Содержание:

|  |  |
| --- | --- |
| Введение…………………………………………………………………………...1. Теоретические основы анализа использования трудовых ресурсов предприятия и фонда заработной платы………………………………………...1.1. Сущность, задачи и источники анализа использования трудовых ресурсов предприятия и фонда заработной платы……………………………...1.2. Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами……………..1.3. Анализ использования фонда рабочего времени…………………………..1.4. Анализ производительности труда………………………………………….1.5. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов……………….1.6. Анализ использования фонда заработной платы…………………………..2. Анализ использования трудовых ресурсов предприятия и фонда заработной платы в ООО «Амурский завод железобетонных конструкций»...2.1. Организационно-экономическая характеристика предприятия…………..2.2. Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами……………..2.3. Анализ использования фонда рабочего времени…………………………..2.4. Анализ производительности труда………………………………………….2.5. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов……………….2.6. Анализ использования фонда заработной платы…………………………..3. Резервы повышения эффективности использования трудовых ресурсов предприятия и фонда заработной платы………………………………………...3.1. Увеличение выпуска продукции за счет резерва повышения выработки рабочих…………………………………………………………………………….3.2. Увеличение выпуска продукции за счет сокращения потерь рабочего времени и создания дополнительных рабочих мест……………………………3.3. Рекомендации по повышению эффективности использования трудовых ресурсов предприятия…………………………………………………………….Заключение………………………………………………………………………...Список использованной литературы……………………………………………. | 35581012141618182024262830333334353739 |

Введение

В настоящее время в соответствии с изменениями в экономическом и социальном развитии страны существенно меняется и политика в области оплаты труда, социальной поддержки и защиты работников. Многие функции государства по реализации этой политики возложены непосредственно на предприятия, которые самостоятельно устанавливают формы, системы и размеры оплаты труда, материального стимулирования его результатов.

Трудовые доходы каждого работника определяются его личным вкладом, с учетом конечных результатов работы предприятия, регулируется налогами и максимальными размерами не ограничиваются. Законодательно устанавливается лишь минимальный размер оплаты труда работников предприятий всех организационно-правовых форм и сфер деятельности.

Заинтересованность работников предприятия в результатах своей деятельности, с одной стороны, зависит от выбранных способов оплаты труда и, с другой стороны, непосредственно влияет на результаты финансово-хозяйственной деятельности любого предприятия, т.к. в данном случае реализуется так называемый «человеческий фактор».

Рыночные отношения дают простор для действий объективных экономических законов, поэтому необходим метод, инструментарий, позволяющий правильно оценивать происходящие финансовые процессы и на этой основе принимать оптимальные управленческие решения. Анализ трудовых ресурсов предприятия и фонда заработной платы направлен в первую очередь на повышение эффективности данного участка, с целью удовлетворения потребностей работников и собственников предприятия.

Исходя из сказанного выше анализ трудовых ресурсов предприятия и фонда заработной платы является одним из важнейших в аналитической работе предприятия, и должен обеспечить оперативный контроль над количеством и качеством труда, за использованием средств, включаемых в фонд заработной платы и выплат социального характера, что и определило выбор темы курсовой работы «Анализ использования трудовых ресурсов и фонда заработной платы ООО «Амурский завод железобетонных конструкций», круг раскрываемых в ней вопросов и логическую схему ее построения.

Целью данной курсовой работы является проведение анализа использования трудовых ресурсов и фонда заработной платы конкретного предприятия. Исходя из целей, основными задачами данной курсовой работы являются:

* анализ основных понятий и нормативного регулирования вопросов использования трудовых ресурсов предприятия;
* определение целей, задач и источников проведения анализа;
* проведение анализа обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами;
* проведение анализа производительности труда;
* проведение анализа фонда заработной платы и эффективности его использования.

Объектом исследования настоящей курсовой работы является Общество с ограниченной ответственностью «Амурский завод железобетонных конструкций» (сокращенное название ООО «АЗЖБК»). Основная сфера деятельности предприятия - производство и продажа железобетонных конструкций строительным организациям.

Предметом исследования являются трудовые ресурсы и фонд заработной платы предприятия.

Теоретической и методической основой проведения исследования явились законодательные акты, нормативные документы по теме курсовой работы. При этом были использованы источники учебной и периодической литературы, методические материалы по вопросам организации оплаты труда и фонда заработной платы. Широко использованы фактические материалы по учету и отчетности.

1. Теоретические основы анализа использования трудовых ресурсов предприятия и фонда заработной платы

1.1. Сущность, задачи и источники анализа использования трудовых ресурсов предприятия и фонда заработной платы

Наряду со средствами производства и материальными ресурсами живой труд является необходимым моментом процесса производства. От эффективной работы персонала организации зависит конечный результативный показатель деятельности организации.

Исследование причин изменения производительности труда, факторов, оказывающих влияние на использование рабочего времени, и причин изменения обеспеченности организации кадрами является, несомненно, важным разделом в комплексной оценке итогов работы организации в целом.

Анализ трудовых ресурсов организации проводят в следующей последовательности:

- анализ обеспеченности организации кадрами (по полу, по возрасту, по профессиям и по квалификации, по семейному положению и т.д.);

- анализ движения рабочей силы в организации;

- анализ состава и структуры персонала организации;

- анализ использования рабочего времени (целодневного и внутрисменного);

- анализ производительности труда;

- анализ соотношения темпов роста средней заработной платы и средней производительности труда;

- сводный подсчет резервов роста выпуска продукции, по факторам, связанным с использованием трудовых ресурсов.

Источниками информации для анализа трудовых ресурсов выступают: форма № 5 «Приложение к бухгалтерскому балансу», Отчет о численности персонала, форма 1-т, штатное расписание организации, расчет потребности организации в кадрах, данные табельного учета о движении рабочей силы, данные отдела кадров и т.д.

К трудовым ресурсам относится та часть населения, которая обладает необходимыми физическими данными, знаниями и навыками труда в соответствующей отрасли хозяйства страны. 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.

Основными задачами анализа 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;

- изучение и оценка уровня производительности труда на предприятии;

- изучение организации оплаты труда персоналу предприятия;

- изучение динамики роста средней заработной платы и рассмотрение ее соответствия росту производительности труда и др.

