рц}}$) и изменения фонда оплаты труда ($\Delta \bar{Z}^{ФОТ}$) на изменение средней заработной платы работающего ($\Delta \bar{Z}$) по формулам:

$$\Delta \bar{Z}^{ч_{рц}} = \frac{ФОТ_{\sigma}}{Ч_{рц \phi}} - \bar{Z}_{\sigma},$$

$$\Delta \bar{Z}^{ФОТ} = \bar{Z}_{\phi} - \frac{ФОТ_{\sigma}}{Ч_{рц \phi}} = \frac{\Delta ФОТ}{Ч_{рц \phi}},$$

$$\Delta \bar{Z} = \Delta \bar{Z}^{ч_{рц}} + \Delta \bar{Z}^{ФОТ}$$

$$\Delta \bar{Z}^{ч_{рц}} = \frac{4785411}{917} - 4933,40 = 285,15 \text{ тыс.руб.}$$

2.7 Анализ соотношения темпов роста производительности труда и средней заработной платы

Между ростом производительности труда и средней заработной платы существует тесная связь, поэтому важное значение в процессе анализа имеет оценка соотношения темпов роста производительности труда и средней заработной платы. Проведем данный анализ в форме таблицы 2.7.1.

Таблица 2.7.1

Анализ динамики и соотношения темпов роста производительности труда и заработной платы

<i>Показатели</i>	<i>План анализируемого периода к отчету предшествующего периода</i>	<i>Отчет анализируемого периода к отчету предшествующего периода</i>	<i>Отчет анализируемого периода к плану анализируемого периода</i>
1. Индекс производительности труда одного работающего	0,82	0,80	0,98
2. Индекс производительности труда одного рабочего	0,81	0,86	1,06
3. Индекс средней заработной платы одного работающего	1,38	1,36	0,99
4. Индекс средней заработной платы одного рабочего	1,40	1,37	0,98
5. Коэффициент опережения	0,59	0,59	0,99

Запланированный коэффициент опережения роста производительности труда по сравнению с ростом заработной платы составил 0,59, фактический – 0,59, т. е. план по этому показателю выполнен, но необходимо отметить, что опережение темпов роста производительности труда по сравнению с темпами роста заработной платы говорит о положительной тенденции и в дальнейшем может привести к увеличению рентабельности продукции, чего в отчетном и предшествующем году не произошло.

Коэффициент соотношения фактических темпов изменения производительности труда и средней заработной платы по сравнению с планом равен 0,99, его значение является основой для расчета изменения себестоимости продукции за счет относительного увеличения затрат на заработную плату против планового уровня. Это изменение рассчитывается по формуле:

2.8 Мотивация персонала, подбор и переподготовка кадров

Успешная программа по развитию кадров способствует созданию рабочей силы обладающей более высокими способностями и сильной мотивацией к выполнению задач, стоящих перед организацией. Естественно, что это должно вести к росту производительности, а значит, и к увеличению ценности людских ресурсов предприятия.

Набор кадров

Цель набора заключается в создании необходимого резерва кандидатов на все должности и специальности, из которого предприятие отбирает наиболее подходящих для нее работников.

Необходимый объем по набору определяется кадровой службой ОАО «Подшипниковый завод» разницей между наличной рабочей силой и будущей потребностью в ней. При этом учитываются такие факторы, как выход на пенсию, текучесть, увольнения в связи с истечением срока договора найма, а также перспективное расширение сферы деятельности предприятия. Набор ведется и из внешних и из внутренних источников. Но все же предпочтение отдается внутреннему набору. Продвижение по службе своих работников обходится дешевле. Кроме того, это повышает их заинтересованность, улучшает моральный климат и усиливает привязанность работников к заводу. Совсем недавно вошло в практику уведомление всех служащих завода о любой открывающейся вакансии, что дает возможность подать заявление до того, как будут рассматриваться заявления людей со стороны.

Отбор кадров

На данном этапе руководство отбирает наиболее подходящих кандидатов из резерва, созданного в ходе набора. В большинстве случаев предпочтение отдается человеку, имеющему наилучшую квалификацию, а также образование, уровень его профессиональных навыков, опыт, личные качества. При отборе на руководящую должность не последнюю роль играет совместимость кандидата с вышестоящими начальниками и сего подчиненными.

При отборе используются четыре метода сбора информации, требующейся для

социальных стимулов,

- тесное взаимодействие с профсоюзным комитетом в вопросах медицинского обслуживания, организацией общественного питания, развитие физкультуры и спорта, социальной защите отдельных категорий работающих.

Для организации этой работы на предприятии существует должность заместителя генерального директора по кадрам. За последнее время на предприятии полностью сформирован костяк инженерно-технических работников, отработавших 10-15 лет и имеющих богатый профессиональный и практический опыт. Все руководители имеют высшее образование, многие из них начинали работать на рабочих должностях, прошли все ступени роста, и сейчас возглавляют все основные службы. Широко развито на предприятии планирование карьеры и других форм развития и реализации способностей работников, например, 10 руководителей 1 и 2 ранга профессионально подготовлены в коллективе.

На совещаниях и планерках руководители оценивают работу различных подразделений и групп. При положительных результатах выражается благодарность как отдельным работникам, так группам. Система поощрения работников предприятия включает в себя моральное и материальное вознаграждение.

Демографическая политика предприятия направлена на «омоложение» коллектива и особенно кадрового состава руководителей и специалистов.

На предприятии проводится планомерная работа с кадрами, с резервом для выдвижения, которая строится на таких организационных формах, как подготовка кандидатов на выдвижение по индивидуальным планам, обучение на специальных курсах и стажировка на соответствующих должностях. Удельный вес молодых работников на руководящих должностях составляет более 80%.

