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 16

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

2.1 Характеристика предприятия 21

2.2 Управление предприятием 22

2.3 Структурные подразделения предприятия 23

3. АНАЛИЗ ТРУДА И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ НА ПРЕДПРИЯТИИ ОАО «АРНЕСТ» 29

3.1 Анализ использования трудовых ресурсов предприятия 29

3.2 Анализ использования фонда рабочего времени 30

3.3 Анализ производительности труда 33

3.4 Анализ фонда оплаты труда и среднемесячной заработной платы 37

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 42

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 44

работы будем считать изучение основных направлений данного анализа. Следовательно, для достижения целей работы необходимо изучить, во-первых, обеспеченность рабочих мест производственных подразделений персоналом в требуемом для производства профессиональном и квалификационном составе; затем, использование трудовых ресурсов (рабочего времени) в процессе производства; наконец, эффективность использования трудовых ресурсов (изменение выработки продукции на одного работающего и на этой основе изменение производительности труда).

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

- анализа численности и движения рабочей силы;
- анализа использования рабочего времени;
- анализа выполнения плана повышения производительности труда;
- анализ эффективности использования трудовых ресурсов.

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.

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 планового баланса рабочего времени, что позволит выявить причины, оказавшие влияние на снижение потерь рабочего времени, а именно:

- невыход работников на работу с разрешения администрации организации;
- неявки работников на работу по болезни;
- прогулы;
- отсутствие материалов на рабочих местах;
- отключение электроэнергии;
- забастовки в коллективах поставщиков сырья и материалов;
- аварии и простои в связи с неисправностями машин и оборудования и т.п.

В ходе анализа причин потерь рабочего времени необходимо отдельно выявить потери, которые зависят от коллектива организации, так как снижение потерь рабочего времени, произошедших по вине трудового коллектива

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;
6. другая отчетность, связанная с трудовыми ресурсами предприятия и производственных подразделений и служб в зависимости от поставленной исследователем цели и задач.

Основными показателями, характеризующими использование труда на предприятии, являются: использование рабочей силы, рабочего времени, производительность труда, относительные показатели расходов на заработную плату.

Анализ трудовых ресурсов проводится по следующим направлениям:

1. оценка обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и движения рабочей силы;
2. оценка эффективности использования рабочего времени;
3. изучение производительности руда;
4. изучение трудоемкости продукции;
5. изучение расходов на заработную плату.

Факторная модель переменной части фонда зарплаты представлена на рисунке 1.1.

