



ДОНСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
УПРАВЛЕНИЕ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ И ПОВЫШЕНИЯ
КВАЛИФИКАЦИИ

Кафедра «Экономика и менеджмент»

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ
по выполнению выпускной квалификационной
работы (дипломного проекта) на тему

**«Анализ использования
трудовых ресурсов
предприятия»**

Автор
Дымченко О.В.

Ростов-на-Дону, 2022



Аннотация

Методические указания содержат рекомендации по выполнению выпускной квалификационной работы (дипломного проекта) на тему: «Анализ использования трудовых ресурсов предприятия».

Предназначены для студентов всех форм обучения по специальностям 080502 «Экономика и управление на предприятии», 080507 «Менеджмент организации» и профилям 080100 «Экономика организации», 080200 «Менеджмент организации».

Автор

Старший преподаватель Дымченко Ольга Владимировна





Оглавление

1. Общие положения	4
2. Структура и содержание дипломного проекта	6
3. Структура экономического раздела дипломного проекта	8
4. Содержание экономического раздела дипломного проекта	9
4.1. Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами	9
4.2. Анализ использования фонда рабочего времени	14
4.3. Анализ производительности труда	16
4.4. Анализ использования фонда заработной платы	20
Литература	26
Форма титульного листа отчета по преддипломной практике	27



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Выпускная квалификационная работа (дипломный проект) является завершающим этапом подготовки специалиста и направлена на закрепление теоретических знаний, изучение производственно-хозяйственной деятельности предприятий и организаций, формирование у студентов практических навыков и умений в организации и управлении предприятиями и их подразделениями. На этом этапе завершается формирование квалифицированного специалиста, способного решать задачи профессиональной деятельности.

В ходе выполнения дипломного проекта студент должен продемонстрировать теоретические знания в области экономики и управления предприятиями и организациями и умение применять их на практике. Дипломный проект должен носить характер теоретического прикладного исследования по избранной студентом теме и иметь практическое значение для улучшения отдельных направлений работы конкретного предприятия (организации) или его подразделения.

Дипломное проектирование предлагает решение следующих задач:

- обобщение, углубление и закрепление знаний, полученных студентами в процессе изучения общепрофессиональных и специальных дисциплин;

- развитие навыков работы с экономической, управленческой, бухгалтерской и иной информацией, нормативно-методической, научной и справочной литературой, периодическими изданиями;

- овладение методами научных исследований (аналитическими, статистико-экономическими, математическими, графическими, экспериментальными и др.) при решении задач, связанных с экономической деятельностью;

- приобретение умений постановки задачи исследования, обоснования выбора и математической обработки результатов, умение критически оценивать полученные результаты;

- разработка мероприятий по решению экономических проблем с привлечением и анализом материалов хозяйственной деятельности предприятий.

Организация дипломного проектирования включает:

1. Выбор и утверждение темы дипломного проекта;



Анализ использования трудовых ресурсов предприятия

2. Назначение руководителя;
3. Выдача задания на дипломный проект;
4. Прохождение преддипломной практики и подготовка отчета о преддипломной практике;
5. Контроль руководителя за ходом выполнения дипломного проекта;
6. Защита дипломного проекта.



2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИПЛОМНОГО ПРОЕКТА

Дипломный проект состоит из пояснительной записки и графической части. Общий объем дипломного проекта 80-100 страниц печатного текста.

Пояснительная записка включает:

- титульный лист
- задание на дипломный проект
- оглавление
- основную текстовую часть работы
- список используемых источников
- приложения
- ведомость дипломного проекта
- отзыв руководителя
- рецензию.

Основная часть дипломного проекта, состоит из введения, трех глав и заключения. В каждой главе, в свою очередь, выделяются несколько подразделов. Основная часть работы должна соответствовать названию темы и четко раскрывать ее содержание в соответствии с утвержденным заданием. Работу должны отличать четкость построения, логическая последовательность изложения материала, краткость и четкость формулировок, исключающих неоднозначное их толкование; конкретность изложения результатов работы; обоснованность выводов и предложений.

Во введении дается оценка современного состояния исследуемой проблемы, обосновывается ее актуальность, излагается цель дипломного проекта, определяются задачи, которые студент должен решить в ходе исследования. Объем введения - 2-4 страницы.

