СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 3

1. АНАЛИЗ ТРУДА И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ 5

1.1. Задачи анализа труда и заработной платы 5

1.2. Направления и информационное обеспечение анализа 9

1.3. Методика анализа фонда заработной платы 11

1.4. Анализ производительности труда 17

2. ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРЕДПРИЯТИЯ ОАО «ДИАГОНАЛЬ» 21

3. АНАЛИЗ ТРУДА И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ НА ПРЕДПРИЯТИИ ООО «ДИАГОНАЛЬ» 26

3.1. Анализ использования фонда рабочего времени на предприятии ООО «Диагональ» 26

3.2. Анализ производительности труда на предприятии ООО «Диагональ» . 29

3.3. Соотношение темпов роста производительности труда и заработной платы на предприятии ООО «Диагональ» 37

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 39

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 42

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.

Актуальность исследования данной проблемы на современном этапе возрастает все больше и больше. Это обусловлено реорганизацией форм собственности, заменой административных методов управления экономическими, переводом экономики на рыночные отношения. Все эти обстоятельства придают качественно новое содержание процессу формирования трудовых ресурсов, а, следовательно, и исследование этого процесса в настоящий момент приобретает особую значимость. Исходя из вышесказанного приходим к выводу, что конкретной задачей любого анализа трудовых ресурсов предприятия является нахождение слабых мест в производстве, связанных с использованием рабочей силы, а его *целью* – выработка таких рекомендаций, которые не позволят предприятию снижение объема и качества выпускаемой им товарной продукции.

Основной задачей данной работы является теоретическое обоснование и практическое применение критериев оценки и анализа использования трудовых ресурсов на предприятии ООО «Диагональ».

рабочего времени и по устранению непроизводительных затрат рабочего времени;

- в области производительности труда – установление уровня производительности труда по структурным подразделениям; сопоставление полученных показателей с показателями предыдущих периодов; определение экстенсивных и интенсивных факторов роста производительности труда; оценка факторов, влияющих на рост производительности труда; выявление резервов дальнейшего роста производительности труда и их влияние на динамику выпуска продукции.

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

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

- дать общую оценку полноты использования рабочего времени;

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

- выяснить причины возникших целодневных и внутрисменных потерь рабочего времени;

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

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

На изменение фонда рабочего времени оказывают влияние следующие факторы:

- изменения среднесписочной численности рабочих;

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

- изменения средней продолжительности рабочего дня.

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

$Т = ЧР \times Д \times П$.

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

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

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

$\Delta Т_{ОБЩ} = Т_{Ф} - Т_{ПЛ}$;

$\Delta Т_{ЧР} = (ЧР_{Ф} – ЧР_{ПЛ}) \times Д_{ПЛ} \times П_{ПЛ}$;

$\Delta Т_{Д} = (Д_{Ф} – Д_{ПЛ}) \times ЧР_{Ф} \times П_{ПЛ}$;

$\Delta Т_{П} = (П_{Ф} – П_{ПЛ}) \times Д_{Ф} \times ЧР_{Ф}$;

Для выявления причин, связанных с целодневными и внутрисменными потерями рабочего времени, необходимо сопоставить данные фактического и

торы, препятствующие росту производительности труда, приводящие к потерям рабочего времени и снижающие заработную плату персонала.

Помимо этой существует еще ряд задач - это такие как:

1. определение структуры по классификации, т.е. средне разрядности;
2. анализ движения рабочей силы;
3. выполнение плана по численности;
4. измерение и использование рабочего места;
5. определение относительного отклонения численности от плановой;
6. оценка и анализ использования рабочего времени;
7. анализ коэффициента сменности.

В процессе анализа трудовых ресурсов изучается:

1. обеспеченность рабочих мест производственных подразделений персоналом в требуемом для производства профессиональном и квалификационном составе (обеспеченность производства трудовыми ресурсами);
2. использование трудовых ресурсов (рабочего времени) в процессе производства;
3. эффективность использования трудовых ресурсов (изменение выработки продукции на одного работающего и на этой основе изменение производительности труда);
4. эффективность использования средств на оплату труда.

