

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ
АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САМАРСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ имени академика С.П. КОРОЛЁВА»
(Самарский университет)

**АНАЛИЗ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ
ПРЕДПРИЯТИЯ**

Методические указания к лабораторной работе

Составитель: *А.В. Мещеряков*

С А М А Р А
Издательство Самарского университета
2017

УДК 658 (075.8)

ББК:

Составитель: *А.В. Мещеряков*

Рецензент: к.э.н., доцент Пашков Д.Е.

Анализ использования трудовых ресурсов предприятия: метод. указания к лабораторной работе / сост. *А.В. Мещеряков*. - Самара: Изд-во Самарского университета, 2017. -14 с.

Методические указания содержат сведения по анализу использования трудовых ресурсов предприятия: наличия, интенсивности использования, выявлению резервов более полного и эффективного их использования и т.п. Даны рекомендации по содержанию, порядку выполнения и оформлению лабораторной работы.

Методические указания предназначены для студентов, обучающихся по специальностям 380301, 240305, 080100, 160301, 160700 и выполняющих лабораторные работы по дисциплинам "Экономика предприятия", "Бизнес- управление инновационным производством", «Основы учёта и экономического анализа».

Разработаны на кафедре технологий производства двигателей.

УДК 658 (075.8)

ББК:

© Самарский университет, 2017

Цель работы: 1. Изучение методики детерминированного факторного анализа использования трудовых ресурсов на предприятии.

2. Получение навыков в оценке обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами, выявлению резервов более полного и эффективного их использования.

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Рабочая сила – это совокупность физических и умственных возможностей человека, его способность к труду. Для характеристики потенциальной рабочей силы используют понятие **трудовые ресурсы**. На уровне отдельного предприятия вместо термина **трудовые ресурсы** чаще используют термины **персонал** и **кадры**.

Персонал - весь личный состав работающих по найму постоянных и временных, квалифицированных и неквалифицированных работников.

Под кадрами понимается основной (штатный, постоянный), как правило, квалифицированный состав работников предприятия.

В зависимости от степени участия в производственной деятельности кадры предприятия подразделяются на **промышленно - производственный** и **непромышленный** персонал.

К промышленно - производственному персоналу относятся работники, непосредственно занятые основной производственной деятельностью и обслуживанием производства (работники основных и вспомогательных цехов, научно-исследовательских, проектно-конструкторских и технологических отделов и лабораторий, служб, занятых капитальным и текущим ремонтом оборудования и транспортных средств и др.).

К непромышленному персоналу относятся работники подразделений, не связанных с основной производственной деятельностью предприятия (работники жилищно-коммунального хозяйства; детских, культурно-бытовых, медицинских, учебных и др. учреждений).

В зависимости от выполняемых в производстве функций, промышленно - производственный персонал делится на две основные группы - **рабочие** и **служащие**.

Рабочие подразделяются на **основных** (непосредственно производят продукцию) и **вспомогательных**.

В группу служащих входят руководители, специалисты (инженерно-технические работники) и собственно служащие.

Отнесение работников предприятия к той или иной группе определяется единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС), квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (КСД) производственных отраслей, квалификационный справочник должностей служащих бюджетной сферы.

Состав и количественные соотношения отдельных категорий работников в их общей численности, выраженные в процентах, **называется структурой кадров**.

От обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и эффективности их использования зависят объём и своевременность выполнения всех работ по выпуску продукции, эффективность использования оборудования, машин, механизмов и как результат - объём производства продукции, её себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей.

Основными задачами анализа являются: изучение обеспеченности предприятия и его структурных подразделений трудовыми ресурсами по количественным и качественным параметрам; оценка экстенсивности, интенсивности и эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии; выявление резервов более полного и эффективного их использования. Источниками информации для анализа служат план по труду, статистическая отчётность «Отчёт по труду», данные табельного учёта и отдела кадров.

2 АНАЛИЗ ОБЕСПЕЧЕННОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ

Обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами определяется сравнением фактического количества работников по категориям и профессиям с плановой потребностью. Анализ структуры кадров осуществляется по каждому подразделению и может учитывать такие признаки, как возраст, степень выполнения норм, квалификация и другие признаки.

Особое внимание уделяется анализу обеспеченности предприятия кадрами наиболее важных профессий (таблица 1), а также качественный состав трудовых ресурсов по уровню квалификации (таблица 2).