Первая глава дипломного проекта носит теоретический характер. В ней раскрываются экономическая сущность и значимость исследуемой проблемы. Необходимо дать оценку действующей методике анализа рассматриваемой проблемы и остановиться на перспективах ее развития с учетом особенностей экономического развития страны и отрасли. Следует обосновать возрастающую роль и значение анализа в мобилизации текущих и прогнозных резервов, улучшении основных показателей. При рассмотрении этих вопросов целесообразно привести мнения различных авторов по рассматриваемой проблеме. При наличии раз-



Анализ использования трудовых ресурсов предприятия

личных подходов к решению проблемы в работах отдельных авторов и нормативных документах необходим критический их разбор. При этом студент обосновывает свое мнение по спорному вопросу или соглашается с одной из имеющихся точек зрения, выдвигая при этом собственные аргументы.

Во второй главе дипломного проекта на практических материалах проводится детальный анализ изучаемых показателей в динамике за два-три года на основе разработки необходимых аналитических таблиц, выполнения соответствующих расчетов, составления графиков, диаграмм.

Анализ динамики основных экономических показателей должен проводиться как в абсолютных значениях, так и в относительных. Для наглядности полученных результатов и убедительности выводов студенту следует приводить графики, диаграммы динамики основных показателей.

В третьей главе дипломного проекта излагаются основные пути решения выявленных проблем исследуемого предприятия, и проводится их экономическое обоснование.

В заключении излагаются выводы по результатам проведенного исследования и даются рекомендации по улучшению экономической работы предприятия. В выводах кратко и четко дается оценка результатов анализа проблемы, уделяя основное внимание раскрытию причин положительных и отрицательных изменений. Предложения должны содержать рекомендации по дальнейшему улучшению аналитической работы, выявлению и использованию текущих и прогнозных резервов повышения эффективности хозяйственной деятельности.



3. СТРУКТУРА ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗДЕЛА ДИПЛОМНОГО ПРОЕКТА

Экономический раздел дипломного проекта имеет следующую структуру:

1 Значение и сущность анализа использования трудовых ресурсов предприятия

1.1 Понятие, значение и задачи анализа использования трудовых ресурсов предприятия

1.2 Классификация методов и приёмов анализа использования трудовых ресурсов предприятия

2 Анализ использования трудовых ресурсов на примере «...»

2.1 Характеристика предприятия (характеристика предприятия, ассортимент продукции, основные показатели деятельности)

2.2 Анализ обеспеченности предприятия рабочей силой

2.3 Анализ использования рабочего времени

2.4 Анализ производительности труда

2.5 Анализ использования фонда заработной платы

3 Повышение эффективности использования трудовых ресурсов

3.1 Классификация факторов и резервов повышения эффективности использования трудовых ресурсов

3.2 Рекомендации по улучшению использования трудовых ресурсов на исследуемом предприятии

3.3 Определение экономического эффекта от внедрения мероприятий.



4. СОДЕРЖАНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗДЕЛА ДИПЛОМНОГО ПРОЕКТА

При выполнении дипломного проекта необходимо изучить отечественный и зарубежный опыт деятельности организаций в области анализа использования трудовых ресурсов, провести экономическое исследование эффективности использования трудовых ресурсов предприятия и дать практические рекомендации по совершенствованию деятельности организации в области использования трудовых ресурсов.

Результативность анализа во многом зависит от совершенства его информационной базы. Источниками информации для анализа являются план по труду, статистическая отчетность «Отчет по труду», данные табельного учета и отдела кадров, данные фотографирования рабочего времени и хронометрирования распределения затрат рабочего времени при выполнении технологических операций; данные самообследования рабочего времени в течение рабочей смены.

4.1. Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами

Укомплектованность предприятия необходимыми кадрами является неперенным условием бесперебойности производственного процесса.

Одним из условий рационального использования рабочей силы является соблюдение предприятием запланированного лимита численности рабочих и служащих. Поэтому, анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами начинается с анализа численности персонала. Это достигается путем сравнения фактических данных о количестве работающих по категориям с запланированными данными и с данными предыдущих периодов.



Анализ использования трудовых ресурсов предприятия

Таблица 1 - Численность персонала по категориям

Показатели	Предыдущий год	Отчетный год		Факт отчетного года		Отклонение от плана (+/-)
		план	факт	к факту предыдущего года	к плану	
Промышленно-производственный персонал: Всего						
в том числе: Рабочие - основные - вспомогательные						
Руководители						
Специалисты						
Служащие						
Объем выпуска продукции в сопоставимых ценах, тыс. руб.						

