

Содержание:

Введение

Формирование персонала в условиях рыночных отношений опирается на действие механизма внутреннего рынка труда организации. Смысл создания и использования такого механизма состоит в том, что он позволяет применять гибкие формы обеспечения организации необходимыми работниками и придает постоянный характер рыночным отношениям между работодателем и наемным работником в течение всего срока действия трудового договора. В соответствии с этим договором работодатель создает и постоянно поддерживает необходимые условия труда, а работник постоянно обеспечивает выполнение своих трудовых функций на высоком качественном уровне в установленные сроки.

Важным показателем, характеризующим работу предприятий, является трудовые ресурсы, от их уровня зависят финансовые результаты деятельности предприятий.

Трудовые ресурсы – это трудоспособная часть населения, обладающая физическими и интеллектуальными способностями к трудовой деятельности, способная производить материальные блага или оказывать услуги.

Размеры, структура и качество трудовых ресурсов, обеспеченность ими и их использование оказывают решающее влияние на повышение эффективности производства. Трудовые ресурсы оказывают влияние не только на эффективную работу конкретного предприятия, но и являются главным ресурсом деятельности всего государства в целом. Конкурентные преимущества страны в современном быстро меняющемся технологическом мире в наибольшей степени зависят от качества ее трудовых ресурсов и инвестиций в человеческий капитал, с целью улучшения этого качества и усиления способности людей к творчеству, инновациям и адаптации к новым технологиям.

Анализ использования трудовых ресурсов на предприятии, уровня производительности труда необходимо рассматривать в тесной связи с оплатой труда. С ростом производительности труда создаются реальные предпосылки для повышения уровня его оплаты. При этом средства на оплату труда нужно использовать таким образом, чтобы темпы роста производительности труда обгоняли темпы роста его оплаты. Только при таких условиях создаются

возможности для наращивания темпов расширенного воспроизводства.

Актуальность темы работы обусловлена тем, что анализ использования труда и средств на его оплату на каждом предприятии имеет большое значение. В его процессе осуществляется систематический контроль за использованием фонда заработной платы (оплаты труда), выявляются возможности экономии средств за счет роста производительности труда и снижения трудоемкости продукции.

Целью данного исследования является проведение анализа трудовых ресурсов коммерческого банка. Для достижения указанной цели перед автором были поставлены следующие задачи:

- 1) выявить основы анализа обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами,
- 2) изучить направления анализа использования трудовых ресурсов в части анализа использования рабочего времени, производительности труда, трудоемкости продукции, а также фонда заработной платы,
- 3) выявить резервы более полного и эффективного использования трудовых ресурсов,
- 4) провести анализ использования трудовых ресурсов.

Объектом исследования в работе является ПАО АКБ «Авангард»

1. Теоретические основы анализа трудовых ресурсов

1.1 Цель и значения анализа

В процессе анализа устанавливается взаимозависимость отдельных элементов производственного процесса в их непрерывном развитии и совершенствовании. Основными приемами экономического анализа являются: сравнение отчетных данных с плановыми показателями; группировка и аналитическая обработка показателей; статистический метод; обобщение отдельных показателей и результатов.

Метод сравнения. Сравнение отчетных показателей с плановыми следует рассматривать как один из основных приемов анализа. Метод сравнения отчетных данных с плановыми показателями позволяет установить степень выполнения плана и определить вопросы, которые следует более детально изучить при анализе. На основе сопоставления всех важнейших фактических показателей с плановыми показателями, например, выполнение плана ввода в действие основных фондов, плана капитальных вложений в целом и по отдельным объектам, плана финансирования капитальных вложений, себестоимость в целом и по статьям затрат и т.д.

Группировка и аналитическая обработка показателей. На результаты работы строительной организации оказывает влияние состояние нормирования и планирования, организация производства и труда, материально-техническое снабжение и др. Установить и тем более измерить влияние всех без исключения факторов на результаты работы практически невозможно, да и нецелесообразно. Достаточно выявить причинную связь между отдельными факторами, оказывающими влияние на общий результат, измерить влияние каждого фактора на величину отклонения от плана, подготовить обработанные величины для сравнения и оценки. Такую подготовку можно выполнить следующими аналитическими приемами: группировка показателей решающих факторов, составление аналитических таблиц и графиков, определение степени влияния однородных факторов и др.

К аналитической обработке отчетных данных относят и определение средних величин (средняя выработка, средний заработок одного рабочего и т.д.). Подготовленные данные выше приведенными приемами позволят изучить темпы роста и динамику ряда важных факторов, например, роста производительности труда и заработной платы, уровень механизации и индустриализации строительных процессов и др.

