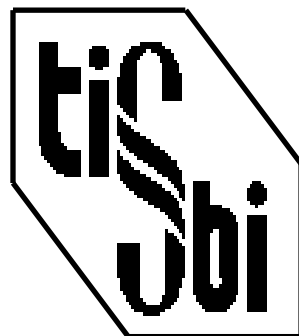


Министерство образования и науки РФ
УВО «Университет управления «ТИСБИ»

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ
ДЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ КУРСОВОЙ РАБОТЫ



Казань-2022

Рекомендовано к печати учебно-
методическим советом

УВО «Университет
управления «ТИСБИ»

Составитель: зав.каф. экономики, к.э.н., доц. ***М.В. Савушкин***

Методические указания предназначены для студентов экономическо-го факультета очной, очно-заочной, заочной форм обучения. Указания об-суждены на заседании кафедры и утверждены учебно-методической сове-том Университета управления «ТИСБИ».

© М.В. Савушкин, 2022 г.

© ТИСБИ, 2022 г.

1. ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ О КУРСОВОЙ РАБОТЕ (ПРОЕКТЕ) СТУДЕНТОВ

ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ:

1. Определить уровень усвоения каждым студентом теоретических положений по изучаемой дисциплине;
2. Выявить умение применять полученные знания и навыки при практическом решении экономических задач, анализа тенденции изменения экономических явлений;
3. Оценить степень глубины освещения поставленной задачи с теоретической и практической точек зрения.

СОДЕРЖАНИЕ: Курсовая работа (проект) должна отражать теоретический анализ выбранной темы, краткую экономическую характеристику предприятия, динамику и тенденции экономических явлений, характер их изменения, анализ показателей и факторов, влияющих на их изменение и степень влияния, применение статистических, аналитических и других приемов исследований, конкретные расчеты и предложения по реализации выявленных резервов.

ОБЪЕМ: Объем работы должен быть не более 30-40 страниц машинописного текста, охватывать период не менее 3-5-лет, а также данные статистической, оперативной информации первичного, бухгалтерского учета и отчетности с соответствующими ссылками, номер формы или названия документа.

ОФОРМЛЕНИЕ* : Работа должна быть набрана аккуратно, без помарок и ошибок с соблюдением стилистических правил и требований статистики, иметь титульный лист, оглавление, список использованной литературы и приложения. Лучшие курсовые работы предоставляются кафедрой на конкурс и поощряются в соответствии с установленным на факультете порядком. Результаты конкурса курсовых работ оформляются приказом ректора.

* Основные требования к оформлению таблиц, графиков, формул, списка литературы и др. представлены в методических указаниях по написанию выпускных квалификационных работ.

2. ОСНОВНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ

Курсовая работа по курсу “Экономический анализ” является важной составной частью процесса подготовки экономистов высшей квалификации. Поэтому особое внимание обращается не на обширность названия темы, а глубину разработки более узких, но конкретных вопросов.

Курсовые работы студенты подготавливают по материалам тех предприятий, где проходят практику. Студенты-заочники пишут курсовые работы по материалам тех предприятий, в которых они работают.

Перед выездом на практику студент выбирает тему курсовой работы. Студенты-заочники выбирают темы курсовых работ во время учебной сессии. Списки тем предоставляются на кафедру. Основными материалами для курсовой работы является бизнес-планы, годовые отчеты предприятий за 3-5 лет, а также данные текущего первичного и бухгалтерского учета, статистической, оперативной отчетности, задания производственным подразделениям, отчеты о их выполнении и другие первичные материалы.

Курсовая работа, представленная без использования первичных данных и их анализ оценивается только на «удовлетворительно». В курсовой работе должны найти широкое применение аналитические, статистические, математические приемы решения тех или иных вопросов.

При написании курсовой работы студент вырабатывает умения и навыки по сбору, анализу и обработке экономических данных, расчету экономических показателей, обоснованию результатов работы предприятий организаций с помощью финансовой, бухгалтерской и иной информацией, содержащейся в отчетности предприятий различных форм собственности.

Сбор материалов для курсовой работы производится непосредственно на предприятии.

При сборе материалов рекомендуется все данные оформлять в виде таблиц по заранее разработанным макетам или составленным в процессе работы. В примечаниях к таблицам необходимо указать наименование документа, взятого для выборки период времени и дату, объект (предприятие в целом, бригада, цех) единицы измерения. Во избежание ошибок по окончании заполнения каждой таблицы нужно сделать проверку (чистку) цифр по документам, из которых произведена выборка данных.

Собранные для курсовой работы материалы подвергаются статистической и аналитической обработке: производят группировки, начисляют проценты, коэффициенты и средние величины, составляют аналитические таблицы, графики, диаграммы и т.д.

Основой курсовой работы является аналитическая таблица, составление которой уделяется особое внимание. По каждому основному вопросу, рассматриваемому в курсовой работе, рекомендуется иметь аналитическую таблицу, которая должна быть компактной и отражать основные показатели данного вопроса.

Каждая аналитическая таблица, помещенная в курсовой работе должна иметь заголовки и порядковый номер. (Приложение 1) Текст таблицы должен быть тщательно отредактирован, т.е. наименование показателей в подлежащем и заголовки в сказуемом должны быть четкими и краткими. Не следует допускать буквальных повторений цифр, приведенных в таблице.

Таблица будет аналитической, если в ней дан анализ приведенных данных, т.е. исчислены проценты, подсчитаны отклонения и т.д. Таблица, в которой приведены данные без какого-либо анализа не является аналитической.

Строки (подлежащее) и графы (сказуемое) размещают в таблице от частного к общему, т.е. сначала перечисляют слагаемые, а затем дают итоги. В тех случаях, когда основным содержанием таблицы является итог, его дают первой строкой, например,

“Всего затрат на центнер продукции”, в том числе:

1. Заработная плата;
2. ГСМ и т.д.

Округленные дробные цифры в таблицах приводят во всех графах и по всем строкам с одинаковой степенью точности. Порядковый номер таблицы располагают справа выше ее заголовка.

В основных разделах курсовой работы можно разместить до 15-20 аналитических таблиц, графиков, диаграмм.

При написании курсовой работы необходимо стремиться к кратким и точным формулировкам в изложении каждого вопроса темы, избегать дублирования и пересказа содержания таблиц.

Выписки из книг, журнальных и газетных статей, включенные в курсовой проект, должны быть отмечены сноской с указанием источников, из которых позаимствованы текст или цифровые материалы. Дословное переписывание чужих работ, без указания источников, рассматривается как плагиат и такая курсовая работа оценивается как неудовлетворительная. Список использованной литературы должен быть не менее 15 источников, с обязательным использованием литературы последнего года.

В конце курсовой работы должна быть поставлена подпись студента и дата ее завершения. На титульном листе указывается тема работы, факультет, группа, фамилия, инициалы студента, год, руководитель. (Приложение 2).

Тематика курсовых работ по дисциплине

«Экономический анализ»

1. Экономический анализ основных итогов деятельности предприятия.
2. Экономический анализ производства продукции.
3. Экономический анализ производительности труда.
4. Экономический анализ использования трудовых ресурсов.
5. Экономический анализ трудоемкости производства продукции
6. Экономический анализ использования рабочего времени
7. Экономический анализ времени смены.
8. Экономический анализ качественного состава работников.
9. Экономический анализ оплаты труда. Определение темпов роста производительности и оплаты труда.
10. Экономический анализ основных факторов, влияющих на производительность труда.
11. Экономический анализ структуры производственных фондов.
12. Экономический анализ воспроизводства основного капитала
13. Экономический анализ капитальных вложений в основной капитал.
14. Экономический анализ затрат на капитальные вложения.
15. Экономический анализ финансирования капитальных вложений.
16. Экономический анализ эффективности использования капитальных вложений.
17. Экономический анализ структуры оборотного капитала.
18. Экономический анализ норматива оборотных средств.

19. Экономический анализ эффективности использования оборотного капитала.
20. Экономический анализ источников оборотного капитала.
21. Экономический анализ структуры затрат на производство и реализации продукции.
22. Постатейный анализ затрат на производство и реализацию продукции.
23. Экономический анализ точки безубыточности.
24. Экономический анализ накладных расходов.
25. Экономический анализ распределения прибыли
26. Экономический анализ основных факторов, влияющих на объём реализации продукции.
27. Экономический анализ рентабельности продукции
28. Экономический анализ рентабельности предприятия
29. Экономический анализ основных факторов, влияющих на прибыль.
30. Экономический анализ финансовой устойчивости предприятия.
31. Экономический анализ ликвидности предприятия.
32. Экономический анализ дебиторской задолженности.
33. Экономический анализ кредиторской задолженности.
34. Экономический анализ платежеспособности предприятия.
35. Экономический анализ банкротства предприятия.
36. Экономический анализ спроса на продукцию.
37. Экономический анализ финансового состояния предприятия.
38. Анализ валюты бухгалтерского баланса предприятия. Горизонтальный и вертикальный анализ.

ПЛАН КУРСОВОЙ РАБОТЫ

(НА ПРИМЕРЕ ОДНОЙ ТЕМЫ. ПО ОСТАЛЬНЫМ ТЕМАМ ПЛАНЫ СОСТАВЛЯЮТСЯ ПОДОБНЫМ ОБРАЗОМ)

ТЕМА. ЭКОНОМИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА.

План

Введение

1. Теоретические основы производительности труда
 - 1.1 Сущность производительности труда
 - 1.2 Основные показатели, характеризующие производительность труда на предприятии
 - 1.3 Основные факторы, влияющие на производительность труда на предприятии
 2. Исследование производительности труда на предприятии (название предприятия)
 - 2.1 Краткая экономическая характеристика предприятия.
 - 2.2 Динамика и тенденции изменения производительности труда на предприятии.
 - 2.3 Анализ производительности труда на предприятии
 3. Основные резервы роста производительности труда.
- Заключение.
- Список использованной литературы.
- Приложения. .

Методика выполнения работы

Во введении освещается роль, значение производительности труда, задачи по его росту, дается обоснование темы и формулируется цель и задачи курсовой работы, а также предмет и объект исследования.

В первой главе даётся теоретический анализ сущности производительности труда, рассматриваются ,приведённые в литературе, показатели и факторы, влияющие на производительность труда.

Во второй главе даётся краткая экономическая характеристика предприятия с использованием таблицы(см. Приложение 1), характеризующей деятельность предприятия по основным ресурсам: земельным, материальным, трудовым и финансовым. Графически или таблично рассматривается изменение производительности труда по годам и определяется её тенденция. Проводится анализ производительности труда с помощью приёмов, применяемых в экономическом анализе(базисные, цепные индексы, метод наименьших квадратов, цепные подстановки и т.д.).Выявляются факторы, определяющие уровень производительности труда и определяется степень их влияния.

В третьей главе ведётся подсчет имеющихся резервов роста производительности труда за счет технических, технологических, профессиональных, организационно-экономических и др. факторов и приводится прогнозный расчёт производительности труда.

Требования к оформлению курсовой работы.

Оформление текстовой части работы согласно ГОСТ 2.105-95 «Общие требования к текстовым документам». ГОСТ 7.1 – 2003 «Библиографическая запись. Библиографическое описание. Общие требования и правила составления».

Текст работы должен быть набран на компьютере шрифтом Times New Roman размером 14 пт (при оформлении текста с использованием текстового процессора Microsoft Word). Шрифт, используемый в иллюстративном материале (таблицы, графики, диаграммы и т.п.), при необходимости может быть меньше, но не менее 10 пт.

Межстрочный интервал в основном тексте - полуторный. В иллюстративном материале межстрочный интервал может быть одинарным.

Поля страницы должны быть:

- левое поле - 30 мм;
- правое поле - 10 мм;
- верхнее и нижнее поле - 20 мм.

Каждый абзац должен начинаться с красной строки. Отступ абзаца - 12,5 мм от левой границы текста.