Обеспеченность предприятия рабочей силой оценивается с учетом степени выполнения плана по производству продукции. При анализе численности персонала исходят из того, что перевыполнение плана по любой категории нежелательно, даже если оно приведет к перевыполнению плана производства. В связи с этим рассчитывают не только абсолютное, но и относительное отклонение численности работников:

$$\Delta\chi_{\text{ппп}}^{\circ} = \chi_{\text{ппп}}^{\text{ф}} - \frac{\chi_{\text{ппп}}^{\text{пл}} \cdot \alpha_N}{100},$$

где $\Delta\chi_{\text{ппп}}^{\circ}$ - относительное отклонение численности работающих;
 $\chi_{\text{ппп}}^{\text{пл}}$, $\chi_{\text{ппп}}^{\text{ф}}$ - соответственно плановая и фактическая численность работающих;
 α_N - процент выполнения плана по выпуску продукции в сопоста-



Анализ использования трудовых ресурсов предприятия

вимых ценах.

Большое внимание при анализе обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами уделяется изучению структуры персонала. В процессе анализа изучаются соотношения между удельным весом различных категорий работников в общей численности, а именно: между рабочими и управленцами, между производственными и обслуживающими рабочими, между руководителями, специалистами и служащими. Необходимость такого анализа связана с тем, что роль различных категорий работников в обеспечении выпуска продукции различна. Нарушение необходимого соотношения между различными категориями работников приводит к ухудшению показателя производительности труда, так как может увеличиться численность той части работников, которая непосредственно не принимает участия в процессе производства. Это ведет к дополнительным расходам фонда заработной платы, к повышению себестоимости продукции.

Таблица 2 – Структура кадров и ее динамика

Показатели	Удельный вес отдельных категорий (в % к итогу)			Изменение удельного веса работающих по категориям		
	Предыдущий год	Отчетный год		Плановое задание	Отчетный год	
		план	факт		к предыдущему	к плану
Рабочие						
В том числе -основные -вспомогательные						
Руководители						
Специалисты						
Служащие						
Промышленно-производственный персонал	100	100	100	x	x	x

Эффективность использования трудовых ресурсов зависит и от их качественного уровня, который характеризуется профессиональным и квалификационным составом рабочих, уровнем образования и стажем работы. Обобщающей характеристикой уровня квалификации является средний тарифный разряд рабочего. По



Анализ использования трудовых ресурсов предприятия

его динамике можно судить об изменении квалификации рабочих и необходимости ее повышения. Важно также анализировать уровень соответствия квалификации рабочих сложности выполняемых работ. Такой анализ проводится путем сравнения средних тарифных разрядов работ и рабочих (или средних тарифных коэффициентов – планового и фактического).

$$\bar{R} = \frac{\sum R_i \cdot Ч_{pi}}{Ч_p},$$

где \bar{R} – средний тарифный разряд;

R_i – номер i -го разряда;

$Ч_{pi}$ – количество рабочих i -го разряда, чел;

$Ч_p$ – общее количество рабочих, чел.

Несоответствие тарифных разрядов рабочих и выполняемых ими работ приводит к снижению качества продукции, появлению брака, невыполнению норм выработки (при привлечении рабочих к выполнению работ, которые по своей сложности выше их уровня квалификации), а так же к перерасходу фонда заработной платы и росту себестоимости (в связи с доплатами за выполнение работ низких разрядов рабочими более высокой квалификации). Для выявления соответствия квалификации рабочих степени сложности выполняемых работ и потребности в повышении разрядов рабочих в целом сопоставляют средние разряды требуемой и имеющейся рабочей силы.

Таблица 3- Состав рабочих по уровню квалификации

Разряд рабочих	Тарифные коэффициенты	Среднесписочная численность рабочих, чел.		
		План	Факт	Отклонение (+/-)
I				
II				
III				
IV				
V				
VI				
Итого				

Изменение качественного состава персонала происходит в результате его движения. Движение рабочей силы оказывает



Анализ использования трудовых ресурсов предприятия

влияние на ее рациональное использование, так как перемещение работников приводит к потерям рабочего времени, снижению производительности труда в период адаптации на новом месте. Поэтому анализу движения рабочей силы уделяется большое внимание.