Источники информации для анализа:

1. план по труду,
2. ф. № 1-т (производственные отрасли) «Отчет по труду»;
3. ф. № 5-з «Отчет о затратах на производство и реализацию продукции (работ, услуг) предприятия (организации)»;
4. статистическая отчетность отдела кадров по движению рабочих;
5. оперативная отчетность цехов, отделов, служб предприятия;

Для этого переменная часть фонда заработной платы ($ФЗП_{пер}$) корректируется на коэффициент выполнения плана по производству продукции ($К_{пп}$). К переменной части фонда заработной платы относят зарплату рабочих по сдельным расценкам, премии рабочим и управленческому персоналу за производственные результаты, сумму отпускных, соответствующую доле переменной зарплаты, другие выплаты, относящиеся к фонду заработной платы и которые изменяются пропорционально объёму производства продукции.

Постоянная часть оплаты труда ($ФЗП_{пост}$) не изменяется при увеличении или спаде объёма производства – это зарплата рабочих по тарифным ставкам, зарплата служащих по окладам, все виды доплат, оплата труда работников непромышленных производств и соответствующая им сумма отпускных. Относительное отклонение фонда заработной платы:

$$\Delta ФЗП_{от} = ФЗП_{ф} - \left(ФЗП_{пер.пл} \cdot К_{пп} + ФЗП_{пост.пл}\right)$$

В процессе последующего анализа определяют факторы, вызвавшие абсолютное и относительное отклонения по фонду заработной платы.

Факторная модель переменной части фонда зарплаты представлена на рисунке 1.1.

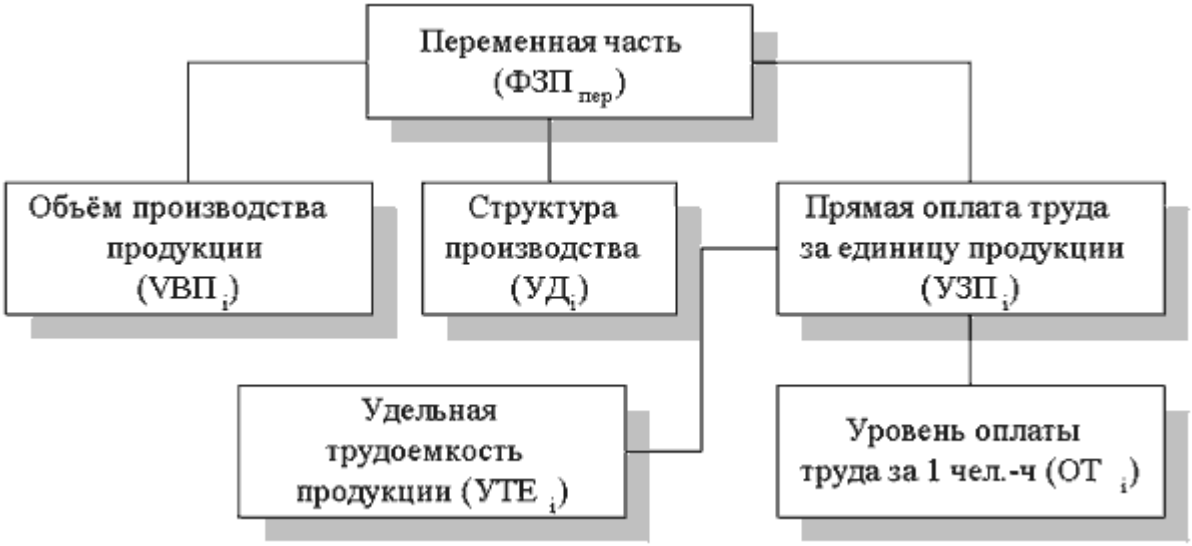


Рис.1.1- Схема факторной системы переменного фонда зарплаты

- влияние изменения структуры произведённой продукции:

$$\Delta ФЗП_{усл_2} = ФЗП_{усл_2} - ФЗП_{усл_1}$$

- влияние изменения удельной трудоёмкости продукции:

$$\Delta ФЗП_{усл_3} = ФЗП_{усл_3} - ФЗП_{усл_2}$$

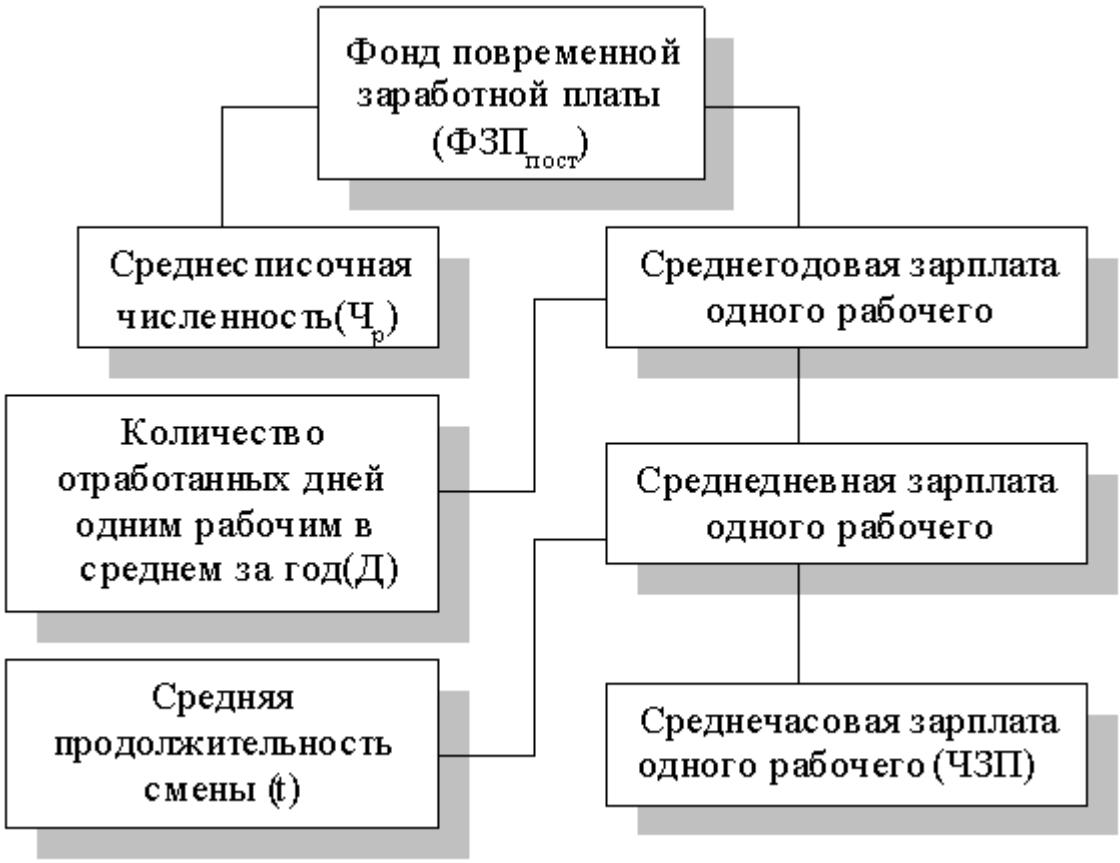
- влияние изменения оплаты труда:

$$\Delta ФЗП_{усл_4} = ФЗП_{ф} - ФЗП_{усл_3}$$

В конце анализа необходимо провести проверку произведённых расчётов:

$$\Delta ФЗП_{а} = \Delta ФЗП_{усл_1} + \Delta ФЗП_{усл_2} + \Delta ФЗП_{усл_3} + \Delta ФЗП_{усл_4}$$
$$\Delta ФФЗ_{0} = ФЗП_{усл_2} + ФЗП_{усл_3} + ФЗП_{усл_4}$$

Факторная модель постоянной части фонда оплаты труда представлена на рис.1.2.



