

АНАЛИЗ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЙ (ОРГАНИЗАЦИЙ)

Используя данные годовых отчетов сельскохозяйственных предприятий за трехлетний период, рассчитать показатели:

- абсолютные показатели движения рабочей силы и их динамику;
- использования рабочего времени на предприятии;
- производительности труда на предприятии;
- структуры и динамики фонда оплаты труда работников предприятия;
- коэффициент опережения темпов роста производительности труда над темпами роста оплаты труда;
- эффективности системы управления предприятием.

На основании проведенных расчетов рассчитать влияние факторов на изменение:

- годового фонда рабочего времени;
- среднегодовой выработки одного работника;
- выпуска продукции;

Сделать интерпретацию и анализ всех рассчитанных показателей и обоснованные аналитические выводы.

Задание 1. Используя данные годовых отчетов сельскохозяйственных предприятий за трехлетний период, сделать анализ наличия и структуры трудовых ресурсов.

Источник информации:

1. Отчет о численности и заработной плате работников организации – форма 5 АПК.

Трудовые ресурсы предприятия (организации) это рабочая сила или - персонал предприятия (организации). К персоналу предприятия относятся все лица, с которыми заключен трудовой договор (договор найма).

Показатели наличия рабочей силы определяются в двух вариантах:

1) моментные уровни на конкретную дату (определяются по данным табельного учета);

2) интервальные уровни в среднем за период (определяются расчетным путем).

К моментным показателям относятся:

1) списочная численность на конкретную дату;

2) явочная численность на каждый день;

3) численность фактически работавших на каждый день или смену.

К интервальным показателям относятся:

1) среднесписочная численность (в среднем за месяц, квартал, год);

2) средняя вочная численность (в среднем за месяц, квартал, год);

3) среднее число фактически работавших (в среднем за месяц, квартал, год).

Показатели состава рабочей силы определяются по следующим классификационным признакам:

1. По категориям.

2. По характеру выполняемой работы.

3. По продолжительности периода занятости (работы).

4. По уровню квалификации.

5. По уровню образования.

6. По прочим признакам (по полу, по возрасту и др.).

Результаты расчетов оформить в таблице 1.

Таблица 1 – Наличие и структура трудовых ресурсов _____ за _____
годы

[illegible]

Продолжение таблицы 1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Численность работников, занятых в сельскохозяйственном производстве, всего										
в том числе:										
Рабочие постоянные										
из них:										
- трактористы-машинисты										
- операторы машинного доения, дояры										
- скотники КРС										
- работники свиноводства										
- работники овцеводства и козоводства										
- работники птицеводства										
- работники коневодства										
Рабочие сезонные и временные										
Служащие										
из них:										
- руководители										
- специалисты										
Работники списочного состава других предприятий, учреждений и организаций, привлеченных на сельскохозяйственные работы										
Работники, занятые в подсобных промышленных предприятиях и промыслах										
Работники жилищно-коммунального хозяйства и культурно-бытовых учреждений										
Работники торговли и общественного питания										
Работники, занятые на строительстве хозяйственным способом										
Работники детских учреждений, учебных заведений и курсов при хозяйстве										
Работники, занятые прочими видами деятельности										

На основании данных таблицы 1 сделать аналитические выводы о наличии и структуре персонала предприятия и об их изменении в динамике.

Задание 2. Используя данные сельскохозяйственных предприятий за трехлетний период, либо данные таблицы 2, определить абсолютные показатели движения рабочей силы и их динамику.

Движение рабочей силы - это изменение в численности и составе персонала предприятия (организации) в результате приема на работу и увольнения с работы.

Показатели движения рабочей силы бывают двух видов: 1. Абсолютные. 2. Относительные.

К абсолютным показателям движения рабочей силы относятся:

1) оборот рабочей силы по приему – количество принятых на работу за исследуемый период;

2) оборот рабочей силы по выбытию – количество уволенных с работы за исследуемый период по всем причинам;

3) общий оборот рабочей силы – общая сумма количества принятых на работу и уволенных с работы.

К относительным показателям движения рабочей силы относятся:

1) коэффициент общего оборота рабочей силы определяется по следующей формуле:

$$Коб = \frac{Ч_{общ}}{Ч_{среднесписочная}} \quad (1)$$

где $Ч_{общ}$ – общий оборот рабочей силы;

$Ч_{среднесписочная}$ - среднесписочная численность работников за период.

Показывает, какая доля среднесписочной численности работников находилась в движении в течение изучаемого периода.

2) коэффициент оборота рабочей силы по приему определяется по следующей формуле:

$$Коб(n) = \frac{Ч_{п}}{Ч_{среднесписочная}} \quad (2)$$

где $Ч_{п}$ - оборот по приему;

Показывает, какая доля среднесписочной численности работников приходится на вновь принятых в среднем за изучаемый период.

3) коэффициент оборота рабочей силы по выбытию определяется по следующей формуле:

$$Коб(в) = \frac{Чв}{Ч_{\text{среднесписочная}}} \quad (3)$$

где Чв - оборот по выбытию;

Показывает, какая доля среднесписочной численности работников приходится на уволенных по всем причинам в среднем за изучаемый период.

4) коэффициент текучести кадров определяется по следующей формуле:

$$Ктек = \frac{Чу}{Ч_{\text{среднесписочная}}} \quad (4)$$

где Чу - число уволенных по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины;

Показывает, какая доля среднесписочной численности работников приходится на уволенных по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины.