Для характеристики движения рабочей силы рассчитывают и анализируют динамику следующих показателей:

Коэффициент оборота по приему:

$$K_{\text{пр}} = \frac{\text{число принятых}}{\text{среднесписочная численность персонала}}$$

Коэффициент оборота по выбытию:

$$K_{\text{выб}} = \frac{\text{число выбывших}}{\text{среднесписочная численность персонала}}$$

Коэффициент текучести кадров:

$$K_{\text{тек}} = \frac{\text{число выбывших по собственному желанию и нарушению трудовой дисциплины}}{\text{среднесписочная численность персонала}}$$

Таблица 4 – Движение рабочей силы

Показатели	Предыдущий год	Отчетный год
Принято на предприятие, чел.		
Выбыло всего, чел.		
В том числе:		
- на учебу		
- в связи с выходом на пенсию		
- в вооруженные силы		
- за несоответствие занимаемой должности		
- за нарушение трудовой дисциплины		
- по собственному желанию		
Среднесписочная численность персонала, чел.		
Коэффициент оборота по приему		
Коэффициент оборота по выбытию		
Коэффициент текучести		



4.2. Анализ использования фонда рабочего времени

Анализ использования фонда рабочего времени – важнейшая составная часть анализа использования трудовых ресурсов. Эффективность использования трудовых ресурсов в значительной мере зависит от того, насколько полно используется рабочее время, особенно рабочих – основной и наиболее многочисленной категории промышленно-производственного персонала. Анализ фонда рабочего времени должен выявить его потери и непроизводительные затраты, вскрыть причины не планируемых невыходов: прогулов, невыходов с разрешения администрации, целодневных и внутрисменных простоев из-за неисправности оборудования, отсутствия инструмента, необеспеченности материалами, электроэнергией, чертежами.

В первую очередь определяется отклонение по предприятию фактических показателей использования рабочего времени от запланированных.

Таблица 5 – Использование фонда рабочего времени

Показатели	По плану	Фактически	Отклонение от плана (+/-)	Отклонение от плана (%)
Среднесписочная численность рабочих, чел.				
Отработано всеми рабочими за год, чел.- дней				
Отработано всеми рабочими за год, чел.- часов (общий фонд рабочего времени)				
Отработано дней одним рабочим за год				
Средняя продолжительность рабочего дня				



Анализ использования трудовых ресурсов предприятия

Для более глубокого анализа использования рабочего времени необходимо изучить влияние отдельных факторов на отклонение по фонду рабочего времени. На использование рабочего времени влияют такие факторы, как изменение среднесписочной численности рабочих, увеличение количества дней, отработанных одним рабочим или целодневные простои, изменение продолжительности рабочего дня.

Влияние перечисленных факторов на фонд рабочего времени можно выразить формулой:

$$\text{ФРВ} = \text{Ч}_p \cdot \text{Д} \cdot \text{П},$$

где ФРВ – фонд рабочего времени, чел. - час;

Ч_p – среднесписочная численность рабочих, чел.;

Д – количество дней, отработанных одним рабочим за год;

П – средняя продолжительность рабочей смены, час.

Используя «метод разниц» можно определить влияние на изменение ФРВ каждого фактора:

а) изменения численности рабочих:

$$\Delta \text{ФРВ}(\text{Ч}_p) = (\text{Ч}_p^{\Phi} - \text{Ч}_p^{\text{пл}}) \cdot \text{Д}^{\text{пл}} \cdot \text{П}^{\text{пл}};$$

б) изменения количества отработанных дней одним рабочим:

$$\Delta \text{ФРВ}(\text{Д}) = (\text{Д}^{\Phi} - \text{Д}^{\text{пл}}) \cdot \text{Ч}_p^{\Phi} \cdot \text{П}^{\text{пл}};$$

в) изменения продолжительности рабочей смены:

$$\Delta \text{ФРВ}(\text{П}) = (\text{П}^{\Phi} - \text{П}^{\text{пл}}) \cdot \text{Д}^{\Phi} \cdot \text{Ч}_p^{\Phi}.$$

Более детальное изучение причин, влияющих на полноту использования рабочего времени, проводят путем составления баланса рабочего времени.



Таблица 6 – Баланс рабочего времени

Элемент рабочего времени	На одного рабочего		Отклонение (+/-)	
	План	Факт	На одного рабочего	На всех рабочих
Календарное время, дней				
Выходные и праздничные дни				
Номинальное время, дней				
Невыходы, дней:				
-очередные отпуска				
-по разрешению администрации				
-по болезни				
-прогулы				
-целодневные простои				
Явочный фонд рабочего времени, дни				
Установленная продолжительность рабочей смены, час.				
Бюджет рабочего времени, час.				
Предпраздничные сокращенные дни				
Внутрисменные простои, час.				
Полезный фонд рабочего времени, час.				