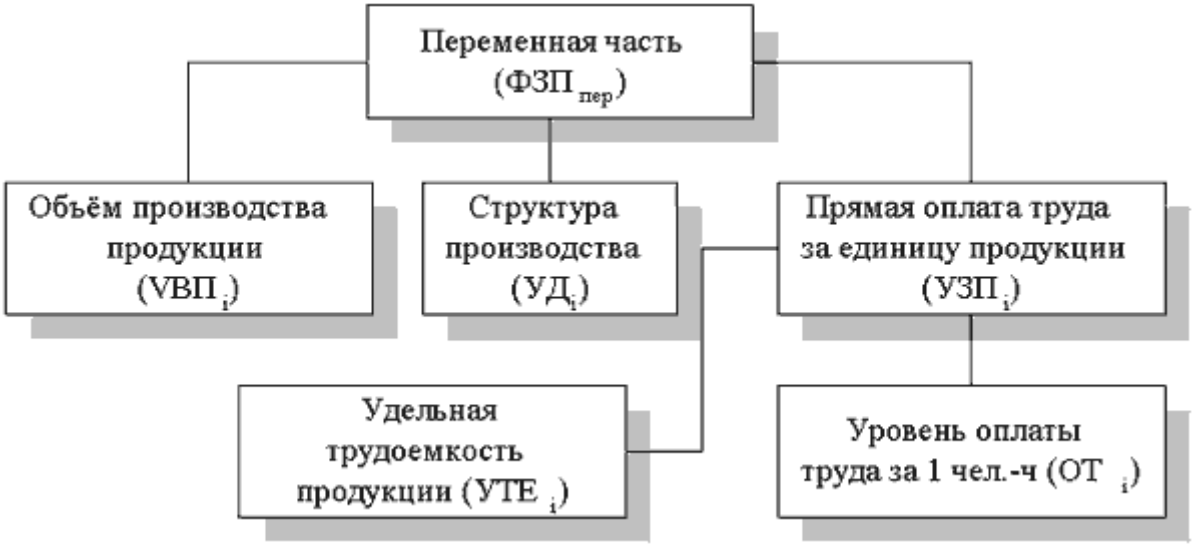

Рис.1.1- Схема факторной системы переменного фонда зарплаты

Согласно этой схеме модель будет иметь следующий вид:

$$ФЗП_{пер} = \sum VВП_i \cdot УД_i \cdot УТЕ_i \cdot ОТ_i$$

Для расчёта влияния этих факторов на абсолютное и относительное отклонение по фонду зарплаты необходимы следующие данные:

1. Фонд заработной платы:

а) по плану: $ФЗП_{пер} = \sum VВП_{пл_i} \cdot УТЕ_{пл_i} \cdot ОТ_{пл_i}$

б) по плану, пересчитанному на объём производства, при плановой структуре:

$$ФЗП_{усл_1} = ФЗП_{пл} \cdot К_{пп}$$

в) по плану, пересчитанному на фактический объём производства продукции и фактическую структуру:

$$ФЗП_{усл_2} = \sum VВП_{фi} \cdot УТЕ_{плi} \cdot ОТ_{плi}$$

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.