5) коэффициент постоянства кадров определяется по следующей формуле:

$$Кпост = \frac{Ч}{Ч_{\text{среднесписочная}}} \quad (5)$$

где Ч - численность работников, проработавших весь отчетный период;

Показывает, какая доля среднесписочной численности работников была стабильна в течение изучаемого периода.

6) коэффициент закрепления рабочей силы определяется по следующей формуле:

$$Кзакр = 1 - Ктек \quad (6)$$

Показывает, какую долю среднесписочной численности составляют работники проработавшие в течение всего исследуемого периода.

Таблица 2 – Абсолютные показатели движения рабочей силы в _____
за _____ годы

Показатели	20...г	20...г	20...г	Темп роста, % (раз) 20... г. к	
				20... г	20... г
1. Численность работников на начало года, чел.	101				
2. Принято за год, чел.	15	17	21		
3. Уволено за год, всего, чел.	11	8	14		
в том числе:					
- по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины	5	3	7		
4. Общий оборот рабочей силы, чел.					
5. Численность работников на конец года, чел.					
6. Среднегодовая (среднесписочная) численность работников, чел.					

На основании данных таблицы 2 сделать аналитические выводы о динамике абсолютных показателей движения рабочей силы предприятия.

На основании данных таблицы 2 определить относительные показатели движения рабочей силы. Результаты расчетов оформить в таблице 3.

Таблица 3 – Относительные показатели движения рабочей силы в _____ за _____ годы

Показатели	20... г	20... г	20... г	Темп роста, % (раз) 20.. г. к	
				20... г	20... г
1. Коэффициент общего оборота рабочей силы					
2. Коэффициент оборота рабочей силы по приему					
3. Коэффициент оборота рабочей силы по выбытию					
4. Коэффициент текучести кадров					
5. Коэффициент постоянства кадров					
6. Коэффициент закрепления рабочей силы					

На основании данных таблицы 3 сделать аналитические выводы о состоянии кадровой политики на предприятии и об ее изменении в динамике.

Задание 3. Используя данные годовых отчетов сельскохозяйственных предприятий за трехлетний период, сделать анализ использования рабочего времени на предприятии.

Источник информации:

1. Отчет о численности и заработной плате работников организации – форма 5 АПК.

3.3 Анализ интенсивности использования рабочей силы и рабочего времени

Интенсивность использования рабочей силы предприятия (организации) характеризуется рабочим временем.

Рабочее время – это часть календарного времени, затрачиваемого на производство продукта или выполнение определенного объема работ (услуг).

Отработанное рабочее время бывает двух видов:

- 1) нормальное;
- 2) фактически отработанное.

Нормальное рабочее время – это время, продолжительность которого регулируется трудовым законодательством или трудовым договором и измеряется количеством рабочих часов в день или в неделю. В РФ установленная законодательством продолжительность рабочей недели – 40 часов (для несовершеннолетних – 36 часов).

Фактически отработанное время – это время, которое фактически отработано работниками.

Основными единицами измерения рабочего времени являются человеко-день и человеко-час.

Отработанный человеко-час – это 1 час фактической работы работника на своем рабочем месте.

Отработанный человеко-день – это день, в который работник явился на работу и приступил к работе, независимо от продолжительности рабочего времени.

Показатели использования рабочего времени делятся на две группы: 1) абсолютные; 2) относительные.

К абсолютным показателям использования рабочего времени относятся:

- 1) календарный фонд рабочего времени;
- 2) табельный фонд рабочего времени;
- 3) максимально возможный (располагаемый) фонд рабочего времени;
- 4) явочный фонд рабочего времени;
- 5) фактически отработанное рабочее время;
- 6) средняя фактическая продолжительность рабочего дня.

Календарный фонд рабочего времени (Дк) – это число дней определенного календарного периода (месяца, квартала, года), приходящегося на одного работника или совокупность работников. Календарный фонд является предельным значением продолжительности рабочего периода (например, 365 дней в год).

Табельный фонд рабочего времени (Дт) – это максимальное количество времени, которое может быть отработано работником без учета выходных и праздничных дней. Определяется по следующей формуле:

$$Дт = Дк - Дв.п. \quad (7)$$

где Дт – табельный фонд рабочего времени;

Дк – календарное число дней в изучаемом периоде;

Дв.п. – число человеко-дней неявок в связи выходными и праздничными днями в изучаемом периоде.

Максимально возможный (располагаемый) фонд рабочего времени (Дм.в.) – это максимальное количество времени, которое может быть отработано работником в соответствии с трудовым законодательством. Определяется по следующей формуле:

$$Дм.в. = Дт - Дотп \quad (8)$$

где Дм.в. – максимально возможный фонд рабочего времени;

Дотп - число человеко-дней неявок в связи с днями очередного отпуска в изучаемом периоде.

Явочный фонд рабочего времени – это количество рабочего времени в изучаемом периоде, в которое работники явились на работу. Определяется по следующей формуле:

$$\text{Дя} = \text{Дм.в.} - \text{Дн} \quad (9)$$

где Дн - число человеко-дней неявок на работу по всем причинам.

Фактически отработанное рабочее время – это количество рабочего времени фактической работы в изучаемом периоде. Определяется по следующей формуле:

$$\text{Дф} = \text{Дя} - \text{Дц.п.} + \text{Дсверх.} + \text{Двых. и празд.} \quad (10)$$

где Дф – фактически отработанное рабочее время за изучаемый период;

Дц.п. - число человеко-дней целодневных простоев.