Таблица 1. Обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами

Категория работников	План,	Факт,	% обеспеченности
Среднесписочная численность производственного персонала	200	200	100
В том числе рабочие	160	164	102,5
Из них: основные рабочие	120	126	106,7
вспомогательные рабочие	40	38	95,0
Служащие	40	36	90,0

Таблица 2. Состав рабочих по квалификации

Разряд рабочих	Тарифные коэффициенты	Численность рабочих на конец года, чел.	
		прошлый год	отчётный год
I	1,00	10	6
II	1,30	15	13
III	1,69	30	35
IV	1,96	50	68
V	2,27	35	33
VI	2,63	20	25
Итого		160	164
Средний тарифный разряд		3,96	4,08
Средний тарифный коэффи-		1,95	1,99

Судя по среднему тарифному разряду и среднему тарифному коэффициенту рабочих (таблица 2), их квалификационный уровень за отчётный год несколько повысился.

С течением времени под действием ряда факторов структура кадров меняется. Эти изменения характеризуются движением рабочей силы. Для характеристики движения рабочей силы рассчитывают и анализируют динамику следующих показателей:

1. Коэффициент приёма кадров - определяется отношением числа принятых на работу за данный период ($\mathbf{Ч}_{пр.}$) к среднесписочной численности работников за тот же период ($\mathbf{Ч}_{ср.}$):

$$\mathbf{K}_{пр.к} = \mathbf{Ч}_{пр.} / \mathbf{Ч}_{ср.} .$$

2. Коэффициент выбытия кадров - определяется отношением числа выбывших за данный период работников предприятия (цеха, участка) ($\mathbf{Ч}_{выб.}$) на среднесписочную численность за тот же период:

$$\mathbf{K}_{выб.} = \mathbf{Ч}_{выб.} / \mathbf{Ч}_{ср.} .$$

3. Коэффициент текучести кадров - определяется отношением числа уволенных по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины за данный период работников предприятия (цеха, участка) ($\mathbf{Ч}_{ув.}$) на среднесписочную численность за тот же период:

$$\mathbf{K}_{тек.} = \mathbf{Ч}_{ув.} / \mathbf{Ч}_{ср.}$$

4. Коэффициент постоянства кадров - определяется отношением числа работников, проработавших весь год ($\mathbf{Ч}_{год.}$) на среднесписочную численность:

$$\mathbf{K}_{пост.} = \mathbf{Ч}_{год.} / \mathbf{Ч}_{ср.}$$

В таблице 3 приведены результаты расчётов показателей, характеризующих движение рабочей силы.

Таблица 3. Данные о движении рабочей силы

Показатель	Прошлый год	Отчетный год
Численность промышленно-производственного персонала на начало года	150	180
Принято на работу в течение года	50	80
Выбыло	20	40
В том числе: по собственному желанию	10	20
уволено за нарушение трудовой дисциплины	2	8
Численность персонала на конец года	180	220
Среднесписочная численность персонала	168	200
Коэффициент приёма кадров	0,3	0,4
Коэффициент выбытия кадров	0,12	0,2
Коэффициент текучести кадров	0,07	0,14
Коэффициент постоянства кадров	0,77	0,7

Напряжённость в обеспечении предприятия трудовыми ресурсами может быть несколько снята за счёт более полного использования имеющейся рабочей силы, роста производительности труда работников, интенсификации производства, комплексной механизации и автоматизации производственных процессов, внедрения новой более производительной техники, усовершенствования технологии и организации производства. В процессе анализа должны быть выявлены резервы сокращения потребности в трудовых ресурсах в результате проведения вышеперечисленных мероприятий.

Если предприятие расширяет свою деятельность, увеличивает свои производственные мощности, создает новые рабочие места, то следует определить дополнительную потребность в трудовых ресурсах по категориям и профессиям и источники их привлечения.

Резерв увеличения выпуска продукции ($\Delta Q_{P.M.}$) за счёт создания дополнительных рабочих мест определяется умножением их прироста на фактическую среднегодовую выработку одного рабочего:

$$\Delta Q_{P.M.} = P_{P.M.} \times B_{ср.г.ф.},$$

где - $P_{P.M.}$ - резерв увеличения количества рабочих мест;

$B_{ср.г.ф.}$ - фактическая среднегодовая выработка рабочего.