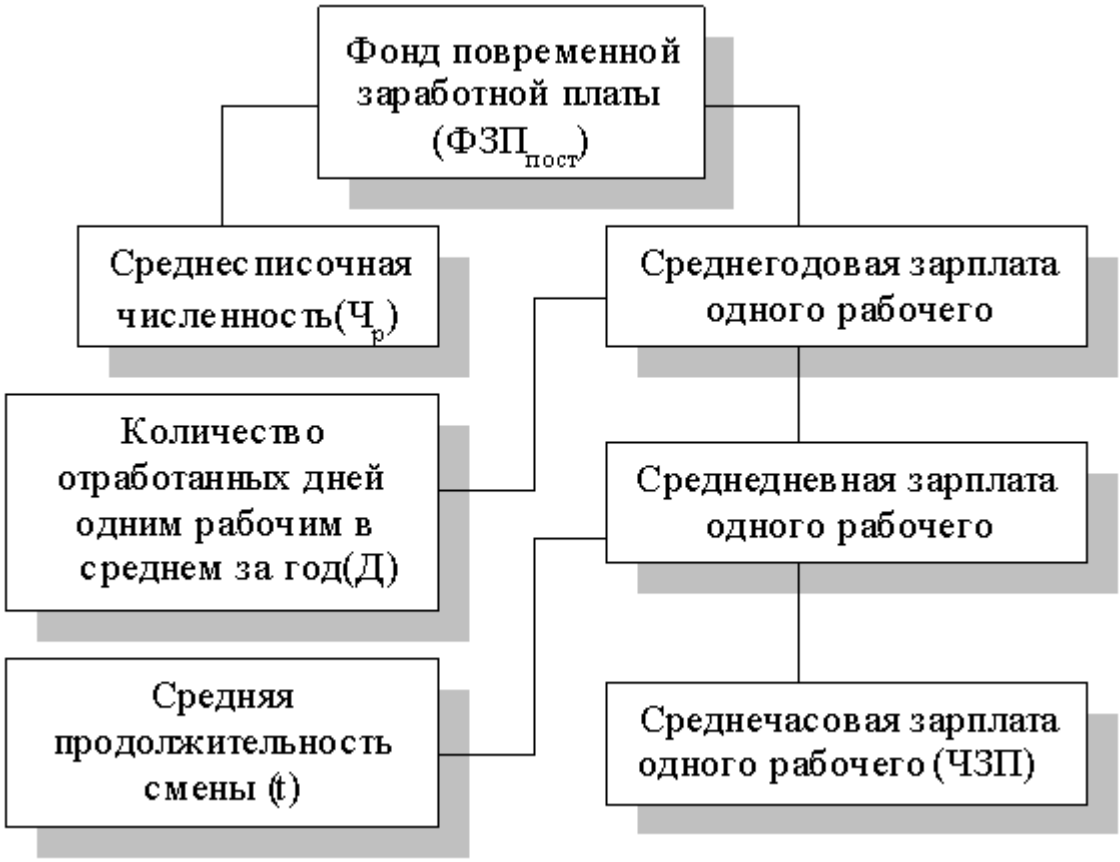

Рис. 1.2- Детерминированная факторная система фонда заработной платы рабочих-повременщиков

Согласно этой схеме модель будет иметь следующий вид:

$$ФЗП_{п} = Ч \cdot Д \cdot t \cdot ЧЗП$$

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 ($J_у$)

где $СЗ_1$ - средняя $J_{ЗП} = \frac{СЗ_1}{СЗ_0 \cdot J_у}$ 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 рабочей силе и прогноз ее изменения должны стать основой совершенствования управления персоналом на предприятиях.

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

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.

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

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

Д – количество отработанных дней одним рабочим за год,

П – средняя продолжительность рабочего времени,

ЧВ - среднечасовая выработка продукции.

Начинается строительство второй очереди завода. Выпуск аэрозольной продукции возрастает до 31,5 млн. баллонов.

Сегодня ОАО "Арнест" - стабильно работающая фирма, одна из ведущих в стране среди предприятий-производителей товаров парфюмерно-косметического и хозяйственно-бытового назначения. Высокое качество, культура производства и управления обеспечивают неизменный успех продукции предприятия в России и странах ближнего зарубежья. Основной целью ОАО "Арнест", как производителя товаров народного потребления, является максимальное удовлетворение покупателей качественной продукцией, не уступающей по своим потребительским свойствам аналогичным товарам российского и импортного производства.

Основная стратегическая задача ОАО "Арнест" - стать лидером российских аэрозолей. Это, значит, вести производство с использованием передовых технологий, иметь свой статус, свое лицо на российском рынке. ОАО "-Арнест" приближается к такому уровню.

Первостепенное внимание на заводе уделяется вопросам повышения качества продукции и управления, о чем свидетельствуют полученные награды:

2.2 Управление предприятием

ОАО «Арнест» имеет следующую структуру управления:

Структуру управления ОАО «Арнест» можно охарактеризовать как линейно-функциональную, т.е. общие решения первого руководителя конкретизируют главные функциональные специалисты и исполнительные директора организации. В пределах их функций создаются управленческие подразделения, которые отдают нижестоящим звеньям обязательства по выполнению заданий. В условиях специализации производства это обеспечивает высокое качество принимаемых решений.

В соответствии с Уставом Общества (ст. 14, 23, 27) органами управления являются:

ды ремонта технологического оборудования, а также монтаж нового и демонтаж устаревшего оборудования. Осуществляет ведение работ по сбору информации о выпускаемых запчастях и расходных материалах для оборудования;

2. Ремонтно-строительный участок - осуществляет ремонтные и незначительные строительные работы.
3. Энергетическая служба - обеспечивает бесперебойное снабжение предприятия электроэнергией, теплотой, водой, кислородом. Проводит планирование и осуществляет ремонт энергетического оборудования предприятия. Проводит нормирование расходов электроэнергии, теплоты, топлива, а также разрабатывает мероприятия по их экономии и использованию вторичных энергоресурсов. Разрабатывает технические и организационные мероприятия по повышению надежности и увеличения срока службы энергетического оборудования, проводит работы по оптимизации режимов использования энергетического оборудования в энергетических и производственных цехах, разрабатывает мероприятия по борьбе с загрязнением воздушного бассейна и по очистке промышленных сточных вод от систем энергоснабжения. Проводит инструктаж и обучение персонала, осуществляет производственные связи с другими подразделениями предприятия и районными энергоснабжающими организациями.
4. Отдел стандартизации и управления качеством- осуществляет контроль за качеством готовой продукции, разрабатывает предложения по предупреждению и уменьшению брака, организует контроль за качеством поступающего на предприятие сырья, материалов, полуфабрикатов и др. Разрабатывает систему стандартов.
5. Производственно-техническая лаборатория - контроль за совершенствованием и соблюдением технологии по выпуску продукции