.

$$К_{оп} = \frac{J_{пт}}{J_{ЗП}}$$

Затем производят подсчёт суммы экономии (перерасхода) (Э) фонда заработной платы в связи с изменением соотношений между темпами роста производительности труда и его оплаты:

$$\pm Э = ФЗП_{ф} \cdot \frac{J_{ЗП} - J_{пт}}{J_{ЗП}}$$

В условиях высокой инфляции при анализе индекса роста средней заработной платы необходимо базисный показатель средней зарплаты ($СЗ_0$) скорректировать на индекс роста цен на потребительские товары и услуги ($J_у$)

$$J_{ЗП} = \frac{СЗ_1}{СЗ_0 \cdot J_у}$$

где $СЗ_1$ - средняя зарплата в отчётном периоде.

В процессе анализа целесообразно рассчитать и сравнить в динамике или с межзаводскими данными такие показатели, как производство товарной продукции, сумму валовой прибыли, сумму отчислений в фонд накопления на рубль зарплаты.

Выводы. Таким образом, целью анализа труда является выявление резервов и неиспользованных возможностей на предприятии, разработка мероприятий по приведению их в действие.

В условиях нестабильности экономики, фактическая потребность предприятия в персонале определенных категорий непрерывно меняется под воздействием внутренних и внешних факторов. Подобные изменения не всегда означают увеличение или сохранение потребности в рабочей силе. Внедрение новых технологий, освоение производства конкурентоспособной продукции, сокращение рыночного спроса на производимые товары и услуги может привести к уменьшению численности персонала, как по отдельным категориям, так и по всему составу. Поэтому определение реальной потребности в рабо-

средственно через производительность труда. В процессе анализа производительности труда необходимо установить:

1. степень выполнения задания по росту производительности труда;
2. напряженность задания по росту производительности труда и определить прирост продукции за счет этого фактора;
3. факторы, влияющие на изменение показателей производительности труда;
4. резервы роста производительности труда и мероприятия по их использованию.

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

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

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

технического уровня трудящихся, укрепление трудовой дисциплины и совершенствование заработной платы, нормирования труда и личной материальной заинтересованности всех работников; обеспечение средней интенсивности труда).

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

ГВ = УД × Д × П × ЧВ, где

ГВ – среднегодовая выработка продукции одним работником,

УД – доля рабочих в общей численности работников,

Д – количество отработанных дней одним рабочим за год,

П – средняя продолжительность рабочего времени,

ЧВ - среднечасовая выработка продукции.

совании обладает числом голосов пропорционально своей доле в Уставном капитале.

2. Директор. Он подотчетен Общему собранию Участников. В компетенцию Директора входят все вопросы деятельности Общества, за исключением вопросов, отнесенных к исключительной компетенции Общего собрания Участников Общества.
3. Контролирующий орган – Ревизор.

Структуру ООО «Диагональ можно изобразить следующим образом:

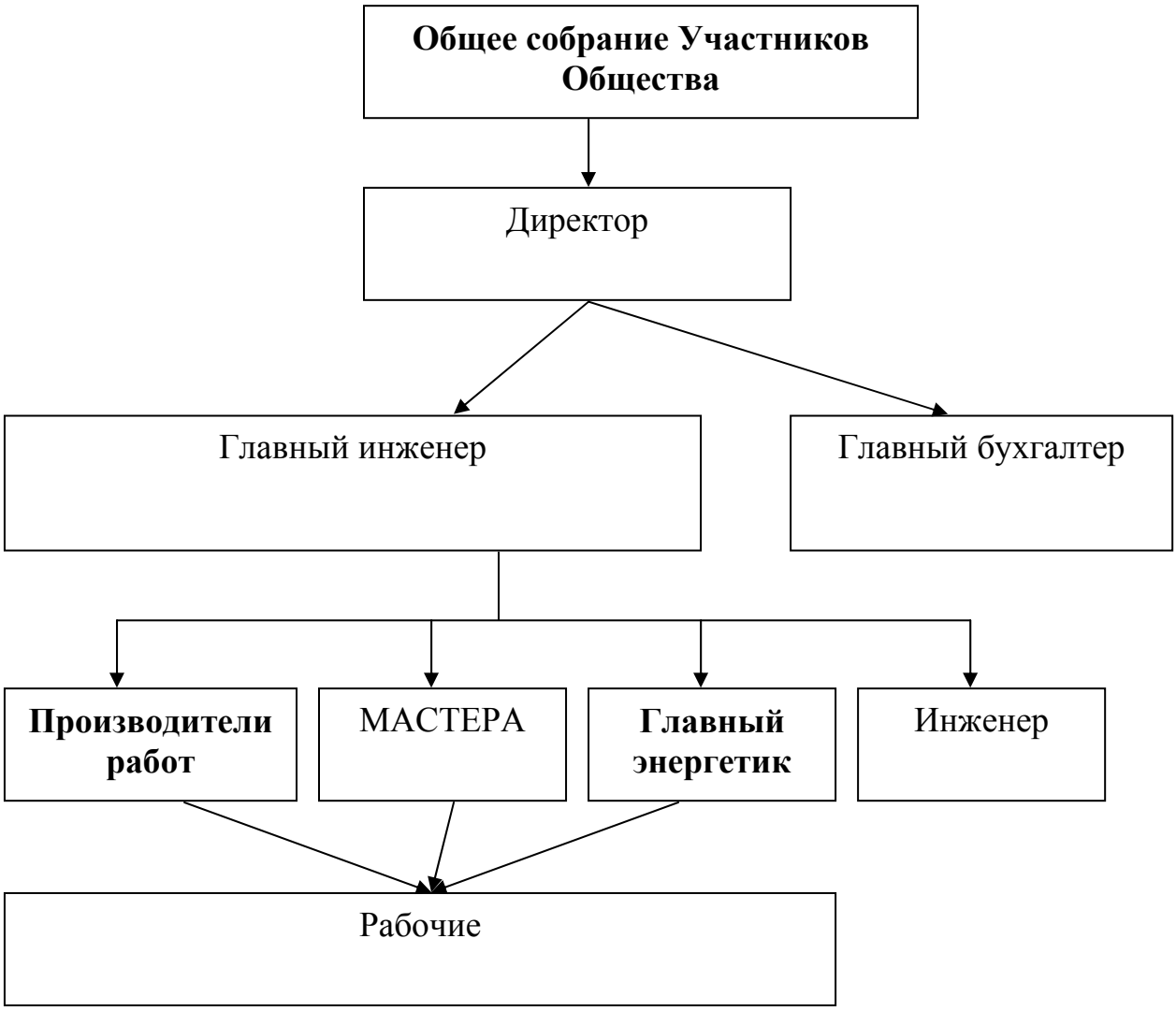


Рисунок 1 - Организационная структура ООО «Диагональ»

Эта структура управления линейно-функциональная, она оптимальна для данной организации. Работники подчиняются как выше стоящему руко-

- принимает меры по обеспечению предприятия квалифицированными кадрами, по созданию благоприятных и безопасных условий производства, соблюдению требований законодательства об охране окружающей среды;

В непосредственном подчинении генерального директора находятся:

- главный инженер;
- главный бухгалтер.

Главный инженер определяет техническую политику, перспективы развития предприятия и пути реализации комплексных программ по всем направлениям совершенствования, реконструкции и технического перевооружения действующего производства.

Главному инженеру подведомственны следующие управленцы:

- производители работ;
- мастера;
- главный энергетик;
- инженер.

Бухгалтерия обеспечивает обработку документов, рациональное ведение бухгалтерских записей в учетных регистрах и на их основе − составление отчетности. Своевременное получение учетной информации о производственно-хозяйственной деятельности предприятия позволяет руководителям оперативно воздействовать на ход производства, принимать соответствующие меры для повышения экономических показателей работы предприятия.