Дсверх. - сверхурочно отработанное время (время, отработанное сверх установленной законодательством продолжительности рабочего дня);

Двых. и празд.- время, отработанное в праздничные и выходные дни (время, отработанное сверх установленной законодательством продолжительности рабочего времени, если за отработанные выходные и праздничные дни не предоставляются другие дни отдыха).

К относительным показателям использования рабочего времени относятся:

- 1) коэффициент использования календарного рабочего времени;
- 2) коэффициент использования табельного рабочего времени;
- 3) коэффициент использования максимально возможного рабочего времени;
- 4) коэффициент использования рабочего периода;
- 5) средняя фактическая продолжительность рабочего дня;
- 6) интегральный коэффициент использования рабочего времени;
- 7) коэффициент потерь рабочего времени.

Коэффициент использования календарного рабочего времени определяется по следующей формуле:

$$K_{\text{Дк}} = \frac{\text{Дф}}{\text{Дк}} \quad (11)$$

где Дф – фактически отработанное рабочее время за изучаемый период;

Дк – календарное число дней в изучаемом периоде

Показывает, какая доля календарного времени работников занята фактической работой.

Коэффициент использования табельного рабочего времени определяется по следующей формуле:

$$K_{\text{Дт}} = \frac{\text{Дф}}{\text{Дт}} \quad (12)$$

где Дт – табельный фонд рабочего времени.

Показывает, какая доля табельного времени работников занята фактической работой.

Коэффициент использования максимально возможного рабочего времени определяется по следующей формуле:

$$K_{\text{Дм.в.}} = \frac{\text{Дф}}{\text{Дм.в.}} \quad (13)$$

где Дм.в. – максимально возможный фонд рабочего времени.

Показывает, какая доля максимально возможного рабочего времени работников занята фактической работой.

Коэффициент использования рабочего периода определяется в двух вариантах по следующим формулам:

а) коэффициент использования рабочего года:

$$K_{\text{р.г.}} = \frac{\text{Дф(год)}}{\text{Днорм(год)}} \quad (14)$$

б) коэффициент использования рабочего дня:

$$K_{\text{р.д.}} = \frac{\text{Дф(день)}}{\text{Днорм(день)}} \quad (15)$$

где Дф - среднее числа фактически отработанных человеко-дней за год (день);

Днорм – нормативная продолжительность рабочего года (дня) - число человеко-дней, которое должно быть отработано за год (день) в соответствии с режимом работы предприятия (установленное трудовым законодательством).

Показывает, какая доля установленного времени работы за год (день) фактически занята работой. Если коэффициент меньше 1, то на предприятии наблюдаются целодневные простои и неявки на работу, либо внутрисменные простои, если – больше 1, то на предприятии наблюдаются работы в выходные и праздничные дни, либо сверхурочные работы.

Средняя фактическая продолжительность рабочего дня – это среднее фактическое количество человеко-часов работы за день. Определяется по следующей формуле:

$$\bar{\Pi\phi} = \frac{\text{Пчел.час.}}{\text{Пчел.день}} \quad (16)$$

где Пчел.час. - общее количество отработанных человеко-часов за изучаемый период;

Пчел.день. - общее количество отработанных человеко-дней за изучаемый период.

Интегральный коэффициент использования рабочего времени определяется по следующей формуле:

$$K_{\text{интегр}} = K_{p.g.} \times K_{p.d.} \quad (17)$$

Показывает, какая доля рабочего времени на предприятии в изучаемом периоде фактически была использована для работы.

Коэффициент потерь рабочего времени определяется по следующей формуле:

$$K_{\text{потерь}} = \frac{D_{\text{потерь}}}{D_{\text{м.в.}}} \quad (18)$$

где Dпотерь - количество человеко-дней потерь рабочего времени по всем причинам (Дм.в. – Дф);

Дм.в. - максимально-возможный фонд рабочего времени.

Результаты расчетов оформить в таблице 4.

Таблица 4 – Показатели использования рабочего времени в _____ за _____ годы

Показатели	20...г.	20...г.	20...г.	Темп роста, % (раз) 20... г. к	
				20...г.	20...г.
1	2	3	4	5	6
1. Среднесписочная численность работников, чел.					
2. Календарный фонд рабочего времени, дней					
3. Установленная продолжительность рабочего дня, час.					
4. Число выходных и праздничных дней, дней					
5. Среднее число дней отпуска	29	32	28		
6. Табельный фонд рабочего времени, дней					
7. Максимально возможный (располагаемый) фонд рабочего времени, дней					
8. Фактически отработанное рабочее время за год:					
- в человеко-днях					
- в человеко-часах					
9. Средняя фактическая продолжительность рабочего дня, часов					
10. Коэффициент использования календарного фонда рабочего времени					
11. Коэффициент использования табельного рабочего времени					
12. Коэффициент использования максимально возможного рабочего времени					
13. Коэффициент использования рабочего дня					
14. Интегральный коэффициент использования рабочего времени					
15. Коэффициент потерь рабочего времени					

На основании данных таблицы 4 сделать аналитические выводы об использовании рабочего времени на предприятии и его динамике.

Задание 4. На основании данных таблицы 5 сделать оценку влияния на изменение годового фонда рабочего времени следующих факторов:

- среднегодовой (среднесписочной) численности работников;
- продолжительности рабочего дня;
- количества рабочих дней, отработанных одним работником за год.