4.3. Анализ производительности труда

Производительность труда является важнейшим качественным показателем, характеризующим эффективность использования живого труда. Целью анализа производительности труда на промышленном предприятии являются определение степени выполнения плана по данному показателю, изменения уровня производительности труда по сравнению с прошлым периодом, разработка мероприятий по использованию всех резервов и возможностей повышения производительности труда в будущем.



Анализ использования трудовых ресурсов предприятия

Наиболее обобщающий показатель производительности труда – среднегодовая выработка продукции одним работающим. Анализ производительности труда начинается с анализа выполнения плана по этому показателю.

Таблица 7 – Анализ производительности труда

Показатели	План	Факт	Отклонение от плана (+/-)	Отклонение от плана (%)
1. Объем выпуска продукции в сопоставимых ценах, руб.				
2. Среднесписочная численность промышленно-производственного персонала, чел.				
3. Среднесписочная численность рабочих, чел.				
4. Удельный вес рабочих в общей численности работников				
5. Отработано дней одним рабочим за год				
6. Средняя продолжительность рабочей смены, час.				
7. Среднегодовая выработка одного работающего, руб.				
8. Среднегодовая выработка одного рабочего, руб.				
9. Среднедневная выработка одного рабочего, руб.				
10. Среднечасовая выработка одного рабочего, руб.				

В связи с тем, что прирост продукции может быть обеспечен не только ростом производительности труда, но и увеличение численности работающих, очень важно анализировать влияние на выполнение плана производства каждого из двух факторов: роста производительности труда и численности работающих.

Влияние двух вышеперечисленных факторов на прирост продукции можно выразить формулой:

$$ОП = Ч_{ппп} \cdot В_{год}$$



Анализ использования трудовых ресурсов предприятия

где ОП - годовой объем выпуска продукции в сопоставимых ценах, руб.;

$Ч_{ппп}$ - среднесписочная численность промышленно-производственного персонала, чел;

$V_{год}$ - среднегодовая выработка одного работающего, руб.

Прирост выпуска продукции за счет каждого фактора составит:

а) за счет изменения численности работающих:

$$\Delta ОП(Ч_{ппп}) = (Ч_{ппп}^{\Phi} - Ч_{ппп}^{\Pi}) \cdot V_{год}^{\Pi},$$

б) за счет изменения производительности труда:

$$\Delta ОП(V_{год}) = Ч_{ппп}^{\Phi} \cdot (V_{год}^{\Phi} - V_{год}^{\Pi}).$$

На уровень производительности труда влияет ряд факторов:

- структура кадров предприятия, а именно удельный вес рабочих в общей численности работающих и его изменения;

- использование рабочего времени по числу дней и продолжительности смены;

- организационно-технический уровень производства.

Определить влияние на уровень производительности труда изменения в структуре промышленно-производственного персонала можно с помощью анализа среднегодовой выработки на одного работающего и одного рабочего. Если в плановом периоде увеличился удельный вес рабочих, то при прочих равных условиях следует ожидать роста среднегодовой выработки на одного работающего. Наоборот, более быстрый рост численности других категорий промышленно-производственного персонала может привести к отставанию темпов роста общей выработки от темпов роста производительности труда рабочих.

В стоимостном выражении влияние структуры кадров на рост производительности труда можно выразить формулой:

$$V_{год} = У_p \cdot V_{год.p},$$

где $V_{год}$ - среднегодовая выработка одного работающего, руб.;

$У_p$ - удельный вес рабочих в общей численности персонала;

$V_{год.p}$ - среднегодовая выработка одного рабочего, руб.

Нарушение планового соотношения между численностью основных и вспомогательных рабочих в сторону увеличения последних обычно приводит к снижению процента выполнения пла-



Анализ использования трудовых ресурсов предприятия

на по производительности труда.

Вскрыть целодневные и внутрисменные потери рабочего времени и определить их влияния на уровень производительности труда позволяет анализ среднегодовой, среднедневной и среднечасовой выработки рабочих.

Между этими тремя показателями существует прямая связь: среднегодовая выработка тем больше, чем выше часовая выработка, чем лучше используется рабочее время в течение смены и чем меньше количество невыходов (в днях) на каждого рабочего.