Разрабатывает сметы на строительные работы, номенклатуру на материалы, рассчитывает проценты косвенных затрат. Анализирует суммы и причины допущенных отклонений от норм и изменений норм; совместно с прочими от делами и службами предприятия составляет нормативные калькуляции на следующий отчетный месяц.

3. АНАЛИЗ ТРУДА И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ НА ПРЕДПРИЯТИИ ООО «ДИАГОНАЛЬ»

3.1. Анализ использования фонда рабочего времени на предприятии ООО «Диагональ»

Полноту использования трудовых ресурсов можно оценить по количеству отработанных дней и часов одним работником за анализируемый период, а также по степени использования фонда рабочего времени. Такой анализ проводится по каждой категории работников, по каждому производственному подразделению и в целом по предприятию (табл. 3.1).

Таблица 3.1- Использование трудовых ресурсов предприятия

Показатель	Отчётный год		Отклонение от плана
	план	факт	
Среднегодовая численность рабочих (ЧР)	160	164	+4
Отработано дней 1 рабочим за год (Д)	225	215	-10
Отработано часов 1 рабочим за год (Ч)	1755	1612,5	-142,5
Средняя продолжительность рабочего дня (П), ч	7,8	7,5	-0,3
Общий фонд рабочего времени (ФРВ), чел.-ч	280 800	264 450	-16350

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

ФРВ=ЧР*Д*П

Таблица 3.2- Анализ использования фонда рабочего времени, дни

Показатель	На одного рабочего		Отклонение от плана	
	план	факт	На 1 рабочего	На всех рабочих
Календарное количество дней	365	365		
В том числе: Праздничные и выходные дни	101	101		
Номинальный фонд рабочего времени	264	264		
Неявки на работу	39	49	+10	+1640
В том числе: Ежегодные отпуска	21	24	+3	+492
Отпуска по учёбе	1	2	+1	+164
Отпуска по беременности и родам	3	2	-1	-164
Дополнительные отпуска с разрешения администрации	5	8	+3	+492
Болезни	9	11,8	+2,8	+459
Прогулы	-	1,2	+1,2	+197
Простои	-	4	+4	+656
Явочный фонд рабочего времени	225	215	-10	-1640
Продолжительность рабочей смены, ч	8	7,8	-	-
Бюджет рабочего времени, ч	1800	1720	-80	-13120
Предпраздничные сокращённые дни, ч	20	20	-	-
Внутрисменные простои, ч	20	80	+60	+9840
Полезный фонд рабочего времени	1755	1612,5	-142,5	-23 370
Сверхурочно отработанное время, ч	-	8	+8	+1312
Непроизводительные затраты рабочего времени, ч		10	+10	+1640

- относительная экономия живого труда (работников в расчёте на год) в сравнении с условиями базисного года;
- относительная экономия фонда оплаты труда;
- отношение темпов прироста производительности труда к приросту средней заработной платы;

Значение приращения численности работающих и их производительности труда неодинаково. Первый фактор – количественный, характеризующий экстенсивность использования труда; увеличение работающих мало сказывается на показателях экономичности производства – себестоимости и других, так как дополнительные работники означают и дополнительные затраты на оплату труда. Второй фактор – качественный; на годовую выработку работающего влияет использование рабочего времени в течение года (экстенсивность труда), но в основном она зависит от «чистой» производительности, характеризуемой среднечасовой выработкой одного рабочего (интенсивность труда). Если рост производительности труда обгоняет рост средней заработной платы, то это означает прямое снижение себестоимости производства продукции, а, следовательно, и повышение его рентабельности.

На средней выработке работников производственного персонала сказывается не только средняя производительность рабочих за рассматриваемый период, но и удельный вес численности рабочих в общей численности работающих, тем выше уровень производительности труда всех работающих. В связи с этим для оценки выполнения плана и динамики производительности труда имеет важное значение анализ средней выработки рабочего за период, день и час.