Метод группировки и аналитической обработки показателей дает наглядное представление о работе организации и взаимной связи отдельных показателей.

Статистический метод анализа. При анализе этим методом производятся группировки отчетных анализируемых показателей, на основе которых составляются аналитические таблицы, выполняются расчеты для определения новых величин на основе исходных, применяется выборочное изучение отчетных показателей и т.д. Этот способ анализа применяется для раскрытия содержания итоговых показателей и выяснения влияния отдельных составляющих элементов

на эти показатели.

Обобщение отдельных показателей и результатов. Анализ производственно-хозяйственной деятельности организации заканчивают обобщающими выводами и предложениями в форме докладов, объяснительных записок, ведомостей, справок и т.п.

Цель анализа трудовых ресурсов– выявление резервов более рационального использования численности работников и их рабочего времени, повышения производительности труда и эффективности использования фонда заработной платы.

Задачами анализа состояния и использования трудовых ресурсов являются:

1. оценка обеспеченности предприятия и его структурных подразделений трудовыми ресурсами, в том числе по категориям работников и качественному составу;
2. расчет и анализ показателей движения рабочей силы;
3. определение уровня использования рабочего времени и резервов сокращения его потерь;
4. проведение факторного анализа производительности труда;
5. анализ формирования и использования фонда оплаты труда на предприятии;
6. оценка влияния роста производительности и оплаты труда на финансовые результаты.

1.2 Содержание анализа использования трудовых ресурсов

Первый этап анализа эффективности использования персонала заключается в изучении его структуры по категориям и профессиям, оценке обеспеченности предприятия профессиональными кадрами, текучести кадров и их причин, выявлении резервов для повышения эффективности использования персонала. Анализ проводится как на основе первичной документации кадровых служб: прием, увольнение, перемещение и степень обученности персонала, так и данных таблиц по учету рабочего времени и расчета заработной платы и статистической отчетности по труду и трудовым ресурсам.

Важным показателем является среднесписочная численность работников, которая включает в себя всех работников предприятия, имеющих с ним трудовые отношения, зафиксированные трудовым договором. Кроме работников списочного состава на предприятии могут трудиться и внештатные сотрудники, работающие по договорам оказания услуг или другим договорам гражданско-правового характера.

Анализ эффективности использования персонала предполагает и проведение анализа качественного состава кадров по уровню их квалификации, для чего производится сравнение фактических средних разрядов рабочих с плановой расстановкой численности, которая соответствует разрядам выполняемых работ. В случае сдельной системы оплаты труда работники независимо от присвоенного им разряда получают оплату по разряду выполняемых работ. Если же разряд работ ниже установленной работнику тарифной ставки, то он получает разницу в тарифных разрядах. При повременной системе работники получают заработную плату по тарифу своего разряда. В период ученичества рабочие выполняют только простые задания и только под руководством наставника.

Работники могут переходить с одного рабочего места на другое, повышать свой разряд, увольняться, на вакантные рабочие места приглашаются новые люди. Это называется движением персонала, для изучения и анализа которого служат следующие показатели:

1. Коэффициент оборота по приему персонала = $\frac{\text{Количество принятого за отчетный период персонала}}{\text{Среднесписочная численность персонала}}$;
2. Коэффициент оборота по выбытию персонала = $\frac{\text{Количество уволенного за отчетный период персонала}}{\text{Среднесписочная численность персонала}}$;
3. Коэффициент текучести кадров = $\frac{\text{Количество работников, уволившихся по собственному желанию и за нарушения трудовой дисциплины}}{\text{Среднесписочная численность персонала}}$;
4. Коэффициент замещения персонала = $\frac{\text{Количество принятого за отчетный период персонала} - \text{Количество уволенного за отчетный период персонала}}{\text{Среднесписочная численность персонала}}$;
5. Коэффициент постоянного состава персонала = $\frac{\text{Количество работников, проработавших полный календарный год}}{\text{Среднесписочная численность персонала}}$.

При проведении анализа движения персонала с целью предотвращения массовых увольнений необходимо в каждом конкретном случае разбираться с причиной

увольнения работника. Как показывает практика, в основном это неудовлетворенность размером получаемой заработной платы.

Следующим видом анализа эффективности использования персонала является анализ использования фонда рабочего времени. Для этого заполняется отчетная форма "Баланс использования рабочего времени" на основании табелей учета рабочего времени всех структурных подразделений предприятия.