Расчеты произвести способом абсолютных разниц или цепных подстановок.

Годовой фонд рабочего времени можно выразить следующей факторной моделью:

$$\text{ГФрв} = \text{Ч} \times \text{Д} \times \text{ПД}, \quad (19)$$

где ГФрв - годовой фонд рабочего времени, чел.-час.;

Ч – среднегодовая численность работников, чел.;

Д - количество рабочих дней, отработанных одним работником за год;

ПД – средняя продолжительность рабочего дня, час.

Количество рабочих дней, отработанных одним работником за год определяется по следующей формуле:

$$D = \frac{\text{Количество отработанных человеко – дней за год всеми работниками}}{\text{Среднегодовая (среднесписочная) численность работников}} \quad (20)$$

Средняя продолжительность рабочего дня определяется по следующей формуле:

$$\text{Прд} = \frac{\text{Количество отработанных человеко – часов за год всеми работниками}}{\text{Количество отработанных человеко – дней за год всеми работниками}} \quad (21)$$

Исходные данные для факторного анализа оформить в таблице 5.

Таблица 5 – Исходные данные для факторного анализа использования фонда рабочего времени в _____ за _____ годы

Показатели	20...г.	20...г.	20...г.	Изменение 20.. г. от 20.. г.	
				абсолютный прирост	темпы роста, %
1. Среднегодовая (среднесписочная) численность работников, чел.					
2. Отработано всеми работниками тыс.чел.дней.					
3. Средняя фактическая продолжительность рабочего дня, час.					
4. Количество дней, отработанных одним работником за год, дней					
5. Годовой фонд рабочего времени, чел.час.					

На основании данных таблицы 5 сделать аналитические выводы об изменении всех показателей рабочего времени.

Расчет влияния факторов на изменение годового фонда рабочего времени способом абсолютных разниц произвести по следующим формулам:

- влияние изменения численности работников определяется по следующей формуле:

$$\Delta ГФрв(Ч) = (Ч_1 - Ч_0) \times ПД_0 \times Д_0 \quad (22)$$

- влияние изменения продолжительности рабочего дня определяется по следующей формуле:

$$\Delta ГФрв(ПД) = (ПД_1 - ПД_0) \times Ч_1 \times Д_0 \quad (23)$$

- влияние изменения количества рабочих дней, отработанных одним работником определяется по следующей формуле:

$$\Delta ГФрв(Д) = (Д_1 - Д_0) \times Ч_1 \times ПД_1 \quad (24)$$

- совокупное влияние факторов определяется по следующей формуле:

$$\Delta ГФрв = \Delta ГФрв(Ч) + \Delta ГФрв(ПД) + \Delta ГФрв(Д) \quad (25)$$

На основании факторного анализа сделать аналитические выводы о влиянии каждого фактора, включенного в модель, на изменение годового фонда рабочего времени.

Задание 5. Используя данные годовых отчетов сельскохозяйственных предприятий за трехлетний период, сделать анализ производительности труда на предприятии.

Источники информации:

1. Отчет о численности и заработной плате работников организации - форма 5-АПК
2. Отчет о производстве, затратах, себестоимости и реализации продукции растениеводства - форма 9-АПК.
3. Отчет о производстве, затратах, себестоимости и реализации продукции животноводства - форма 13-АПК.

Эффективность использования рабочей силы характеризуется производительностью труда.

Показатели производительности труда классифицируются по следующим признакам: 1. По направлению расчета. 2. По полноте охвата объектов. 3. По измерителям. 4. По степени агрегирования.

По направлению расчета показатели производительности труда определяются в двух направлениях:

1) количество продукции, работ или услуг, выработанных в единицу рабочего времени;

2) количество рабочего времени, затраченного на производство единицы продукции, работ и услуг.

Соответственно этим двум направлениям показатели производительности труда делятся на две группы: 1) прямые; 2) обратные.

Прямой показатель производительности труда – уровень производительности труда определяется по следующей формуле:

$$w = \frac{Q}{T} \quad (26)$$

где w – уровень производительности труда;

Q – объем произведенной или реализованной продукции (работ, услуг);

T – затраты труда на производство продукции (работ, услуг) выраженные в человеко-дня, человеко-часах или численности работников.

Показывает сколько произведенной или реализованной продукции (работ, услуг) приходится на единицу затрат живого труда на производство этой продукции (работ, услуг).

Обратный показатель производительности труда – трудоемкость продукции (работ, услуг) определяется по следующей формуле:

$$t = \frac{T}{Q} \quad (27)$$

где t – трудоемкость единицы продукции (работ, услуг).

Показывает сколько затрат труда приходится на единицу произведенной продукции (работ, услуг).

Затраты труда в данных показателях могут быть выражены в трех вариантах:

- 1) количеством отработанных человеко-часов;
- 2) количеством отработанных человеко-дней;
- 3) среднесписочной численностью работников.

В соответствии с этим производительность труда рассчитывается в трех видах:

1) среднечасовая производительность труда ($w_{\text{часовая}}$) – отношение объема произведенной продукции (работ, услуг) к количеству отработанных за период человеко-часов;

2) среднедневная производительность труда ($w_{\text{дневная}}$) - отношение объема произведенной продукции (работ, услуг) к количеству отработанных за период человеко-дней;

3) среднемесячная (квартальная, годовая) производительность труда ($w_{\text{месячная}}$) - отношение объема произведенной продукции (работ, услуг) к среднесписочной численности работников за период.

