министерство сельского хозяйства российской федерации департамент научно-технической политики и образования фгбоу во донской государственный аграрный университет

Кафедра Бухгалтерского учёта и финансов

**Курсовая работа**

По дисциплине «Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности»

**на тему: Анализ эффективности и интенсивности использования трудовых ресурсов в ООО «Мутилинское»Верхнедонского района Ростовской области**

**Выполнила:**

Студентка 3 курса

Экономического факультета

Профиль: Экономика

предприятия и организации

Выполнила:

Абрамова И. А.

Руководитель:

К.э.н., доцент Пошелюк Л.А.

п.Персиановский-2015

**Содержание**

[Введение 4](#_Toc438418816)

[1. Теоретические основы анализа эффективности и интенсивности использования трудовых ресурсов 4](#_Toc438418817)

[1.1Сущность и задачи анализа использования трудовых ресурсов 4](#_Toc438418818)

[1.2Анализ эффективности использования трудовых ресурсов 4](#_Toc438418819)

[2.Комплексный экономический анализ эффективности и интенсивности трудовых ресурсов ООО «Мутилинское» 4](#_Toc438418821)

[2.1Анализ и оценка производительности труда 4](#_Toc438418822)

[2.2Анализ трудоемкости выпускаемой продукции 4](#_Toc438418823)

[2.3Анализ эффективности использования персонала и влияние факторов труда на изменение объема выпускаемой продукции и прибыли 4](#_Toc438418824)

[Заключение 4](#_Toc438418825)

[Библиографический список](#_Toc438418826) 26

# Введение

В настоящее время в условиях рыночных отношений функционируют предприятия различных форм собственности. Это предъявляет к работникам предприятия новые требования: реакция на спрос, борьба за потребителя, умение приспосабливаться к динамике изменения внешней и внутренней среды, позитивное восприятие организационных изменений, постоянное повышение квалификации. В выполнении этих требований работники всех уровней должны быть заинтересованы в высококачественном и производительном труде, что возможно при научно обоснованной системе анализа трудовых ресурсов.

Актуальность настоящей работы обусловлена ее значимостью и недостаточной практической разработанностью.

Целью данной курсовой работы является изучение анализа эффективности трудовых ресурсов предприятия, его практическое применение на основе материалов конкретного предприятия и составление рекомендаций по более рациональному использованию трудовых ресурсов.

На основе поставленной цели возникают следующие задачи, которые необходимо решить:

* Исследоватьтеоретический анализ эффективности и интенсивности использования трудовых ресурсов
* Раскрыть комплексный экономический анализ эффективности и интенсивности трудовых организаций

Объектом проведения анализа является ООО «Мутилинское» Верхне-донского района Ростовской области.

Компания зарегистрирована 1 марта 2005 года регистратором межрайонная инспекция федеральной налоговой службы №8 по ростовской области территориальный участок 6105 по верхнедонскому району. Директор организации - Курючкин Александр Сергеевич. Компания ООО "Мутилинское" находится по адресу 346180, область ростовская, район верхнедонской, хутор Поповка, улица атаманская, 22в, основным видом деятельности является:выращивание зерновых и зернобобовых культур (Выращивание зерновых, технических и прочих сельскохозяйственных культур, не включенных в другие группировки, Растениеводство, Сельское хозяйство, охота и предоставление услуг в этих областях, Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство)

Источниками информации для написания работы по теме "Анализ эффективности и интенсивности использования трудовых ресурсов" послужили базовая учебная литература, фундаментальные теоретические труды крупнейших мыслителей в рассматриваемой области, Алексеева А.И.,Герасимова В.Д. Казакова Н.А а также справочная литература, прочие актуальные источники информации.

Базовой информацией для проведения анализ эффективности и интенсивности использования трудовых ресурсов в ООО «Мутилинское» верхнедонской район ростовской области послужили формы отчетности о финансово-экономическом состоянии товаропроизводителей агропромышленного комплекса.

# 1. Теоретические основы анализа эффективности и интенсивности использования трудовых ресурсов

## 1.1Сущность и задачи анализа использования трудовых ресурсов

Успешная деятельность сельскохозяйственной организации в условиях рыночной экономики в значительной степени зависит от количественного и качественного обеспечения ее рабочими кадрами, разумного их использования, расстановки по рабочим местам в соответствии с квалификацией и специальностью, а также от организации труда и полноты применения рабочего времени.[[1]](#footnote-1)

Результативность применения производственных ресурсов воздействует на все качественные показатели деятельности субъекта хозяйствования - себестоимость, прибыль, рентабельность и др. Поэтому при оценке деловых компаньонов необходимо рассматривать обобщающие показатели результативности применения трудовых ресурсов, основных фондов и материальные ресурсы.