Автоматическая расстановка переносов недопустима.

Каждая глава работы должна начинаться с новой страницы. Параграфы следуют друг за другом без вынесения нового параграфа на новую страницу. Не допускается начинать новый параграф внизу страницы, если после заголовка параграфа на странице остается три-четыре строки основного текста. В этом случае параграф необходимо начать с новой страницы.

Заголовки глав, а также заголовки введения, заключения, содержания и списка литературы должны быть напечатаны прописными буквами и располагаться посередине строки и должны быть выделены жирным шрифтом. Заголовки параграфов начинаются с прописной буквы, последующие буквы - строчные. Заголовки параграфов должны быть расположенными посередине строки.

Главы нумеруются арабскими цифрами (1,2,3). Слово «Глава» не пишется. Параграфы нумеруются арабскими цифрами в пределах главы (1.1, 1.2, 1.3, и т.п.). После цифры ставится точка и пишется соответствующий заголовок. Точка в конце заголовков (глав, разделов, параграфов) не ставится.

Не допускается использование подчеркивания в заголовках, использование двух и более типов выделения в заголовках (например, курсив и жирный шрифт, курсив и другой цвет, отличный от основного текста), перенос слов в заголовках глав и параграфов, а также использование в тексте нестандартных символов, в заголовках применение сокращений.

В тексте курсовой работы сокращения терминов допустимы только после введения содержательного определения данного термина.

Все страницы работы (кроме приложений) должны быть пронумерованы, начиная с «Введения», которое нумеруется цифрой 3. Нумерация страниц сквозная, в нижней части листа, по центру арабскими цифрами. Титульный лист и оглавление включаются в общую нумерацию страниц, но номер страницы на титульном листе не проставляется. Нумерация начинается с ОГЛАВЛЕНИЯ (т.е. СО СТРАНИЦЫ 2). Приложения не включаются в общую нумерацию страниц.

Оформление рисунков

К рисункам относятся рисунки, схемы, диаграммы, графики и т.д. Если рисунок по объему занимают более одной страницы текста, то их необходимо вынести в приложение к работе. Пример оформления рисунка представлен ниже:

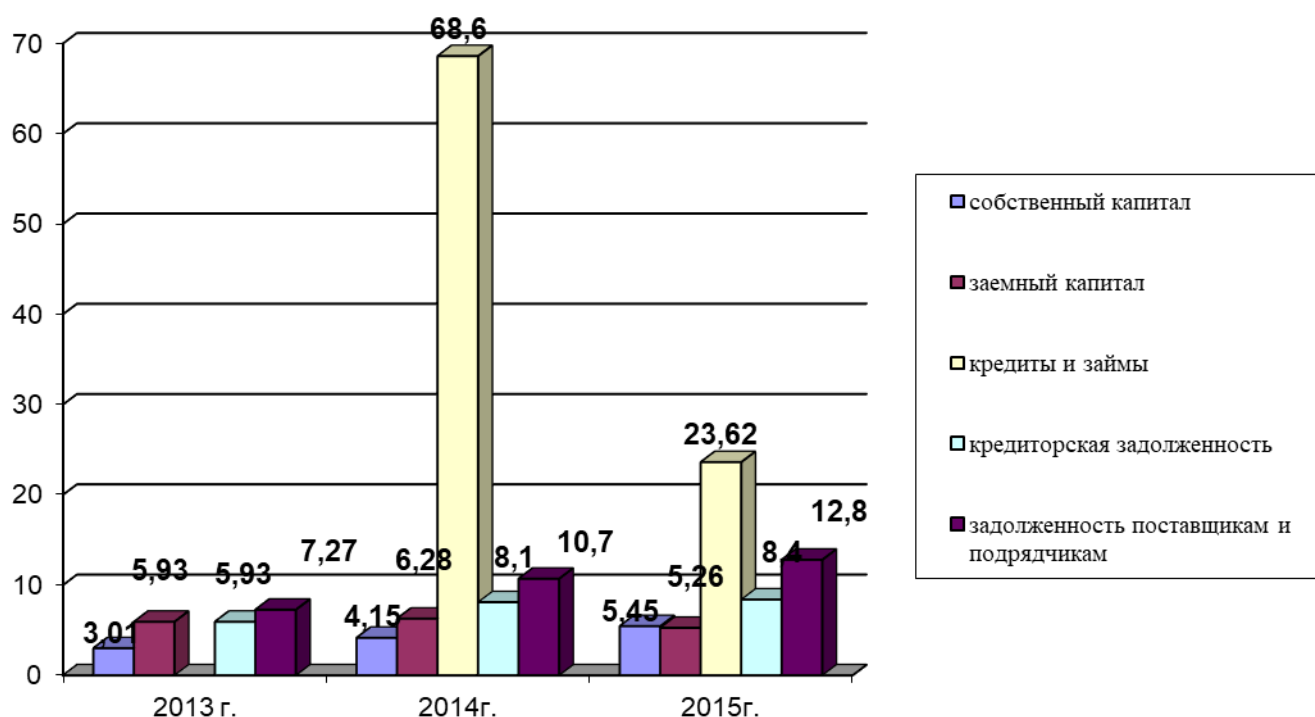


Рис. 2.2.1. Показатели оборачиваемости собственного капитала и обязательств ООО «Интал»

Оформление таблиц

Таблица 2.3.1.

Платежи по ипотечному кредиту, предоставленному на 10 лет

под 10 процентов годовых (в долларах США)

Стоимость жилья	Авансовый платёж	Сумма кредита	Ежемесячные платежи	Необходимый минимальный семейный доход
1	2	3	4	5
40000	12000	28000	370,02	925
50000	15000	35000	462,53	1156
70000	21000	45000	647,54	1619

Оформление списка литературных источников и ссылок (ГОСТ Р 7.0.5 – 2008 «Библиографическая ссылка»)

Использованные в процессе написания ВКР литературные источники указываются в конце работы перед приложением. Нижеприведенная структура литературных источников обязательна для всех ВКР. Порядок указания источников следующий:

- нормативно-правовые акты;
- законы РФ;
- подзаконные акты, указы Президента РФ, постановления Правительства РФ;
- нормативные акты;
- учебники, монографии, диссертации и т.п.;
- статьи из периодических изданий;
- справочники;
- Internet;
- материал с базы практики.

Внутри каждого подраздела списка литературные источники располагаются в алфавитном порядке (авторов или названий).

Все литературные источники должны быть пронумерованы арабскими цифрами (сквозная нумерация по всему списку литературы).

Внутритекстовые ссылки. При указании в основном тексте, в том числе и на страницу источника, номер данной страницы заключается в квадратную скобку. Например: [24, С.44], что означает: 24 источник, 44 страница.

Пример оформления списка используемых источников:

1) Законодательные акты

1. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая)
2. Федеральный закон «Об акционерных обществах» №208-ФЗ с изменениями и дополнениями Федеральный закон «О несостоятельности

(банкротстве)» от 26.10.2002 г. №6-ФЗ с последующими изменениями и дополнениями (указать дату послед. изменений)

2) Указы Президента РФ, постановления Правительства РФ

3. 4. Постановление Правительства РФ от 11 февраля 2008 г. (указать дату послед. изменений) №28 «О реализации Концепции развития ...».

3) *Нормативные акты*

4. Методические указания по проведению анализа финансового состояния организаций. Приложение к приказу ФСФО России № 16 от 23.01.2008 г. (указать дату послед. изменений)

4) *Учебники, монографии, диссертации*

5. Артеменко В.Г., Беллендир М.В. Финансовый анализ: Учебное пособие. - М. Дело-сервис, 2013, 453 с.
6. Баканов М.И., Шеремет А.Д. Теория анализа хозяйственной деятельности: Учебник. - М.: Финансы и статистика, 2013, 387 с.

5) *Статьи из периодических изданий*

7. Герчиков М.А. Совершенствование диагностики финансового состояния предприятия. // Менеджмент в России и за рубежом.- 2014 - № 7 – С. 54 – 57.

49. Станиславчик Е. П. Финансовая устойчивость и финансовый леверидж // ЭКО. – 2017. – №3. – С.89-96.

б) *Справочные издания*

53. Краткий экономический словарь / Под ред. А.Н. Азрилияна. – М: Институт новой экономики, 2014, 611 с.

7) *Internet*

56. [http:// www.ipmconsult.ru/articles/154.html](http://www.ipmconsult.ru/articles/154.html)

8) *Материал с базы практики*

57. Устав ООО «Росинтер Ресторантс Татарстан»

58. Годовая бухгалтерская отчетность ООО «Росинтер Ресторантс Татарстан» за 2019.

Приложение 1

Обязательная таблица для параграфа 2.1.

Таблица 2.1.1

Динамика основных экономических показателей

ООО «Элиос» за период 2019 – 2021 гг.

Показатели	2019	2020			2021		
		Значение	Абсол. изменение	Темп роста, %	Значение	Абсол. изменение	Темп роста, %
Выручка от реализации, тыс. руб.	122828	180007	57178	146	344284	164277	191
Себестоимость реализованной продукции, тыс. руб.	116631	172130	55492	147	331717	159587	192
Прибыль от реализации, тыс. руб.	6196	7877	1680	127	12567	4690	159
Чистая прибыль, тыс. руб.	3650	4638	987	127	8896	1258	191
Среднегодовая стоимость основных средств, тыс. руб.	3157	4815	1657	152	6884	2069	142
Фондоотдача, руб./руб.	38	37	-1,51	96	50,00	12,63	133
Фондоемкость, руб/ руб..	0,02	0,27	0,001	103,85	0,02	-0,007	74,07
Фондовооруженность, руб/чел.	17,35	25,21	6,86	145,30	33,42	8,21	132,56
Среднегодовая стоимость оборотных средств, тыс. руб.	10382,77	19065,50	8682,73	183,62	37457,50	18392,00	196,47
Коэффициент оборачиваемости оборотных средств, в оборотах	1,83	9,44	-2,39	79,80	9,19	-0,25	97,35
Среднесписочная численность работников, чел.	72	81	9	112,5	98	7	121
Производительность труда, тыс. руб./чел.	674,88'	942,44	267,56	139,64	1671,28	728,84	177,23
Фонд оплаты труда (годовой), тыс. руб.	18345,60	21774,00	3428,40	118,69	24373,92	2599,92	111,94

Среднемесячная заработная плата одного работника, тыс. руб.	8,40	9,50	1,10	113,09	9,86	0,36	103,79
Рентабельность, %	25,99	19,02	-6,97	73,19	19,83	0,87	104,26

УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УНИВЕРСИТЕТ УПРАВЛЕНИЯ «ТИСБИ»»
Экономический факультет. Дневное отделение
Кафедра экономики

КУРСОВАЯ РАБОТА

по дисциплине: «Экономический анализ»

На тему: Экономический анализ использования трудовых ресур-
сов

(на примере ПАО "Кувандыкский завод КПО "ДОЛИНА")

Исполнитель студент
группы ЭБ-906:

Л.А.Файзуллина

Научный руководитель
Заведующий кафедрой,
доцент:

М.В. Савушкин

Казань

Оглавление

Введение	19
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ	21
1.1. Понятие, сущность и классификация трудовых ресурсов	21
1.2. Показатели, характеризующие обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами	26
1.3. Основные факторы, влияющие на эффективность использования трудоовых ресурсов	29
2. ОЦЕНКА ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ	36
2.1. Краткая экономическая характеристика ПАО "Кувандыкский завод КПО "ДОЛИНА"	36
2.2. Динамика и основные тенденции показателей использования трудоовых ресурсов	41
2.3. Исследование трудовых ресурсов предприятия	49
3. РЕЗЕРВЫ РОСТА ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ	57
Заключение	62
Список использованной литературы	65

Введение

Центральное место в хозяйственной деятельности любой организации занимает труд и его результаты, поскольку с помощью рабочей силы создаётся прибавочный продукт. Это обстоятельство предопределяет отношение к рациональному использованию трудовых ресурсов, так как без коллектива работников не существует организации и без необходимого количества людей определённых профессий и квалификации ни одна организация не может достичь своей цели.