Основными источниками анализа являются ф.№ П-4 «Сведения о численности, заработной плате и движении работников», соответствующие разделы плана экономического и социального развития предприятия, данные текущего бухгалтерского и оперативно-технического учета и другие материалы, а также материалы отдела кадров и др.

В условиях автоматизированного и высокомеханизированного производства эффективность использования ОПФ, сырья, улучшение качества и структуры выработанной продукции зависят как от количества работающих, так и от уровня их квалификации, трудовой и производственной дисциплины и т.д. В соответствии с действующим законодательством предприятия сами определяют общую численность работников, их профессиональный и квалификационный состав, утверждают штаты, поэтому для анализа необходимо использовать данные первичного учета и составить аналитическую таблицу, в которой численность персонала отчетного года сравнивают с численностью предыдущего года.

Далее проводят анализ обеспеченности организации трудовыми ресурсами.

Персонал предприятия – основной состав квалифицированных работников предприятия, фирмы, организации.

Обычно трудовой персонал предприятия подразделяют на производственный персонал и персонал, занятый в непроизводственных подразделениях. Производственный персонал – работники, занятые в производстве и его обслуживании, обычно они составляют основную часть трудовых ресурсов предприятия.

Самая многочисленная и основная категория производственного персонала – это рабочие предприятия (фирмы) – лица (работники), непосредственно занятые созданием материальных ценностей или работами по оказанию производственных услуг и перемещению грузов. Рабочие подразделяются на основных и вспомогательных. К основным рабочим относят работников, непосредственно создающих товарную (валовую) продукцию предприятия и занятых осуществлением технологических процессов, т.е. изменением форм, размеров, положения, состояния, структуры, физических, химических и других свойств предметов труда.

К вспомогательным относятся рабочие, занятые обслуживанием оборудования и рабочих мест в производственных цехах, а также все рабочие вспомогательных цехов и хозяйств.

Вспомогательные рабочие могут быть подразделены на функциональные группы: транспортную и погрузочную, контрольную, ремонтную, инструментальную, хозяйственную, складскую и т.п.

Руководители – работники, занимающие должности руководителей предприятий (директора, мастера, главные специалисты и др.).

Специалисты – работники, имеющие высшее или среднее специальное образование, а также работники, не имеющие специального образования, но занимающие определенную должность.

Служащие – работники, осуществляющие подготовку и оформление документов, учет и контроль, хозяйственное обслуживание (агенты, кассиры, делопроизводители, секретари, статистики и др.).

Младший обслуживающий персонал – лица, занимающие должности по уходу за служебными помещениями (дворники, уборщицы и др.), а также по обслуживанию рабочих и служащих (курьеры, рассыльные).

Соотношение различных категорий работников в их общей численности характеризует структуру кадров (персонала) предприятия, цеха, участка. Структура кадров также может определяться по таким признакам, как возраст, пол, уровень образования, стаж работы, квалификация, степень выполнения норм и т.п.

1.2. Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами

Достаточная обеспеченность предприятий нужными трудовыми ресурсами, их рациональное использование, высокий уровень производительности труда имеют большое значение для увеличения объемов продукции и повышения эффективности производства.

Основные задачи анализа обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами:

1. Изучение обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами по качественным и количественным параметрам;

2. Оценка экстенсивности и эффективности использования трудовых ресурсов;

3. Выявление резервов более полного использования трудовых ресурсов.

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:

1. Коэффициент оборота по приёму работников = принято работников всего / среднесписочная численность работников;

2. Коэффициент оборота по выбытию работников = уволено работников всего / среднесписочная численность работников;

3. Коэффициент общего оборота = (принято работников + уволено работников) / среднесписочная численность работников;

4. Коэффициент текучести кадров = уволено по своему желанию и за нарушение трудовой дисциплины / среднесписочная численность работников;

5. Коэффициент постоянства кадров = количество работников, проработавших весь год / среднесписочная численность работников.

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

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.

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) = ТП / ССЧ ППП
* Доля рабочих в общей численности (УД) = ССЧ рабочих / ССЧ ППП
* Количество отработанных дней одним рабочим за год (Д) = общее число отработанных ч/д / ССЧ рабочих
* Средняя продолжительность рабочего дня (П) = общее число отработанных ч/ч / общее число отработанных ч/д
* Среднечасовая выработка продукции(СВ)= ТП / Общее число отработанных ч/ч

Производительность отличают от выработки категорией работников. В расчет производительности принято брать всю численность работников предприятия, а для расчета выработки принимают численность рабочих.

Производительность = Объём выпущенной продукции / Численность работников.

Трудоёмкость = Численность работников / Объём выпущенной продукции.

1.5. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов

Эффективность использования трудовых ресурсов - важнейшее экономическое понятие, характеризующее результативность использования трудовых ресурсов; выражается в достижении наибольшего эффекта при минимальных затратах трудовых ресурсов и измеряется как отношение результата к затратам живого труда во всех сферах деятельности: в сфере материального производства, в непроизводственной сфере, в сфере общественного, коллективного и частного производства.

В рыночной экономике предприниматель, оценивая эффективность использования ресурсов имеющейся в его распоряжении рабочей силы, вынужден решать две относительно самостоятельные задачи:

Во-первых, необходимо оценить в каждом из периодов времени эффективность применения в процессе производства имеющихся ресурсов рабочей силы и если обнаруживается, что эта эффективность по каким-либо причинам снижается, то на базе выводов из экономико-статистического анализа принимать соответствующие меры. Производительность труда предприятия за год определяется по формуле:

П = ВР / ЧР,

где ВР – выручка;

ЧР – среднесписочная численность работников.

Во-вторых, учитывая, что отдельные виды потребляемых в производство ресурсов обладает определенной взаимозаменяемостью, необходимо правильно оценивать как отражается на издержках производства и обращения результаты потребления ресурсов рабочей силы, т.е. результаты потребления живого труда не в натуральной (по издержкам-затратам труда), а в денежной форме (т.к. издержки производства и обращения можно определять только в стоимостной оценке).

Первая задача решается на практике с помощью определения показателей производительности труда, анализа их динамики и выявления резервов ее повышения, что в ряде случаев требует от экономических служб фирмы разработки специальных планов организационно-технических мероприятий.