К трудовым ресурсам относится та часть населения, которая располагает нужными физическими данными, знаниями и навыками труда в должной отрасли. Достижение предоставления предприятия необходимыми трудовыми ресурсами, их рационального применения, высокий уровень производительности труда имеют большое значение для повышения объемов продукции и росту эффективности производства. В частности, от обеспеченности предприятия необходимыми трудовыми ресурсами и эффективности их применения зависят объем и своевременность выполнения всех работ, эффективность применения оборудования, машин, механизмов и как следствие - объем производимой продукции, ее себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей.

Трудовые ресурсы предприятия подразделяются на промышленно-производственный и непромышленный персонал.

По характеру осуществляемых функций промышленно-производственный персонал (ППП) подразделяется на рабочих и служащих.

Рабочие - это работники, непосредственно занятые производством продукции (услуг), ремонтом, перемещением грузов и т.п.

В состав служащих включают руководителей, специалистов и технических исполнителей.

Руководители – это работники, занимающие должности руководителей организации и ее структурных подразделений (функциональных служб), а также их заместители;

Специалисты - работники, выполняющие инженерно-технические, экономические и другие функции. К ним относятся инженеры, экономисты, бухгалтеры, социологи, юрисконсульты, нормировщики, техники и др.

Технические исполнители (служащие) - работники, осуществляющие подготовку и оформление документов, хозяйственное обслуживание (делопроизводители, секретари-машинистки, табельщики, чертежники, копировщицы, архивариусы, агенты и др.).[[2]](#footnote-2)

Рабочие подразделяются на основных и вспомогательных или рабочих, непосредственно не участвующих в технологическом процессе, но способствующих его осуществлению.

К основным рабочим относятся:

1. Рабочие, занятые исполнением технологических процессов, рациональным изменением форм, физических и химических свойств предметов.
2. Рабочие, занятые присмотром за работой обслуживаемых машин.
3. Рабочие, занятые осуществлением технологического процесса на складах, где происходит модифицирование физико-химических свойств предметов.
4. Рабочие, занятые упаковкой для придания продукции товарного вида.

Вспомогательные рабочие делятся на 11 функциональных групп:

1. Организационно-технологическая группа включает рабочих основного производства, осуществляющих преимущественно организационно-технологические функции – помощники мастеров, распределители работ, комплектовщики узлов.
2. Подсобно-технологическая группа – рабочие, занятые приготовлением растворов, красок.
3. Поддержание в рабочем состоянии оборудования, машин, механизмов. Это рабочие, исполняющие профилактический и текущий ремонт, уход за оборудованием.
4. Изготовление и поддержание в рабочем состоянии технологического оборудования.
5. Поддержание в рабочем состоянии зданий и строительств – рабочие, занятые текущей уборкой производственных помещений.
6. Контрольные функции – рабочие, занятые исполнением технологического контроля, приемов сырья, материалов, полуфабрикатов, готовой продукции.
7. Транспортные и погрузочно-разгрузочные функции – рабочие, занятые передвижением грузов в системе внутрицеховых или внутризаводских передвижений.
8. Приемка, хранение и выдача материальных ценностей – кладовщики.
9. Энергоснабжение – электромонтеры, компрессорщики, кочегары.
10. Оснащение охраны труда и обслуживания – вентиляторщики, гардеробщики.
11. Подготовка и совершенствование будущего производства – рабочие, занятые в специальных цехах по механизации и автоматизации.[[3]](#footnote-3)

В этом взаимоотношении особую актуальность заслуживает разработка теоретико - методических назначений и практических положений по анализу и оценке предоставления ресурсной возможности отрасли.

Основными задачами анализа трудовых ресурсов является следующее[[4]](#footnote-4):

* исследование и оценка состоятельности предприятия и его структурных подразделений трудовыми ресурсами в целом, а также по категориям и профессиям;
* определение и исследование показателей текучести кадров;
* обнаружение резервов трудовых ресурсов, более полного и эффективного их применения.

Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами следует проводить так же с изучением выполнения плана социального развития предприятия по следующим группам показателей:

* улучшение условий труда и укрепление здоровья работников;
* улучшение социально-культурных и жилищно-бытовых условий;
* социальная защищенность членов трудового коллектива.

Рассматривая динамику и выполнение плана по увеличению квалификации работников предприятия, осваивают такие показатели как процент работников, обучающихся в высших, средних и средне-специальных учебных заведениях, в системе подготовки рабочих кадров на предприятии, численность и процент работников, поднимающих свою квалификацию, процент работников, занятых неквалифицированным трудом и т.д. Показатели социальной квалифицированной структуры должны также воссоздавать организацию переквалификации и трудоустройства высвобожденных работников.

Выполнение и перевыполнение плана по увеличению квалификации работников содействует росту плодотворности их труда и положительно характеризует работу предприятия.

Для поддержания производственного потенциала предприятия важно сохранять рабочие места для выпускников колледжей, школ, среднего профессионального образования.

В процессе анализа осваивают выполнение коллективного договора по всем его направлениям, а так же динамику основных показателей: как общей суммы, так и в расчете на одного работника, для более полной оценки проводится сравнительный анализ. В заключение анализа разрабатывают конкретные мероприятия, направленные на увеличение уровня социальной защиты работников предприятия, совершенствование условий труда, социально-культурных и жилищно-бытовых условий, которые учитываются при разработке плана социального развития и коллективного договора на следующий год.

Основные задачи анализа использования трудовых ресурсов состоят в том, чтобы наиболее точно оценить выполнение установленных заданий и выявить резервы дальнейшего роста производительности труда и экономного расходования фонда заработной платы, увеличения производства продукции.

В связи с этим при анализе использования трудовых ресурсов следует обратить внимание на правильную оценку соблюдения установленного лимита численности работающих, итогов выполнения установленных заданий и темпов роста выработки одного работника, использования рабочего времени, влияния целодневных и внутрисменных простоев на производительность труда и объем продукции.

С этой целью проводится оценка обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами, действенности их использования, исследуется процесс рабочей силы, степень производительности труда и факторы, влияющие на нее.

Таким образом, в задачи анализа использования трудовых ресурсов входят:

* в области применения рабочей силы - оценка состоятельности предприятия нужными кадрами по численности, составу, структуре, уровню квалификации; установление соответствия профессионального состава и уровня квалификации работающих требованиям производства; исследование форм, динамики и факторов движения рабочей силы, анализ влияния численности работающих на динамику продукции; проверка данных об использования рабочего времени и разработка мероприятий лучшего использования 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.

Одним из наиболее важных факторов, влияющих на деятельность предприятий сельского хозяйства, является обеспеченность их квалифицированным персоналом. Для обеспечения должного кадрового потенциала отрасли необходим комплексный анализ подготовки, эффективности деятельности и перспектив повышения качества трудовых ресурсов.

## 1.2Анализ эффективности использования трудовых ресурсов

На результаты производственно-хозяйственной деятельности организации, динамику выполнения планов производства оказывает влияние степень использования трудовых ресурсов. Повышение технико-организационного уровня и других условий в любой области материального производства в конечном счете выражается в уровне применения всех трех компонентов производственного процесса: труда, средств труда, и предметов труда. Один из качественных показателей производственных ресурсов - производительность труда – является показателем экономической эффективности. Анализ трудовых ресурсов разрешает раскрыть резервы увеличения эффективности производства за счет производительности труда, более целесообразного использования численности трудящихся, их рабочего времени. Все сказанное обусловливает достаточно высокую степень как общественной, так и практической значимости анализируемого направления в анализе экономической деятельности предприятия.

Перечислим основные задачи анализа эффективности применения трудовых ресурсов[[5]](#footnote-5):

* Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами;
* анализ движения трудовых ресурсов;
* анализ применения рабочего времени;
* анализ производительности труда и трудоемкости продукции;
* анализ платежа труда.

Обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами определяется путем сопоставления фактического количества рабочих по категориям и профессиям с плановой потребностью. Особое внимание уделяется анализу обеспеченности предприятия кадрами наиболее существенных профессий, высококвалифицированными специалистами.

Квалификационный уровень работников во многом зависит от их возраста, стажа работы, образования и т.д. поэтому в ходе анализа осваивают изменения в составе трудовых ресурсов по этим признакам.

В ходе анализа применения трудовых ресурсов исследуется движение персонала, так как любые модификации, происходящие в структуре трудовых ресурсов, отображаются на следствиях деятельности всего предприятия.

