МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА

РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Казанский государственный аграрный университет»

Институт экономики

Кафедра «Организации сельскохозяйственного производства»

Контрольная работа

По дисциплине: «Стратегический анализ и планирование»

Выполнил студент

3 курса заочного отделения

Профиль: Производственный

менеджмент

Группы: Б372-05

Уплисашвили Альбина Г.

Шифр: ЭЗ17389К

Преподаватель: доцент

Асадуллин Н.М.

Казань 2020

**Анализ эффективности использование трудовых ресурсов**

 В условиях жесткой конкурентной борьбы организаций за своего потребителя особую актуальность приобретает проведение комплекса работ по анализу труда и заработной платы, так как трудовые ресурсы определяют конкурентоспособность любой организации. Кроме этого, достаточная обеспеченность организации квалифицированными трудовыми ресурсами и высокий уровень производительности труда имеют большое значение для увеличения объемов производства.

 Трудовые ресурсы предприятия - это совокупность различных профессионально-квалификационных групп, занятых на предприятии и входящих в его списочный состав. В списочный состав включаются все работники, принятые на работу, связанную, как с основной, так и с неосновной деятельностью предприятия.

Трудовые ресурсы предприятия (кадры, кадровый состав) являются главным ресурсом каждого предприятия, от качества и эффективности использования которого во многом зависят результаты деятельности предприятия и его конкурентоспособность.

Кадровый состав или персонал предприятия и его изменения имеют определенные количественные, качественные и структурные характеристики, которые могут быть с меньшей и большей степенью достоверности измерены и отражены относительными и абсолютными показателями.

 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.

Цель анализа эффективности использования трудовых ресурсов состоит в том, чтобы вскрыть резервы повышения эффективности производства за счет производительности труда, более рационального использования численности рабочих и их рабочего времени.

Для проведения анализа эффективности использования трудовых ресурсов необходимо выполнить следующие задачи анализа:

- установление уровня производительности труда по структурным подразделениям, трудоемкости и рентабельности труда;

- 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 осуществления задач необходимы источники информации, такие как учебная и методическая литература и материалы предприятия:

- бизнес-планы предприятия;

- форма 1-Предриятие «Основные сведения о деятельности организации»;

- Форма П-1 «Сведения о производстве и отгрузке товаров, работ, услуг»;

- форма 1-Т «Сведения о численности и заработной плате работников»;

- форма П-4 «Сведения о численности, заработной плате и движении работников»;

- форма № 1-к « Отчет о приеме, увольнении и перемещении работников»;

- данные табельного учета;

- штатное расписание предприятия.

Эффективность использования трудовых ресурсов характеризуется в первую очередь показателями производительности труда. Для оценки уровня интенсивности использования трудовых ресурсов применяется система обобщающих, частных и вспомогательных показателей производительности труда.

Обобщающим показателем, характеризующим уровень эффективности использования трудовых ресурсов, является выработка продукции. Выработка представляет собой отношение количества произведенной продукции к численности в единицу рабочего времени .

Выработка может быть рассчитана как на одного работающего, так и на одного работника.

Наличие этих двух показателей позволяет проанализировать сдвиги структуры персонала предприятия. Более высокий темп роста выработки одного работника по сравнению с темпом роста выработки одного рабочего свидетельствует об увеличении удельного веса рабочих в общей численности промышленно-производственного персонала и о снижении удельного веса служащих.

Рост удельного веса служащих оправдан лишь в том случае, если при этом достигается повышение выработки всего промышленно-производственного персонала за счет боле высокой организации производства, труда и управления.

Как правило, темпы роста выработки одного работника должны быть равны или быть выше темпов роста выработки одного рабочего.

Выработка рассчитывается в единицу времени:

- среднегодовая выработка на одного рабочего или работника:

Всг = ТП/Ч;

- среднедневная выработка:

Вдн = ТП/Дн;

- среднечасовая выработка:

Вчас = ТП/Тчас,

где Всг – среднегодовая выработка на одного рабочего или работника,

ТП – количество произведенной продукции за год,

Ч – среднесписочная численность работников или рабочих,

Вдн – среднедневная выработка на одного рабочего или работника,

Дн – количество отработанных за год человеко-дней,

Вчас – среднечасовая выработка на одного рабочего или работника,

Тчас – количество отработанных за год человеко-часов.

Выработка является прямым показателем производительности труда. Она может быть рассчитана в натуральном, условно-натуральном и стоимостном измерителях.

 Наиболее реально отражает состояние производительности труда показатель выработки в натуральном или условно-натуральном измерителе. Однако натуральные измерители могут быть использованы для характеристики выработки по предприятию в целом только в том случае, когда оно производит только один вид продукции или услуг. В условиях рынка универсальным измерителем является стоимостной .