Влияние вышеперечисленных факторов на уровень производительности труда рабочих в стоимостном выражении можно выразить формулой:

$$V_{\text{Год.р}} = D \cdot П \cdot V_{\text{час}}$$

где $V_{\text{Год.р}}$ - среднегодовая выработка одного рабочего, руб.;

D – количество дней, отработанных одним рабочим за год;

$V_{\text{час}}$ - среднечасовая выработка одного рабочего, руб.

Изменение среднегодовой выработки одного рабочего составит, в том числе за счет изменения:

а) количества отработанных дней одним рабочим за год:

$$\Delta V_{\text{Год.р}}(D) = \Delta D \cdot П^{\text{пл}} \cdot V_{\text{час}}^{\text{пл}} \text{ руб.}$$

б) продолжительностью рабочей смены:

$$\Delta V_{\text{Год.р}}(П) = D^{\text{ф}} \cdot \Delta П \cdot V_{\text{час}}^{\text{пл}} \text{ руб.}$$

в) среднечасовой выработки рабочих:

$$\Delta V_{\text{Год.р}}(V_{\text{час}}) = D^{\text{ф}} \cdot П^{\text{ф}} \cdot \Delta V_{\text{час}} \text{ руб.}$$

Среднечасовая выработка наиболее правильно характеризует эффективность затрат труда в течение каждого часа рабочего времени, производительную силу труда. Поэтому, анализу изменения среднечасовой выработки должно быть уделено особое внимание. Этот анализ позволяет вскрыть главные резервы повышения производительности труда и увеличения выпуска продукции. На величину среднечасовой выработки оказывает влияние множество факторов: уровень механизации и автоматизации труда, квалификация рабочих, организация и мотивация труда, прогрессивность техники и технологии и др.

Одним из важнейших показателей, определяющих уровень часовой производительности труда, является трудоемкость выпускаемой продукции. Трудоемкость – это затраты рабочего времени на изготовление единицы или всего объема продукции. Снижение трудоемкости про-



Анализ использования трудовых ресурсов предприятия

роста производительности труда. Снижение трудоемкости продукции достигается за счет внедрения достижений науки и техники, механизации и автоматизации производственных процессов, совершенствования организации производства и труда, увеличения удельного веса покупных полуфабрикатов и комплектующих изделий, пересмотра норм выработки и т. д.

В первую очередь необходимо оценить изменение удельной трудоемкости продукции. Последняя рассчитывается как отношение общего фонда рабочего времени на производство всей продукции к стоимости выпущенной продукции.

Таблица 8 – Анализ выполнения плана по уровню трудоемкости продукции

Показатель	План	Факт	Отклонение от плана (+/-)	Отклонение от плана (%)
1. Выпуск продукции, руб.				
2. Отработано всеми рабочими человеко-часов				
3. Удельная трудоемкость на 1 руб., час				

В процессе анализа необходимо установить причины изменения трудоемкости и оценить влияние на уровень часовой выработки изменения трудоемкости по каждому мероприятию. Для этого можно использовать следующую формулу:

$$\Delta B_{\text{час}_i} = \frac{\Delta t_i}{100 - \Delta t_i} \cdot 100,$$

где Δt_i - изменение трудоемкости за счет i-го мероприятия, %.

4.4. Анализ использования фонда заработной платы

Анализ использования трудовых ресурсов, рост производительности труда необходимо рассматривать в тесной связи с оплатой труда. С ростом производительности труда создаются реальные предпосылки повышения его оплаты. В свою очередь, повышение уровня оплаты труда способствует росту его мотивации и производительности. В связи с этим анализ расходования средств на оплату труда имеет большое значение. Он позволяет осуществлять контроль за использованием фонда заработ-



Анализ использования трудовых ресурсов предприятия

ной платы, выявлять возможности его экономии за счет роста производительности труда.

Таблица 9 - Анализ использования фонда заработной платы

Категории персонала	Фонд заработной платы, руб.			Средне списочная численность персонала, чел.			Среднегодовая заработная плата, руб.			Отклонение по фонду заработной платы, руб. (+/-)		
	план	факт	отклонение (%)	план	факт	Отклонение (+/-)	план	факт	отклонение (+/-)	всего	в том числе за счет изменения	
											численности	средне-год. зар. платы
Рабочие												
Специалисты												
Руководители												
Служащие												
ВСЕГО												

Анализ использования ФЗП начинается с сопоставления его фактической и плановой величины. Причем сопоставление производится как в целом по ФЗП, так и по каждой категории персонала.