Правильное использование трудовых ресурсов считается ключевым фактором успеха предприятия, так как именно персонал и его мотивация являются модификатором, который влияет на конкурентоспособность предприятия, на результаты финансово-хозяйственной деятельности и на выполнение производственного плана.

Пути совершенствования использования трудовых ресурсов непосредственно связаны с анализом обеспеченности предприятия кадрами, использованием фонда рабочего времени, анализом производительности труда. Производительность труда в свою очередь является определяющим критерием социально-экономического развития общества в целом.

Актуальность исследования обусловлена тем, что обеспеченность предприятий необходимыми трудовыми ресурсами, их эффективное и рациональное использование, высокий уровень производительности труда имеют большое значение для увеличения объемов продукции и повышения эффективности производства. В частности, от использования ресурсов труда зависят себестоимость продукции, прибыль и ряд других экономических показателей.

Поэтому для успешного осуществления хозяйственной деятельности любому предприятию, независимо от отрасли, объемов производства, формы собственности, необходимо, помимо материальных и финансовых

ресурсов, наличие квалифицированного, максимально соответствующего предъявляемым требованиям состава работников.

Целью курсовой работы является исследование вопросов в области анализа обеспеченности и эффективности использования трудовых ресурсов организации.

В соответствии с поставленной целью определены следующие задачи:

- рассмотреть теоретические аспекты трудовых ресурсов предприятия;
- дать краткую экономическую характеристику ПАО "Кувандыкский завод КПО "ДОЛИНА"
- провести анализ трудовых ресурсов на предприятии;
- определить пути повышения эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии

Объектом исследования в данной работе является ПАО "Кувандыкский завод КПО "ДОЛИНА"

Предметом исследования является анализ трудовых ресурсов предприятия.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

1.1. Понятие, сущность и классификация трудовых ресурсов

В настоящее время эффективность функционирования любой организации и ее конкурентоспособность во многом зависят от грамотного использования трудовых ресурсов.

Для того чтобы иметь правильное представление о роли трудовых ресурсов в производственно-хозяйственной деятельности необходимо исследовать их понятие.

Анализ научной литературы показывает, что в различных источниках имеют место несколько содержательно близких обозначений данного понятия.

Понятие «трудовые ресурсы» впервые было введено в научный оборот академиком С. Г. Струмилиным в 1922 году. Согласно С. Г. Струмилину, «трудовые ресурсы – планово-учетная категория, характеризующая часть населения, которая находится в трудоспособном возрасте». В качестве финансово - экономической категории это понятие означало часть населения, обладающую необходимым физическим развитием, умственными способностями и знаниями. [9, С. 53]

По мнению Н. К. Долгушкина и В. Г. Новикова, «Трудовые ресурсы – это часть населения страны, которая обладает важным физическим развитием, образованием, культурой, возможностями, квалификацией, профессиональными знаниями для работы в сфере общественно-полезной деятельности». [18]

В. М. Маслова описывает трудовые ресурсы как «трудовую часть населения, которая обладает физиологическими и умственными возмож-

ностями для создания новых товаров в виде материальных благ и предложений». [10, С. 187]

Так же стоит отметить определение, которое дает Э.Р. Саруханов: «трудовые ресурсы - часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в народном хозяйстве. То есть трудовые ресурсы включают в себя, с одной стороны, тех людей, которые заняты в экономике, а с другой, не занятых, но способных трудиться». [15]

Исходя из всех вышеперечисленных определений, получим одно общее: трудовые ресурсы - трудоспособная часть населения государства в возрасте законодательно установленных границ, располагающая интеллектуальными и физическими качествами, а также опытом и специальными знаниями для осуществления процесса производства материальных благ и выполнения услуг.

Кроме того, в современной науке используются довольно часто понятия «трудовой потенциал работника», «человеческий капитал», «рабочая сила».

Так, Г. В. Щекин пишет, что рабочая сила представляет собой «совокупность физических и духовных способностей к труду, а трудовые ресурсы – совокупность носителей рабочей силы и отношений, возникающих в процессе их воспроизводства». [14]

В настоящее время также употребляется понятие «человеческий капитал». Основатели данной теории Г. Беккер и Т. Шульц отметили производительную природу инвестиций в человека, обеспечивающих значительный и длительный эффект.

Трудовой потенциал же представляет собой обобщающую характеристику меры и качества совокупной способности к труду трудовых ресурсов, их динамизм как непрерывный, развивающийся процесс, характе-

ризующий скрытые, не проявившие еще себя возможности или способности в соответствующих сферах жизнедеятельности.

Трудовые ресурсы предприятия являются неотъемлемой частью трудовых ресурсов общества, обладают способностью к воспроизводству под влиянием организационных условий трудовой деятельности и, с позиций их участия в формальных трудовых отношениях, подразделяются на потенциальную и фактическую компоненты. Фактическая компонента трудовых ресурсов организации представлена работниками (а в их совокупности - кадрами), а потенциальная - трудовыми резервами, составной частью которых являются претенденты на трудоустройство в организацию.

Трудовые ресурсы предприятия подразделяются, прежде всего, на промышленно-производственный и непромышленный персонал. [2, С. 170]

К промышленно-производственному персоналу относятся работники, которые непосредственно связаны с производством и его обслуживанием: рабочие производственных цехов и участков, заводских лабораторий, управленческий персонал. Таким образом, промышленно-производственные ресурсы предприятия непосредственно участвуют в основной экономической деятельности предприятия.

К непромышленному персоналу относятся работники, занятые в непроизводственной сфере: жилищно-коммунальных хозяйствах, детских садах, столовых, принадлежащих предприятию. Следовательно, непромышленные трудовые ресурсы заняты в обслуживании сферы, составляющей основную экономическую деятельность предприятия. [5, С. 81]

По характеру выполняемых функций трудовые ресурсы подразделяются на четыре категории: рабочие, руководители, специалисты, служащие.

Рабочие - это работники, непосредственно занятые производством продукции (услуг), ремонтом, перемещением грузов и т.п. К ним также относятся уборщицы, дворники, гардеробщики, охранники.

В зависимости от характера участия в производственном процессе рабочие, в свою очередь, делятся на:

- основных (производящих продукцию);
- вспомогательных (обслуживающих технологический процесс).

Руководители - работники, занимающие должности руководителей предприятий и их структурных подразделений, а также их заместители.

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

Технические исполнители (служащие) - работники, осуществляющие подготовку и оформление документов, хозяйственное обслуживание (делопроизводители, секретари-машинистки, табельщики, чертежники, копировщицы, архивариусы, агенты). [3, С. 182]

Следует отметить, что в целях повышения эффективности управления трудовыми ресурсами предприятия могут применяться и другие классификации, например, по возрасту, полу, стажу работы, образованию и т.д.

В зависимости от характера и содержания основной деятельности в рамках отдельного предприятия трудовые ресурсы подразделяют по пяти признакам. [13, С. 106]

Категория - сфера экономической деятельности, в которой заняты работники, а соотношение работников по категориям характеризует общую структуру трудовых ресурсов предприятия. Деление работающих по категориям основано на функциональном разделении труда.

Должность – представляет собой служебное место, связанное с исполнением определенных служебных обязанностей и определенной ответственностью. Должности группируются в соответствии со структурой

предприятия, а перечень существующих должностей закрепляется в штатном расписании конкретного предприятия.

Профессия - определенный вид деятельности человека, обусловленный совокупностью знаний и трудовых навыков, приобретенных в результате специального обучения.

Специальность - вид деятельности в рамках той или иной профессии, который имеет специфические особенности и требует от работников дополнительных специальных знаний и навыков.

Квалификация - степень и вид профессиональной подготовки работника, наличие у него знаний, умения и навыков, необходимых для выполнения работы или функций определенной сложности, которая отображается в квалификационных (тарифных) разрядах и категориях. [7, С. 12]

Таким образом, подводя итог вышеизложенному, можно сделать вывод о том, что трудовые ресурсы – это определенная группа людей, обладающая необходимыми физическими и умственными способностями для участия в общественно-полезной деятельности с учетом возможного их задействованная в процессах создания новых товаров и услуг в виде материальных благ и предложений инновационного содержания. [10, С. 189]

Трудовые ресурсы как важная производительная сила общества представляет собой потенциальную массу живого труда, которой в конкретный момент времени располагает государство. Рациональное использование персонала предприятия – неременное условие, обеспечивающее бесперебойность производственного процесса и успешное выполнение производственных планов. А изучение анализа обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами играет важную роль для его успешного функционирования.

1.2. Показатели, характеризующие обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами

Достаточная обеспеченность предприятий нужными трудовыми ресурсами и их рациональное использование имеют большое значение для увеличения объемов производства продукции и повышения эффективности производства в целом.

Авторы различной экономической литературы в своих трудах представляют разную информацию о системе показателей, характеризующих обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами.

По мнению авторов Л.Г. Смакай и М.И. Трубочкиной, анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами представляет собой изучение следующих показателей: обеспеченность рабочих мест персоналом соответствующей квалификации и профессионального состава, использование рабочего времени, интенсивность рабочего времени, образование и эффективное использование фонда оплаты труда. [17]

В свою очередь, Г.В. Савицкая и Н.В. Парушина при анализе обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами выделяют такие показатели как: коэффициент оборота по приему персонала, коэффициент оборота по выбытию персонала, коэффициент замещения, коэффициент текучести кадров, коэффициент стабильности кадров. [16]

Рассмотрев различные системы показателей, я пришла к выводу о том, что обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами определяется сравнением фактического количества работников по категориям и профессиям с плановой потребностью. В процессе анализа обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами необходимо рассмотреть состав и структуру рабочих и изучить динамику кадров.

Структуру трудовых ресурсов изучают по категориям или профессиям, уделяется внимание соотношению основных и вспомогательных ра-

ботников, рабочего и управленческого персонала. На состав и структуру трудовых ресурсов влияет множество различных факторов: расширение масштабов производства, углубления кооперации, развития технологических систем, приобретения более производительной техники и оборудования, что влечет за собой повышение организационно-технического уровня. [8, С. 106]

Анализ дополняется оценкой качества персонала фирмы: возрастного состава, уровня образования, профессионализма, стажа работы. Особое внимание уделяется рассмотрению обеспеченности предприятия кадрами наиболее важных профессий.

Поскольку изменения качественного состава происходят в результате движения рабочей силы, то этому вопросу при анализе уделяется большое внимание.

Под движением трудовых ресурсов принято понимать изменение численности работников в результате приема на работу, увольнения, перевода на другую должность на предприятии. [1, С. 127]

В общем движении трудовых ресурсов можно выделить два типа: горизонтальное и вертикальное движение трудовых ресурсов.

К причинам, относящимся к вертикальному движению трудовых ресурсов, можно отнести:

- вступление в трудоспособный возраст и выход из него (естественное движение);
- получение профессионального образования и устройство по специальности;
- изменение социального положения (социальное движение).

Причинами горизонтального движения трудовых ресурсов являются:

- смена места жительства (территориальное движение);
- военная служба и ее окончание.

Для анализа движения трудовых ресурсов на предприятии используются абсолютные и относительные показатели. [14]

Абсолютные показатели движения рабочей силы:

- численность работников на начало периода;
- численность работников на конец периода;
- число принятых работников;
- списочное, явочное число;
- число фактически работающих человек.