Результатом решения этой задачи будут данные об уровне затрат рабочей силы (рабочего времени) на производство продукции на базе данных об объемах продукции и трудоемкости ее единицы.

Вторая задача базируется на данных о цене, в которую обходится фирме использование единицы трудовых затрат. В такую денежную оценку издержек производства, непосредственно связанных с потреблением в производственном процессе живого труда, должны входить не только суммы, непосредственно израсходованные на оплату труда работников в виде начисленной им заработной платы, но и всевозможные начисления и отчисления в различные фонды (пенсионный, обязательного медицинского страхования, социального страхования, фонд занятности и др.) и налоги, ставка которых определяется в зависимости от фонда оплаты труда или численности персонала.

Большое значение для оценки эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии в условиях рыночной экономики имеет показатель рентабельности персонала. Поскольку прибыль зависит от рентабельности коэффициента оборачиваемости капитала и суммы функционирующего капитала, факторную модель данного показателя можно представить следующим образом:

 П/ЧР = П/В × В/ К × К/ЧР или П/ЧР =П/В × В/ТП × ТП/ЧР,

где: П - прибыль от реализации продукции;

ЧР- среднесписочная численность работников;

В - выручка от реализации продукции;

К - среднегодовая сумма капитала;

ТП- стоимость выпуска товарной продукции в действующих ценах;

П/ЧР -рентабельность персонала;

П/В- рентабельность продаж;

К/ЧР - капиталовооруженность труда;

В/ТП – доля выработки в стоимости выпускаемой продукции;

ТП/ЧР - среднегодовая выработка продукции одним рабочим в действующих ценах.

Модель позволяет установить, как изменилась прибыль на одного работника за счет уровня рентабельности продаж, удельного веса выработки в общем объеме произведенной продукции и производительности труда.

Каждый из перечисленных выше показателей эффективности использования трудовых ресурсов имеет свое значение. Их комплексное применение позволяет глубже анализировать работу данного предприятия и его подразделений.

1.6. Анализ использования фонда заработной платы

Анализ использования трудоёмкости рассматривается в тесной связи с оплатой труда. Темп роста производительности труда должен опережать темп роста заработной платы.

Фонд оплаты труда включает:

1. Фонд оплаты труда, включаемый в себестоимость продукции;

2. Выплаты за счет прибыли;

3. Выплаты социального характера.

Фонд оплаты труда состоит из переменной и постоянно частей.

К переменной относится заработная плата рабочих по сдельным расценкам, отпускные сдельщиков и премии рабочим и управленческому персоналу за производственные показатели. Данная заработная плата зависит от объема выпуска продукции, время не берется во внимание.

В постоянную часть относят заработную плату рабочих-повременщиков и заработную плату аппарата управления, которая рассчитывается на основании табеля учета рабочего времени, часовой тарифной ставки и оклада.

При анализе фонда оплаты труда рассчитываются абсолютные и относительные отклонения фонда заработной платы:

1. Абсолютное отклонение фонда заработной платы:

∆ФЗПабс = ФЗПфакт – ФЗПплан.

2. Относительное отклонение фонда заработной платы:

∆ФЗПотн = ФЗПфакт – (ФЗПпост. план. + ФЗПпер. план. × Квып. пл.)

Коэффициент выполнения плана = ;

2. Анализ использования трудовых ресурсов предприятия и фонда заработной платы в ООО «Амурский завод железобетонных конструкций»

2.1. Организационно-экономическая характеристика предприятия

Достойное место на рынке строительных материалов Амурской области занимает предприятие с более чем сорокалетним стажем работы — ООО «Амурский завод железобетонных конструкций» (ООО «АЗЖБК»).

Официально предприятие с таким названием было зарегистрировано в 2002 году, однако история завода берет своё начало с 1960 года. Именно тогда в Благовещенске было основано предприятие по производству железобетонных изделий — ЖБИ-14.

С момента обретения нового юридического статуса предприятие преобразилось, выпуск его продукции увеличился более чем в два раза. Завод перешёл на изготовление комплектующих для строительства жилья: цеха Амурского ЖБК стали выпускать плиты перекрытий, перемычки, прогоны, лестничные марши. И сегодня предприятие не останавливается на достигнутом, стремится к постоянному развитию. В 2005 году на благовещенском производстве запустили новую линию по производству пенобетона и цех металлопластиковых окон. АЗЖБК работает практически со всеми строительными фирмами Благовещенска и Амурской области, на 50 % обеспечивает потребность строительных организаций родного города в железобетонных конструкциях.

В настоящее время на Амурском ЖБК трудятся 150 человек, большинство из которых имеют многолетний стаж работы, ряд сотрудников завода удостоены высоких государственных наград.

Одной из первоочередных задач предприятия является внедрение технологии непрерывного безопалубочного формования плит пустотного настила. В перспективе — организация небольшого завода по производству кирпича, работающего на отходах основного производства.

Таблица 1

Анализ финансового состояния ОАО «Амурский завод железобетонных конструкций» в 2007-2009гг.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели, тыс. руб. | 2007г. | 2008г. | 2009г. | Абсолютное изменение |
| 2009г. по сравнению с 2008г. | 2009г. по сравнению с 2007г. |
| 1. Имущество | 45865 | 47467 | 50704 | 3237 | 4839 |
| 2. Собственный капитал | 290 | 308 | 325 | 17 | 35 |
| 3. Долгосрочный капитал | 28268 | 27768 | 27268 | -500 | -1000 |
| 4. Краткосрочный капитал | 18934 | 19391 | 23111 | 3720 | 4177 |
| 5. Внеоборотные активы | 150 | 150 | 150 | 0 | 0 |
| 6. Оборотные активы | 46532 | 47317 | 50554 | 3237 | 4022 |
| 7. Заемный капитал | 47202 | 47159 | 50379 | 3220 | 3177 |
| 8. Собственные оборотные средства | 140 | 158 | 175 | 17 | 35 |
| 10. Коэффициент финансовой независимости | 0,006 | 0,006 | 0,006 | 0 | 0 |
| 11. Коэффициент финансовой зависимости | 1,029 | 0,994 | 0,994 | 0 | -0,035 |
| 12. Коэффициент финансового риска | 162,766 | 153,114 | 155,012 | 1,898 | -7,754 |
| 13. Коэффициент финансирования | 0,006 | 0,007 | 0,006 | -0,001 | 0 |
| 14. Коэффициент финансовой устойчивости | 0,623 | 0,591 | 0,544 | -0,047 | -0,079 |
| 15. Коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами | 0,003 | 0,003 | 0,003 | 0 | 0 |
| 16. Коэффициент финансовой маневренности | 0,483 | 0,512 | 0,538 | 0,026 | 0,055 |