3 АНАЛИЗ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФОНДА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Полноту использования трудовых ресурсов можно оценить по количеству отработанных дней и часов одним работником за анализируемый период, а также по степени использования фонда рабочего времени. Такой анализ проводится по каждой категории работников, по каждому производственному подразделению и в целом по предприятию (таблица 4).

Таблица 4. Использование трудовых ресурсов предприятия

Показатель	Отчётный год		Отклонение от плана, (+, -)
	пла	факт	
Среднегодовая численность рабочих	160	164	+4
Отработано дней одним рабочим за год (Дн), дн.	225	215	-10
Отработано часов одним рабочим за год (Траб.), час.	175	1612,	-142,5
Средняя продолжительность рабочего дня (Тр.д.),	7,8	7,5	-0,3
Общий фонд рабочего времени (Тобщ.), чел. -ч	280	264	-16 350

Фонд рабочего времени ($T_{общ.}$) зависит от численности рабочих, количества отработанных дней одним рабочим в среднем за год и средней продолжительности рабочего дня:

$$T_{общ.} = Ч_{ср.раб.} \times Дн \times T_{р.д.}$$

Из таблицы 4 видно, что на предприятии фактический фонд рабочего времени меньше планового на 16 350 час, в том числе за счёт изменения:

- численности рабочих

$$\Delta T_{общ.ч.р.} = (Ч_{ср. раб.ф.} - Ч_{ср. раб.пл.}) \times Дн_{пл.} \times T_{р.д.пл.} = (164 - 160) \times 225 \times 7,8 = +7020 \text{ час};$$

- количества отработанных дней одним рабочим

$$\Delta T_{общ.дн.} = Ч_{ср. раб.ф.} \times (Дн_{ф.} - Дн_{пл.}) \times T_{р.д.пл.} = 164 \times (215 - 225) \times 7,8 = -12 792 \text{ час};$$

- продолжительности рабочего дня

$$\Delta T_{общ.р.д.} = Ч_{ср. раб.ф.} \times Дн_{ф.} \times (T_{р.д.ф.} - T_{р.д.пл.}) = 164 \times 215 \times (7,5 - 7,8) = -10 578 \text{ час.}$$

Имеющиеся трудовые ресурсы предприятие использует недостаточно полно. В среднем одним рабочим отработано по 215 дней вместо 225, из-за

чего сверхплановые целодневные потери рабочего времени составили на одного рабочего 10 дней, а на всех-1640 дней, или 12 792 часов (1640×7,8). Существенны и внутрисменные сверхплановые потери рабочего времени: за один день они составили 0,3 ч, а за все отработанные дни всеми рабочими -10 578 час. Общие потери рабочего времени - 23 370 час (12 792 + 10 578), или 8,8% (23 370/264 450).

Для выявления причин целодневных и внутрисменных потерь рабочего времени сопоставляют данные фактического и планового баланса рабочего времени (таблица 5).

Таблица 5. Анализ использования фонда рабочего времени, дни

Показатель	На одного рабочего		Отклонение от плана	
	план	факт	на одного рабочего	на всех рабочих
Календарное количество дней	365	365		
В том числе: праздничные и выходные дни	101	101		
Номинальный фонд рабочего времени, дней	264	264		
Неявки на работу, дней	39	49	+10	+1640
В том числе: ежегодные отпуска	21	24	+3	+492
отпуска по учёбе	1	2	+1	+164
отпуска по беременности и родам	3	2	-1	-164
дополнительные отпуска с разрешения администрации	5	8	+3	+492
болезни	9	11,8	+2,8	+459
прогулы		1,2	+1,2	+197
простой		4	+4	+656
Явочный фонд рабочего времени, дней	225	215	-10	-1640
Продолжительность рабочей смены, час.	8	7,8		
Бюджет рабочего времени, час.	1800	1720	+80	-13120
Предпраздничные сокращенные дни, ч	20	20		
Льготное время подросткам, час.	2	2,5	+0,5	+82
Перерывы в работе кормящих матерей, час.	3	5	+2	+328
Внутрисменные простои, час.	20	80	+60	+9840
Эффективный фонд рабочего времени, час.	1755	1612,5	-142,5	-23370
Средняя продолжительность рабочего дня, час.	7,8	7,5		
Сверхурочно отработанное время, час.		8	+8	+1312
Непроизводительные затраты рабочего времени, час.		10	+10	+1640