В анализе эффективности использования персонала важное место занимает и анализ производительности труда. В зависимости от специфики производства к показателям производительности труда относятся среднегодовая, среднедневная или среднечасовая выработка на одного рабочего или на один час рабочего времени в натуральном или стоимостном выражении. К ним же причисляют и более мелкие показатели — выполнение норм времени на производство единицы продукции и фактическую выработку для изготовления единицы продукции. На протяжении достаточно длительного периода времени изучается динамика среднегодовой выработки товарной продукции на одного работника. Ее изменение зависит не только от производительности труда рабочих, но и доли рабочих основного производства в общей численности работников предприятия.

Обратным показателем производительности труда является трудоемкость производства продукции или затраты рабочего времени на единицу или на весь объем произведенной продукции. Снижение трудоемкости зависит от роста производительности труда, и наоборот — рост производительности снижает трудоемкость.

В процессе анализа трудоемкости специалисты изучают ее динамику, выполнение плана по ее уровню, причины изменения трудоемкости и влияние на уровень производительности труда. Если возможно, сравнивают удельную трудоемкость продукции по другим предприятиям отрасли, что позволяет выявлять передовой опыт и разрабатывать мероприятия по его внедрению на анализируемом предприятии.

Рассмотрим показатели, характеризующие эффективность использования персонала предприятия с точки зрения экономики. Одним из них является рентабельность персонала:

Рентабельность персонала = (Размер полученной прибыли за отчетный период / Среднесписочная численность промышленного персонала) × 100.

На рентабельность персонала влияют количество отработанных дней на одного работника основного производства, средняя продолжительность рабочего дня, изменение отпускных цен, уровень организации труда и производства, внедренные на производстве новые машины и оборудование, снижение уровня непроизводительных затрат и совершенствование структуры производства. Данные факторы могут воздействовать не только положительно, но и отрицательно. Наличие отрицательного влияния служит резервом для дальнейшего совершенствования эффективности использования персонала.

При всем многообразии учетных форм и методик применение нормирования труда на предприятии позволяет наиболее эффективно использовать трудовые ресурсы, четко контролировать производственный процесс и производительность труда каждого работника. Чем выше доля рабочих, охваченных нормами труда, тем более высокоорганизованным является производство при правильном устройстве системы учетной политики. Нормирование труда было и остается частью его научной организации труда и имеет огромный, пока не реализованный, научный потенциал.

1.3 Резервы повышения эффективности использования трудовых ресурсов

К резервам повышения эффективности использования трудовых ресурсов относятся:

- снижение трудоемкости продукции за счет автоматизации и механизации производства, роста квалификации труда, совершенствования технологии производства;
- улучшение использования рабочего времени за счет сокращения дневных и сменных потерь, устранения непроизводительных затрат труда.
- снижение текучести кадров;
- совершенствование организации труда и улучшение условий труда;
- сокращение излишней численности персонала;
- ликвидация непроизводительных выплат и необоснованного увеличения размера заработной платы;
- разработка и внедрение эффективной системы оплаты труда и экономически обоснованной системы вознаграждений. На рис. 1 представлены факторы и показатели эффективности затрат на оплату труда.

По каждому резерву повышения эффективности использования трудовых ресурсов определяется влияние на показатели производства и финансовые результаты деятельности организации.

Резерв роста производительности труда за счет сокращения дневных простоев можно определить следующим образом: изменение числа дней работы, отработанных всеми работниками, умножить на среднедневную выработку одного работника по плану и результат поделить на фактическое количество работников. В этой формуле числитель показывает влияние количества дней работы на объем производства.

Эффективность использования затрат на оплату труда во многом определяется планированием ее величины. Как правило, плановый фонд оплаты труда – это фактический фонд оплаты труда за отчетный период, увеличенный на индекс инфляции. Такой расчет экономически неправомерен, здесь не учитываются изменения в объемах производства и связанного с ним количества работников, а также перспективы развития бизнеса. Чтобы средства были эффективно использованы, они должны быть грамотно спланированы по всем направлениям. Достичь максимального эффекта позволит внедрение системы бюджетирования.