ООО «Амурский завод железобетонных конструкций» как в 2007, так и в 2009 году является финансово неустойчивым и зависимым от внешних инвесторов, т.к. коэффициенты финансовой зависимости и независимости не в пределах нормы. Снижение коэффициента финансовой независимости в динамике благоприятно сказывается на деятельности предприятия. На рубль собственных средств в 2008 году приходится 153 рубля заемных, в 2009 году 155 рублей, что характеризует предприятие как финансово неустойчивое. Увеличение показателя в динамике неблагоприятно сказывается на деятельности предприятия. На рубль заемных средств в 2008 и 2009 годах приходится приблизительно одна копейка собственных средств, что неблагоприятно сказывается на деятельности предприятия. Коэффициент финансовой устойчивости в 2007 году в пределах нормы, в 2007 и 2009 годах ниже нормы, что опять-таки характеризует предприятие как финансово неустойчивое и зависимое от внешних инвесторов. Коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами не соответствует норме, что неблагоприятно сказывается на деятельности предприятия и говорит об отсутствии собственных оборотных средств для финансирования. Коэффициент финансовой маневренности в 2008 и 2009 годах в пределах нормы, что говорит о достаточности собственных средств для финансирования текущей деятельности. Предприятие имеет в наличии собственные оборотные средства, что говорит о соблюдении принципа минимальной финансовой устойчивости.

2.2. Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами

Таблица 2

Обеспеченность ООО «Амурский завод железобетонных конструкций» трудовыми ресурсами в 2009 г.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Категория работника | План | Факт | % обеспеченности |
| Среднесписочная численность работников | 146 | 146 | 100,0 |
| Рабочие | 100 | 103 | 103,0 |
| Служащие | 46 | 43 | 93,5 |

План 2009 года по обеспеченности предприятия работниками выполнен. План по обеспеченности рабочими перевыполнен на 3% или на 3 человека. План по служащим недовыполнен на 6,5% или на 3 человека.

Таблица 3

Состав рабочих по уровню квалификации в ООО «Амурский завод железобетонных конструкций»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Разряд рабочих | Тарифный коэффициент | Численность рабочих |
| 2008 год | 2009 год |
| II | 1,00 | 18 | 20 |
| III | 1,30 | 22 | 25 |
| IV | 1,69 | 30 | 32 |
| V | 1,96 | 20 | 23 |
| Итого | - | 90 | 100 |
| Средний тарифный разряд | - | 3,57 | 3,58 |
| Средний тарифный коэффициент | - | 1,52 | 1,52 |

 = ,

где - средний тарифный разряд;

Р – разряд рабочих;

ЧР – численность рабочих.

2008 = = 3,57.

2009 = = 3,58.

 = ,

где - средний тарифный коэффициент;

ТК – тарифный коэффициент;

ЧР – численность рабочих.

2008 = = 1,52.

2009 = = 1,52.

Уровень квалификации рабочих на предприятии в 2009 году по сравнению с 2008 годом увеличился, так как средний тарифный разряд увеличился на 0,01, однако средний тарифный коэффициент остался неизменным.

Таблица 4

Анализ движения рабочей силы в ООО «Амурский завод железобетонных конструкций» в 2008-2009 гг.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2008 | 2009 | Изменение (+, -) |
| 1. Численность промышленно-производственного персонала на начало периода | 130 | 140 | 10 |
| 2. Принято на работу | 23 | 27 | 5 |
| 3. Выбылов том числе- по собственному желанию- за нарушение трудовой дисциплины | 1325 | 1536 | 211 |
| 4. Численность промышленно-производственного персонала на конец периода | 140 | 152 | 12 |
| 5. Среднесписочная численность | 135 | 146 | 11 |
| 6. Коэффициент оборота по приему работников | 0,170 | 0,185 | 0,015 |
| 7. Коэффициент оборота по выбытию работников | 0,096 | 0.103 | 0,007 |
| 8. Коэффициент текучести кадров | 0,052 | 0,062 | 0,01 |
| 9. Коэффициент постоянства состава | 0,867 | 0,856 | -0,011 |

К данной таблице рассчитываются следующие показатели:

1. Среднесписочная численность промышленно-производственного персонала:

ССЧ = ,

где ССЧ – среднесписочная численность;

ЧРн – численность работников на начало периода;

ЧРк – численность работников на конец периода.

ССЧ2008 =

ССЧ2009 =

2. Коэффициент оборота по приему работников:

Коб = ;

Коб2008 =

Коб2009 =

3. Коэффициент оборота по выбытию работников:

Квыб =

Квыб2008 =

Квыб2009 =

4. Коэффициент текучести кадров:

*Ктк = ;*

Ктк2008 =

Ктк2009 =

5. Коэффициент постоянства состава:

Кпс =

Кпс2008 =

Кпс2009 =

Коэффициент оборота по приему увеличился на 1,5%, так как количество принятых на работу увеличилось на 5 человек.

Коэффициент оборота по выбытию увеличился на 0,7%, так как количество выбывших работников увеличилось на 2 человека.

Коэффициент текучести кадров увеличился на 1%, так как количество уволившихся по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины увеличилось на 2 человека.

Коэффициент постоянства состава уменьшился на 1,1%, так как количество работников, проработавших весь год, увеличилось на 8 человек, а среднесписочная численность персонала на 11 человек.