Для более полной характеристики использования фонда заработной платы необходимо определить относительную экономию (перерасход), учитывающий рост выпуска продукции:

$$\Delta \text{ФЗП}^0 = \text{ФЗП}^ф - \frac{\text{ФЗП}^пл \cdot \alpha_N}{100},$$

где $\Delta \text{ФЗП}^0$ - относительная экономия (перерасход) фонда заработной платы, руб.;



Анализ использования трудовых ресурсов предприятия

$\PhiЗП^{\Phi}$, $\PhiЗП^{пл}$ - фактическая и плановая величина фонда заработной платы, руб.;

α_N - процент выполнения плана по выпуску продукции в сопоставимых ценах.

На отклонение фонда заработной платы оказывают влияние численность работающих ($Ч_{ппп}$) и уровень среднегодовой заработной платы ($ЗП_{год}$):

$$\PhiЗП = Ч_{ппп} \cdot ЗП_{год}$$

Отклонение по фонду заработной платы под влиянием каждого фактора составит:

а) за счет изменения среднесписочной численности работающих:

$$\Delta\PhiЗП(Ч) = \Delta Ч \cdot ЗП_{год}^{пл} \text{ руб.};$$

б) за счет изменения среднегодовой заработной платы:

$$\Delta\PhiЗП(ЗП_{год}) = Ч^{\Phi} \cdot \Delta ЗП_{год} \text{ руб.}$$

Аналогичным образом производится расчет влияния этих факторов на фонд заработной платы по каждой категории работающих.

Перерасход фонда не за счет численности, а за счет средней заработной платы может оцениваться положительно при условии, если рост средней заработной платы не опережает роста производительности труда. Если это условие не соблюдается, то происходит перерасход фонда заработной платы, повышение себестоимости продукции и, соответственно, уменьшение суммы прибыли. Поэтому, в процессе анализа использования фонда заработной платы необходимо установить соответствие между темпами роста средней заработной платы и производительности труда. Для этого определяют коэффициент опережения роста производительности труда над ростом заработной платы:

$$K_{оп} = \frac{I_{Вгод}}{I_{ЗП}},$$

где $I_{Вгод}$ - индекс роста производительности труда;

$I_{ЗП}$ - индекс роста среднегодовой зарплаты;

$$I_{Вгод} = \frac{В_{год}^{\Phi}}{В_{год}^{пл}} \cdot 100; \quad I_{ЗП} = \frac{ЗП_{год}^{\Phi}}{ЗП_{год}^{пл}} \cdot 100,$$

где $В_{год}^{\Phi}$, $В_{год}^{пл}$ - среднегодовая выработка одного работающего (рабочего) соответственно фактически и по плану, руб.;



Анализ использования трудовых ресурсов предприятия

$ЗП_{\text{год}}^{\text{ф}}$, $ЗП_{\text{год}}^{\text{пл}}$ - среднегодовая зарплата одного работающего (рабочего) фактически и по плану, руб.

Таблица 10 - Анализ соотношения темпов роста производительности труда и заработной платы

Показатели	План	Факт	Отклонение от плана (%)
Среднегодовая выработка продукции одного работающего, руб.			
Среднегодовая зарплата одного работающего, руб.			
Среднегодовая выработка продукции одного рабочего, руб.			
Среднегодовая зарплата одного рабочего, руб.			

Для определения суммы экономии (-Э) или перерасхода (+Э) фонда зарплаты в связи с изменением соотношений между темпами роста производительности и его оплаты можно использовать формулу:

$$\pm \Delta_{\text{ФЗП}} = \text{ФЗП}_{\text{ф}} \cdot \frac{I_{\text{ЗП}} - I_{\text{Вгод}}}{I_{\text{ЗП}}},$$

где $I_{\text{ЗП}}$ - индекс роста среднегодовой заработной платы, %;

$I_{\text{Вгод}}$ - индекс роста производительности труда, %;

$\text{ФЗП}_{\text{ф}}$ - фактическая величина фонда заработной платы, руб.;

Целесообразность повышения оплаты труда может показать только анализ состава фонда заработной платы, с помощью которого можно определить уровень и динамику производительных и непроизводительных выплат.