продукции. Также осуществляет все необходимые работы, связанные с бесперебойной работой транспорта.

2. Торговый отдел - ведёт работу непосредственно с покупателями: принимает заявки, следит за своевременностью и правильностью оплаты, оформляет отгрузочные документы, следит за отгрузкой. Составляет отчётность по реализации продукции.
3. Хозяйственная служба - обеспечивает чистоту и порядок кабинетов и производственных помещений.
4. Служба общественного питания
5. База отдыха "Дружба"

Главный бухгалтер руководит работой по формированию учётной политики, ведению бухгалтерского учёта, своевременному предоставлению полной и достоверной бухгалтерской отчётности. Обеспечивает соответствие осуществляемых хозяйственных операций законодательству РФ, производит контроль за движением имущества и выполнением обязательств.

Директор по закупкам руководит работой с отечественными и зарубежными поставщиками по обеспечению производства необходимым сырьем и материалами. Ему подчиняются:

1. Отдел внешнеэкономических связей - осуществляет работу по поиску поставщиков сырья за рубежом. Согласовывает и заключает договоры на закупку и поставку сырья, необходимого для производства.
2. Отдел материально-технического снабжения - проводит работу с отечественными поставщиками по вопросам закупки и поставки сырья.

Директор по экономике и финансам руководит работой по планированию и экономическому стимулированию на предприятии, повышению производительности труда, выявлению и использованию производственных ре-

компьютерные программы, проводит необходимые консультации пользователей персональных компьютеров. Обеспечивает бесперебойную работу информационных систем.

Структуру управления ОАО "Арнест" можно охарактеризовать как линейно-функциональную, т.е. общие решения первого руководителя конкретизируют главные функциональные специалисты и исполнительные директора организации. В пределах их функций создаются управленческие подразделения, которые отдают нижестоящим звеньям обязательства по выполнению заданий. В условиях специализации производства это обеспечивает высокое качество принимаемых решений.

Перед коллективом предприятия стоят задачи по техническому перевооружению производства за счет освоения и внедрения новых технологий, производства новых видов продукции и повышения ее качества. Для реализации этих задач планируется продолжить работу по реструктурированию предприятия, реорганизации производства и структур управления, в результате чего будет производиться обновление части персонала, не соответствующего современным требованиям. Прием новых работников должен производить преимущественно на конкурсной основе.

3.2 Анализ использования фонда рабочего времени

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

Анализ использования фонда рабочего времени на прдариятии ОАО «Арнест» можно рассмотреть в (таблице 3.2).

Таблица 3.2- Использование фонда рабочего времени.

Показатели	2004	2005		Отклонение	
		план	факт	от прошлого года	от плана
Среднегодовая численность рабочих	1200	1200	1250	+ 50	+ 50
Отработано за год одним рабочим:					
дней	220	220	212	- 8	- 8
часов	1727	1749	1653,6	- 73,4	- 95,4
Средняя продолжительность рабочего дня, ч.	7,85	7,95	7,8	- 0,05	- 0,15
Фонд рабочего времени, чел/час.	2072400	2098800	2067000	- 5400	- 31800

Приведенные в таблице 3.2 данные позволяют установить, что в анализируемом предприятии имелись недостатки и положительные моменты в использовании рабочего времени, а именно:

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

б) продолжительность рабочего дня сократилась против предусмотренного по плану на 0,15 часа, или на 1,9%, то есть согласно плану предусматри-

- 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.