2.3. Анализ использования фонда рабочего времени

Таблица 5

Использование трудовых ресурсов ООО «Амурский завод железобетонных конструкций» в 2008-2009 гг.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатель | 2008 год | 2009 год | Изменение(+, -) |
| Среднегодовая численность рабочих (ЧР) | 135 | 146 | 11 |
| Отработано дней одним рабочим за год (Д) | 210 | 215 | 5 |
| Отработано часов одним рабочим за год (Ч) | 1617 | 1677 | 60 |
| Средняя продолжительность рабочего дня (П), ч | 7,7 | 7,8 | 0,1 |
| Общий фонд рабочего времени, чел./ч. | 218295 | 244842 | 26547 |

Факторная модель фонда рабочего времени:

ФРВ = ЧР×Д×П.

I. ФРВ2008 = ЧР2008×Д2008×П2008;

ФРВ2008 = 135×210×7,7 = 218295 чел./ч.

ФРВЧР = ЧР2009×Д2008×П2008;

ФРВЧР = 146×210×7,7 = 236082 чел./ч.

ФРВД = ЧР2009×Д2009×П2008;

ФРВД = 146×215×7,7 = 241703 чел./ч.

ФРВП = ЧР2009×Д2009×П2009;

ФРВП = 146×215×7,8 = 244842 чел./ч.

II. ∆ЧР = ФРВЧР - ФРВ2008;

∆ЧР = 236082 – 218295 = 17787 чел./ч.

∆Д = ФРВД - ФРВЧР;

∆Д = 241703 – 236082 = 5621 чел./ч.

∆П = ФРВП - ФРВД;

∆П = 244842 – 241703 = 3139 чел./ч.

Общий фонд рабочего времени в 2009 году по сравнению с 2008 годом увеличился на 26547 чел./ч. Этому способствовало увеличение среднегодовой численности рабочих на 11 человек, что привело к увеличению общего фонда рабочего времени на 17787 чел./ч., увеличение отработанных дней одним рабочим за год на 5 дней, что привело к увеличению общего фонда рабочего времени на 5621 чел./ч. и увеличение средней продолжительности рабочего дня на 0,1 ч, что привело к увеличению общего фонда рабочего времени на 3139 чел./ч.

Таблица 6

Анализ использования фонда рабочего времени в ООО «Амурский завод железобетонных конструкций» в 2009 году

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатель | На одного рабочего | Отклонение от плана |
| план | факт | на одного рабочего | на всех рабочих |
| Календарное количество днейв том числе:- праздничные и выходные дни | 365101 | 365101 |  |  |
| Номинальный фонд рабочего времени | 264 | 264 |  |  |
| Неявки на работув том числе:- ежегодные отпуска- отпуска по учёбе- отпуска по беременности и родам- дополнительные отпуска с разрешения администрации- болезни- прогулы- простои | 39211359-- | 492422811,81,24 | +10+3+1-1+3+2,8+1,2+4 | +1460+438+146-146+438+408,8+175,2+584 |
| Показатель | На одного рабочего | Отклонение от плана |
| план | факт | на одного рабочего | на всех рабочих |
| Явочный фонд рабочего времени | 225 | 215 | -10 | -146 |
| Продолжительность рабочей смены, ч | 8 | 7,8 | - | - |
| Бюджет рабочего времени, ч | 1800 | 1720 | -80 | -11680 |
| Предпраздничные сокращенные дни, ч | 20 | 20 | - | - |
| Льготное время подросткам, ч | 2 | 2,5 | +0,5 | +73 |
| Перерывы в работе кормящих матерей | 3 | 5 | +2 | +292 |
| Внутрисменные простои, ч | 20 | 80 | +60 | +8760 |
| Полезный фонд рабочего времени | 1755 | 1612,5 | -142,5 | -20805 |
| Сверхурочно отработанное время, ч | - | 8 | +8 | +1168 |
| Непроизводительные затраты рабочего времени, ч |  | 10 | +10 | +146 |

 Большая часть потерь ((438 + 175,2 + 584) × 7,8 + 8760 = 18098,16 ч) вызвана субъективными факторами: дополнительные отпуска с разрешения администрации, прогулы, простои, что можно считать неиспользованными резервами увеличения фонда рабочего времени.

2.4. Анализ производительности труда

Таблица 7

Анализ производительности труда в ООО «Амурский завод железобетонных конструкций» в 2008-2009 гг.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | 2008 год | 2009 год | Абсолютное изменение | Относительное изменение |
| Количество отработанных дней (Д) | 210 | 215 | 5 | 2,4% |
| Продолжительность рабочего дня, ч (П) | 7,7 | 7,8 | 0,1 | 1,3% |
| Часовая выработка, руб. (ЧВ) | 284,9 | 316,13 | 31,23 | 11,0% |
| Показатель | 2008 год | 2009 год | Абсолютное изменение | Относительное изменение |
| Годовая выработка, руб. (ГВ) | 460683,3 | 530150,01 | 69466,71 | 15,1% |

Факторная модель годовой выработки:

ГВ = Д×П×ЧВ.

Используя данную формулу, проведем факторный анализ годовой выработки на предприятии:

I. ГВ2008 = Д2008×П2008×ЧВ2008;

ГВ2008 = 210×7,7×284,9 = 460683,3 руб.

ГВД = Д2009×П2008×ЧВ2008;

ГВД = 215×7,7×284,9 = 471651,95 руб.

ГВП = Д2009×П2009×ЧВ2008;

ГВП = 215×7,8×284,9 = 477777,3 руб.

ГВЧВ = Д2009×П2009×ЧВ2009;

ГВЧВ = 215×7,8×316,13 = 530150,01 руб.

II. ∆Д = ГВД - ГВ2008;

∆Д = 471651,95 - 460683,3 = 10968,65 руб.

∆П = ГВП - ГВД;

∆П = 477777,3 - 471651,95 = 6125,35 руб.

∆ЧВ = ГВЧВ - ГВП;

∆ЧВ = 530150,01 - 477777,3 = 52372,71 руб.

Годовая выработка в 2009 году по сравнению с 2008 годом увеличилась на 69466,71 руб., что составляет 15,1%. Этому способствовало три фактора: увеличение количества отработанных дней на 5, что составляет 2,4%, которое привело к увеличению годовой выработки на 10968,65 руб.; увеличение продолжительности рабочего дня на 0,1 часа, что составляет 1,3%, которое привело к увеличению головой выработки на 6125,35 руб. и увеличение часовой выработки на 31,23 руб., что составляет 11,0%, которое привело к увеличению годовой выработки на 52372,71 руб.