Рис. 1. Факторы и показатели эффективности затрат на оплату труда

2. Анализ трудовых ресурсов ПАО АКБ «Авангард»

2.1 Общая характеристика ПАО АКБ «Авангард»

Банк Авангард был основан в июне 1994 года Кириллом Миноваловым. Первоначальное наименование – АКБ «САДР», в июле 1996 года был переименован в АКБ «Авангард». В 1996 году была получена внутренняя валютная лицензия, в 1998 – генеральная лицензия ЦБ РФ на осуществление банковских операций. Сразу после этого банк приступил к созданию собственной сети филиалов. Банк осуществляет все основные виды банковских операций, представленных на рынке финансовых услуг, включая обслуживание частных и корпоративных клиентов, инвестиционный банковский бизнес, торговое финансирование и управление активами.

Банк Авангард — коммерческий банк, входит в топ-50 российских банков по размеру собственного капитала и чистой прибыли, топ-100 по величине активов. Является ядром промышленно-финансового холдинга, в который входят АО «Авангард-Агро», АО «Страховая группа Авангард-Гарант». Банк предлагает услуги физическим и юридическим лицам, обслуживает более 120 тыс. корпоративных и 1 млн частных клиентов, работает на валютном рынке и рынке ценных бумаг, активен на рынке межбанковских кредитов.

Главное направление деятельности банка – услуги для корпоративных клиентов: расчетно-кассовое обслуживание, эквайринги, интернет-эквайринг, кредитные линии, зарплатные проекты. Банк проводит операции с драгоценными металлами и ценными бумагами, предоставляет банковские гарантии и аккредитивы, занимается финансированием импортных контрактов. Физическим лицам «Авангард» предлагает расчетно-кассовое обслуживание, выпуск дебетовых и кредитных карт, денежные переводы и др. Не выдает ипотечных кредитов, практически не занимается потребительским и автокредитованием. На рынке межбанковских кредитов «Авангард» выступает активным игроком, как привлекая, так и размещая свободные средства в ЦБ и коммерческих банках, хотя в целом выступает нетто-кредитором. Банк также довольно активен на валютном рынке.

Авангард создал разветвленную филиальную сеть - важнейший канал распространения услуг и продуктов.

Одной из задач Авангарда является достижение высоких международных стандартов в корпоративном управлении и деловой этике. Процессы и процедуры управления в Банке структурированы таким образом, чтобы обеспечить соблюдение всех законов, норм и правил, и создать оптимальные условия для принятия дальновидных и ответственных решений.

Наряду с повышением уровня корпоративного управления жизненно важная роль в Банке отводится развитию корпоративной культуры. Именно корпоративная культура, задаваемая руководством и поддерживаемая на должном уровне всеми сотрудниками Банка, определяет корпоративную этику. Неукоснительное соблюдение этических норм и верность основным ценностям служат формированию и сохранению корпоративной культуры в Авангарда.

Авангард прививает своим сотрудникам культуру открытости и доверия, в рамках которой поощряется здоровая борьба мнений. Коллектив Банка верен этим принципам, так как они являются залогом доверия общества к нашей организации.

Понимая, что инвестиции в квалифицированные кадры составляют основу долгосрочного успеха, Авангард формирует команду профессионалов, непрерывно заботится о повышении их квалификации, мотивации, социальной защищенности и преданности корпоративным ценностям.

2.2 Анализ трудовых ресурсов ПАО АКБ «Авангард» с помощью показателей использования трудовых ресурсов

1. Анализ использования фонда рабочего времени.

Фонд рабочего времени.

$$T = ЧР * Д * П.$$

Фонд рабочего времени (Т) зависит от численности рабочих (ЧР), количества отработанных дней одним рабочим в среднем за ГОД (Д) и средней продолжительности рабочего дня (П)

$$\Delta T_{чр} = (ЧР1 - ЧР0) * Д0 * П0 = (669 - 660) * 220 * 8 = +15840$$

$$\Delta T_{д} = (Д1 - Д0) * ЧР1 * П0 = (210 - 220) * 669 * 8 = -53520$$

$$\Delta T_{п} = (П1 - П0) * Д1 * ЧР1 = (7,90 - 8) * 210 * 669 = -14049$$

Всего: -51729

Таблица 1

Использования персонала ПАО АКБ «Авангард».

Показатель	Прошлый год 2017	Отчетный год план 2018	Отчетный год Факт 2018	Отклонение от прошлого года	Отклонения от плана
Среднегодовая численность рабочих	660	672	669	+9	+3
Отработано за год одним рабочим					
Дней	220	220	210	-10	-10
Часов	1720	1760	1680	-40	-80
Средняя продолжительность рабочего дня	7,93	8	7,90	-0.03	- 0.1
Фонд рабочего времени	1151436	1182720	1130991	-20445	-51729
В том числе сверхурочно отработанное время. ч	1670	-	1500	-170	+1500

Как видно из приведенных данных, предприятие использует производственный персонал недостаточно полно. В среднем одним рабочим отработано по 210 дней вместо 220, в связи с чем сверхплановые целодневные потери рабочего времени составили на одного рабочего 10 дней, а на всех —6690 дней, или 53520 ч (6690 х8).