Относительные показатели движения рабочей силы:

Коэффициент оборота по приему персонала (Кпр):

$$K_{\text{пр}} = \frac{Ч_{\text{пр}}}{Ч_{\text{сп}}} * 100\%,$$

где $Ч_{\text{пр}}$ – число принятых на работу человек; $Ч_{\text{сп}}$ – среднесписочная численность за период. Данный показатель дает представление о количестве принятого персонала. Низкое значение данного коэффициента свидетельствует о постоянстве персонала. [10, С. 187]

Коэффициент оборота по выбытию персонала (Кв):

$$K_{\text{в}} = \frac{Ч_{\text{ув}}}{Ч_{\text{сп}}} * 100\%,$$

где $Ч_{\text{ув}}$ – число уволившихся работников.

С помощью этого коэффициента можно определить долю сотрудников, покинувших предприятие по собственному желанию. Если коэффициент принимает высокие значения это свидетельствует о неблагополучии компании. [12, С. 224]

Коэффициент замещения (Кз):

$$K_{\text{з}} = \frac{Ч_{\text{пр}} - Ч_{\text{ув}}}{Ч_{\text{сп}}} = K_{\text{пр}} / K_{\text{в}},$$

Если при расчете, значение данного коэффициента положительно, это значит, что количество уволившегося персонала меньше, чем количество принятого. И, как следствие, одна часть принятого персонала возмещает нехватки трудовых ресурсов, вызванные увольнением, а другая часть принятых используется на новых рабочих местах. [21]

Это может быть связано с расширением производства. Если же на предприятии выявлено отрицательное значение коэффициента замещения, то можно говорить о сокращении объема производства или ликвидации части рабочих мест в связи с техническим перевооружением.

Коэффициент текучести кадров (Ктк):

$$Ктк = (Чсж+Чиа) / Чсп,$$

где Чсж – численность работников, уволившихся за данный период по собственному желанию; Чиа – численность работников, уволенных за тот же период по инициативе администрации. Данный показатель позволяет выявить долю сотрудников, покинувших предприятие по той или иной причине. Коэффициент текучести кадров используется и для оценки эффективности деятельности службы управления на предприятии. [19]

Коэффициент постоянства состава персонала (Кпс):

$$Кпс = Чотр.г. / Чсп,$$

где Чотр.г.– численность работников, проработавших весь год.

Коэффициент постоянства кадров отражает уровень оплаты труда, а также степень удовлетворенности работников условиями труда, трудовыми и социальными льготами. [11, С. 270]

От обеспеченности организации ресурсами труда и эффективности их использования зависят своевременность выполнения всех работ, эффективность использования оборудования, машин, механизмов и, как следствие, объем производства продукции, ее себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей.

1.3. Основные факторы, влияющие на эффективность использования трудовых ресурсов

Прежде чем рассмотреть факторы, влияющие на эффективное использование трудовых ресурсов, раскроем содержание понятия «эффективность использования трудовых ресурсов».

В экономической теории эффективное использование трудового потенциала или труда означает процесс поиска наилучших решений в той или иной сфере трудовой деятельности в целях достижения более высоких результатов при сокращении затрат на единицу результатов.

Наиболее распространенным в системе понятий, характеризующих эффективность трудовой деятельности, является понятие производительности труда. Чаще всего производительность труда определяется как отношение результатов производственной деятельности (т.е. объема выпущенной продукции) к затратам рабочего времени или численности работников. На уровне хозяйств эффективность использования трудовых ресурсов может характеризоваться данными о производстве продукции в стоимостном выражении на одного работника предприятия. [1, С. 136]

Существует несколько мнений по поводу того, какие факторы оказывают воздействие на трудовые ресурсы предприятия.

Некоторые специалисты в том числе Гагаринский А.В выделяют только один признак - принадлежность к внешней или внутренней среде, согласно которому выделяют внешние и внутренние факторы. В числе внешних факторов выделяется четыре группы факторов: 1) политико-правовые (формы собственности, концепции законодательных актов государственного управления и регулирования); 2) экономические (состояние рынков труда, капитала, продуктов); 3) технологические (технические стандарты, развитие технологий в области бизнес-процессов); 4) социальные (социальные воззрения и ценности, этические нормы и социальные стандарты).

По мнению Ю.А. Москалева на трудовую деятельность в процессе трансформации экономических систем оказывают влияние следующие

факторы: характеристики состояния объектов изменений; условия труда и факторы, их определяющие; социально психологические факторы; методы управления, применяемые руководством; установленные или сформировавшиеся цели трансформации. [17]

В результате рассмотрения факторов внешней среды выделяется группировка факторов по направленности воздействия: 1) факторы прямого воздействия (состояние экономики, налоговая нагрузка, ставки кредитов, цена рабочей силы, уровень конкуренции, стандарты безопасности и т.д.); 2) факторы косвенного воздействия (социокультурные). Отдельные научные деятели анализируют воздействие на повышение эффективности использования человеческих ресурсов организации только внутренних факторов, например, факторов содержания работы.

По мнению С.А. Шапиро и В.А. Шилаева, факторы делятся на четыре важные группы.

Первая группа факторов связана с тем, что любой работник должен понять свою внутреннюю мотивацию, т.е. знать и понимать свои мотивы и потребности, которые он старается удовлетворить в процессе труда в организации. Работник также должен понимать какое вознаграждение (материальное или нематериальное) он может получить от своего начальника, если будет хорошо и качественно выполнять свою работу. Но при этом надо понимать и психологические особенности собственной мотивации, а также стиль руководства организации для того, чтобы можно было успешно сотрудничать с ним.

Вторая группа факторов определяется конъюнктурой рынка труда и теми проблемами, которые возникают в результате изменения спроса и предложения на труд. Это проблемы поиска работы, безработица, налоговое законодательство и некоторые другие. Данные факторы влияют на эффективность труда работников, так как удовлетворение потребности в без-

опасности, в т.ч. уверенности в завтрашнем дне является одним из важнейших мотивационных факторов. [14]

Третья группа факторов, связана с влиянием социально-правовых основ на решение различных проблем трудовой деятельности, в том числе трудовых споров. Здесь требуется не только понимание ситуации, т.е. как поведет себя тот или иной работник в зависимости от обстоятельств, но и знание основ трудового законодательства и правильного оформления документов при приеме на работу, поскольку от этого во многом зависит решение трудовых споров, влияющее на эффективность труда работников. Немалую роль играют и механизмы защиты трудовых прав работников, реализующихся через систему социального партнерства и объединения в профессиональные союзы.

Четвертая группа факторов, связана с уровнем социально-психологического климата в коллективе, так как большинство работников трудятся в коллективе таких же, как они людей, объединяющихся для решения своих задач в неформальные организации. В таких ситуациях необходимо понимать проблемы группового поведения людей и то, насколько они противоречат личным интересам каждого конкретного работника. Надо знать какие формы объединения работников в группы могут быть в трудовых коллективах. Важно также понимать и принимать принципы корпоративной культуры, принятой в каждой организации.

Рассмотрев различные интерпретации факторов, влияющих на эффективность использования трудовых ресурсов, можем объединить их в следующие группы:

1. Научные.

Революционные изменения в науке являются важнейшим фактором производства и находят конкретное воплощение в средствах и предметах труда, в новых технологических принципах. Применение научных открытий в использовании природных богатств, в развитии и формировании

производительных сил неограниченно. Научные факторы реализуются путем разработки проектных материалов по оптимизации источников сырья и условий освоения имеющихся запасов. Наука открывает возможность оптимизации управленческих решений, предусматривает новые подходы к таким принципиальным вопросам, как взаимодействие человека с предметами и средствами труда, а также с окружающей средой на основе принципов построения «социотехнических» систем и систем «человек – машина – изделие – среда». [17]

2. Технологические.

Эти факторы играют решающую роль в обеспечении конкурентоспособности продукции и создания материально-технической базы активности труда. Технология – это связующее звено между человеком и используемыми предметами, средствами труда. Общеизвестно, что на основе использования достижений фундаментальной науки и открытий в различных областях формируются новые технологии, революционизирующие производственные процессы, а не отдельные технические средства. Переход к высокой технологии означает и переход к высокотехнологическим конструкциям технических средств. Особенное место в группе технологических факторов принадлежит автоматизации как направлению повышения эффективности человеческой деятельности. Под автоматизацией понимается процесс применения технических средств, освобождающих человека от непосредственного участия в преобразовании предметов труда или выполнении других трудовых функций. Автоматизация уменьшает численность работников, непосредственно занятых в производстве в единицу времени и открывает возможность оптимизации управленческих решений. Следует отметить влияние технологических факторов на экономию топливно-энергетических ресурсов, рациональное использование финансовых ресурсов за счет высокой эффективности средств, вкладываемых

в освоение конкурентоспособной продукции, новой технологии и оборудования.

3. Организационные.

Факторы играют синтезирующую, координирующую роль в комплексном использовании всех факторов эффективности труда. Они реализуются путем разработки проектных и нормативных материалов, содержащих необходимые сведения по системам и процедурам работы всех звеньев предприятия. Решение таких проблем, как взаимодействие людей в процессе совместного труда в пределах одного предприятия и между трудовыми коллективами на основе прямых кооперационных связей общей заинтересованности в результатах деятельности; развитие предпринимательства и самоуправления; переход от вертикальных организационных структур к горизонтальным; применение различных форм развития трудовой и творческой активности работающих, обеспечивают рост производительности труда. По их влиянию на этот показатель организационные факторы часто уступают лишь научно-технологическим или сравнимы с ним. [15]

4. Структурные.

Это изменение производственной программы по объему продукции и ее составу (номенклатуре и качеству), приводящие к изменению соотношений между различными видами продукции, т.е. к структурным сдвигам в производстве. При этом изменения могут носить локальный характер, когда касаются отдельного производства или подразделения, либо общий характер, когда речь идет, например, о конверсии, требующей перестройки работы всего предприятия. В этом случае структурные изменения в период их осуществления оказывают отрицательное влияние на эффективность труда и хозяйственной деятельности предприятия.

5. Социально-психологические.

Отражают такие важнейшие характеристики: качественный уровень персонала, отношение работников к труду, социальные условия труда. Повышение квалификации работников прямо влияет на производительность и эффективность труда. Качество труда, обусловленное квалификацией работника, отражается на интенсивности его труда и способности продуктивно использовать ресурсы. Тем самым достигается либо повышение качества продукции, что отражается на эффективности труда, либо сокращается требуемая численность работников, т.е. повышается производительность труда при неизменном качестве продукции. Социальные условия труда характеризуются степенью его безопасности, режимами труда и отдыха, социально-психологическим климатом в коллективе, потребностью в льготах и компенсациях для нейтрализации или ослабления неблагоприятных условий труда. Влияние социальных условий труда на производительность и эффективность отражается в потерях рабочего времени из-за временной нетрудоспособности и социально-трудовых конфликтов, расходах на охрану труда, технику безопасности.

Все рассмотренные факторы эффективности труда взаимосвязаны, поскольку они оказывают то или иное воздействие на все виды используемых ресурсов. Поэтому наибольший эффект может быть достигнут лишь при комплексном использовании всех факторов.