При построении рядов динамики производительности труда предпочтительно использовать показатель среднедневной или среднечасовой выработки на одного рабочего, чтобы устранить влияние различной продолжительности рабочих дней, месяцев, кварталов, лет.

Вспомогательные показатели характеризуют затраты времени на выполнение единицы определённого вида работ или объём выполненных работ за единицу времени.

Наиболее обобщающим показателем производительности труда является среднегодовая выработка продукции 1 работающим. Величина его зависит не только от выработки рабочих, но и от удельного веса последних в общей численности промышленно-производственного персонала, а также от количества отработанных ими дней и продолжительности рабочего дня.

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

$ГВ_{ППП}$=Уд*Д*П*ЧВ

Расчёт влияния данных факторов производится одним из способов детерминированного факторного анализа. На основании данных табл. 3.3. видно, что среднегодовая выработка одного работника, занятого в основном производстве, увеличилась на 18 тыс. руб., или на 4,5 %, в том числе за счёт изменения:

а) удельного веса рабочих в общей численности персонала предприятия

$ΔГВ_{УД}$=ΔУд*$Д_{ПЛ}$*$П_{ПЛ}$*$ЧВ_{ПЛ}$=(+0,02)*225*7,8*284,9= +10000руб.

б) количества отработанных дней одним рабочим за год

$ΔГВ_{Д}$=$Уд_{ф}$*ΔД*$П_{ПЛ}$*$ЧВ_{ПЛ}$=0,82*215*(-0,3)*284,9= -18,2 тыс.р.

в) продолжительности рабочего дня

$ΔГВ_{П}$=$Уд_{ф}$*$Д_{ф}$*ΔП*$ЧВ_{ПЛ}$=0,82*215*(-0,3)*284,9= -15,1 тыс.р.

г) среднечасовой выработки рабочих

$ΔГВ_{ЧВ}$= $Уд_{ф}$*$Д_{ф}$*$П_{ф}$*ΔЧВ=0,82*215*7,5*31,23= +41,3 тыс.р.

Особенно тщательно анализируется изменение среднечасовой выработки как одного из основных показателей производительности труда и фактора, определяющего уровень среднедневной и среднегодовой выработки рабочих. Величина этого показателя зависит от многих факторов: степени механизации производственных процессов, квалификации рабочих, их трудового стажа и возраста, организации труда и его мотивации, техники и технологии производства, экономических условий хозяйствования др.

Большую роль в изучении влияния факторов на уровень среднечасовой выработки играют приёмы корреляционно-регрессионного анализа. В многофакторную корреляционную модель среднечасовой выработки можно включить следующие факторы: фондовооружённость или энерговооружённость труда; средний тарифный разряд рабочих; средний срок службы оборудования; доля прогрессивного оборудования в общей его стоимости и т.д. Коэффициенты уравнения множественной регрессии –покажут, на сколько рублей изменятся среднечасовая выработка при изменении каждого факторного показателя на единицу в абсолютном выражении.

Изменение уровня среднечасовой выработки за счёт определённого фактора можно рассчитать.

Например, за счёт применения новых технологий затраты труда на производство продукции сократились на 15 000 ч, или на 5,34%. В связи с этим уровень среднечасовой выработки повысился на 5,64%, или на 16,07 руб. (284,9*0,0564).

Непроизводительные затраты труда из-за брака в работе составили 1640 ч. За счёт этого уровень среднечасовой выработки снизился на 0,6%, или на 1,71 руб.

Модернизация действующего оборудования позволила сократить затраты труда на 5670 чел.-ч, или на 2,02% из-за чего уровень среднечасовой выработки повысился на 2,06%, или на 5,87 руб.