Существенны и внутрисменные потери рабочего времени: за один день они составили 0.1 ч, а за все отработанные дни всеми рабочими —48180 ч. Общие потери рабочего времени —52520 ч (1680-1760) x 669. В действительности они еще выше в связи с тем, что фактический фонд отработанного времени включает в себя и сверхурочно отработанные часы (1500 ч). Если их учесть, то общие потери рабочего времени составят 52490 ч, или 8,

Таблица 2

Данные для расчета непроизводительных затрат рабочего времени Банка. 2018 г.

Показатель	Сумма, тыс, руб
Производственная себестоимость товара продукции	1 515 779 758
З.П рабочих	490 560 780
З.П производственных рабочих	350 590 560
Материальные затраты	560 009 990
Себестоимость забракованной продукции	312 930 922
Затраты на исправление брака	230 103 172

По данным (таблицы 2) определяется:

1) удельный вес заработной платы производственных рабочих в производственной себестоимости товарной продукции.

$$350\,590\,560 / 1\,515\,779\,758 * 100 = 2,31\%$$

2) сумму заработной платы в себестоимости окончательного брака.

$$312\,930\,922 * 2,31 / 100 = 7228704,2982 \text{ тыс. руб.}$$

3) удельный вес зарплаты производственных рабочих в производственной себестоимости товарной продукции за вычетом сырья и материалов, полуфабрикатов и комплектующихся изделий.

$$350\ 590\ 560 / (1\ 515\ 779\ 758 - 560\ 009\ 990) * 100 = 36,6\%$$

4) заработную плату рабочих по исправлению брака:

$$230\ 103\ 172 * 36,6 / 100 = 84\ 217\ 760,952 \text{ тыс. руб.}$$

5) заработную плату рабочих в окончательном браке и на его исправление.

$$72\ 287\ 042,982 + 84\ 217\ 760,952 = 91\ 446\ 465,2502$$

6) среднечасовую зарплату рабочих.

$$490\ 560\ 780 / 1130991 = 591992,26 \text{ тыс. руб.}$$

7) рабочее время, затраченное на изготовление брака и его исправление.

$$91\ 446\ 465,2502 / 591992,26 = 154 \text{ чел.ч}$$

Сокращение потерь рабочего времени.

$$\Delta \text{ВП} = \text{ПРВ} \times \text{ЧВ} (5)$$

$$(48180 + 154) * 203,476 \text{ руб.} = 98\ 348\ 089,984 \text{ тыс. руб.}$$

3. Анализ производительности труда.

среднегодовая выработка одного работника

$$\text{ГВП} = \text{Ух} * \text{Д} * \text{П} * \text{ЧВ.} (6)$$

Расчет влияния данных факторов на изменение уровня среднегодовой выработки промышленно-производственного персонала производится способом абсолютных разниц.

Таблица 3

Исходные данные для факторного анализа для коммерческого банка ПАО АКБ «Авангард». 2018 год

Показатель	Значение показателя план	Значение показателя факт	Изменения Абсолют.	Изменения Относительные. %
Производство продукции в плановых ценах, тыс.руб	1 390 000	1 690 000	+300000	21 %
Среднегодовая численность промышленно- производственного персонала	560	570	+10	+ 1,78%
В том числе рабочих	672	669	-3	-0,44%
Удельный вес рабочих в общей численности работников	120	123	+2	+1,66%
Отработано дней одним рабочим за год	220	210	-10	-4,5%
Отработано часов всеми рабочими	1182720	1130991	-51729	-4,37%
Средняя продолжительность рабочего дня , ч	8	7,90	-0,1	-1,25%
Среднегодовая выработка одного работника, тыс. руб	63360	61217	-2143	3,82 %

Выработка рабочего тыс.руб, среднегодовая	600	610	+10	+1,6%
Выработка рабочего тыс.руб, Среднедневная	0,3	0,3	-	-
Среднечасовая	203,476	206	+2,524	+1,24%
Непроизводительные затраты времени чел-ч	-	154	-	-

По данным (таблицы 3) и (таблицы 4), среднегодовая выработка работника предприятия ниже плановой на 2143 тыс. руб.