Расчет количественного влияния факторов на изменение фонда рабочего времени можно определить способ абсолютных разниц:

$\Delta Т_{ОБЩ} = Т_{Ф} - Т_{ПЛ}$;

$\Delta Т_{ОБЩ} = 2067000 – 2098800 = - 31800$ (ч);

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

$\Delta Т_{ЧР} = (1250 – 1200) \times 220 \times 7,95 = + 87450$(ч);

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

$\Delta Т_{Д} = (212 – 220) \times 1250 \times 7,95 = - 79500$(ч);

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

$\Delta Т_{П} = (7,8 – 7,95) \times 212 \times 1250 = - 39750$(ч).

Таким образом, расчеты показали, что положительно на изменение фонда рабочего времени повлияло увеличение средней численности персонала на 5 человек, однако совокупный фонд рабочего времени уменьшился за счет

Исходные данные для проведения анализа производительности труда представлены в таблице 3.3.

Таблица 3.3- Исходные данные для анализа производительности труда.

Показатели	План	Факт	Отклонение
Объем производства продукции, тыс. руб.	450000	480000	+ 30000
Среднесписочная численность: - промышленно-производственного персонала - рабочих	 1500 1200	 1520 1250	 + 20 + 50
Удельный вес рабочих в общей численности ППП (Уд), %	80	82	+ 2
Отработано дней одним рабочим за год	220	212	- 8
Средняя продолжительность рабочего дня, ч.	7,95	7,8	- 0,15
Общее количество отработанного времени: - всеми рабочими за год, чел.-час. - в том числе одним рабочим, чел.-час.	 251856000 209880	 258375000 206700	 - 6519000 - 3180
Среднегодовая выработка, тыс. руб.: - одного работающего - одного рабочего	 300 375	 315 384	 + 15 + 9
Среднедневная выработка рабочего, тыс. руб.	1,7045	1,8113	+ 0,1068
Среднечасовая выработка рабочего	0,2144	0,2322	+ 0,0178

рабочего времени. Анализ можно произвести способом цепной подстановки по данной формуле:

$ВП = ЧР \times Д \times П \times ЧВ$, где

ЧР – среднегодовая численность рабочих,

Д – отработано дней одним рабочим,

П – средняя продолжительность рабочего дня,

ЧВ – среднечасовая выработка рабочего.

Итак, произведем расчет, используя данные таблиц 3.2 и 3.3, по следующей модели:

$ВП_{ПЛ} = ЧР_{ПЛ} \times Д_{ПЛ} \times П_{ПЛ} \times ЧВ_{ПЛ}$;

$ВП_{ПЛ} = 1200 \times 220 \times 7{,}95 \times 0{,}2144 = 449983$(тыс. руб.);

$ВП_{УСЛ1} = ЧР_{Ф} \times Д_{ПЛ} \times П_{ПЛ} \times ЧВ_{ПЛ}$;

$ВП_{УСЛ1} = 1250 \times 220 \times 7{,}95 \times 0{,}2144 = 468732$(тыс. руб.);

$ВП_{УСЛ2} = ЧР_{Ф} \times Д_{Ф} \times П_{ПЛ} \times ЧВ_{ПЛ}$;

$ВП_{УСЛ2} = 1250 \times 212 \times 7{,}95 \times 0{,}2144 = 451687$(тыс. руб.);

$ВП_{УСЛ3} = ЧР_{Ф} \times Д_{Ф} \times П_{Ф} \times ЧВ_{ПЛ}$;

$ВП_{УСЛ3} = 1250 \times 212 \times 7{,}8 \times 0{,}2144 = 443165$(тыс. руб.);

$ВП_{Ф} = ЧР_{Ф} \times Д_{Ф} \times П_{Ф} \times ЧВ_{Ф}$;

$ВП_{Ф} = 1250 \times 212 \times 7{,}8 \times 0{,}2322 = 479957$(тыс. руб.).