Указанные показатели взаимосвязаны между собой следующим образом:

$$w_{\text{дневная}} = w_{\text{часовая}} \times \text{Средняя продолжительность рабочего дня} \quad (28)$$

или

$$w_{\text{месячная}} = w_{\text{дневная}} \times \text{Средняя продолжительность рабочего месяца} \quad (29)$$

По полноте охвата объектов показатели производительности труда делятся на две группы: 1) полные; 2) неполные.

Полные показатели производительности труда определяются по окончании производственного цикла по окончании отчетного периода. К полным показателям производительности труда относятся: а) объем производства продукции на единицу прямых затрат труда; б) прямые затраты труда на единицу произведенной продукции.

Неполные показатели производительности труда определяются в отдельные периоды производственного цикла в течение отчетного периода. (В сельскохозяйственном производстве полные показатели можно определить только один раз в год, а в течение года для контроля используются неполные показатели). К неполным показателям относятся: а) объем работ определенного вида, произведенных в единицу рабочего времени; б) затраты труда на выполнение единицы работ определенного вида.

По измерителям показатели производительности труда подразделяются в соответствии с тем, в каких единицах измерения учитывается произведенная продукция, на три вида: а) натуральные; б) условно-натуральные; в) стоимостные.

Натуральные показатели – исчисляются для характеристики уровня производительности труда на производстве отдельных видов продукции (работ, услуг) в физических единицах измерения;

Условно-натуральные показатели – исчисляются для характеристики уровня производительности труда по группе однородных видов продукции, а также при обобщении основной, сопряженной и побочной продукции в условно-натуральных единицах измерения. При этом, уровень производительности труда определяется по следующей формуле:

$$w = \frac{\sum Q \times k}{T}, \quad (30)$$

где Q – количество отдельных видов продукции (работ, услуг);

k – коэффициент перевода отдельных видов продукции (работ, услуг) к общему для всей группы содержанию;

T – затраты труда на производство продукции (работ, услуг).

Стоимостные показатели - исчисляются для характеристики уровня производительности труда по группе разнородных видов продукции, в целом по предприятию, отрасли и экономике страны в денежных единицах

измерения. При этом, уровень производительности труда определяется по следующей формуле:

$$w = \frac{\sum Q \times p(z)}{T}, \quad (31)$$

где Q – количество отдельных видов продукции (работ, услуг);

$p(z)$ – цена (себестоимость) отдельных видов продукции (работ, услуг);

T – затраты труда на производство продукции (работ, услуг).

По степени агрегирования показатели производительности труда делятся в зависимости от степени обобщения единиц совокупности на две группы:

а) индивидуальные - исчисляются по отдельным единицам совокупности (по отдельным предприятиям);

б) обобщающие - исчисляются по группе единиц или по совокупности в целом (по отраслям или по экономике страны в целом).

Расчеты оформить в таблице 6.

Таблица 6 - Динамика производительности труда в _____ за _____ годы

Показатели	20...г	20...г	20...г	Темп роста, % (раз) 20... г. к	
				20...г	20...г
1. Стоимость валовой продукции (выручка), тыс.руб.					
2. Среднесписочная численность работников, чел.					
3. Отработано за год, чел.-час.					
4. Среднегодовая выработка одного работника - объем производства продукции (выручка) на 1 работника, тыс. рублей.					
5. Среднечасовая выработка - объем производства продукции (выручка) на 1 чел.час. отработанного времени, тыс.рублей					
6. Трудоемкость продукции - затрачено рабочего времени на 1 рубль произведенной продукции (выручки), чел.час.					

На основании данных таблицы 6 сделать аналитические выводы об уровне производительности труда на предприятии и о его изменении в динамике.

Задание 6. На основании данных таблицы 7 определить способом цепных подстановок или абсолютных разниц влияние на изменение среднегодовой выработки одного рабочего следующих факторов:

- продолжительность рабочего дня;
- количество рабочих дней, отработанных одним работником за год;
- среднечасовой выработки.

Таблица 7 – Исходные данные для факторного анализа производительности труда в _____ за _____ годы

Показатели	20...г (базис ный)	20...г	20...г (отчет ный)	Изменение 20... г. от 20... г.	
				абсолютн ый прирост	темп роста, %
1. Среднегодовая (среднесписочная) численность работников, чел.					
2. Количество дней, отработанных одним работником за год, дней.					
3. Средняя продолжительность рабочего дня, час.					
4. Среднечасовая выработка одного работника, тыс.руб.					
5. Среднегодовая выработка одного работника, тыс.руб.					
6. Условная выработка, тыс.руб.:	-	-		-	-
- при фактическом количестве отработанных дней и базисной продолжительности рабочего дня и базисной среднечасовой выработке	-	-		-	-
- при фактическом количестве отработанных дней, фактической продолжительности рабочего дня и базисной среднечасовой выработке	-	-		-	-

На основании данных таблицы 7 сделать аналитические выводы об изменении всех показателей в отчетном году по сравнению с базисным годом.