Модификации в списочной численности работников совершаются вследствие увольнения работников и приема на работу новых сотрудников. По данным о наличии кадров в целом по предприятию, по отдельным категориям и группам персонала рассчитываются вытекающие показатели, характеризующие процесс кадров[[6]](#footnote-6):

* коэффициент оборота по приему персонала (Кпр) - отношение количества принятого на работу персонала к среднесписочной численности персонала;
* коэффициент оборота по выбытию персонала (Кв) - отношение количества уволившихся работников к среднесписочной численности персонала;
* коэффициент текучести кадров (Ктк) - отношение количества уволившихся работников по собственному желанию и за нарушение дисциплины к среднесписочной численности персонала
* коэффициент постоянства состава кадров предприятия (Кпс) - отношение количества работников, проработавших весь год к среднесписочной численности персонала предприятия

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

Фонд рабочего времени зависит от численности рабочих (ЧР), количества отработанных дней одним рабочим в среднем за год (Д) и средней продолжительности рабочего дня (П). Эта зависимость выражается формулой:

ФРВ = ЧР\*Д\*П (1)

Для оценки уровня интенсивности употребления персонала применяется система обобщающих, частных и вспомогательных показателей [производительности труда](http://www.ekonomika-st.ru/ekonomika/ekonomika-truda/ekonomika-truda-12-1.html).

Обобщающие показатели – это среднегодовая, среднедневная и среднечасовая выработка продукции одним рабочим, как в натуральном, так и в стоимостном выражении. Частные показатели – это затраты времени на производство единицы продукции определенного вида (трудоемкость продукции) или выпуск продукции определенного вида в натуральном выражении за один человеко-день или человеко-час. Вспомогательные показатели – затраты времени на выполнение единицы определенного вида работ или объем выполненных работ за единицу времени.

Наиболее обобщающий показатель производительности труда – среднегодовая выработка продукции одним работником. Его величина зависит не только от среднечасовой выработки одного рабочего (ЧВ), но и от удельного веса рабочих в общей численности персонала (Уд), а также от количества отработанных ими дней (Д) и продолжительности рабочего дня (П). Среднегодовую выработку продукции одним работником находят по формуле:

ГВ = Уд\*Д\*П\*ЧВ (2)

Немалое значение для оценки эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии в условиях рыночной экономики имеет показатель рентабельности персонала (Rппп) - отношение прибыли к среднесписочной численности промышленно-производственного персонала.

Анализ применения трудовых ресурсов, рост продуктивности труда необходимо анализировать в тесной связи с оплатой труда. С увеличением продуктивности труда основываются значительные предпосылки увеличения его оплаты. В свою очередь, увеличение уровня оплаты труда способствует росту его мотивации и производительности.

Таким образом, большое значение при анализе использования ФЗП имеет исследование данных о среднем заработке работников, его изменении, а также о факторах, назначающих его уровень. Поэтому в дальнейшем должны быть рассмотрены причины изменения средней заработной платы работников по предприятию, подразделениям, категориям и профессиям.

# 2.Комплексный экономический анализ эффективности и интенсивности трудовых организаций

## 2.1Анализ и оценка производительности труда

Проанализируем динамику показателей по труду в сравнении с предыдущим годом и установить влияние изменения численности работников (по основному виду деятельности) и их производительности труда на объем продукции.

При определении производства (выпуска) продукции, товаров и услуг в фактических ценах отчетного года (без НДС и акциза) *Q*, тыс. руб. использовать следующий алгоритм расчета:

Q = ЧР \* СВ (16)

где ЧР – среднесписочная численность работников по основному виду деятельности (т.е. занятые в с.-х. производстве), чел;

СВ – среднегодовая выработка продукции на одного работника, тыс. руб.

СВ = VВП / СЧР (17)

где VВП – объем произведенной продукции отрасли растениеводства и животноводства за анализируемый период, тыс. руб.

СЧР – состоит по списку работников на конец года, чел.