2.5. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов

Эффективность использования трудовых ресурсов характеризует рентабельность персонала:

RП =

Факторную модель данного показателя можно представить следующим образом:

RРП×ДРП×ГВ,

где П – прибыль от реализации продукции; ППП – среднесписочная численность промышленно-производственного персонала; В – выручка от реализации продукции; ВП – стоимость выпуска продукции в действующих ценах; RРП – рентабельность продаж; ДРП – доля выручки в стоимости выпущенной продукции; ГВ – среднегодовая выработка продукции одним работником в действующих ценах.

Таблица 8

Анализ рентабельности персонала в ООО «Амурский завод железобетонных конструкций» в 2008-2009 гг.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатель | 2008 год | 2009 год | Изменение (+, -) |
| Прибыль от реализации продукции, тыс. руб. (П) | 1120 | 1276 | 156 |
| Стоимость выпуска продукции в действующих ценах, тыс. руб. (ВП) | 49763 | 52341 | 2578 |
| Выручка от реализации продукции, тыс. руб. (В) | 48921 | 50023 | 1102 |
| Среднесписочная численность работников, чел (ППП) | 135 | 146 | 11 |
| Рентабельность продаж, % (RРП) | 2,3 | 2,6 | 0,3 |
| Доля выручки в стоимости выпущенной продукции (ДРП) | 0,983 | 0,956 | -0,027 |
| Среднегодовая выработка продукции одним работником (в текущих ценах), тыс. руб. | 460,7 | 530,2 | 69,5 |
| Рентабельность персонала, тыс. руб. (RП) | 10,42 | 13,18 | 2,76 |

К данной таблице рассчитываются следующие показатели:

1. Рентабельность продаж:

RПР =

RПР2008 = 2,3%.

RПР2009 = 2,6%.

2. Доля выручки в стоимости выпущенной продукции:

ДРП =

ДРП2008 = = 0,983.

ДРП2008 = = 0,956.

3. Рентабельность персонала:

RП = RРП×ДРП×ГВ;

RП2008 = 2,3/100×0,983×460,7 = 10,42 тыс. руб.

RП2009 = 2,6/100×0,956×530,2 = 13,18 тыс. руб.

Проведём факторный анализ рентабельности персонала на предприятии:

I. RП2008 = RРП2008×ДРП2008×ГВ2008;

RП2008 = 2,3/100×0,983×460,7 = 10,42 тыс. руб.

RПRрп = RРП2009×ДРП2008×ГВ2008;

RПRрп = 2,6/100×0,983×460,7 = 11,77 тыс. руб.

RПДрп = RРП2009×ДРП2009×ГВ2008;

RПДрп = 2,6/100×0,956×460,7 = 11,45 тыс. руб.

RПГВ = RРП2009×ДРП2009×ГВ2009;

RПГВ = 2,6/100×0,956×530,2 = 13,18 тыс. руб.

II. ∆RРП = RПRрп - RП2008;

∆RРП = 11,77 - 10,42 = 1,35 тыс. руб.

∆ДРП = RПДрп - RПRрп;

∆ДРП = 11,45 - 11,77 = -0,32 тыс. руб.

∆ГВ = RПГВ - RПДрп;

∆ГВ = 13,18 - 11,45 = 1,73 тыс. руб.

Рентабельность персонала в 2009 году по сравнению с 2008 годом увеличилась на 2,76 тыс. руб. Этому способствовало увеличение рентабельности продаж на 0,3%, что привело к увеличению рентабельности персонала на 1,35 тыс. руб., уменьшение доли выручки в стоимости выпущенной продукции на 0,027, что привело к уменьшению рентабельности персонала на 0,32 тыс. руб. и увеличение среднегодовой выработки продукции одним работником на 69,5 тыс. руб., что привело к увеличению рентабельности персонала на 1,73 тыс. руб.

2.6. Анализ использования фонда заработной платы

Таблица 9

Исходные данные для анализа фонда заработной платы в ООО «Амурский завод железобетонных конструкций» в 2009 году

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатель | План | Факт |
| Фонд заработной платы, тыс. руб.В том числе: | 26000 | 26280 |
| переменная часть | 17800 | 18000 |
| постоянная часть | 8200 | 8280 |
| Объём производства продукции, тыс. руб. | 48000 | 50023 |

Коэффициент выполнения плана по производству продукции составляет 1,042 (50023 : 48000).

Рассчитаем абсолютное и относительное отклонение по фонду оплаты труда:

∆ФЗПабс = 26280 – 26000 = 280 тыс. руб.

∆ФЗПотн = 26280 – (17800×1,042 + 8200) = 26280 – 26747,6 = -467,6 тыс. руб.

В ООО «Амурский завод железобетонных конструкций» имеется относительная экономия в использовании фонда заработной платы в размере 467,6 тыс. руб.

Факторная модель фонда заработной платы имеет вид:

ФЗП = ЧР×Д×П×ЧЗП,

где ЧР – среднегодовая численность работников; Д – количество отработанных дней одним работником за год; П – средняя продолжительность рабочего дня; ЧЗП – среднечасовая заработная плата одного работника.

Таблица 10

Анализ использования фонда заработной платы в ООО «Амурский завод железобетонных конструкций» в 2008-2009 гг.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатель | 2008 год | 2009 год | Изменение (+, -) |
| Среднегодовая численность работников, чел (ЧР) | 135 | 146 | 11 |
| Количество отработанных дней одним работником за год (Д) | 225 | 215 | -10 |
| Средняя продолжительность рабочего дня, ч (П) | 7,7 | 7,8 | 0,1 |
| Среднечасовая заработная плата одного работника, руб. (ЧЗП) | 98,5 | 107,3 | 0,1 |
| Фонд заработной платы, тыс. руб. (ФЗП) | 23038 | 26280 | 2990 |

I. ФЗП2008 = ЧР2008×Д2008×П2008×ЧЗП2008;

ФЗП2008 = 135×225×7,7×98,5/1000 = 23038 тыс. руб.

ФЗПЧР = ЧР2009×Д2008×П2008×ЧЗП2008;

ФЗПЧР = 146×225×7,7×98,5/1000 = 24915,1 тыс. руб.