Среднегодовая выработка одного работника ($B_{г}$) определяется как произведение количества дней, отработанных 1 работника за год (D), продолжительности рабочего дня ($ПД$) и среднечасовой выработки ($B_{час.}$), путем построения следующей факторной модели:

$$B_{г} = D \times ПД \times B_{час} \quad (32)$$

Расчет влияния факторов на изменение среднегодовой выработки одного работника провести способом абсолютных разниц по следующим формулам:

- влияние на изменение среднегодовой выработки одного работника изменения количества рабочих дней, отработанных одним работником ($\Delta B_{\text{г}}(D)$) определяется по следующей формуле:

$$\Delta B_{\text{г}}(D) = (D_1 - D_0) \times ПД_0 \times B_{\text{час}_0} \quad (33)$$

- влияние на изменение среднегодовой выработки одного работника изменения продолжительности рабочего дня ($\Delta B_{\text{г}}(ПД)$) определяется по следующей формуле:

$$\Delta B_{\text{г}}(ПД) = (ПД_1 - ПД_0) \times D_1 \times B_{\text{час}_0} \quad (34)$$

- влияние на изменение среднегодовой выработки одного работника изменения среднечасовой выработки ($\Delta B_{\text{г}}(B_{\text{час}})$) определяется по следующей формуле:

$$\Delta B_{\text{г}}(B_{\text{час}}) = (B_{\text{час}_1} - B_{\text{час}_0}) \times ПД_1 \times D_1 \quad (35)$$

- совокупное влияние факторов на изменение среднегодовой выработки одного работника ($\Delta B_{\text{г}}$) определяется по следующей формуле:

$$\Delta B_{\text{г}} = \Delta B_{\text{г}}(D) + \Delta B_{\text{г}}(ПД) + \Delta B_{\text{г}}(B_{\text{час}}) \quad (36)$$

На основании факторного анализа сделать аналитические выводы о влиянии каждого фактора, включенного в модель, на уровень производительности труда работников предприятия.

Задание 7. На основании данных таблицы 8, определить способом цепных подстановок или абсолютных разниц влияние на изменение выпуска продукции следующих факторов:

- численности работников;
- продолжительности рабочего дня;
- количества рабочих дней, отработанных одним работником за год;
- среднечасовой выработки.

Годовой объем выпуска продукции (ВП) можно рассчитать, используя следующую факторную модель:

$$ВП = Ч \times Д \times ПД \times Вчас \quad (37)$$

Расчет влияния факторов способом абсолютных разниц на изменение годового объема выпуска продукции производится по следующим формулам:

- влияние на изменение годового объема выпуска продукции изменения численности работников ($\Delta ВП(Ч)$) определяется по следующей формуле:

$$\Delta ВП(Ч) = (Ч_1 - Ч_0) \times Д_0 \times ПД_0 \times Вчас_0 \quad (38)$$

- влияние на изменение годового объема выпуска продукции изменения количества рабочих дней, отработанных одним работником ($\Delta ВП(Д)$) определяется по следующей формуле:

$$\Delta ВП(Д) = (Д_1 - Д_0) \times Ч_1 \times ПД_0 \times Вчас_0 \quad (39)$$

- влияние на изменение годового объема выпуска продукции изменения продолжительности рабочего дня ($\Delta ВП(ПД)$) определяется по следующей формуле:

$$\Delta ВП(ПД) = (ПД_1 - ПД_0) \times Ч_1 \times Д_1 \times Вчас_0 \quad (40)$$

- влияние на изменение годового объема выпуска продукции изменения среднечасовой выработки ($\Delta ВП(Вчас)$) определяется по следующей формуле:

$$\Delta ВП(Вчас) = (Вчас_1 - Вчас_0) \times Ч_1 \times ПД_1 \times Д_1 \quad (41)$$

- совокупное влияние факторов на изменение годового объема выпуска продукции ($\Delta ВП$) определяется по следующей формуле:

$$\Delta ВП = \Delta ВП(Ч) + \Delta ВП(Д) + \Delta ВП(ПД) + \Delta ВП(Вчас) \quad (42)$$

Расчеты и результаты факторного анализа оформить в таблице 8.

Таблица 8 - Исходные данные и результаты факторного анализа выпуска продукции в _____ за _____ годы

Показатели	20.. г. (базис ный)	20.. г.	20.. г. (отчет ный)	Изменение 20.. г. от 20.. г.	
				абсолютный прирост	темп роста, %
1	2	3	4	5	6
1. Среднегодовая (среднесписочная) численность работников, чел.					
2. Стоимость произведенной продукции (выручка), тыс.руб.					
3. Количество дней, отработанных одним работником за год, дней.					
4. Средняя продолжительность рабочего дня, час.					
5. Среднечасовая выработка одного работника, тыс.руб.					
6. Среднегодовая выработка одного работника, тыс.руб.					
7. Условный объем выпуска продукции, тыс.руб.:	-	-		-	-
- при фактической численности работников и базисной количестве дней, отработанных одним работником, базисной продолжительности рабочего дня. Базисной среднечасовой выработке	-	-		-	-
- при фактической численности работников, фактическом количестве дней, отработанных одним работником, базисной продолжительности рабочего дня, базисной среднечасовой выработке	-	-		-	-
- при фактической численности работников, фактической продолжительности рабочего дня, базисной среднечасовой выработке	-	-		-	-

На основании расчетов сделать аналитические выводы о степени влияния каждого фактора на изменение объема годового выпуска продукции.

Задание 8. Используя данные годовых отчетов сельскохозяйственных предприятий за трехлетний период, сделать анализ структуры и динамики фонда оплаты труда работников предприятия.