Потери могут быть вызваны разными объективными и субъективными обстоятельствами, не предусмотренными планом: дополнительными отпусками с разрешения администрации, заболеваниями рабочих с временной потерей трудоспособности, прогулами, простоями из-за неисправности оборудования, машин, механизмов, из-за отсутствия работы, сырья, материалов, электроэнергии, топлива и т.д. Каждый вид потерь анализируется более подробно, особенно те, которые зависят от предприятия. Уменьшение потерь

рабочего времени по причинам, зависящим от трудового коллектива, является резервом увеличения производства продукции, который не требует дополнительных капитальных вложений и позволяет быстро получить отдачу.

В примере большая часть потерь $[(492+197+656) \times 7,8 + 9840 = 20\,330$ час.] вызвана субъективными факторами: дополнительные отпуска с разрешения администрации, прогулы, простои, что можно считать неиспользованными резервами увеличения фонда рабочего времени. Недопущение их равнозначно высвобождению 11 работников ($20\,330 / 1755$).

Достаточно большими являются непроизводительные затраты труда, которые складываются из рабочего времени на изготовление забракованной продукции и исправление брака (1640 час.).

Сокращение потерь рабочего времени - один из резервов увеличения выпуска продукции. Чтобы подсчитать его, необходимо потери рабочего времени умножить на плановую среднечасовую выработку продукции:

$$\Delta Q_{р.в.} = \Delta T_{р.в.} \times V_{ср.г.пл.} = (20\,330 + 1640) \times 284,9 = 6259,2 \text{ тыс. руб.}$$

Количественный и качественный состав трудовых ресурсов, а также степень использования фонда рабочего времени являются показателями экстенсивного использования трудовых ресурсов.

4 АНАЛИЗ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

Для оценки уровня интенсивности использования трудовых ресурсов применяется система **обобщающих, частных и вспомогательных** показателей производительности труда.

К **обобщающим показателям** относятся среднегодовая, среднедневная и среднечасовая выработка продукции одним рабочим, а также среднегодовая выработка продукции на одного работающего 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 характеризуют затраты времени на выполнение единицы определенного вида работ или объём выполненных работ за единицу времени.

Основным показателем производительности труда является среднегодовая выработка продукции одним работающим. Величина её зависит не только от выработки рабочих, но и от удельного веса последних в общей численности промышленно-производственного персонала, а также от количества отработанных ими дней и продолжительности рабочего дня.

Среднегодовую выработку продукции одним работником можно представить в виде произведения следующих факторов:

$$V_{\text{ппп}} = U_{\text{вр}} \times D_{\text{н}} \times T_{\text{р.д.}} \times V_{\text{ср.ч.}}$$

где $U_{\text{вр}}$ – удельный вес рабочих в общей численности персонала предприятия; $V_{\text{ср.ч.}}$ – среднечасовая выработка рабочего.

Расчёт влияния данных факторов осуществляется одним из способов детерминированного факторного анализа. Воспользуемся способом абсолютных разниц и произведём этот расчёт на основании данных таблицы 6.

Таблица 6. Исходные данные для факторного анализа производительности труда

Показатель	План	Факт	Отклонение
Среднегодовая численность промышленно-производственного персонала	200	200	
В том числе рабочих	160	164	+4
Удельный вес рабочих в общей численности работников	0,8	0,82	+0,02
Отработано дней одним рабочим за год	225	215	-10
Отработано часов всеми рабочими, час	280 800	264 450	-16350
Средняя продолжительность рабочего дня, час	7,8	7,5	-0,5
Производство продукции в плановых ценах, тыс.руб.	80000	83600	+3600
Среднегодовая выработка одного работника, тыс.руб.	400	418	+18,0
Выработка рабочего: среднегодовая, тыс. руб.	500	509,8	+9,8
среднедневная, руб.	2222,2	2371	+148,8
среднечасовая, руб.	284,9	316,13	+31,23

Из таблицы видно, что среднегодовая выработка одного работника, занятого в основном производстве, увеличилась на 18 тыс. руб., или на 4,5%, в том числе за счёт изменения:

- удельного веса рабочих в общей численности персонала предприятия

$$\begin{aligned} \Delta V_{\text{ппп.ув.}} &= \Delta U_{\text{вр}} \times D_{\text{н.пл.}} \times T_{\text{р.д.пл.}} \times V_{\text{ср.ч.пл.}} = (+0,02) \times 225 \times 7,8 \times 284,9 = \\ &= +10 \text{ тыс. руб.}; \end{aligned}$$

- количества отработанных дней одним рабочим за год

$$\Delta V_{\text{ППП.Дн.}} = UV_{\text{р.ф.}} \times \Delta \text{Дн} \times T_{\text{р.д.пл.}} \times V_{\text{ср.ч.пл.}} = 0,82 \times (-10) \times 7,8 \times 284,9 = -18,2 \text{ тыс. руб.};$$

- продолжительности рабочего дня

$$\Delta V_{\text{ППП.Т.}} = UV_{\text{р.ф.}} \times \text{Днф.} \times \Delta T_{\text{р.д.}} \times V_{\text{ср.ч.пл.}} = 0,82 \times 215 \times (-0,3) \times 284,9 = -15,1 \text{ тыс. руб.};$$

- среднечасовой выработки рабочих

$$\Delta V_{\text{ППП.В.}} = UV_{\text{р.ф.}} \times \text{Днф.} \times T_{\text{р.д.ф.}} \times \Delta V_{\text{ср.ч.}} = 0,82 \times 215 \times 7,5 \times 31,23 = +41,3 \text{ тыс. руб.}$$

Аналогичным образом анализируется изменение среднегодовой выработки одного рабочего, которая зависит от количества отработанных дней за год, средней продолжительности рабочего дня и среднечасовой выработки:

$$V_{\text{раб.}} = \text{Дн} \times T_{\text{р.д.}} \times V_{\text{ср.ч.}}$$

$$\Delta V_{\text{раб.Дн}} = \Delta \text{Дн} \times T_{\text{р.д.пл.}} \times V_{\text{ср.ч.пл.}} = -10 \times 7,8 \times 284,9 = -22,2 \text{ тыс. руб.};$$

$$\Delta V_{\text{раб.Т}} = \text{Днф.} \times \Delta T_{\text{р.д.}} \times V_{\text{ср.ч.пл.}} = 215 \times (-0,3) \times 284,9 = -18,4 \text{ тыс. руб.};$$

$$\Delta V_{\text{раб.В}} = \text{Днф.} \times T_{\text{р.д.ф.}} \times \Delta V_{\text{ср.ч.}} = 215 \times 7,5 \times 31,23 = +50,4 \text{ тыс. руб.}$$

$$\text{Итого } V_{\text{раб}} = +9,8 \text{ тыс. руб.}$$

Особенно тщательно анализируется изменение **среднечасовой выработки** как одного из основных показателей производительности труда и фактора, определяющего уровень среднедневной и среднегодовой выработки рабочих. Величина этого показателя зависит от многих факторов: степени механизации производственных процессов, квалификации рабочих, их трудового стажа и возраста, организации труда и его мотивации, техники и технологии производства, экономических условий хозяйствования и др.

Изучение влияния различных факторов на уровень среднечасовой выработки может выполняться с помощью корреляционно-регрессионного анализа. Однако этот метод достаточно сложен и трудоёмок.

Изменение уровня среднечасовой выработки в процентах за счёт определённого фактора можно также рассчитать по следующей формуле:

$$\Delta V_{\text{ср.ч.и}} = \frac{IT_{\text{общ.и}}}{1 - IT_{\text{общ.и}}} \times 100,$$

где - $IT_{\text{общ.и}}$ - индекс сокращения фонда рабочего времени за счёт проведения определённого мероприятия.

Например:

- за счёт применения компьютерных технологий затраты труда на производство продукции сократились на 15 000 час, или на 5,34%.

Уровень среднечасовой выработки повысился на 5,64%, или на 16,07 руб.(284,9×0,0564)

$$\Delta V_{\text{ср.ч.тех.}} = \frac{0,0534}{1 - 0,0534} \times 100 = 5,64\% ;$$

- непроизводительные затраты труда из-за брака составили 1640 час. За счёт этого уровень среднечасовой выработки снизился на 0,6%, или на 1,71 руб. и т.п.

Аналогичным образом рассчитывают влияние и других факторов с последующим обобщением результатов анализа.