Таблица 4

Расчет влияния факторов на уровень среднегодовой выработки работников предприятия способом абсолютных разниц. 2012 год.

Фактор	ΔГВ, тыс.руб
Изменение: Доли рабочих в общей численности ППП	$\Delta ГВ_{уд} = \Delta Уд * ГВ_0 = +12$
Количества отработанных дней одним рабочим за год	$\Delta ГВ_{д} = Уд_1 * \Delta Д * ДВ_0 = -25,12$
Продолжительности рабочего дня	$\Delta ГВ_{п} = Уд_1 * Д_1 * \Delta П * ЧВ_0 = -7,9$

Среднечасовой выработки	$\Delta ГВчв = уд1 * Д1 * П1 * \Delta ЧВ = +42,09$
ИТОГО	+21,07

Изменение среднегодовой выработки рабочего

Далее рассчитывается влияние данных факторов способом абсолютных разниц.

$$\Delta ГВд = \Delta Д * П0 * ЧВ0 = -12342 \text{ руб. (7)}$$

$$\Delta ГВП = Д1 * \Delta П * ЧВ0 = -4851 \text{ руб. (8)}$$

$$\Delta ГВчв = Д1 * П1 * \Delta ЧВ = 49620,69 \text{ (9)}$$

Итого + 32427,69 руб.

Изменение среднечасовой выработки рабочего.

$$ЧВ1 = ВП1 + (-) \Delta ВПстр + (-) \Delta ВПкп / Т1 - Тн + (-) Тэ = 213,3 \text{ (10)}$$

$$\Delta ЧВинт = 213,3 - 206 = +10,3$$

$$ЧВ2 = ВП1 + (-) \Delta ВПстр / Т1 - Тн = 216,7 \text{ (11)}$$

$$\Delta ЧВт = 370,9 - 380,4 = +3,4$$

$$ЧВ3 = ВП1 + (-) \Delta ВПстр, Т1 = 202,9 \text{ (12)}$$

$$\Delta ЧВт = 378,1 - 380,4 = -7,1 \text{ руб}$$

$$\Delta ЧВстр = 206 - 202,9 = +3,1$$

Таким образом, все факторы, за исключением третьего, оказали положительное влияние на рост производительности труда рабочих предприятия.

Баланс факторов

$$10,3 + 3,4 - 7,1 + 3,1 = 9,7.$$

4. Анализ трудоемкости продукции

Таблица 5

Анализ динамики и выполнения плана по уровню трудоемкости продукции ПАО АКБ «Авангард».

Показатель	Прошлый год. 2017	Отчетный год План 2018 год	Отчетный год Факт 2018 год.	Рост уровня показателя % План к прошлому году	Рост уровня показателя, % факт к прошлому году	Рост уровня показателя, % факт к плану
Выпуск продукции тыс.руб	1 090 000	1 230 000	1 233800	101,1	104,2	108,1
Отработанное всеми рабочими человеко-часов	1151436	1182720	1130991	100,4	99,5	97,9
Удельная трудоемкость чел-ч на 1 тыс руб	2,95	2,91	2,7	99,1	90,9	93,3
Среднечасовая выработка, руб	200,1	203,476	206	103,6	110,3	109,9

Из (таблицы 5), видно плановое задание по снижению трудоемкости продукции в целом по предприятию значительно перевыполнено.

Плановое задание по снижению трудоемкости продукции к прошлому году.

$$2,91/2,95 * 100 - 100 = - 1, 35\%$$

Фактическое снижение трудоемкости к уровню прошлого года :

$$2,7 / 2,95 * 100 - 100 = - 8,4\%$$

Фактическая трудоемкость ниже планового уровня на 8%. Далее рассчитывается темп роста производительности труда:

$$\Delta ЧВ\% = \frac{\Delta ТЕ\% \times 100}{100 - \Delta ТЕ\%} \quad (13)$$

$$\Delta ЧВ\% = 8 * 100 / 100 * 8 = 8,7\%$$

Зная темп роста производительности труда, рассчитывается процент снижения трудоемкости продукции:

$$\Delta ТЕ\% = \frac{\Delta ЧВ\% \times 100}{100 + \Delta ЧВ\%} \quad (14)$$

$$\Delta ТЕ\% = 8,7 * 100 / 100 + 8,7 = 8\%$$

Поскольку между трудоемкостью продукции и уровнем производительности труда существует обратно пропорциональная зависимость то общая удельная трудоемкость продукции зависит от тех же факторов, что и среднечасовая выработка рабочих.