Источники информации:

1. Отчет о численности и заработной плате работников организации - форма 5-АПК.

2. Отчет о производстве, затратах, себестоимости и реализации продукции растениеводства - форма 9-АПК.

3. Отчет о производстве, затратах, себестоимости и реализации продукции животноводства - форма 13-АПК.

В соответствии с международными стандартами, расходы на рабочую силу – это издержки работодателя в связи с наймом и содержанием рабочей силы, которые складываются из следующих основных элементов:

1) оплата труда в денежной и натуральной формах за отработанное и неотработанное время;

2) компенсационные выплаты, связанные с режимом работы предприятия и условиями труда;

3) стимулирующие доплаты и надбавки, премии, единовременные поощрительные выплаты;

4) оплата питания, жилья, топлива, носящая систематический характер.

Средняя заработная плата – это заработная плата, исчисленная в среднем на одного работника или на единицу отработанного времени.

Средняя заработная плата определяется в трех вариантах:

1) среднемесячная заработная плата;

2) среднедневная заработная плата;

3) среднечасовая заработная плата.

По соотношению уровней и динамики среднемесячной, среднедневной и среднечасовой заработных плат оценивается степень использования рабочего времени и выявляются потери рабочего времени.

1) среднемесячная заработная плата – это заработная плата в среднем за месяц одного работника в целом по совокупности работников. Определяется по следующей формуле:

$$\bar{З}_{мес} = \frac{\Phi ЗП_{мес}}{\bar{T}_{мес}}, \quad (43)$$

где $\PhiЗП_{\text{мес}}$ – фонд заработной платы, начисленный (выплаченный) за месяц за минусом сумм, начисленных (выплаченных) на оплату труда работников нечисленного состава;

$\bar{T}_{мес}$ - среднесписочная численность работников за месяц.

2) среднедневная заработная плата – это заработная плата в среднем за один день одного работника в целом по совокупности работников. Определяется по следующей формуле:

$$\bar{3}_{\partial_H} = \frac{\Phi 3\pi_{\partial_H}}{\bar{T}_{\partial_H}}, \quad (44)$$

где $\PhiЗП_{\text{дн}}$ – фонд заработной платы, начисленный (выплаченный) за день за минусом сумм, начисленных (выплаченных) на оплату труда работников нечисленного состава;

$\bar{T}_{\text{дн}}$ - среднесписочная численность работников за день.

3) среднечасовая заработная плата – это заработная плата в среднем за один час одного работника в целом по совокупности работников. Определяется по следующей формуле:

$$\bar{3}_{qac} = \frac{\Phi 3\pi_{qac}}{\bar{T}_{qac}}, \quad (45)$$

где $\text{ФЗП}_{\text{дн}}$ – фонд заработной платы, начисленный (выплаченный) за час за минусом сумм, начисленных (выплаченных) на оплату труда работников нечислочного состава;

$\bar{T}_{\text{дн}}$ - среднесписочная численность работников за час.

Расчеты оформить в таблице 9.

Таблица 9 – Динамика и структура фонда оплаты труда _____ за _____
годы

[illegible]

Продолжение таблицы 9

[illegible]

На основании данных таблицы 9 сделать аналитические выводы о размере и структуре фонда оплаты труда по категориям работников предприятия и об их изменении в динамике.

Задание 9. Для эффективного функционирования предприятия, отрасли и экономики в целом необходимо соблюдать условие превышения темпов роста производительности труда над темпами роста заработной платы.

Для оценки эффективности использования ресурсов предприятия рассчитывается коэффициент опережения по следующей формуле:

$$K_{\text{опер}} = \frac{Tr_{\text{пт}}}{Tr_{\text{зп}}} \quad (46)$$

где $Tr_{\text{пт}}$ - темп роста производительности труда;

$Tr_{\text{зп}}$ – темп роста средней заработной платы работников.

Если значение $K_{\text{опер}} > 1$, то использование ресурсов предприятия, отрасли и экономики в целом (в частности – ресурсов, направляемых на оплату труда), является эффективным. Если же $K_{\text{опер}} < 1$, то деятельность предприятия можно считать неэффективной и рост заработной платы не обеспечивается увеличением производительности труда (данная ситуация характерна для современного состояния экономики России, что значительно сдерживает темпы экономического роста и препятствует его стабильности).

Определить темпы роста производительности труда и заработной платы. Расчеты оформить в таблице 10.

Таблица 10 - Темпы роста производительности труда и заработной платы в _____ за _____ годы

Показатели	20...г	20...г	20...г	Темп роста, % (раз) 20.. г. к	
				20...г	20...г
1. Среднегодовая выработка одного работника, тыс.руб.					
2. Среднечасовая выработка одного работника, тыс.руб.					
3. Среднегодовая заработная плата одного работника, тыс.руб.					
4. Среднечасовая заработная плата одного работника, тыс.руб.					
5. Коэффициент опережения (Копер)					

На основании данных таблицы 10 сделать аналитические выводы об уровне и динамике производительности и оплаты труда работников на предприятии, а также об эффективности использования фонда оплаты труда и функционирования предприятия в целом.

Задание 10. Используя данные годовых отчетов сельскохозяйственных предприятий за трехлетний период, сделать анализ эффективности системы управления предприятием.

Источники информации:

1. Отчет о численности и заработной плате работников организации - форма 5-АПК.
2. Отчет о финансовых результатах - форма 0710002.
3. Отчет о затратах на основное производство - форма 8-АПК.