При заполнении таблицы использовать следующие формы годового отчета (за соответствующие года):

Форма № 5-АПК «Отчет о численности и заработной плате работников организации»

Форма № 9-АПК «Отчет о производстве и себестоимости продукции растениеводства»

Форма № 13-АПК «Отчет о производстве и себестоимости продукции животноводства»

Рассмотрим состояние производительности труда в ООО «Мутилинское» в таблице 1.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Таблица 1 - Анализ производительности труда в ООО «Мутилинское» за 2013-2014 г.г. | | | | | |
| Показатели | Условное обозначение | Прошлый год | Отчетный год | Отклонение | |
| Тыс. руб.  (+,-) | % |
| 1. Производство (выпуск) продукции, товаров и услуг в фактических ценах отчетного года (без НДС и акциза) Q, тыс. руб. | Q | 21331 | 22149 | 818 | 103,83 |
| 2. Среднесписочная численность работников, чел. | ЧР | 26 | 25 | -1 | 96,15 |
| 3. Среднегодовая выработка продукции на одного работника, тыс. руб. | СВ | 820,42 | 885,96 | 65,54 | 107,98 |

Анализируя таблицу 1, отметим, что на предприятии ООО «Мутилинское» наблюдается незначительное сокращение среднесписочной численности населения, так в 2013 году численность составила – 26 человек, в 2014 году - 25 человек. Это может быть обусловлено различными факторами. В 2014 году наблюдается рост выпуска продукции, товаров и услуг в фактических ценах отчетного года на 3,83 %. Изменение данных факторов привело к увеличению среднегодовой выработки продукции на одного работника на 65,54 тыс. руб.

Рассмотрим динамику численности работников предприятия, их состава и структуры.

Проанализируем показатели движения работников (обороты по приему и выбытию), а также текучесть кадров в сравнении с прошлым годом. Для этого произвести расчет следующих показателей (за 2 года):

1.Коэффициент оборота по приему рабочих – дает представление о проценте вновь принятых работников к среднему количеству работающих:

Кпр = П / ЧРп (18)

где П – количество принятых работников на предприятие за анализируемый период, чел.

ЧРп – среднесписочная численность работников предприятия, чел.

2.Коэффициент оборота по выбытию – свидетельствует о проценте выбытия, определяется следующим образом:

Кв = У / ЧРп (19)

гдеУ– количество уволившихся работников, чел.

3.Коэффициент текучести кадров – определяет насколько нестабильно положение на предприятии в кадровом вопросе:

Ктк = Усж / ЧРп (20)

где Усж – количество работников, уволившихся по собственному желанию и уволенных за нарушение трудовой дисциплины, чел.

4.Коэффициент постоянства состава персонала предприятия – говорит о стабильности положения с кадрами в хозяйстве:

Кпс = Р / Чрп (21)

где Р – количество работников проработавших весь анализируемый период (год), чел.

При заполнении таблицы использовать следующие формы годового отчета (за соответствующие года):

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. Форма № 5-АПК «Отчет о численности и заработной плате работников организации»   В таблице 2 рассмотрим анализ состава и структуры численности работников в ООО «Мутилинское»  Таблица 2 – Анализ состава и структуры численности работников в ООО «Мутилинское»за 2013-2014 г.г. | | | | | | | |
| Категории работников | Прошлый год | | Отчетный год | | Изменение(+,-) | | |
| Чел | уд.вес, % | чел | уд.вес, % | чел | в % к пред. Году | по струк-туре, % |
| А | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7=4-2 |
| По организации – **всего** | 26 | 100 | 25 | 100 | -1 | -3,8 | Х |
| Продолжение таблицы 2 | | | | | | | |
| А | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7=4-2 |
| в т. ч.:  Работники занятые в с.-х. производстве | 26 | 100 | 25 | 100 | -1 | -3,8 | Х |
| в т. ч.:  *Рабочие постоянные* | 19 | 73,07 | 18 | 72 | -1 | -5,2 | -1,07 |
| из них:  трактористы-машинисты | 12 | 46,15 | 14 | 56 | +2 | 16,6 | 9,85 |
| *Рабочие сезонные и временные* | 1 | 3,84 | 1 | 4 | 0 | 0 | 0,16 |
| Служащие | 6 | 23,08 | 6 | 24 | 0 | 0 | 0,92 |
| из них: руководители | 3 | 11,54 | 3 | 12 | 0 | 0 | 0,46 |
| специалисты | 3 | 11,54 | 3 | 12 | 0 | 0 | 0,46 |

Рассматривая таблицу 2, отметим, что среднесписочная численность рабочих на предприятии ООО «Мутилинское» сократилось на 1 человека. Так наблюдается сокращение рабочих постоянных на 1 человека, однако, можно увидеть увеличение трактористов – машинистов на 2 человека.