2. ОЦЕНКА ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

2.1. Краткая экономическая характеристика ПАО "Кувандыкский завод КПО "ДОЛИНА"

ПАО "Кувандыкский завод кузнечно-прессового оборудования "Долина" - крупное машиностроительное предприятие Оренбургской области. Оно начало свою деятельность на базе артели "Красный штамповщик", эвакуированной из Киева в сентябре 1941 г. С первых дней своего существования здесь изготавливали военную продукцию. Однако в 1956 г. завод начинает осваивать выпуск механических прессов. В 70-е годы завод выпускает уже продукцию высокого качества, которая успешно используется не только внутри страны, но и далеко за её пределами. В декабре 1992 г. предприятие было преобразовано в открытое акционерное общество "Долина". Грамотно продуманная, ориентированная на будущее программа, современные технологические процессы, квалифицированный персонал, позволили предприятию резко расширить номенклатуру выпускаемой продукции. [22]

Юридический адрес: 462241, Оренбургская обл, г. Кувандык, ул. Школьная, д.5

Генеральный директор: [Мингалеев Рустам Нигматуллаевич](#)

Основные профили компании:

- производство гильотинных ножниц с механическим и гидравлическим приводом, пресс-ножниц комбинированных, ленточнопильных станков;
- производство нестандартных заказов по чертежам;
- поставка качественных запчастей и расходных материалов для выпускаемого оборудования;

- сервис и ремонт станков;
- оптовая поставка запчастей и комплектующих на предприятия РФ;

Благодаря широкому ассортименту продукции, завод «Долина» из года в год сохраняет лидерство на рынке кузнечно-прессового оборудования. [24]

Теперь рассмотрим основные показатели итогов деятельности ПАО "Кувандыкский завод КПО "ДОЛИНА"

Таблица 2.1.1

Основные показатели итогов деятельности ПАО "Кувандыкский завод КПО "ДОЛИНА"

№ п/п	Показатели	2017	2018	2019	2020		Откл. от плана	% вып. плана
					план	факт		
1	Стоимость произведенной продукции, тыс. руб.	105 774	105 347	131 483	105300	85580	-19720	81,3
	- на 1 м ² площади, руб.	662,0	619,7	773,4	619,4	503,4	-116,0	81,3
	- на 1-го среднегод. рабочего, тыс. руб.	332,6	380,3	499,9	534,5	525,0	-9,5	98,2
	- на 100 руб. производственных фондов	61,7	63,6	87,3	78,4	63,3	-15,1	80,7
	- на 100 руб. затрат	75,3	77,3	83,2	87,3	82,4	-4,9	94,3
2	Общая площадь предприятия, м ²	170000	170000	170000	170000	170000	0	100
3	Численность рабочих, чел.	318	277	263	197	163	- 34	82,7
4	Стоимость производственных фондов, тыс. руб.	171 371	165 689	150 539	134 240	135084	+ 844	100,6
5	Всего затрат, тыс. руб.	140 317	136 343	157 946	120600	103820	-16780	86,1

6	Денежная выручка, тыс. руб.	150 849	145 913	173 836	125 935	107 709	-18226	85,5
7	Прибыль всего, тыс. руб	10532	9570	15890	5335	3889	- 1446	72,9
	- на 1 м ² площади, руб.	61,9	56,3	93,5	31,3	22,9	-8,4	73,1
	- на 1-го среднегод. рабочего, тыс. руб.	33,1	34,5	60,6	27,1	23,8	-3,3	87,8
	- на 100 руб. про- изводственных фондов	6,2	5,7	10,6	4,0	2,9	-1,1	72,5
	- на 100 руб. затрат	7,5	7,0	10,1	4,4	3,8	-0,6	86,3
8	Рентабельность, %	8,0	7,5	10,7	5,0	4,0	-1	80,0

Проведем расчет представленных показателей за 2017 год:

Стоимость произведенной продукции:

— На 1 кв. м. про-
изводственной площади: $105774 / 170 = 662$ руб.

— На 1-го средне-
годового работника: $105774 / 318 = 332,6$ тыс. руб.

— На 100 руб.
производственных фондов: $105774 / 171371 * 100 = 61,7$ руб.

— На 100 руб.
затрат: $105774 / 140317 * 100 = 75,3$ руб.

Прибыль предприятия:

— На 1 кв. м. про-
изводственной площади: $10532 / 170 = 61,9$ руб.

— На 1-го средне-
годового работника: $10532 / 318 = 33,1$ тыс. руб.

— На 100 руб.
производственных фондов: $10532 / 171371 * 100 = 6,2$ руб.

— На 100 руб.
затрат: $10532 / 140317 * 100 = 7,5$ руб.

Показатели за все остальные годы рассчитываются аналогично.

Из таблицы мы видим, что эффективность использования земельных ресурсов мы можем проанализировать по двум показателям: стоимость произведенной продукции на 1 кв. м. площади и прибыль на 1 кв. м. площади. СПП на 1 кв. м. площади в 2020 году составила 503,4 руб., что меньше плана на 116 руб. или на 18,7%. В сравнении с показателями прошлых лет, мы также наблюдаем значительное снижение. Так, фактический показатель в 2020 году составил всего лишь 65% от данного показателя в 2019 году. Тенденция к снижению связана с тем, что площадь земель остаётся неизменной, а СПП снижается с годами. За весь анализируемый период, наибольшего значения показатель достигает в 2019 в связи с повышением СПП, которая составила 131483 тыс. руб. Прибыль на 1 кв. м. площади по сравнению с планом уменьшилась на 8,4 руб. или на 26,9%. За весь анализируемый период наблюдаются колебания данного показателя, однако в 2020 году он достиг своего наименьшего значения – 22,9 руб. Так, по сравнению с 2017 годом изменения составили 39 руб., а с 2019 годом 70,6 руб. Колебания прибыли на 1 м² площади объясняются резким повышением данного показателя в 2019 году за счет увеличения прибыли и таким же резким снижением в отчетном году. Таким образом, эффективность использования земельных ресурсов значительно снизилась.

Трудовые ресурсы в таблице характеризуют такие показатели как стоимость произведенной продукции на 1-го среднегодового работника и прибыль на 1-го среднегодового работника. СПП фактическая на 1-го среднегодового работника по сравнению с планом снизилась 9,5 тыс. руб. или на 1,8%, однако если сравнивать данный показатель в динамике, то по сравнению с предыдущими годами он увеличился. Это объясняется быстрым темпом снижения численности работников на предприятии в сравнении с темпом снижения СПП. Прибыль на 1-го среднегодового работника в 2020 году фактическая в сравнении с плановой снизилась на 3,3 тыс. руб.

или на 12,2%. Что касается изменений относительно предыдущих лет, то данный показатель значительно уменьшился: на 10,7 тыс. руб. по сравнению с 2018 годом и на 36,8 тыс. руб. с 2019 годом. Следовательно, трудовые ресурсы стали использоваться хуже.

Материальные ресурсы предприятия мы можем проанализировать по стоимости произведенной продукции на 100 руб. производственных фондов и по прибыли на 100 руб. производственных фондов. СПП фактическая на 100 руб. производственных фондов составила 63,3 руб., что меньше плана на 15,1 руб. или на 19,3 %. В период с 2017 по 2019 год мы наблюдаем постепенное увеличение данного показателя, однако в 2020 году он значительно снизился и составил 72,5% от значения в 2019 году. Это связано с тем, что стоимость производственных фондов достаточно высокая, тогда как СПП в 2020 году значительно снижается. Прибыль на 100 руб. производственных фондов по сравнению с плановым показателем снизилась на 1,1 руб. или на 27,5 % и составила всего 2,9 руб. Если рассматривать данный показатель в динамике, то можно увидеть незначительные колебания. Наибольшего своего значения прибыль на 100 руб. производственных фондов составила в 2019 году – 10,6 руб. Это объясняется снижением стоимости производственных фондов по сравнению с предыдущими годами и высокой прибылью по сравнению с 2017 и 2018 годами. Таким образом, мы наблюдаем снижение эффективности использования материальных ресурсов.

Эффективность использования финансовых ресурсов характеризуют такие показатели как стоимость произведенной продукции на 100 руб. затрат и прибыль на 100 руб. затрат. СПП на 100 руб. затрат фактическая ниже плановой на 4,9 руб. или на 5,7%. В течение всего периода мы наблюдаем постепенное увеличение данного показателя, однако в 2020 году мы можем увидеть его снижение по сравнению с предыдущим годом на 0,9 руб. это объясняется тем, что СПП снизилась на 35 % по сравнению с

предыдущим годом, а затраты снизились на 34%. Что касается прибыли на 100 руб. затрат, то по сравнению с планом данный показатель снизился на 60 коп. или на 13,7%. Также можно заметить значительное понижение данного показателя относительно предыдущих лет. По сравнению с 2017-2018 годами изменения составили в среднем 3,5 руб., с 2019 годом – 6,3 руб. Это говорит о том, что финансовые ресурсы предприятия стали использоваться хуже.

Мы также наблюдаем незначительное снижение уровня рентабельности предприятия: если по плану он составлял 5%, то фактический уровень составил 4%. Это говорит о том, что с 1 руб. затрат мы получаем всего 4 копейки прибыли. Если сравнивать уровень рентабельности с прошлым годом, где он составил 10,7 %, то показатель в 2020 году снизился в 2,5 раза.

Таким образом, рассчитав основные показатели итогов деятельности предприятия, мы наблюдаем снижение эффективности работы по предприятию в целом.

2.2. Динамика и основные тенденции показателей использования трудовых ресурсов

При анализе использования трудовых ресурсов следует обратить внимание на правильную оценку соблюдения установленного лимита численности работающих и использования рабочего времени.

Таблица 2.2.1

Динамика численности и коэффициента использования трудовых ресурсов на предприятии

Показатели	2018 г.	2019 г.	2020 г.	Откл. 2019/2018	Откл. 2020/2019	Откл. 2020/2018
Численность раб.,	277	263	163	- 14	- 100	- 114

чел.						
Нормативный фонд раб. времени, чел.-дн.	75344	71536	44336	- 3808	- 27200	- 31008
Фактический фонд, чел.-дн.	66203	66013	39772	- 190	- 26241	- 26431
Потери рабочего времени, чел.-дн.	9141	5523	4564	- 3618	- 959	- 4577
Коэффициент использования трудовых ресурсов	0, 87	0,92	0,89	+ 0,05	- 0,03	+ 0,02

Расчёты:

$$K_{\text{исп.тр.рес.}} = \frac{\text{Фактический фонд}}{\text{Нормативный фонд рабочего времени}}$$

Коэффициент должен стремиться к 1.

Проведем расчет коэффициента за 2018 год: $K = 66203/75344 = 0,87$

За 2019 год: $K = 66013/71536 = 0,92$

За 2020 год: $K = 39772/44336=0,89$

Из таблицы видно, что среднегодовая численность работников на предприятии с каждым годом уменьшается. Если в 2019 году количество рабочих уменьшилось на 14 человек по сравнению с 2018 годом и составляло 263 человека, то уже в 2020 году этот показатель снизился до 163 человек. Это говорит о том, что за год численность рабочих сократилась ровно на 100 человек и составила 62% от количества рабочих в 2019 году.

Рассчитав коэффициент использования трудовых ресурсов через нормативный и фактический фонд рабочего времени, мы можем наблюдать небольшие колебания в значениях. В 2020 году он составил 0,89, что на 0,03 меньше, чем в 2019 году, но на 0,02 больше по сравнению с 2018 годом. Несмотря на достаточно высокие значения, коэффициент не достигает 1 в течение анализируемого периода, что говорит нам о недоработке рабочей силы и необходимости увеличения эффективности использования трудовых ресурсов. Что касается потери рабочего времени, то в 2020 году

они составили наименьшее значение в сравнении с 2018 и 2019 годами. Это объясняется достаточно высоким значением фактического фонда рабочего времени относительно нормативного фонда.

Таким образом, мы наблюдаем снижение численности трудовых ресурсов на ПАО "Кувандыкский завод КПО "ДОЛИНА". Для более подробного анализа рассмотрим динамику численности работников по годам и определим основные тенденции методом наименьших квадратов.

Таблица 2.2.2

Динамика численности работников за 2014-2020 гг. и основные тенденции на ПАО "Кувандыкский завод КПО "ДОЛИНА"

Годы	Среднегодовая численность работников, чел.	Откл. от центра, лет	Среднекв. откл.	Произведение	Выравненный ряд по среднегодовой численности раб., чел.
x	y	t	t ²	yt	y = a ₀ + at
2014	381	-3	9	- 1143	407,6
2015	365	-2	4	- 730	373,6
2016	372	-1	1	- 372	339,6
2017	318	0	0	0	305,6
2018	277	1	1	277	271,6
2019	263	2	4	526	237,6
2020	163	3	9	489	203,6
Итого	2139	0	28	- 953	2139,2

Из таблицы видно, что среднегодовая численность работников колеблется по годам в период с 2014 по 2017 год, однако после 2017 года мы наблюдаем значительное снижение данного показателя, которое происходит неравномерно из года в год. Это ведет к необходимости выравнивания численности работников методом наименьших квадратов, сущность которого состоит в том, что фактический ряд динамики заменяется теоретическим, полученным при решении уравнения прямой.