Таблица 3.4 -Результаты факторного анализа

Фактор	$\Delta ЧВ_{xi}$	$\Delta ГВ`_{xi}$	$\Delta ГВ_{ППП}$	$\Delta ВП_{xi}$
1. Численность персонала				-
2. Среднегодовая выработка 1 работника				+3600
ИТОГО				+3600
2.1. Удельный вес рабочих			+10,	+2000
2.2. Кол-во отработанных дней 1 рабочим за год		-22,2	-18,2	-3640
2.3. Продолжительность рабочего дня		-18,4	-15,1	-3020
2.4. Изменение среднечасовой выработки рабочих		+50,4	+41,3	+8260
ИТОГО		+9,8	+18	+3600
2.4.1. Изменение технологии	+16,07	+25,9	+21,2	+4240
2.4.2. Изменение структуры продукции	+11	+17,7	+14,5	+2900
2.4.3. Непроизводительные затраты труда	-1,71	-2,7	-2,2	-440
2.4.4. Модернизация оборудования	+5,87	+9,5	+7,8	+1560
ИТОГО	+31,23	+50,4	+41,3	+8260

Важнейшим условием повышения эффективности производства является более быстрый рост производительности труда по сравнению с ростом средней заработной платы. Такое соотношение в темпах обеспечивает экономию себестоимости продукции по элементу заработной платы.

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.

Необходимо создать условия для повышения производительности труда, т.е. в первую очередь улучшить организацию труда и создать благоприятные условия в целях сокращения количества дней невыходов в связи с болезнью работников, а также принять меры по улучшению трудовой дисциплины и санкций за ее нарушение, например, лишение премий, выговора, денежные штрафы и т.д.

Непроизводительные затраты труда из-за брака в работе составили 1640 ч. За счёт этого уровень среднечасовой выработки снизился на 0,6%, или на 1,71 руб.

Модернизация действующего оборудования позволила сократить затраты труда на 5670 чел.-ч, или на 2,02% из-за чего уровень среднечасовой выработки повысился на 2,06%, или на 5,87 руб.

На предприятии ООО «Диагональ» необходимо создать условия для повышения производительности труда, т.е. в первую очередь улучшить организацию труда и создать благоприятные условия в целях сокращения количества дней невыходов в связи с болезнью работников, а также принять меры по улучшению трудовой дисциплины и санкций за ее нарушение, например, лишение премий, выговора, денежные штрафы и т.д.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Баканов М.И., Шеремет А.Д. Теория экономического анализа: Учеб. для студентов экон. спец. - 4-е изд., доп. и перераб. - М.: «Финансы и статистика», 2004

2. Балабанов И. Т. Финансовый менеджмент. - М.: Финансы и статистика, 2005.

3. Баканов М. И. Шеремет А.Д. Теория экономического анализа. - М.: Финансы и статистика, 2003.

4. Бочаров В.В. Методы финансирования инвестиционной деятельности предприятий. − М.: Финансы и статистика, 1998. -123 с.

5. Бочаров В.В. Финансовый анализ. − СПб.: Питер, 2004. -596 с.

6. Бусыгин А.В. Менеджмент. Основной курс: Учебник для вузов. − М.: ИНФРА − М, 1998. -235 с.

7. Бирман Г., Шмидт С. Экономический анализ инвестиционных проектов. М.: Банки и биржи ИО «ЮНИТИ», 1997. -261 с.

8. Донцова Л.В., Никифорова Н.А. «Анализ бухгалтерской отчетности» - М.: LBC, - 2004

9. Ковалев В.В. Финансовый анализ. - М.: Финансы и статистика, 2004.

10. Ковалева А. М. Финансы в управлении предприятием. - М.: Финансы и статистика, 2003.

11. Русак Н.А., Русак В.А. Финансовый анализ субъекта хозяйствования - Минск: Высшая школа, 2002

12. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учеб.пособие для студентов вузов, обуч. по экон. спец. и направлениям.-2-е изд.,перераб.,доп.— Минск: Новое знание, 2004

13. Экономика предприятия: Учебник. / Под ред. И.В. Сергеева. – М.: ЮНИТИ, 1999