5. Анализ эффективности использования персонала предприятия

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

Таблица 6

Данные для факторного анализа рентабельности персонала

Показатель	Значение показателя		
	2017	2018	Изменение

Прибыль от реализации продукции, тыс. руб.	1 390 000	1 690 000	+300000
Среднесписочная численность работников, чел.	200	202	+2
Выручка от реализации продукции, тыс. руб	1 230 000	1 233800	+3800
Выпуск продукции в текущих ценах, тыс. руб.	1 090 000	1 230 000	+140000
Доля выручки в стоимости выпущенной продукции. %	99,2	95,8	-3,4
Прибыль на одного работника, тыс. руб.	89,5	95,5	+6
Рентабельность оборота. %	18,79	19,30	+0,51
Среднегодовая выработка продукции одним работником (в текущих ценах), тыс. руб.	63360	61217	-2143
Среднегодовая выработка продукции одним работником в ценах базового периода, тыс. руб.	63360	61317	-2043

По данным табл. можно установить, как изменилась прибыль на одного работника за счет:

а) производительности труда

$$\Delta R_{\Pi} = \Delta \Gamma B \times D_{\Pi\Pi_0} \times R_{об_0} \quad (17)$$

ΔR_{Π} производительности труда = + 9,47 тыс. рублей.

б) удельного веса реализованной продукции в общем ее выпуске

$$\Delta R_{II} = \Gamma B_1 \times \Delta D_{PII} \times R_{об0} \quad (18)$$

ΔR_{II} удельного веса = - 4,1 тыс. рублей.

в) рентабельности продаж

$$\Delta R_{II} = \Gamma B_1 \times D_{PII1} \times \Delta R_{об} \quad (19)$$

ΔR_{II} рентабельности продаж = + 2, 30 тыс. рублей.

Итого: +7,67 тыс. рублей.

Таблица 7

Расчет влияния факторов изменения годовой выработки на уровень рентабельности персонала

Факторы изменения среднегодовой выработки	Расчет влияния	Изменение прибыли на одного работника, тыс. руб.
1. Удельный вес рабочих в общей численности персонала	$(+ 13,09) * 0,992 * 18,79 / 100$	+ 1, 91
2. Количество отработанных дней одним рабочим за год	$(- 23,202) * 0,992 * 18,79 / 100$	- 3. 60
3. Средняя продолжительность рабочего дня	$(- 7,094) * 0,992 * 18,79 / 100$	+ 8
4. Среднечасовая выработка	$(+ 42,55) * 0,992 * 18,79 / 100$	+ 9, 90
5. Изменения уровня отпускных цен	$(523, 40 - 490,2) * 0,992 * 18,79 / 100$	+ 4, 04

Итого	$39,12 * 0,992 *$ 18,79/100	+ 7,3
-------	--------------------------------	-------

Таблица 8

Расчет влияния факторов изменения годовой выработки на уровень рентабельности персонала.

Факторы изменения среднегодовой выработки	Расчет влияния	Изменение прибыли на одного работника, тыс. руб.
	$(+ 15,1) * 0,992$ $* 18,79 / 100$	
1. Организация производства (интенсивность труда)	$(+ 16,45) *$ $0,992 * 18,79 /$	+ 2,9
2. Повышение технического уровня производства	100	+ 2,3
3. Непроизводительные затраты рабочего времени	$(- 2,50) * 0,992$ $* 18,79 / 100$	- 0,32
4. Структура производства	$(+ 11,09) *$ $0,992 * 18,79 /$ 100	+ 2,45
Итого		7,6

Из (таблицы 5) и (таблицы 6) видно, как изменилась прибыль на одного работника за счет факторов, формирующих уровень среднегодовой выработки промышленно-производственного персонала. Отрицательный результат влияния отдельных факторов можно расценивать как неиспользованный резерв повышения эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии.

6. Анализ фонда заработной платы.

Анализ использования трудовых ресурсов на предприятии, уровня производительности труда необходимо рассматривать в тесной связи с оплатой труда. С ростом производительности труда создаются реальные предпосылки для повышения уровня его оплаты. При этом средства на оплату труда нужно использовать таким образом, чтобы темпы роста производительности труда обгоняли темпы роста его оплаты. Только при таких условиях создаются возможности для наращивания темпов расширенного воспроизводства.