Расчеты:

$$a_0 = \text{сумма } y / \text{сумма } x = 2139 / 7 = 305,6$$

$$a_1 = \text{сумма } yt / \text{сумма } t^2 = -953/28 = - 34$$

$$2014 \text{ год} = a_0 + at = 305,6 + (-34) * (-3) = 407,6$$

$$2015 \text{ год} = 305,6 + (-34) * (-2) = 373,6$$

$$2016 \text{ год} = 305,6 + (-34) * (-1) = 339,6$$

$$2018 \text{ год} = 305,6 + (-34) * 1 = 271,6$$

$$2019 \text{ год} = 305,6 + (-34) * 2 = 237,6$$

$$2020 \text{ год} = 305,6 + (-34) * 3 = 203,6$$

Прогнозируемая среднегодовая численность работников в 2022 году составит:

$$305,6 + (-34) * 5 = 136 \text{ человек}$$



Рис.1. Экстраполяция

Таким образом, прослеживается тенденция к снижению среднегодовой численности работников на ПАО "Кувандыкский завод КПО "ДОЛИНА". Следовательно, прогнозируемый уровень численности трудовых ресурсов к 2022 году составит 136 человек, а к 2026 году менее 50 человек, с помощью метода экстраполяции.

Причины снижения численности рабочей силы на предприятии разнообразны: уход работников на пенсию; перемена места жительства в связи с социальными проблемами в сфере здравоохранения и образования, плохой инфраструктурой в городе, что ведет к миграции населения; получение профессионального образования и трудоустройство по специальности; неудовлетворенность уровнем оплаты труда, условиями труда на предприятии.

Для характеристики движения рабочей силы рассчитаем динамику следующих показателей, которые были приведены в разделе 1.2 курсовой работы.

Таблица 2.2.3

Движение рабочей силы на ПАО "Кувандыкский завод КПО
"ДОЛИНА" за 2018-2020 гг.

Показатели	2018 г.	2019 г.	2020 г.	Отклонение		
				2019/2018	2020/2019	2020/2018
Среднесписочная численность, чел.	277	263	163	- 14	-100	-114
Принято раб., чел.	2	6	3	+4	-3	+1
Выбыло раб., чел.	43	20	103	-23	+83	+60
В т.ч. Уволены по собственному желанию.	40	20	98	-20	+78	+58
Коэф. оборота по приему	0,01	0,02	0,02	+0,01	-	+0,01
Коэф. оборота по выбытию	0,16	0,08	0,6	-0,08	+0,52	+0,44
Коэф. текучести кадров	0,14	0,08	0,6	-0,06	+0,52	+0,46
Коэф. постоянства состава	0,96	0,91	0,87	-0,05	-0,04	-0,09

Для анализа движения рабочей силы рассчитаем:

Коэффициент оборота по приему персонала (Кпр) по формуле:

$$K_{\text{пр}} = \frac{\text{Количество принятых на работу}}{\text{Среднесписочная численность персонала}}$$

В 2018 году: $2/277 = 0,01$

В 2019 году: $6/263 = 0,02$

В 2020 году: $3/103 = 0,02$

Коэффициент оборота по выбытию персонала ($K_{\text{в}}$) по формуле:

$$K_{\text{в}} = \frac{\text{Количество выбывших работников}}{\text{Среднесписочная численность персонала}}$$

В 2018 году: $43/277 = 0,16$

В 2019 году: $20/263 = 0,08$

В 2020 году: $103/163 = 0,6$

Коэффициент текучести кадров ($K_{\text{тк}}$) по формуле:

$$K_{\text{тк}} = \frac{\text{Количество уволившихся по собственному желанию и за нарушение дисциплины}}{\text{Среднесписочная численность персонала}}$$

В 2018 году: $40/277 = 0,14$

В 2019 году: $20/263 = 0,08$

В 2020 году: $98/163 = 0,6$

Коэффициент постоянства состава ($K_{\text{пс}}$) по формуле:

$$K_{\text{пс}} = \frac{\text{Количество работников, проработавших весь год}}{\text{Среднесписочная численность персонала}}$$

В 2018 году: $268/277 = 0,96$

В 2019 году: $240/263 = 0,91$

В 2020 году: $142/163 = 0,87$

Таким образом мы видим, что коэффициент оборота по приему очень низкий за все три анализируемых года, а число принятых человек не составляет даже 2% от среднесписочной численности работников. Число выбывших рабочих колеблется в период с 2018-2020 год, однако в 2020 году это значение составило 103 человека, что на 83 человек больше, чем в

2019 году. Коэффициент оборота по выбытию так же составил максимальное значения – 0,6 в сравнении с предыдущими годами.

Также стоит обратить внимание, что среди числа выбывших огромную долю составляют работники, уволенные по собственному желанию. Что касается коэффициента текучести кадров, то он меняется на протяжении трёх лет и наибольшего значения достигает в 2020 году. Коэффициент постоянства состава снижается с каждым годом. В 2018 году он составлял 0,96, что на 0,05 больше, чем показатель за 2019 год, и на 0,09 больше, чем коэффициент в 2020 году. Это указывает на нестабильность состава работников. Все вышесказанное свидетельствует об ухудшении обстановки в коллективе, в системе оплаты труда и нецеленаправленном подходе в управлении персоналом. Так же большую роль играют внешние факторы: социально-экономическая обстановка в городе.

В процессе анализа обеспеченности предприятия ресурсами труда необходимо изучить изменение структуры и качественного состава работников.

Таблица

2.2.4

Анализ структуры трудовых ресурсов ПАО "Кувандыкский завод КПО "ДОЛИНА" за 2018 – 2020 гг.

Категория работников	Года			Отклонение (±)	
	2018	2019	2020	2019/2018	2020/2019
Руководители	14	12	9	- 2	- 3
Специалисты	73	68	45	- 5	- 23
Служащие	33	31	25	- 2	- 6
Рабочие	157	152	84	- 5	- 68
Итого	277	263	163	- 14	- 100

Из таблицы видно, что наибольший удельный вес в структуре работников занимают рабочие, это связано с тем, что ПАО "Кувандыкский завод КПО «ДОЛИНА» является производственным предприятием, и в изготовительном процессе заняты рабочие. Однако, мы наблюдаем значитель-

ное снижение рабочих в 2020 году по сравнению с прошлыми годами. Если в 2019 году изменения составили 5 человек по сравнению с 2018 годом, то в 2020 году снижение составило 68 человек или 45 % в сравнении с прошлым годом. Количество специалистов тоже имеет тенденцию к снижению в течение анализируемого периода. В то же время удельный вес специалистов остается неизменным в период с 2018 по 2020 год и составляет 26% от общего числа работников предприятия.

Таким образом, значительное снижение трудовых ресурсов связано непосредственно с уходом специалистов и рабочих. Для более полного анализа рассмотрим качественный состав рабочей силы.

Таблица

2.2.5

Анализ качественного состава трудовых ресурсов ПАО "Кувандыкский завод КПО "ДОЛИНА" за 2018 – 2020 гг.

Показатель	2018 г.	2019 г.	2020 г.	Удельный вес, %		
				2018	2019	2020
По образованию:						
- Общее	26	21	9	9,4	8,0	5,5
- Среднее, среднее специальное	191	189	121	68,9	71,8	74,2
- Высшее	60	53	33	21,7	20,2	20,3
Итого	277	263	163	100	100	100
По трудовому стажу:						
- до 5	24	22	13	8,7	8,4	8,0
- от 5 до 10	18	15	7	6,5	5,7	4,3
- от 10 до 15	54	48	25	19,5	18,2	15,3
- от 15 до 20	125	123	66	45,1	46,8	40,5
- свыше 20	56	55	52	20,2	20,9	31,9
Итого	277	263	163	100	100	100

Расчеты:

Удельный вес показателей по образованию:

- общее: $26 / 277 \times 100\% = 9,4\%$.

- среднее, среднее специальное образование: $191 / 277 \times 100\% = 68,9\%$

- высшее образование: $60 / 277 \times 100\% = 21,7 \%$

Удельный вес показателей по трудовому стажу в 2018 году:

- до 5 лет: $24 / 277 \times 100\% = 8,7 \%$

- от 5 до 10 лет: $18 / 277 \times 100\% = 6,5 \%$

- от 10 до 15 лет: $54 / 277 \times 100\% = 19,5\%$

- от 15 до 20 лет: $125 / 277 \times 100\% = 45,1 \%$

- свыше 20 лет: $56 / 277 \times 100\% = 20,2 \%$

Показатели за все остальные годы рассчитываются аналогично.

Из таблицы видно, наибольший удельный вес по уровню образования составляют работники со средним специальным образованием. Данный показатель имеет тенденции к увеличению в период с 2018 по 2020 год несмотря на значительное снижение численности трудовых ресурсов на предприятии. Если в 2018 году работники со средним специальным образованием составляли 68,9 %, то в 2020 году – 74,2%. Количество работников с высшим образованием снижается с каждым годом, однако их удельный вес относительно общей численности работников не меняется. Анализируя рабочую силу по трудовому стажу, мы видим, что наибольшую долю составляют работники со стажем свыше 15 лет. В 2018 году суммарная численность работников со стажем от 15 до 20 лет и свыше 20 лет составила 65,3%, а в 2020 году – 72,4%. Таким образом, численность кадрового состава ежегодно снижается, а удельный вес персонала со стажем свыше 15 лет увеличивается. Это свидетельствует о проблеме старения кадров, что приводит к неоптимальной структуре персонала. Основной причиной является низкая доля молодых кадров на предприятии, что в свою очередь обусловлено ростом миграции молодежи и людей среднего возраста из города.

2.3. Исследование трудовых ресурсов предприятия

От обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и эффективности их использования зависят объемы и своевременность выполнения всех работ, степень использования оборудования, машин, механизмов и, как следствие, объем производства, оказания услуг, их себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей.

Для того, чтобы определить на сколько эффективно используются ресурсы труда рассмотрим, как меняется коэффициент использования трудовых ресурсов на ПАО "Кувандыкский завод КПО "ДОЛИНА".

Таблица 2.3.1

Анализ темпа роста коэффициента использования трудовых ресурсов

Годы	Коэффициент использования трудовых ресурсов	Базисный индекс, %	Цепной индекс, %
2016	0,93	100,0	100
2017	0,95	102,2	102,2
2018	0,87	93,5	91,6
2019	0,92	98,9	105,7
2020	0,89	95,7	96,7

Из таблицы видно, что коэффициент использования трудовых ресурсов колеблется по годам. При расчете базисного индекса, мы наблюдаем, что коэффициент использования трудовых ресурсов в 2017 году превысил базисное значение на 2,2%. Что касается периода с 2018 по 2020 годы, то мы не наблюдаем роста коэффициента относительно 2016 года.

При расчете цепного индекса, мы видим, что в 2019 году прирост значения коэффициента составил 5,7 % относительно 2018 года, а в 2017 году- 2,2% относительно прошлого года. В 2018 году показатель достигает своего минимального значения 0,87 и составляет всего 91,6% от предыдущего года. То же самое касается и 2020 года: не наблюдается прироста коэффициента, а снижение составляет 3,3%.

Данный показатель должен стремиться к 1, что демонстрирует эффективное использование труда работников. На данном предприятии ко-

эffициент использования трудовых ресурсов достаточно высокий, несмотря на колебания в течение анализируемого периода, однако он меньше 1, что говорит о недоработке персонала и необходимости повышения эffективности его использования.