**2.2Анализ трудоемкости выпускаемой продукции**

Проанализируем влияние на уровень среднегодовой выработки одного работника изменения структуры персонала основного вида деятельности (занятых в с.-х. производстве) и среднегодовой выработки на одного рабочего.

Исходная формула имеет следующий вид:

СВ = К \* СВрабоч (22)

Алгоритм расчета влияния указанных факторов имеет следующий вид:

ΔСВ = (вень среднегодовой выработки одного работника изменения структуры персонала основного вида деятелΔК \*СВрабоч(0)) + (ΔСВрабоч \* К) (23)

где СВ– среднегодовая выработка продукции на одного работника

СВрабоч - среднегодовая выработка продукции на одного рабочего;

СВрабоч = VВП / Ч рабочих (24)

Проанализируем динамику трудоемкости продукции в сравнении с предыдущим годом. Определить влияние изменения трудоемкости всей продукции предприятия на производительность труда работников.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Таблица 3 – Анализ динамики трудоёмкости продукции в ООО «Мутилинское»за 2013-2014г.г | | | |
| Показатели | Прошлый год | Отчетный год | Отчетный год в % к прошлому |
| 1. Производство (выпуск) продукции, товаров и услуг в фактических ценах отчетного года (без НДС и акциза), тыс. руб. | 21331 | 22149 | 103,83 |
| 2. Общее число отработанных работниками человеко-часов, тыс. чел. час. | 55 | 49 | 89,09 |
| 3. Затраты труда на 1 тыс. руб. продукции, час | 3 | 2 | 0,66 |
| 4. Среднечасовая выработка продукции на одного работника, руб. | 387,64 | 452,02 | 116,60 |

Рассматривая таблицу 3, выделим, что на предприятии ООО «Мутилинское» наблюдается увеличение выручки на 3,83 %, и уменьшение общего числа отработанных человеко-часов на 10,91 %. Изменение данных показателей привело к уменьшению затрат труда на 1 тыс. руб. продукции в 2014 году на 33,34 %, и увеличению среднечасовой выработки продукции на одного работника на 16,6 %

## 2.3Анализ эффективности использования персонала и влияние факторов труда на изменение объема выпускаемой продукции и прибыли

Дадим оценку использования рабочего времени работников предприятия по основному виду деятельности (занятых в с.-х. производстве) за отчетный год.

Рассчитаем размер влияния факторов на отклонение в количестве отработанных человеко-часов по сравнению с прошлым годом.

Исходная формула имеет следующий вид:

Тчас = ЧРп \* Д \* t (25)

Алгоритм расчета влияния факторов на отклонение в количестве отработанных человеко-часов следующий:

ΔТчас = ΔЧРп \* Д(0) \* t(0) + ΔД \* ЧРп(1) \* t(0) + Δt \* ЧРп(1) \* Д (26)

где ЧРп(0,1) – среднесписочная численность работников предприятия в отчетном и прошлом году соответственно, чел.

Д(0,1) – среднее количество дней отработанных одним работником на предприятии в соответствующем году, дн. (из ф. № 5, (130) / ЧР\*1000)

t(0,1) – средняя продолжительность рабочего дня, час. (из ф. № 5, (131) / (130))

При заполнении таблицы использовать следующие формы годового отчета (за соответствующие года):

Форма № 5-АПК «Отчет о численности и заработной плате работников организации»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Таблица 4 – Анализ и оценка использования рабочего времени в ООО «Мутиинское» за 2013-2014 г.г. | | | |
| Показатели | Прошлый год | Отчетный год | Отклонение (+,-) |
| 1. Общее число отработанных человеко-часов работниками, тыс. чел.-час. | 55 | 49 | -6 |
| 2. Общее число отработанных человеко-дней работниками, тыс. чел.-дней | 7 | 7 | 0 |
| 3. Среднесписочная численность работников, чел. | 26 | 25 | -1 |
| 4. Среднее количество дней, отработанных одним работником | 0,26 | 0,28 | 0,02 |
| 5. Средняя продолжительность дня, час | 7,85 | 7 | -0,85 |

Анализируя таблицу 4, отметим, что на предприятии ООО «Мутилинское» наблюдается уменьшение таких показателей как, общего числа отработанных человеко-часов работниками на 6 тыс. чел.-час, так и среднесписочной численности работников на 1 человека. Это привело к уменьшению средней продолжительности дня на 0,85 час.