Показатель выработки характеризуется различными факторами. На их основе можно составить мультипликативную факторную модель среднегодовой выработки рабочих, которую можно представить как произведение времени, отработанного всеми работниками за год, удельного веса рабочих в общей численности персонала и среднечасовой выработки продукции одним рабочим:

Всг раб = Тчас\* Драб \* Вчас,

где Д раб – удельный вес рабочих в общей численности персонала предприятия,

Всг раб – среднегодовая выработка рабочих.

Данная факторная модель может быть решена методом абсолютных разниц, цепных подстановок, индексным или интегральным.

К частным показателям, характеризующим уровень эффективности использования трудовых ресурсов, относятся трудоемкость продукции.

Трудоемкость продукции – это затраты рабочего времени или численности персонала (рабочих или работников) на производство единицы продукции, определенного вида продукции или на весь выпуск изготовленной продукции.

Трудоемкость, отражающая количество отработанных (рабочими или работниками) человеко-часов на единицу продукции:

Те = Тчас / ТП,

где Те – трудоемкость продукции.

Трудоемкость, отражающая численность работников или рабочих, приходящихся на единицу произведенного продукта:

Те = Ч / ТП.

Трудоемкость является обратным показателем производительности труда и обратно пропорциональна выработке. Эта зависимость хорошо видна при определении темпа прироста среднечасовой выработки по изменению трудоемкости:

±Вчас% = (±Те% \* 100)/(100 - ± Те%),

± Те% = (±Вчас%\* 100)/(100 + ±Вчас%),

где ±Вчас%- темп прироста среднечасовой выработки в процентах,

±Те% - прирост трудоемкости в процентах.

Так как между трудоемкостью продукции и выработкой существует обратно пропорциональная зависимость, то общая удельная трудоемкость продукции зависит от тех же факторов, что и среднечасовая выработка рабочих.

Таким образом, мультипликативная факторная модель трудоемкости будет выглядеть следующим образом:

Те общ = 1 / Тчас\* Д \* Вчас,

где Те общ – общая удельная трудоемкость продукции.

В отличие от показателя выработки трудоемкость имеет ряд преимуществ, устанавливает прямую зависимость между объемом производства и трудовыми затратами, более реально отражает экономию живого труда под влиянием изменений в условиях производства, она не зависит от сдвигов в ассортименте продукции, обеспечивает сопоставимость результатов на одинаковые изделия, услуги в разных ценах предприятий.

Структура показателя трудоемкости предусматривает группировку затрат по функциям, выполняемым работником в процессе производства. Это позволяет выявить резервы экономии труда, а следовательно, и дальнейшего роста производительности труда.

На практике данный метод измерения производительности труда широко не используется, так как он требует объективного нормирования труда и затрат на единицу продукции всех категорий работающих. Нормативная база трудоемкости обычно имеется только по основным рабочим.

Рост производительности труда происходит в основном за счет снижения трудоемкости продукции.

 Снижение трудоемкости определяется в основном организационно-техническими мероприятиями .

Третья группа показателей – вспомогательные показатели.

 Вспомогательные показатели – это затраты времени на выполнение единицы определенного вида работ за единицу времени .

Важное значение для оценки эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии в условиях рыночной экономики имеет показатель рентабельности персонала.

Этот показатель является обособленным от всех трех вышерассмотренных групп показателей.

Рентабельность всегда зависит от прибыли, таким образом, рентабельность персонала можно выразить следующей формулой:

Рперс = П / Ч,

где П – прибыль от продаж.

Поскольку прибыль зависит от рентабельности коэффициента оборачиваемости капитала и суммы функционирующего капитала, факторную модель данного показателя можно представить следующим образом:

Рперс = Рпрод \* Выр/ Кап-л \* Кв трили

Рперс =Р прод \* Дв \*В1р.сг,

где Выр - выручка от реализации продукции;

Кап-л- среднегодовая сумма капитала;

Рперс - рентабельность персонала;

Р прод - рентабельность продаж;

К в тр - капиталовооруженность труда;

Д в - доля выработки в стоимости выпускаемой продукции;

В1р.сг - среднегодовая выработка продукции в действующих ценах одним рабочим.

 **Основные направления анализа эффективности использования трудовых ресурсов**

 При проведении анализа принято придерживаться определенного алгоритма действий, так называемой, общей схемы или методики анализа.

Для проведения анализа эффективности использования трудовых ресурсов также существует своя методика, рассмотрим ее поэтапно.

 Сначала рассчитываются показатели выработки, трудоемкости продукции и рентабельности персонала за отчетный и предыдущие периоды.