Таблица 11 - Структура годового фонда заработной платы

Состав ФЗП	Сумма, руб.		Отклоне- ние от плана (+/-)	Отклонение от плана (%)
	план	факт		
1. Оплата сдельщиков по расценкам				
2. Оплата повременщиков по тарифным ставкам				
Тарифный фонд зарплаты				
3. Премии				
4. Доплаты до часового фонда (за условия работы и другие)				
Часовой фонд зарплаты				
5. Доплаты за сверхурочную работу				
6. Оплата внутрисменных простоев				
Дневной фонд зарплаты				
7. Оплата отпусков				
8. Прочие виды				
Годовой фонд зарплаты				

Для оценки эффективности использования средств на оплату труда необходимо применять такие показатели, как объем производства продукции в действующих ценах, выручка, сумма валовой, чистой и капитализированной прибыли на рубль зарплаты и другие. В процессе анализа необходимо изучить динамику этих показателей, выполнение плана по их уровню.



Таблица 12 – Показатели эффективности использования фонда заработной платы

Показатели	План	Факт	Отклонение от плана (+/-)	Отклонение от плана (%)
1. Выпуск продукции в сопоставимых ценах, руб.				
2. Выручка от реализации продукции, руб.				
3. Прибыль от реализации продукции, руб.				
4. Чистая прибыль, руб.				
5. Годовой фонд заработной платы, руб.				
6. Производство продукции на рубль зарплаты, руб.				
7. Выручка на рубль зарплаты, руб.				
8. Сумма валовой прибыли на рубль зарплаты, руб.				
9. Сумма чистой прибыли на рубль зарплаты, руб.				
10. Удельный вес зарплаты в себестоимости продукции				



ЛИТЕРАТУРА

1. Анализ трудовых показателей: Учеб. Пособие для вузов / А.В. Никитин, Н.А. Кольцов, И.А. Самарина и др.; Под ред. П.Ф. Петроченко. –2-ое изд., перераб. – М.: Экономика, 2006.
2. Баканов М.И., Шеремет А.Д., Мельник М.В. Теория экономического анализа. - М.: «Финансы и статистика», 2005.
3. Верховцев А.В. Комплексный анализ хозяйственной деятельности предприятия. Учебник. - М.: ИНФРА-М, 2013.
4. Волкова О.Н., Ковалев В.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия. Учебник. - М.: Проспект, 2010.
5. Гиляровская Л.Т. Экономический анализ: Учебник для вузов / Под ред. Л.Т. Гиляровской. - 2-е изд., доп. - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2006.
6. Журлов А.Н., Ковбасюк М.Р. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов предприятия. - СПб.: Питер, 2008.
7. Ковбасюк М.Р. Анализ эффективности использования производственных ресурсов. - М.: «Финансы и статистика», 2005.
8. Крылов Э.И., Власова В.М., Журавкова И.В. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов предприятия и расходов на оплату труда. - М.: Финансы и статистика, 2006.
9. Проскуряков В.М., Лупанов К.Ю. Производительность и оплата труда, факторы роста и мера соотношения. - М.: «Экономика», 2006.
10. Радукин В.П., Жолудева О.А. Анализ резервов роста производительности труда. - М.: «Машиностроение», 1984.
11. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятий. Изд-во «ИНФРА – М», 2009.
12. Филиппова Н.Н. Рациональное использование производственных ресурсов в современных условиях. - М.: «Знание», 1995.
13. Шеремет А.Д. Комплексный анализ хозяйственной деятельности. – М.: ИНФРА-М, 2006.
14. Экономический анализ деятельности промышленных предприятий. Под редакцией Переслегина В.И. М.: «Мысль», 1982.
15. Экономический анализ хозяйственной деятельности. Под общей редакцией Шеремета А.Д. - М.: «Экономика», 1982.



ФОРМА ТИТУЛЬНОГО ЛИСТА ОТЧЕТА ПО ПРЕДДИПЛОМНОЙ ПРАКТИКЕ

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Факультет _____
Кафедра _____

ОТЧЕТ

по преддипломной практике

на _____
(название базы и места практики)

в период с «___» _____ 20__ г. по «___» _____ 20__ г.

студента группы _____
(ФИО)

Руководитель от практики: _____ М.П.
от производства _____
(должность) (подпись, дата) (ФИО)

от кафедры _____
(должность) (подпись, дата) (ФИО)

Оценка _____
(дата) (подпись членов комиссии)

Ростов-на-Дону 20__