Полноту использования рабочей силы можно определить по количеству времени, отработанного одним работником, а также по степени использования фонда рабочего времени. Анализ проводится по каждому производственному подразделению и в целом по предприятию.

Проанализируем фонд рабочего времени на ПАО "Кувандыкский завод КПО "ДОЛИНА" и определим основные факторы, влияющие на показатель методом цепных подстановок.

Таблица 2.3.2

Факторный анализ фонда рабочего времени на ПАО "Кувандыкский завод КПО "ДОЛИНА".

№ п/п	Показатель
1	Среднегодовая численность рабочих (ЧР)
2	Кол-во отработанных дней 1 рабочим за год (Д)
3	Кол-во отработанных часов 1 рабочим за год (Ч)
4	Средняя продолжительность рабочего дня (П), ч.
5	Общий фонд рабочего времени (ФРВ), чел.-час.
	Отклонение ФРВ за счет:
	1) Численности раб
	чел.
	2) Кол-ва отработ
	дней одним рабочим
	3) Продолжительнос
	раб. дня

$$\text{ФРВ} = \text{ЧР} \times \text{Д} \times \text{П}$$

Фонд рабочего времени зависит от численности рабочих, количества отработанных дней одним работником в среднем за год и средней продолжительности рабочего дня.

$$\text{ФРВ}_{\text{пл.}} = 197 * 238 * 7,8 = 365711 \text{ ч.}$$

$$\text{ФРВ}_{\text{усл.}} = 163 * 238 * 7,8 = 302593 \text{ ч.}$$

$$\text{ФРВ}_{\text{усл.}} = 163 * 244 * 7,8 = 310222 \text{ ч.}$$

$$\text{ФРВ}_{\text{ф}} = 163 * 244 * 7,9 = 314199 \text{ ч.}$$

ФРВ фактический меньше планового на 51512 часов за счет:

- 1) Изменение
численности рабочих: $365711 - 302593 = 63118 \text{ ч.}$
- 2) Изменения кол-
ва дней, отработанных 1 рабочим: $302593 - 310222 = -7629 \text{ ч.}$
- 3) Изменения
средней продолжительности рабочего дня: $310222 - 314199 =$
 -3977 ч.

Таким образом, фонд рабочего времени в отчетном году по сравнению с планом снизился на 51512 часа или на 14%. На это изменение повлияло три фактора. За счет снижения численности работников на 34 человека или на 17%, ФРВ снизился на 63118 часов. Однако за счет увеличения количества отработанных дней на 6 или на 2,5 % и повышения средней продолжительности рабочего дня на 0,1 часа, фонд рабочего времени увеличился на 11606 часов. Следовательно, образование сверхплановых потерь рабочего времени в целом произошло только за счет первого фактора – численности работников, который требует более подробного рассмотрения.

Еще одним показателем, характеризующим эффективность использования трудовых ресурсов, является трудоемкость, которая представляет собой затраты рабочего времени на объем изготовленной продукции. И рассчитывается как отношение фонда рабочего времени на изготовление определенного количества продукции к объему ее производства. Способом пересчета плановой величины определим экономию или перерасход затрат труда на ПАО "Кувандыкский завод КПО "ДОЛИНА".

Анализ затрат труда способом пересчета плановой величины на ПАО "Кувандыкский завод КПО "ДОЛИНА".

Показатели	План	Отчет	Отклонение от плана
Затраты труда, чел.-час.	475714	314199	- 161515
Объем пр-ва, шт.	530	470	- 60
Пересчет плановых затрат труда на факт объем	475714*0,88 = 418628 чел.-час.		
Выполнение плана, %	100	88	- 12

Расчеты:

530 шт. – 100%, тогда 470 шт. составит 88 %

314199 – 418628 = -104429 (экономия)

Трудоёмкость плановая = 418628/530 = 790 чел.-час. на шт. продукции

Трудоёмкость фактическая = 314199/470 = 668 чел.-час. на шт. продукции

Из таблицы видно, что фактические затраты труда составили 314199 чел. -час., тогда как по плану они составляли 418628 чел. -час. Таким образом, мы наблюдаем экономию трудовых затрат на 104429 чел.-час. Что касается трудоёмкости, то она снизилась по сравнению с плановым показателем на 122 чел.-час. на шт. произведенной продукции или на 15%. Снижение трудоёмкости продукции - важнейший фактор повышения производительности труда на предприятии.

Повышение производительности труда и эффективность использования трудовых ресурсов оказывают непосредственное влияние на рост объема промышленного производства и реализации производимой продукции.

Производительность труда — это наглядный и объективный показатель, определяющий рациональность использования имеющихся на предприятии кадровых ресурсов. Рассмотрим производительность труда на

предприятия и определим основные факторы, влияющие на показатель с помощью метода цепных подстановок.

Таблица 2.3.4

Анализ производительности труда методом цепных подстановок на ПАО
"Кувандыкский завод КПО "ДОЛИНА".

№ п/п	Показатели	План
1	Среднегодовая численность рабочих, чел.	263
2	Объем производства в тыс.руб.	131483
3	Произведено 1 рабочим, тыс. руб.	499
	Отклонение в производительности за счет:	
	Численности рабочих	
	Объема производства	

$$ПТ = \frac{\text{Объем производства}}{\text{Среднегодовая численность рабочих}}$$

$$ПТ_{пл.} = 131483/263 = 499 \text{ тыс. руб.}$$

$$ПТ_{усл.} = 131483/163 = 806 \text{ тыс. руб.}$$

$$ПТ_{отч.} = 85580 /163 = 525 \text{ тыс. руб.}$$

Общее изменение производительности труда: 499 тыс. руб. – 525 тыс. руб.
= + 26 тыс. руб.

Находим за счет каких факторов изменилась производительность труда:

- 1) Численности рабочих: 499 – 806 = - 307 тыс. руб.
- 2) Объема производства: 806 – 525 = 281 тыс. руб.

Из таблицы видно, что производительность труда в отчетном году по сравнению с планом увеличилась на 26 тыс. руб. На это изменение повлияло два фактора. За счет уменьшения численности рабочих на 100 человек, производительность труда увеличилась на 307 тыс. руб., однако за счет снижения объема производства на 45903 тыс. руб. или на 35%, производительность уменьшилась на 281 тыс. руб. Следовательно, увеличение производительности труда произошло только за счет первого фактора, который требует более подробного рассмотрения.

Производительность труда находится в тесной взаимосвязи с его оплатой. С одной стороны рост производительности труда создает реальные возможности для повышения заработной платы, с другой – повышение оплаты труда стимулирует рабочих к повышению производительности. Поэтому анализ средств на оплату труда очень важен для каждого предприятия.

Для оценки эффективности использования трудовых ресурсов важное значение имеет анализ соотношения темпов роста производительности труда и средней заработной платы. Рассмотрим темп роста производительности труда и оплаты труда на ПАО "Кувандыкский завод КПО "ДОЛИНА".

Таблица 2.3.5

Анализ темпов роста производительности труда и заработной платы

Показатели	2017 год	2018 год	2019 год	2020 год
Объем производства, тыс. руб.	105774	105347	131483	85580
Численность ППП, чел.	318	277	263	163
Производительность труда, тыс. руб.	332,6	380,6	499,9	525,0
Темп роста производительности труда, %	99,3	114,3	118,3	105,0
Фонд заработной платы, тыс. руб.	62115	65381	72174	48117
Средняя заработная плата 1 работника за год, тыс. руб.	195,3	236,0	274,4	295,2
Темп роста заработной платы, %	108,7	120,8	116,3	107,6

Расчеты:

В 2017 году темп роста производительности труда составляет:

$$\frac{332,6 \cdot 100}{335} = 99,3 \%$$

$$\text{Темп роста заработной платы: } \frac{179,6 \cdot 100}{195,3} = 108,7 \%$$

В 2018 году темп роста производительности труда составил:

$$\frac{380,6 \cdot 100}{332,6} = 114,3 \%$$

Темп роста заработной платы: $\frac{236 \cdot 100}{195,3} = 120,8\%$

Как видно из данных таблицы, в 2019 г. темп роста производительности труда выше, чем темп роста заработной платы на 2 %, что является положительным явлением, чего нельзя сказать об остальных годах. В 2017 году производительность труда составила 99,3% от предыдущего года, что говорит об отсутствии прироста производительности в целом. В 2018 году темп роста производительности труда составил 14,3 %, а темп роста оплаты труда – 20,8%. То же самое касается и 2020 года: заработная плата 1 работника за год возросла на 20 800 рублей или на 7,6%, а производительность труда увеличилась на 25,1 тыс. руб. или на 5%.

Таким образом, темп роста производительности труда отстают от роста средней заработной платы на ПАО "Кувандыкский завод КПО "ДОЛИНА"., а значит прибыль организации имеет тенденцию к сокращению, наблюдается снижение рентабельности и эффективности производства. Поэтому каждое предприятие должно соблюдать принцип опережения роста производительности труда при планировании показателей по труду.

3. РЕЗЕРВЫ РОСТА ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Из приведенного выше анализа рабочей силы на ПАО "Кувандыкский завод КПО "ДОЛИНА" можно сделать вывод, что степень эффективности применения трудовых ресурсов недостаточно высока. Наблюдаются снижение численности персонала и высокая текучесть кадров, колебания в отрицательную сторону коэффициента использования трудовых ресурсов, что в целом влияет на объем производства продукции, ее себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей предприятия.

Резервы оптимизации численности персонала связаны с совершенствованием процессов сокращения персонала и текучести кадров.

В условиях обострения конкуренции и снижения доходности многие предприятия ищут резервы повышения собственной рентабельности. Один из таких резервов заключен в управлении уровнем текучести персонала, от которого в немалой степени зависит эффективность деятельности предприятия.

Проанализировав численность персонала и движение рабочей силы на ПАО "Кувандыкский завод КПО "ДОЛИНА", мы выявили, что коэффициент текучести кадров составил в 2020 году 0,6, тогда как в 2019 году он составлял всего 0,08. Численность работников в 2020 году снизилась на 100 человек или на 38% по сравнению с предыдущим годом. Такими темпами к 2025 году число работников будет составлять всего 33 человека, что безусловно скажется на финансовом состоянии предприятия, которое уже на данный момент можно охарактеризовать как нестабильное.

Бороться с самой текучестью бессмысленно. Для того, чтобы ее снизить, необходимо устранить причины, приводящие к ее росту или способствующие сохранению на высоком уровне. Поэтому задачей должна стать разработка комплекса управленческих решений, направленных на норма-

лизацию уровня текучести, то есть приведение к уровню ниже критического значения.

- Для закрепления рабочих на фабрике необходимо применение материальной и нематериальной мотивации. Похвала, оценка достижений, бонусы, премии, внимание к проблемам сотрудника. Такой подход стимулирует персонал к улучшению своей работы, позволяет каждому работнику почувствовать личную важность, востребованность. [6, С. 143]

- Создание комфортных условий работы для работников предприятия. Для обеспечения успешной производственной деятельности предприятия основное внимание должно уделяться социально-бытовым условиям на производстве. Высокий уровень шума, недостаточное освещение, проблема с инструментами (материалами), – условия труда являются первостепенным фактором, движущим сотрудником при оценивании своего положения на предприятии и отношения к рабочим обязанностям. Правильно организованным рабочим местом считается то место, где при наименьшей затрате сил и средств при рациональной организации труда достигается наивысшая производительность и качество продукции. Также для удобства работы персонала рекомендуется оборудовать комнаты отдыха и приема пищи, обеспечить отделения связи необходимыми бытовыми приборами.

- Большое значение имеет создание благоприятного социально-психологического климата в трудовом коллективе. Для этого необходимо развитие общественной активности, проведение тренингов, предоставление возможности высказывать свое мнение, внимательность в решении персональных вопроса сотрудников, доверие к своим сотрудникам. Исследования показали, что психологическая совместимость в коллективе повышает производительность труда на 15%.