Стратегия управления персоналом на ОАО «Подшипниковый завод» отражает разумное сочетание экономических целей предприятия, потребностей и интересов работников (достойная оплата труда, удовлетворительные условия труда, возможности развития и реализации способностей работников и т.п.). В настоящее время разрабатываются условия для обеспечения баланса между экономической и социальной эффективностью использования трудовых ресурсов. Уже разработана на предприятии система оплаты труда, которая не ограничена минимальными и максимальными размерами и зависит от результатов работы коллектива в целом и

заработной платы, жилищно-бытовое обслуживание, социально-экономические гарантии, условия работы, охрана и безопасность труда, организация социально-медицинского, санитарно-курортного лечения и отдыха работников. В частности, в 2000 г. работодатель предоставлял трудовые и социальные льготы.

Единовременное пособие выплачивается:

- в связи с уходом на пенсию;
- работникам, достигшим юбилейного возраста 50, 55, 60 лет, награжденным грамотой, согласно приказу;
- пенсионерам, достигшим возраста 50, 60, 70, 80 лет на лечение ежегодно.

Кроме того, производятся следующие выплаты:

- оплата ритуальных услуг;
- женщинам при рождении ребенка;
- в случае смерти в результате несчастного случая на производстве;
- малообеспеченным и многодетным семьям и др.

Планируются денежные средства на медицинское обслуживание работников при фельдшерском здравпункте: на содержание медицинского персонала, приобретение медикаментов. Администрация совместно с комиссией по социальному страхованию решают вопросы о расходовании средств социального страхования, предусмотренные на санаторно-курортное лечение и отдых работников и их семей, о распределении и выдаче путевок.

Комиссия осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий. Спорных вопросов по обеспечению пособий между работниками и администрацией предприятия не было.

Структурным подразделениям при экономии бюджета предоставляется возможность использовать часть средств на фонд оплаты труда, что повышает материальную заинтересованность работников в успешном выполнении плановых заданий.

Исходя из принципа «кадры решают все», руководство постоянно демонстрирует работу по удовлетворению требований и ожиданий персонала предприятия показывая перспективу продвижения по службе наделяя наиболее перспективных сотрудников дополнительными полномочиями, предоставляя всем

3. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Во всей совокупности ресурсов предприятия особое место занимают трудовые ресурсы. На уровне отдельного предприятия вместо термина «трудовые ресурсы» чаще используют термин «кадры» или «персонал». Кадры, в широком понимании, есть главная производительная сила общества. От кадровой политики зависит очень многое, в первую очередь насколько рационально используется рабочая сила и эффективность работы предприятия.

Кадры на предприятии классифицируются на рабочих, специалистов, руководителей, служащих, учеников, младший обслуживающий персонал и работников пожарно-сторожевой охраны. Приоритет следует отдавать руководителям. Исследованиями и практикой установлено, что эффективность работы предприятия на 70-80% зависит от руководителя предприятия. С переходом на рыночные отношения они получили большую самостоятельность в области оплаты труда. Предприятия в этот период стали чаще применять повременно-премиальную и бестарифную систему оплаты труда, а также оплату труда по контракту.

Кадры, и заработная плата – эти понятия тесно связаны между собой. На каждом предприятии должен разрабатываться план по труду и заработной плате. Цель которого заключается в изыскании резервов по улучшению рабочей силы и на этой основе повышение производительности труда. При этом план должен быть разработан так, чтобы темпы роста производительности труда опережали темпы роста заработной платы.

Можно предложить ряд организационно-технических и социально-экономических мероприятий по улучшению использования трудовых ресурсов и фонда заработной платы.

Кратко опишу основные направления действий.

Основной упор на использование опыта по единой тарификации рабочих и инженерного персонала. Введение единой тарифной сетки позволит стандартизировать систему рабочих и должностных окладов, приведя их в соответствие с квалификацией, сложностью выполняемых функций и опытом работы.

предприятия тоже неплохо трудится, не взирая на трудности. Предприятие имеет солидный производственный потенциал и резервы для роста.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Управление организацией: Учебник/Под ред. А.Г.Поршнева, З.П.Румянцевой, Н.А.Соломатина. – М.: Инфа-М, 1998
2. Абрютин М.С., Грачев А.В. Анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия. М.: Дело и сервис, 1998
3. Ермолович Л.Л. Анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия. Мн.: БГЭУ, 2001
4. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия. Мн.: Новое знание, 2001
5. Травин В.В., Дятлов В.А. Основы кадрового менеджмента. М.: 1995
6. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. М.: 1996
7. Гершафт М. Оплата труда, занятость и социальная защита.//Российский экономический журнал. 1992, № 3
8. Новицкий А.Г. Население и трудовые ресурсы. Справочник. М.: Мысль, 1991
9. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. М.: НОРМА-ИНФРА-М, 1999
10. Анализ хозяйственной деятельности в промышленности./Под общей ред. В.И. Стражева. Киев.: Высшая школа, 1997
11. Баканов М.И., Шеремет А.Д. Теория экономического анализа: учебник. М.: Финансы и статистика, 1997
12. Романова Л.Е. Анализ хозяйственной деятельности: учебное пособие. Тула: ТулГУ, 1997
13. Управленческий учет и анализ как средство повышения прибыли.// "Финансовая газета" № 4, 2000
14. Колосицина М.Г. Экономика труда. М.: «Магистр», 1998
15. Зайцев Н.Л. Экономика промышленного предприятия. М.: ИНФРА-М, 1998