Таким образом, суммарное увеличение объема валовой продукции составило:

$\Delta ВП_{ОБЩ} = ВП_{Ф} - ВП_{ПЛ}$;

$\Delta ВП_{ОБЩ} = 479957 - 449983 = + 29974$ (тыс. руб.).

На прирост объема валовой продукции оказали влияние следующие факторы:

- изменение среднегодовой численности рабочих

$\Delta ВП_{ЧР} = ВП_{УСЛ1} - ВП_{ПЛ}$;

$\Delta ВП_{ЧР} = 468732 - 449983 = + 18749$ (тыс. руб.);

латы труда), выявлять возможности экономии средств за счет роста производительности труда и снижения трудоемкости продукции.

Фонд заработной платы включает в себя не только фонд оплаты труда, относимый к текущим издержкам предприятия, но и выплаты за счет средств социальной защиты и чистой прибыли, остающейся в распоряжении предприятия. Наибольший удельный вес в составе средств, использованных на потребление, занимает фонд оплаты труда, включаемый в себестоимость продукции.

Таблица 2.4- Анализ среднемесячной заработной платы персонала

№ п/п	Показатели	2004	2005			
			План	Факт	% к плану	% к 2004
1	Фонд зарплаты	13246805	13404380	14936360	111,4	112,7
2	Среднемесячная зарплата персонала	10505	11967	12520	104,6	119,1
3	Среднемесячная зарплата промперсонала	10904	12388	12820	103,5	117,5

Как видно из таблицы в 2005 г. повышение фонда заработной платы на 11,5 % по сравнению с планом., и на 12,7% по сравнению с 2004 г. При этом среднемесячная заработная плата возрастает на 4,6 % по сравнению с планом., и на 19,1% по сравнению с 2004 г. Наибольший удельный вес в составе средств, использованных на потребление, занимает фонд оплаты труда, включаемый в себестоимость продукции.

Проведенный анализ показывает основные направления поиска резервов повышения эффективности для использования средств на оплату труда. На анализируемом предприятии это сокращение сверхплановых целодневных, внутрисменных и непроизводительных потерь рабочего времени, повышение коэффициента реализуемости продукции и т.д.

В данном случае можно заключить, что изменение структуры выпускаемой продукции на соотношение производительности труда и заработной платы практически не повлияло, хотя это бывает далеко не всегда.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

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

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

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

Как видно из проведенного анализа, В анализируемом периоде фактическая численность работающих увеличилась на 20 человек. Незначительно изменилась структура работающих – увеличилась доля рабочих и руководителей на 4,06% и 0,3% соответственно, в то же время уменьшилась численность специалистов (2,86%).

Продолжительность рабочего дня сократилась против предусмотренного по плану на 0,15 часа, или на 1,9%, то есть согласно плану предусматривалось увеличить продолжительность рабочего дня на 0,1 часа по сравнению с прошлым годом, но фактически она составила 7,8 часа. Один рабочий за год проработал на 95,4 часов (или на 5,5%) меньше, чем предусматривалось

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абрамов А. Е. Основы анализа финансовой, хозяйственной и инвестиционной деятельности предприятия в 2-х ч. М.: Экономика и финансы АКДИ, 2004
2. Балабанов И. Т. Финансовый менеджмент. - М.: Финансы и статистика, 2003.
3. Баканов М. И. Шеремет А.Д. Теория экономического анализа. - М.: Финансы и статистика, 2001.
4. Ковалев В.В. Финансовый анализ. - М.: Финансы и статистика, 2002.
5. Ковалева А. М. Финансы в управлении предприятием. - М.: Финансы и статистика, 2001.
6. Моляков Д.С. Финансы предприятий отраслей народного хозяйства.- М.: Финансы и статистика, 1996.
7. Хеддевик К. Финансово-экономический анализ деятельности предприятий. - М.: Финансы и статистика, 2002
8. Финансовый анализ деятельности фирмы. Москва Ист-сервис, 2003