ФЗПД = ЧР2009×Д2009×П2008×ЧЗП2008;

ФЗПД = 146×215×7,7×98,5/1000 = 23807,7 тыс. руб.

ФЗПП = ЧР2009×Д2009×П2009×ЧЗП2008;

ФЗПП = 146×215×7,8×98,5/1000 = 24116,9 тыс. руб.

ФЗПЧЗП = ЧР2009×Д2009×П2009×ЧЗП2009;

ФЗПЧЗП = 146×215×7,8×107,3/1000 = 26280 тыс. руб.

II. ∆ЧР = ФЗПЧР - ФЗП2008;

∆ЧР = 24915,1 – 23038 = 1877,1 тыс. руб.

∆Д = ФЗПД - ФЗПЧР;

∆Д = 23807,7 - 24915,1 = -1107,4 тыс. руб.

∆П = ФЗПП - ФЗПД;

∆П = 24116,9 - 23807,7 = 309,2 тыс. руб.

∆ЧЗП = ФЗПЧЗП - ФЗПП;

∆ЧЗП = 26280 - 24116,9 = 2163,1 тыс. руб.

Фонд заработной платы в 2009 году по сравнению с 2008 годом увеличился на 2990 тыс. руб. Этому способствовало: увеличение среднегодовой численности работников на 11 человек, что привело к увеличению фонда заработной платы на 1877,1 тыс. руб.; уменьшение количества отработанных дней одним работником в год на 10 дней, что привело к уменьшению фонда заработной платы на 1107,4 тыс. руб.; увеличение средней продолжительности дня на 0,1 час, что привело к увеличению фонда заработной платы на 309,2 тыс. руб. и увеличение среднечасовой заработной платы одного работника на 0,1 руб., что привело к увеличению фонда заработной платы на 2163,1 тыс. руб.

3. Резервы повышения эффективности использования трудовых ресурсов предприятия и фонда заработной платы

3.1. Увеличение выпуска продукции за счет резерва повышения выработки рабочих

Резервы увеличения среднечасовой выработки определяются следующим образом:

Р↑ЧВ = ЧВв – ЧВф =

где Р↑ЧВ – резерв увеличения среднечасовой выработки; ЧВв и ЧВф – соответственно возможный и фактический уровень среднечасовой выработки; Р↑ВП – резерв увеличения объёма выпуска продукции за счет внедрения мероприятий НТП; ФРВф – фактические затраты рабочего времени на выпуск фактического объема продукции; Р↓ФРВ – резерв сокращения рабочего времени за счет механизации и автоматизации производственных процессов, улучшения организации труда, повышения уровня квалификации работников и др.; ФРВд – дополнительные затраты труда, связанные с ростом выпуска продукции, которые определяются по каждому источнику резервов увеличения производства продукции с учетом дополнительного объема работ, необходимого для освоения этого резерва, и норм выработки.

Определим резерв увеличения среднечасовой выработки в ООО «Амусркий завод железобетонных конструкций»:

Р↑ЧВ = = 1,2 руб.

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

Р↑ДВ = 1,2 × 8 = 9,6 руб.

Если же этот резерв умножим на планируемый фонд рабочего времени одного рабочего, то узнаем резерв роста среднегодовой выработки рабочих:

Р↑ГВ = 1,2 × 2112 = 2534,4 руб.

Для определения резерва увеличения выпуска продукции необходимо выявленный резерв роста среднечасовой выработки умножить на планируемый фонд рабочего времени всех рабочих:

Р↑ВП = Р↑ЧВ × ФРВв.

Р↑ВП = 1,2 × 250000 = 300000 руб.

Таким образом, за счет использования резерва увеличения часовой выработки в ООО «Амурский завод железобетонных конструкций» можно увеличить годовой объём выпуска продукции на 300000 руб.

3.2. Увеличение выпуска продукции за счет сокращения потерь рабочего времени и создания дополнительных рабочих мест

Сокращение потерь рабочего времени является резервом увеличения выпуска продукции, который не требует дополнительных капитальных вложений. Чтобы подсчитать его, необходимо потери рабочего времени (ПРВ) по вине предприятия множить на плановую среднечасовую выработку организации:

ПРВ = (ПРВежегодные отпуска + ПРВпрогулы + ПРВпростои) × П +ПРВвнутрисменные простои.

Данные для подсчета потерь рабочего времени можно взять в Таблице 6 «Анализ использования фонда рабочего времени в ООО «Амурский завод железобетонных конструкций» в 2009 году».

ПРВ = (438 + 175,2 +584) × 7,8 + 8760 = 18098,16 ч.

∆ВП = ПРВ × ЧВпл = (18098,16 + 146) × 300 = 5427,2 тыс. руб.

Таким образом, за счет сокращения потерь рабочего времени на предприятии можно увеличить выпуск продукции на 5427,2 тыс. руб.

Резерв увеличения выпуска продукции за счет создания дополнительных рабочих мест определяется умножением их прироста на фактическую среднегодовую выработку одного рабочего:

Р↑ВП = Р↑КР × ГВф,

где Р↑ВП – резерв увеличения выпуска продукции; Р↑КР – резерв увеличения количества рабочих мест; ГВф – фактическая среднегодовая выработка рабочего.

Резерв увеличения выпуска продукции за счет создания дополнительных рабочих мест в ООО «Амурский завод железобетонных конструкций» составит:

Р↑ВП = 15 × 530150,01 = 7952,25 тыс. руб.

Если бы предприятие использовало все эти резервы увеличения выпуска продукции за счет эффективного использования трудовых ресурсов, то общий резерв увеличения выпуска продукции составил:

Р↑ВПобщ = 300 + 5427,2 + 7952,25 = 13679,45 тыс. руб.

3.3. Рекомендации по повышению эффективности использования трудовых ресурсов предприятия

Основные принципы эффективного использования персонала на предприятии:

- соответствие численности работников объему выполняемых работ;

- использование персонала в соответствии с его профессией и квалификацией;

- равномерная и полная загрузка всех работников организации;

- взаимозаменяемость работников на основе овладения ими смежными профессиями;

- согласованность работника со степенью сложности его трудовых функций;

- обусловленность структуры персонала предприятия объективными факторами производства;

- максимальная эффективность использования рабочего времени;

- полная ответственность каждого работника организации за выполнение своей работы;

- создание условий для постоянного повышения квалификации и расширения производственного профиля работников.