Таблица 5 - Характеристика и анализ трудовых ресурсов в ООО «Мутилинское» за 2013-2014 г.г

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Прошлый год | Отчетный год | Отклонение  (+/-) | Отчетный год в % к прошлому |
| 1.Среднесписочная численность работников | 26 | 25 | -1 | 96,15 |
| 2.Среднесписочное число рабочих, в т.ч.  занятых в сельском хозяйстве | 26 | 25 | -1 | 96,15 |
| 3.Общее число отработанных человеко-дней | 55 | 49 | -6 | 89,09 |
| 4.Общее число отработанных человеко-часов | 7 | 7 | 0 | 100 |
| 5.Товарная продукция Ф 9 реализовано выручка | 24800 | 24900 | 100 | 100,40 |
| 6.Среднегодовая выработка на 1 работающего | 953,9 | 996 | 42,1 | 104,41 |
| 7.Удельный вес рабочих | 100 | 100 | 0 | 0 |
| 8.Удельный вес прочего персонала | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 9.Среднее число дней, отработанных одним работником | 2,16 | 1,96 | -0,2 | 90,74 |
| 10.Среднее число часов, отработанных одним работником | 0,27 | 0,28 | 0,01 | 103,70 |
| 11.Средняя продолжительность раб.дня | 0,13 | 0,14 | 0,01 | 107,69 |
| 12.Среднегодовая выработка на одного рабочего | 953,85 | 996 | 42,15 | 104,42 |
| 13.Среднедневная выработка одного работника | 450,90 | 508,16 | 57,26 | 112,69 |
| 14. Среднечасовая выработка на одного работника | 3542,86 | 3557,14 | 14,28 | 100,40 |

Анализируя таблицу 5, отметим, что на предприятии ООО «Мутилинское» наблюдается уменьшение таких показателей как среднее число работников, занятых в с/х на 1 человека, общее число отработанных человеко-дней на 6. Так же наблюдается увеличение реализованной выручки на 100. Изменение данных показателей привело к увеличению среднегодовой выработки на 1 работающего в 2014 году на 4,41%. Среднее число дней, отработанных одним работником уменьшилось на 0,2. Наблюдается, увеличение среднечасовой выработки на одного работника на 0,60 %, среднедневная выработка одного работника на 12 %.

# Заключение

При анализе использования трудовых ресурсов следует обратить внимание на правильную оценку соблюдения установленного лимита численности работающих, итогов выполнения установленных заданий и темпов роста выработки одного работника, использования рабочего времени, влияния целодневных и внутрисменных простоев на производительность труда и объем продукции.

На предприятии ООО «Мутилинское» наблюдается незначительное сокращение среднесписочной численности населения, так в 2013 году численность составила – 26 человек, в 2014 году - 25 человек. Это может быть обусловлено различными факторами. В 2014 году наблюдается рост выпуска продукции, товаров и услуг в фактических ценах отчетного года на 3,83 %. Изменение данных факторов привело к увеличению среднегодовой выработки продукции на одного работника на 65,54 тыс. руб.

Среднесписочная численность рабочих на предприятии ООО «Мутилинское» сократилось на 1 человека. Так наблюдается сокращение рабочих постоянных на 1 человека, однако, можно увидеть увеличение трактористов – машинистов на 2 человека.

На предприятии ООО «Мутилинское» наблюдается увеличение выручки на 3,83 %, и уменьшение общего числа отработанных человеко-часов на 10,91 %. Изменение данных показателей привело к уменьшению затрат труда на 1 тыс. руб. продукции в 2014 году на 33,34 %, и увеличению среднечасовой выработки продукции на одного работника на 16,6 %

Наблюдается уменьшение таких показателей как, общего числа отработанных человеко-часов работниками на 6 тыс. чел.-час, так и среднесписочной численности работников на 1 человека. Это привело к уменьшению средней продолжительности дня на 0,85 час.

На предприятии ООО «Мутилинское» наблюдается уменьшение таких показателей как среднее число работников, занятых в с/х на 1 человека, общее число отработанных человеко-дней на 6. Так же наблюдается увеличение реализованной выручки на 100. Изменение данных показателей привело к увеличению среднегодовой выработки на 1 работающего в 2014 году на 4,41%. Среднее число дней, отработанных одним работником уменьшилось на 0,2. Наблюдается, увеличение среднечасовой выработки на одного работника на 0,60 %, среднедневная выработка одного работника на 12 %.