В результате анализа мы также выявили, что на ПАО "Кувандыкский завод КПО "ДОЛИНА" наибольший удельный вес составляют работники

со стажем более 15 лет. Это свидетельствует о проблеме старения кадров на предприятии, что приводит к неоптимальной структуре персонала. Для этого необходимо реализовать программу по привлечению и закреплению молодых специалистов, удельный вес которых на данный момент на предприятии составляет 8% и имеет тенденцию к снижению. Для решения задачи требуется комплекс мер, в т.ч. повышение уровня материального обеспечения молодых специалистов, создание условий карьерного роста, решение жилищной проблемы. Необходимо так же решить ряд социальных вопросов, касающихся пенсионного обеспечения, развития медицинского обеспечения, жилищного строительства для работников со стажем работы более 20 лет.

Повышение заинтересованности в обучении является фактором повышения эффективности работы персонала. Данные анализа показали, что уровень образования работников предприятия недостаточно высок. Необходимо мотивировать персонал знаниями. Так как даже дополнительное вовлечение в производство работников (но с более высоким уровнем квалификации) может обеспечить значительный рост производительности труда за счет квалификации и привести к высвобождению работников в большей мере, чем первоначальное увеличение их численности. Необходимо более полно совершенствовать систему подготовки и переподготовки кадров, полно использовать квалификацию работников, отправлять людей на курсы повышения квалификации, а также стимулировать повышение квалификации кадров.

Резервом повышения коэффициента использования трудовых ресурсов является сокращение потерь рабочего времени. 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. Эффективным решением проблемы нарушений трудового распорядка может стать использование системы контроля доступа. Автоматизированная система контроля доступа отслеживает все перемещения сотрудников по территории предприятия. С помощью компьютера формируются отчеты об опоздавших, не вышедших на работу или ушедших раньше за любой промежуток времени.

Потери рабочего времени = Нормативный фонд – Фактический фонд рабочего времени

В 2020 году потери составили: $44336 - 39772 = 4564$ чел.-час.

Если, например, мы снизим потери рабочего времени за счет предложенной меры на 20%: $4564 * 0,8 = 3651$ чел.-час., то фактический фонд рабочего времени составит 40685 чел.-час.

Тогда коэффициент использования трудовых ресурсов составит: Фактический фонд / Нормативный фонд = $40685 / 44336 = 0,92$, то есть коэффициент увеличится на 0,03 или на 3,4%.

К резервам повышения эффективности использования имеющихся трудовых ресурсов относится снижение трудоемкости продукции за счет автоматизации и механизации производства, совершенствования технологии производства.

Предположим, что предприятие внедрило специализированную систему, ориентированную на сложные технологические процессы. Средняя цена такой системы вместе с ее установкой составляет 4500 тыс. руб. Вследствие данных мероприятий трудоемкость выполнения операций снижается примерно на 12 %.

Прирост производительности труда работников, на рабочие места которых внедряется автоматизированный комплекс составит:

$$ПТ = \frac{12 * 100}{100 - 12} = 13,6\%$$

Предлагаемое мероприятие не требует найма на работу дополнительных сотрудников, следовательно, за счет экономии трудоемкости можно рассчитать условное высвобождение численности по следующей формуле:

$$\text{Эч} = \frac{\text{ПТ} * \text{СГЧП}}{100 + \text{ПТ}} = \frac{13,6 * 163}{100 + 13,6} = 19 \text{ чел.}$$

Рассчитаем прирост производительности труда в целом по предприятию, исходя из полученного значения условной экономии численности по формуле:

$$\text{прирост ПТ} = \frac{\text{Эч}}{\text{СГЧР} - \text{Эч}} * 100 = \frac{19}{163 - 19} * 100 = 13,1\%$$

Предлагаемое мероприятие позволит увеличить объем реализации. Рассчитаем новый объем реализации в 2020:

$$\text{Объем} = 85580 + (13,1 * 85580/100) = 96791 \text{ тыс. руб.}$$

Таким образом, мы увеличим объем произведенной продукции на 11211 тыс. руб. или на 13%. То есть инвестиции компании, вложенные в покупку системы, окупятся за счет увеличения средств, полученных от реализации произведенной продукции, что говорит о положительном эффекте от внедрения.

Следовательно, применив все предложенные мероприятия в комплексе, мы сможем снизить текучесть кадров на ПАО "Кувандыкский завод КПО "ДОЛИНА" и повысить коэффициент использования трудовых ресурсов. Помимо этого, совершенствование технологий производства и внедрение автоматизированных систем, повысят производительность труда. Уровень производительности труда имеет большое значение для увеличения объемов продукции и повышения эффективности производства. Таким образом, проведение данных мероприятий носит обязательный характер и на практике может привести к улучшению результатов финансово-хозяйственной деятельности предприятия.

Заключение

Из рассмотренной курсовой работы следует, что трудовые ресурсы – это трудоспособная часть населения, которая обладает физическими и интеллектуальными способностями к трудовой деятельности, способная производить материальные блага или оказывать услуги. Трудовые ресурсы включают в себя, с одной стороны, тех людей, которые заняты в экономике, а другой стороны, не занятых, но способных трудиться.

Обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами определяется сравнением фактического количества числа работников по категориям и профессиям с плановой потребностью и с анализом обеспечения предприятия кадрами наиболее важных профессий по качественному составу и по образованию.

Анализ трудовых ресурсов ставит перед собой следующую цель: поиск резервов более разумного использования численности персонала и их рабочего времени, возрастание производительности труда.

К анализу состояния и использования трудовых ресурсов относят:

- изучение обеспеченности организации и ее структурных подразделений персоналом;
- оценка использования рабочего времени;

- оценка уровня и динамики производительности труда, факторов, влияющих на ее изменение;
- определение уровня и использования рабочего времени и резервов сокращения его потерь;
- анализ темпов роста производительности труда и заработной платы;
- поиск резервов повышения эффективности использования потенциала труда.

В условиях рыночных отношений увеличение и качественное использование трудовых ресурсов организации стало обязательным условием завоевания устойчивых и наиболее лидирующих позиций на рынке.

Эффективность использования рабочей силы предприятия непосредственно влияет на ее конкурентные возможности и является важнейшей из сфер создания преимуществ предприятия.

В результате проведенного использования трудовых ресурсов можно сделать вывод, что ПАО "Кувандыкский завод КПО "ДОЛИНА" имеет ряд проблем, связанных с текучестью кадров, снижением численности персонала и низкими темпами роста производительности труда. Все это в совокупности напрямую влияет на результаты деятельности предприятия в целом, на его финансовое состояние, которое в данный момент можно охарактеризовать как неустойчивое.

В главе 3 были рассмотрены резервы повышения эффективности использования потенциала труда, применение которых может привести к увеличению объемов производства, прибыли предприятия и улучшению финансового состояния.

Таким образом, необходимо уделять существенное внимание анализу обеспеченности организации трудовыми ресурсами. От того, насколько слаженно и квалифицированно работает персонал зависят и результаты финансово-хозяйственной деятельности любого предприятия.

Список использованной литературы

1. Бариленко В. И. Комплексный анализ хозяйственной деятельности : учебник и практикум для вузов / В. И. Бариленко [и др.] ; под редакцией В. И. Бариленко. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 455 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00713-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468686>
2. Барков С. А. Управление человеческими ресурсами в 2 ч. Часть 1 : учебник и практикум для вузов / С. А. Барков [и др.] ; под редакцией С. А. Баркова. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 183 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-7303-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469355>
3. Кибанов, А.Я. Экономика и социология труда: учебник / А.Я.Кибанов. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 584 с.
4. Козлов, А. А. Управление трудовыми ресурсами промышленных предприятий при переходе к рынку / А.А. Козлов.– Минск, 2017. – 512с.
5. Красильникова Л. Е. , Сысуева Э. Г., Фаренюк М. С. Экономический анализ: учебное пособие / Л. Е. Красильникова, Э. Г. Сысуева, М. С. Фаренюк; М-во с.-х. РФ, федеральное гос. бюджетное образов.учреждение высшего образования «Пермская гос. с.-х. акад. им. акад. Д.Н. Прянишникова», фак. экон. фин. и коммерции; каф. фин., кредита и экон. анализа. – Пермь : ИПЦ «Прокрость», 2017. – 257 с.
6. Лобанова, Т. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Т. Н. Лобанова. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 482 с. — (Высшее образование). — ISBN

978-5-9916-7651-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469211>

7. Никитина, А. С. Управление человеческими ресурсами в государственном и муниципальном управлении : учебное пособие для вузов / А. С. Никитина, Н. Г. Чевтаева. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 187 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12784-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/476846>

8. Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, В. В. Павлова, А. В. Петропавловская. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 575 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14217-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/477357>

9. Панько, Ю. В., Яшкова, Н. В. Экономический анализ. Учебно-методическое пособие – М.: Мир науки, 2018. – Режим доступа: <http://izd-mn.com/PDF/29MNNPU18.pdf> – Загл. с экрана.

10. Румянцева, Е. Е. Экономический анализ : учебник и практикум для вузов / Е. Е. Румянцева. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 381 с.

11. Толпегина, О. А. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности : учебник и практикум для вузов / О. А. Толпегина. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 610 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14212-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468070>

12. Шадрина, Г. В. Анализ финансово-хозяйственной деятельности : учебник для среднего профессионального образования /

Г. В. Шадрина. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 461 с.

13. Шеремет, А.Д. Теория экономического анализа: учебник / А.Д. Шеремет, М.И. Баканов. — М.: Финансы и статистика, 2018. — 623с.

14. Акулич, В.А. Исследуем трудовые ресурсы / В.А.Акулич // Финансовый директор. — 2018. — №5. — С.33-45.

15. Бердникова Л. Ф., Зверинцева А. С. ОСНОВЫ АНАЛИЗА ОБЕСПЕЧЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ // Карельский научный журнал. - 2016. - Т. 5. № 4(17)

16. Ковчег А.С. СРАВНИТЕЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА МЕТОДИК АНАЛИЗА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ И ОПЛАТЫ ТРУДА // Вестник УГУЭС. Наука, образование, экономика. Серия экономика. № 4 (14), 2017.

17. Красулина Т.С. Факторы, влияющие на повышение эффективности использования человеческих ресурсов промышленных предприятий в современных условиях // Интернет- журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ». — 2016. — Том 8, № 1. — С. 5-6

18. Трудовые ресурсы организаций в современных условиях // Маркетинг. — 2017. — №2. — С.10-21.

19. Адаптация предприятия к условиям внешней среды [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://en.ppt-online.org/686291>

20. Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://edu.tusur.ru/publications/3838/download>

21. Анализ использования трудовых ресурсов предприятия [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://productm.ru/production/human-resources-planning/analysis-of-the-use-of-human-resources/>

22. Общая характеристика ПАО “КУВАНДЫКСКИЙ ЗАВОД КУЗНЕЧНО-ПРЕССОВОГО ОБОРУДОВАНИЯ “ДОЛИНА” [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://ao-dolina.com/istoriya-zavoda/>

23. Планирование трудовых ресурсов [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://product.ru/production/human-resources-planning/analysis-of-the-use-of-human-resources/>

24. Характеристика ПАО “КУВАНДЫКСКИЙ ЗАВОД КУЗНЕЧНО-ПРЕССОВОГО ОБОРУДОВАНИЯ “ДОЛИНА” [Электронный ресурс]. - Режим доступа: https://zachestnyibiznes.ru/company/ul/1025600752891_5605000830_ПАО-KUVANDYKSKIY-ZAVOD-KPO-DOLINA

25. Эффективность использования трудовых ресурсов на предприятии [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://works.doklad.ru/view/rdL4VQCxdCA.html>