Совершенствование организации труда - это процесс внедрения мероприятий по сокращению трудовых затрат и улучшению исполь­зования рабочего времени:

- применение современных методов нормирования и стимули­рования труда, что создает материальную заинтересованность работников в повышении количества и качества их труда;

- улучшение организации и обслуживания рабочих мест, производ­ственной санитарии и охраны труда, повышение техники безопасности, что дает сокращение потерь рабочего времени за счет уменьшения числа и продолжительности больничных листов;

- улучшение условий труда, разработка оптимальных режимов труда и отдыха, что приводит к сокращению текучести кадров;

- совершенствование методов труда, использование передового опыта, улучшение психологического климата в коллективе, правильное использование и расстановка обслуживающего персонала посредством ликвидации отдельных должностей, повышение квалификации работников;

- рациональное использование рабочего времени за счет пре­дельного уплотнения путем укрепления дисциплины труда и совмещения профессий, в результате чего сокращаются поте­ри рабочего времени за счет уменьшения простоев, невыходов на работу.

Заключение

От обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и эффективности их использования зависят объем и своевременность выполнения всех работ, степень использования оборудования, и как следствие – объем производства продукции (работ, услуг), ее себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей.

В связи с этим в процессе выполнения курсовой работы на основе изучения теоретической и методической базы анализа использования трудовых ресурсов и фонда заработной платы был решен ряд задач:

* изучена обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами;
* произведена оценка эффективности использования персонала предприятия;
* проведен анализ фонда заработной платы и эффективности его использования на фактических данных объекта исследования.

Объектом исследования курсовой работы является ООО «Амурский

завод железобетонных конструкций».

План 2009 года по обеспеченности предприятия работниками выполнен. План по обеспеченности рабочими перевыполнен на 3% или на 3 человека. План по служащим недовыполнен на 6,5% или на 3 человека.

Уровень квалификации рабочих на предприятии в 2009 году по сравнению с 2008 годом увеличился, так как средний тарифный разряд увеличился на 0,01, однако средний тарифный коэффициент остался неизменным.

Общий фонд рабочего времени в 2009 году по сравнению с 2008 годом увеличился на 26547 чел./ч.

Большая часть потерь рабочего времени ((438 + 175,2 + 584) × 7,8 + 8760 = 18098,16 ч) вызвана субъективными факторами: дополнительные отпуска с разрешения администрации, прогулы, простои, что можно считать неиспользованными резервами увеличения фонда рабочего времени.

Годовая выработка в 2009 году по сравнению с 2008 годом увеличилась на 69466,71 руб., что составляет 15,1%.

Рентабельность персонала в 2009 году по сравнению с 2008 годом увеличилась на 2,76 тыс. руб.

В ООО «Амурский завод железобетонных конструкций» имеется относительная экономия в использовании фонда заработной платы в размере 467,6 тыс. руб.

Фонд заработной платы в 2009 году по сравнению с 2008 годом увеличился на 2990 тыс. руб.

Выявлены следующие резервы увеличения выпуска продукции на предприятии за счет эффективного использования трудовых ресурсов:

1. За счет использования резерва увеличения часовой выработки в ООО «Амурский завод железобетонных конструкций» можно увеличить годовой объём выпуска продукции на 300 тыс. руб.

2. За счет сокращения потерь рабочего времени на предприятии можно увеличить выпуск продукции на 5427,2 тыс. руб.

3. Резерв увеличения выпуска продукции за счет создания дополнительных рабочих мест в ООО «Амурский завод железобетонных конструкций» составил 7952,25 тыс. руб.

Список использованной литературы:

1. Гражданский Кодекс РФ - М.: Книга сервис, 2006. – 320 с.
2. Налоговый Кодекс РФ (в двух частях) - М.: Книга сервис, 2006. – 384 с.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ - М.: Книга сервис, 2006. – 314 с.

4. Абрютина, М.С. Экономический анализ хозяйственной деятельности: Учебное пособие / М.С.Абрютина. – М.: Дело и сервис, 2006.

5. Абрютина, М.С., Грачев, А.В. Экспресс-анализ бухгалтерской отчетности / М.С.Абрютина, А.В.Грачев. – М.: Дело и сервис, 2006.

6. Артеменко, В.Г., Беллендир, М.В. Финансовый анализ: Учебное пособие, 4-е изд., перераб. и доп. / В.Г.Артеменко, М.В.Беллендир. - М.: Дело и сервис, 2006.

7. Барнгольц, С.Б. Экономический анализ хозяйственной деятельности предприятий и объединений: Учебник. – 4-е изд., перераб.и доп. / С.Б. Барнгольц. – М.: Финансы и статистика, 2006.

8. Вакуленко, Т.Г., Фомина, Л.Ф. Анализ бухгалтерской (финансовой) отчетности для принятия управленческих решений / Т.Г.Вакуленко, Л.Ф.Фомина. - СПб.: Издательский дом Герда, 2005.

9. Ковалев, В.В. Финансовый анализ: Управление капиталом. Выбор инвестиций. Анализ отчетности / В.В.Ковалев. - М.: Финансы и статистика, 2006.

10. Ковалев, В.В., Патров, В.В. Как читать баланс / Ковалев, В.В., В.В.Патров. – М.: Финансы и статистика, 2006.

11. Макарьян, Э.А., Герасименко, Г.П. Финансовый анализ / Э.А.Макарьян. - М.: Финансы и статистика, 2005.

12. Риполь-Сарагоси, Ф.Б. Основы финансового и управленческого анализа / Ф.Б. Риполь-Сарагоси. - М.: ПРИОР, 2006.

13. Савицкая, Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: 3-е изд. / Г.В.Савицкая. - Мн.: ИП «Экоперспектива», 2007. - 498 с.

14. Шишкин, А.К., Микрюков, В.А., Дышкант, И.Д. Учет, анализ, аудит на предприятии: Учебн. пособие для ВУЗов / А.К.Шишкин, В.А.Мирюков, И.Д.Дышкант. - М.: Аудит, ЮНИТИ, 2007.