Полученные показатели сравнивают: фактические с показателями предыдущих периодов. При этом рассчитывают абсолютные отклонения. Выявление отклонения по выполнению плана по производительности труда дает возможность определить резервы дальнейшего роста.

Далее рассматривают показатели в динамике. При этом рассчитывают темпы роста и прироста показателей выработки, трудоемкости продукции и рентабельности персонала.

Данные расчеты приводят в таблице и дают оценку полученных результатов с объяснением причин.

Рассчитывается относительная экономия или перерасход численности. Для этого необходимо воспользоваться следующей формулой.

Эк ч = Ч отч – Ч баз \* ТП отч / ТП баз,

где Эк ч – экономия или перерасход численности,

Ч отч – численность персонала отчетного года,

Ч баз – численность персонала базового года,

ТП отч – товарная продукция отчетного года,

ТП баз – товарная продукция базового года.

Определяют влияние изменения выработки и численности рабочих или работников на общий выпуск продукции, как правило, индексным методом.

Из формулы расчета выработки вытекает, что товарная продукция есть произведение среднесписочной численности работников на выработку.

ТП = Ч \* В

Таким образом, формулы расчета влияния этих факторов на товарную продукцию будет выглядеть следующим образом:

ΔТПΔЧ = ΔЧ \* В баз

ΔТПΔВ = ΔВ \* Ч отч,

где ΔТПΔЧ – изменение товарной продукции за счет изменения среднесписочной численности работников,

ΔЧ – изменение среднесписочной численности работников,

ΔТПΔВ – изменение товарной продукции за счет изменения среднегодовой выработки,

ΔВ – изменение среднегодовой выработки.

Для получения обобщающего показателя изменения товарной продукции необходимо сложить полученные результаты.

ΔТП общ = ΔТПΔЧ + ΔТПΔВ,

где ΔТП общ – совокупное изменение товарной продукции.

Причем, полученное значение должно быть равным абсолютному отклонению товарной продукции.

На основании последних расчетов проводится оценка характера развития предприятия. Такая оценка возможна только при наличии роста.

При данной оценке рассчитывают долю прироста объема выпуска продукции за счет экстенсивного (количественного) фактора численности и за счет интенсивного (качественного) фактора выработки в общем приросте выпуска продукции. По итогам расчетов делают вывод.

Далее более детально изучают показатели, характеризующие эффективность использования трудовых ресурсов, чтобы выявить резервы роста производительности труда.

Для этого проводят факторный анализ производительности труда.

На уровень производительности труда оказывают влияние различные факторы, действие которых может быть разнонаправленным и взаимно погашаться.

Чтобы выявить факторы, которые влияют на производительность труда, необходимо установить взаимосвязь между показателями годовой, дневной и часовой выработки. Рассмотрим их взаимосвязь. Введем при этом следующие обозначения:

Чп – численность производственного персонала предприятия (работников),

Чр – численность рабочих предприятия,

ПТ – производительность труда.

ПТ=ТП/Чп \* Чр/Чр=Чр/Чп\*ТП/Чр.

Мы получили произведение удельного веса рабочих и выработки рабочих. Таким образом, удельный вес рабочих будет являться первым фактором, влияющим на производительность труда.

ТП/Чр\*Дн/Дн=ТП/Дн\*Дн/Чр.

Получаем произведение среднедневной выработки одного рабочего на среднее количество дней, отработанных одним рабочим.

Последний множитель и будет вторым фактором, влияющим на производительность труда.

ТП/Дн\* Тчас/Тчас = Тчас /Дн \* ТП/Тчас.

Получаем произведение среднечасовой выработки и средней продолжительности рабочего дня. Средняя продолжительность рабочего дня будет являться четвертым, а среднечасовая выработка пятым фактором, влияющим на производительность труда. Таким образом, мы получили следующую факторную модель:

ПТ= Чр/Чп \* Дн/Чр \* Тчас /Дн \* ТП/Тчас,

в упрощенном виде эта модель будет выглядеть следующим образом:

ПТ=Ураб\*Дн\*ПРД\*Вчас,

где ПРД – продолжительность рабочего дня.

Полученная факторная модель решается методом цепных подстановок, расчеты оформляются в виде таблицы. Рассчитывается влияние изменения каждого фактора на производительность труда.

Полученные результаты суммируются. Сумма должна быть равной абсолютному отклонению среднегодовой производительности труда.

Поэтому, перевыполнение плана по производительности труда еще не свидетельствует об использовании в организации всех внутрипроизводственных резервов.

На основании факторного анализа делается вывод о влиянии каждого фактора на производительность труда.

 В конце анализа определяются резервы роста выработки, а также разрабатываются рекомендации с указанием конкретных мероприятий для более эффективного использования выявленных в процессе анализа резервов.