**Библиографический список:**

1. Гражданский кодекс Российской Федерации: Части первая– (в ред. от 02.11.2013) [Электронный ресурс]. - Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
2. Налоговый кодекс Российской Федерации: Части первая, вторая. – (в ред. от 28.12.2013) [Электронный ресурс]. - Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (ТК РФ) (с изменениями от 1 декабря 2007 г.) Доступ из справ.– правовой системы «Консультант Плюс».
4. Алексеева, А.И. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности. [Текст]: учебное пособие / А.И.Алексеева, Ю.В.Васильев, А.В., Малеева, Л.И.Ушвицкий. - М.: Финансы и статистика, 2006. - С.249.
5. Герасимова, В.Д. Анализ и диагностика производственной деятельности предприятий (теория, методика, ситуации, задания). [Текст]: учебное пособие / В.Д. Герасимова. – М.: Кнорус, 2010.- С.102.
6. Казакова Н.А Управленческий анализ в различных отраслях [Текст]: учеб.пособие / Н.А. Казакова. – // М.: ИНФРА- М, 2011.-с.219
7. Крылов, Э. И. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов предприятия и расходов на оплату труда. [Текст]: учебное пособие / Э. И. Крылов, В. М. Власова, И. В. Журавкова. – М.: Финансы и статистика, 2006. - С.7-8.
8. Пласкова Н.С Экономический анализ [Текст]: учебник / Н.С. Пласкова. – // 3 –е изд., перераб. и доп. – М.: Эксмо, 2010.-с.443
9. Степаненко Е.И. основные направления анализа использования трудовых ресурсов сельскохозяйственных организаций[Электронный ресурс]// Официальный сайт «elibrary.ru» URL: <http://elibrary.ru/item.asp?id=20912581>
10. Савицкая, Г.В. анализ хозяйственной деятельности предприятия. : учебник. [текст]/ Г.В. Савицкая // - 4-е изд., перераб. и доп. - м.: инфра- м, 2011.-с.172-177
11. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов[Электронный ресурс]// Официальный сайт «Экономика» URL: [Электронный ресурс]// Официальный сайт «elibrary.ru» URL: <http://elibrary.ru/item.asp?id=20912581>
12. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов[Электронный ресурс]// Официальный сайт «Экономика» URL: [Электронный ресурс]// Официальный сайт «elibrary.ru» URL: <http://elibrary.ru/item.asp?id=20912581>
13. ПошелюкЛ.А., Удалова З.В. методика управленческого анализа эффективности использования трудовых ресурсов для сельскохозяйственных организаций [электронный ресурс]// официальный сайт «elibrary.ru» url: <http://elibrary.ru/item.asp?id=20912581>
14. Эффективность использования трудовых ресурсов в сельском хозяйстве [Электронный ресурс] URL: http://sisupr.mrsu.ru/2011-1/PDF/Kluchagina.pdf

1. Герасимова, В.Д. Анализ и диагностика производственнойдеятельности предприятий (теория, методика, ситуации, задания). [Текст]: учебное пособие / В.Д. Герасимова. – М.: Кнорус, 2010.- С.102. [↑](#footnote-ref-1)
2. Алексеева, А.И. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности. [Текст]: учебное пособие /А.И.Алексеева, Ю.В.Васильев, А.В., Малеева, Л.И.Ушвицкий. - М.: Финансы и статистика, 2006. - С.249. [↑](#footnote-ref-2)
3. Крылов, Э. И. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов предприятия и расходов на оплату труда. [Текст]: учебное пособие / Э. И. Крылов, В. М. Власова, И. В. Журавкова. – М.: Финансы и статистика, 2006. - С.7-8. [↑](#footnote-ref-3)
4. Степаненко Е.И. основные направления анализа использования трудовых ресурсов сельскохозяйственных организаций[Электронный ресурс]// Официальный сайт «elibrary.ru» URL: http://elibrary.ru/item.asp?id=20912581 [↑](#footnote-ref-4)
5. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов[Электронный ресурс]// Официальный сайт «Экономика» URL: [Электронный ресурс]// Официальный сайт «elibrary.ru» URL: http://elibrary.ru/item.asp?id=20912581 [↑](#footnote-ref-5)
6. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов[Электронный ресурс]// Официальный сайт «Экономика» URL: [Электронный ресурс]// Официальный сайт «elibrary.ru» URL: http://elibrary.ru/item.asp?id=20912581 [↑](#footnote-ref-6)