Анализ эффективности управления необходим для всех предприятий (организаций), так как его результаты позволяют активно воздействовать на их текущее состояние и тенденции развития, устанавливать размеры и направления изменений, выявлять наиболее важные факторы роста, отслеживать и корректировать неуправляемые процессы, принимать решения об изменениях и прогнозировать их воздействие на ключевые параметры, а также планировать дальнейшее развитие организации и ее подразделений.

В экономической литературе рассматриваются различные подходы к оценке эффективности управления, при которых эффективность управления определяется следующим:

- 1) соизмерением результата и использованных ресурсов;
- 2) группой показателей, выражающихся через конечные результаты деятельности организации и затраты на управление, при этом, в качестве эффекта, обусловленного функционированием или развитием системы управления, могут рассматриваться объем выпуска продукции, прибыль, себестоимость, объем капитальных вложений, качество продукции и т.д.;

3) группой показателей, характеризующих содержание и организацию процесса управления, в том числе непосредственные результаты и затраты управленческого труда, при этом, в качестве затрат на управление учитываются текущие расходы на содержание аппарата управления, эксплуатацию технических средств, подготовку и переподготовку кадров управления, расходы на исследовательские и проектные работы в области создания и совершенствования систем управления и др.;

4) комплексным показателем, определяемым как средняя геометрическая величина темпов роста: объема реализации продукции на одного управленческого работника, чистой прибыли на одного управленческого работника, стоимости основных производственных фондов на одного управленческого работника, численности основных рабочих в расчете на одного управленческого работника;

5) не связанными между собой частными показателями: величина затрат на управление и их доля в общих расходах, затраты на подготовку управленческого персонала и затраты на привлечение специалистов-консультантов, минимальная численность управленческого аппарата, обеспеченность квалифицированным управленческим персоналом, снижение трудоемкости и сроков обработки управленческой информации, сокращение управленческого персонала, повышение квалификации управленческого персонала и другие.

Для анализа эффективности системы управления определяется коэффициент эффективности управления и коэффициент неэффективного управления.

Коэффициент эффективности управления рассчитывается в целом по организации и по отдельным процессам ее производственно-хозяйственной и финансовой деятельности: производство, маркетинг, финансы, персонал, инновации. Максимальное значение данного коэффициента свидетельствует о высокой степени эффективности управления в организации.

Коэффициент неэффективного управления определяется по отдельным процессам производственно-хозяйственной и финансовой деятельности предприятия (организации): производство, маркетинг, финансы, персонал, инновации. Чем выше данный коэффициент, тем ниже эффективность управления тем процессом, по которому он определен.

Применение системного подхода к оценке эффективности управления предприятием (организацией) имеет конечной целью достижение следующих показателей:

1) четкой целевой организации и взаимосвязи общих целей предприятия, подразделений, их коллективов (повышение производительности, качества работы и выпускаемой продукции, гибкость в управлении, постоянное повышение квалификации рабочих и специалистов по управлению);

2) построения стратегии развития производства, совершенствования системы управления, стабилизации уровня занятости, разрабатываемой совместно представителями руководства предприятия, подразделений, профсоюзов и непосредственно рабочих; участия рабочих в процессе управления.

Поскольку в современных условиях не разработаны прямые показатели эффективности управления, то в практике экономического анализа она оценивается при помощи следующих косвенных показателей:

- отношение объема реализованной продукции к стоимости основных производственных фондов;
- отношение численности рабочего персонала к численности управленческого персонала;
- удельный вес сотрудников управленческого персонала, в общей численности работников предприятия (организации);
- степень централизации управленческих функций — отношение численности сотрудников управленческого персонала к численности работников всех остальных категорий;

- сумма снижения расходов на управление;
- норматив управляемости – число работников предприятия (организации), приходящееся на 1 работника управленческого персонала.

Обобщающим показателем является коэффициент эффективности управления, который определяется по следующей формуле:

$$K_{\text{эффективности управления}} = \frac{\text{Сумма затрат на управление}}{\text{Выручка}} \quad (47)$$

Расчеты оформить в таблице 11.

Таблица 11 – Показатели эффективности управления в _____ за _____ годы

Показатели	20...г	20...г	20...г	Темп роста, % (раз) 20.. г. к	
				20...г	20...г
1. Выручка, тыс.руб.					
2. Среднесписочная численность работников, чел.					
3. Среднегодовая заработная плата одного работника, тыс.руб.					
4. Численность управленческого персонала, чел.					
5. Сумма затрат на управление, тыс.руб.					
6. Прибыль от продаж, тыс.руб.					
7. Чистая прибыль, тыс.руб.					
8. Эффективность управления:					
- сумма затрат, приходящаяся на 1 работника управления, тыс.руб.					
- сумма выручки, приходящаяся на 1 работника управления, тыс.руб.					
- стоимость основных средств, приходящаяся на 1 работника управления, тыс.руб.					
- сумма прибыли от продаж, приходящаяся на 1 работника управления, тыс.руб.					
- сумма чистой прибыли, приходящаяся на 1 работника управления, тыс.руб.					
- численность работников рабочего персонала, приходящаяся на 1 работника управления, чел					
- доля работников управленческого персонала в общей численности работников предприятия					
8. Коэффициент эффективности управления (п.5/п.1)					

На основании данных таблицы 11 сделать аналитические выводы об уровне эффективности управления на предприятии, а также об ее изменении в динамике.