Для того чтобы узнать, как за счёт этих факторов изменилась среднегодовая выработка рабочих, необходимо полученные приросты среднечасовой выработки умножить на фактическое количество отработанных человеко-часов одним рабочим:

$$\Delta V_{\text{раб.}i} = D_{\text{нф}} \times T_{\text{р.л.ф.}} \times \Delta V_{\text{ср.ч.}i}$$

Для определения влияния данных факторов на среднегодовую выработку работника нужно полученные приросты среднегодовой выработки рабочих умножить на фактический удельный вес рабочих в общей численности производственно-промышленного персонала:

$$\Delta V_{\text{ппп.}i} = UV_{\text{р.ф.}} \times \Delta V_{\text{раб.}i}$$

Чтобы рассчитать влияние этих факторов на изменение объёма выпуска продукции, прирост среднегодовой выработки работника за счёт *i*-го фактора следует умножить на фактическую среднесписочную численность промышленно-производственного персонала:

$$\Delta Q_i = \Delta V_{\text{ппп.}i} \times Ч_{\text{ср.ф.}}$$

В таблице 7 приведены результаты анализа влияния отдельных факторов на изменение объёма выпуска продукции.

Таблица 7. Результаты факторного анализа

Фактор	$\Delta V_{\text{ср.ч.}i}$	$\Delta V_{\text{раб.}i}$	$\Delta V_{\text{ппп.}i}$	ΔQ_i
Среднегодовая выработка одного работника				+3600
1. Удельный вес рабочих			+10	+2000
1.1. Количество отработанных дней одним рабочим за год		-22,2	-18,2	-3640
1.2. Продолжительность рабочего дня		-18,4	-15,1	-3020
1.3. Изменение среднечасовой выработки рабочих		+50,4	+41,3	+8260
Итого		+9,8	+18	+3600
1.3.1. Изменение технологии	+16,07	+25,9	+21,2	+4240
1.3.2. Изменение структуры продукции	+11	+17,7	+14,5	+2900
1.3.3. Непроизводительные затраты труда	-1,71	-2,7	-2,2	-440
1.3.4. Модернизация оборудования	+5,87	+9,5	+7,8	+1560
Итого	+31,23	+50,4	+41,3	+8260

Из таблицы видно, какие факторы оказали положительное, а какие отрицательное влияние на изменение показателей производительности труда и выпуск продукции. На анализируемом предприятии большие неиспользованные возможности роста уровня данных показателей связаны с целодневными, внутрисменными и непроизводительными потерями рабочего времени, что нужно учитывать при планировании и организации производства в будущем.

В заключение анализа необходимо разработать конкретные мероприятия по обеспечению роста производительности труда и определить резервы повышения среднечасовой, среднеспонсальной и среднегодовой выработки рабочих.

5 ПОРЯДОК ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТЫ

1. Изучить методику факторного анализа эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии.

2. Получить у преподавателя индивидуальное задание.

3. Выполнить анализ структуры кадров и определить показатели, характеризующие движение рабочей силы (см. таблицы 1,3).

4. Рассчитать и проанализировать показатели степени использования фонда рабочего времени (см. таблицы 4, 5) и определить резервы увеличения выпуска продукции.

5. Выполнить расчёт и анализ интенсивности использования трудовых ресурсов: определить среднегодовую, среднеспонсальную и среднечасовую выработку продукции (таблица 6), оценить влияние различных факторов на изменение объёма выпуска продукции (таблица 7).

6. Дать рекомендации по повышению эффективности использования рабочей силы и разработать мероприятия по обеспечению роста производительности труда на предприятии.

Список использованных источников

1. Экономика предприятия. Учебник / Под.ред. В.П. Грузинова.- М.: ЮНИТИ, 1998.-452с.

2. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия.- М.: ИНФРА-М, 2002.-336с.

Учебное издание

**АНАЛИЗ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ
ПРЕДПРИЯТИЯ**

Методические указания к лабораторной работе

Составитель: Мещеряков Александр Викторович

Редактор

Компьютерная вёрстка

Подписано в печать . Формат 60x84 1/16

Бумага офсетная. Печать офсетная. Печ.л.

Тираж экз. Заказ . Арт.- /2017

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САМАРСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
имени академика С.П. КОРОЛЁВА»

(Самарский университет)

443086, Самара, Московское шоссе, 34.

Изд-во Самарского университета.

443086, Самара, Московское шоссе, 34