В связи с этим анализ использования средств на оплату труда на каждом предприятии имеет большое значение. В процессе его следует осуществлять систематический контроль за использованием фонда заработной платы (оплаты труда), выявлять возможности экономии средств за счет роста производительности труда и снижения трудоемкости продукции.

Фонд заработной платы по действующей инструкции органов статистики включает в себя не только фонд оплаты труда, относимый к текущим издержкам предприятия, но и выплаты за счет средств социальной защиты и чистой прибыли, остающейся в распоряжении предприятия. Сведения об использовании средств, направляемых на потребление, представлены в (таблицы 9).

Наибольший удельный вес в составе средств, использованных на потребление, занимает фонд оплаты труда, включаемый в себестоимость продукции.

Таблица 9

Анализ использование средств, направленных на потребление.

	Сумма, тыс. руб.		
	2017	2018	изменение
Вил оплаты			
I. Фонд оплаты труда	20 500	21465	+965
1.1. По сдельным расценкам	10 630	11 180	+550

1.2. Тарифным ставкам и окладам	6580	6349	-231
1.3. Премии за производственные результаты	1400	1545	+ 145
1.4. Доплаты за профессиональное мастерство	500	520	+ 20
1.5. Доплаты за работу в ночное время, сверхурочные часы, праздничные дни		80	+80
1.6. Оплата ежегодных и дополнительных отпусков	1390	1491	+ 101
1.7. Оплата льготных часов подростков, перерывов в работе кормящих матерей		—	
1.8. Доплаты до среднего уровня	—	—	-
1.9. Оплата простоев	—	300	+300
1.10. Оплата труда совместителей	-	-	-

трудоустройство оплата банк

Таблица 10

Анализ использования средств, направленных на потребление.

Сумма, тыс. руб.

Вид оплаты	2017	2018	Изменение
2. Выплаты за счет прибыли	5860	6145	+285

2.1. Вознаграждение за результаты работы по итогам года	1800	1850	+50
2.2. Материальная помощь	700	720	+20
2.3. Единовременные выплаты пенсионерам	30	45	+ 15
2.4. Оплата отпусков сверх установленных сроков	-	-	-
2.5. Стипендии студентам и плата ад обучение	150	150	-
2.6. Погашение ссуд работникам на строительство жилья	600	600	
2.7. Оплата путевок на отдых и лечение	220	250	+30
2.8. Выплата дивидендов по ценным бумагам	2360	2530	+ 170
3. Выплаты социального характера	940	1100	+ 160
3.1. Пособия семьям, воспитывающим детей	150	160	+ 10
3.2. Пособия по временной нетрудоспособности	540	740	+200
3.3. Стоимость профсоюзных путевок	250	200	-50
Итого средств, направленных на потребление	27 300	28 710	+ 1410
Доля в общей сумме, %: фонда оплаты труда	75.0	74,8	-0,2

выплат из прибыли	21,5	21.4	-0,1
выплат за счет фонда социальной защиты	3.5	3.8	+0,3

Приступая к анализу использования фонда заработной платы, включаемого в себестоимость продукции, в первую очередь необходимо рассчитать абсолютное и относительное отклонение фактической его величины от плановой.

Абсолютное отклонение ($\Delta\PhiЗП_{абс}$) определяется сравнением фактически использованных средств на оплату труда в отчетном периоде ($\PhiЗП_1$) с базовой величиной фонда заработной платы ($\PhiЗП_0$) в целом по предприятию, производственным подразделениям и категориям работников:

$$\Delta\PhiЗП_{абс} = \PhiЗП_1 - \PhiЗП_0;$$

$$= 21465 - 20500 = +965 \text{ тыс. руб. (20)}$$

Однако следует иметь в виду, что абсолютное отклонение само по себе не характеризует использование фонда зарплаты, так как этот показатель определяется без учета изменения объема производства продукции.

Относительное отклонение рассчитывается как разность между фактически начисленной суммой зарплаты в отчетном периоде и базовой его величиной, скорректированной на индекс объема производства продукции, который по организации Аванград составляет 1,126. При этом необходимо учитывать, что корректируется только переменная часть фонда заработной платы, которая изменяется пропорционально объему производства продукции. Это зарплата рабочих по сдельным расценкам, премии рабочим и управленческому персоналу за производственные результаты и сумма отпускных, соответствующая доле переменной зарплаты.

Постоянная часть оплаты труда не изменяется при увеличении или спаде объема производства (зарплата рабочих, но тарифным ставкам, зарплата служащих по окладам, все виды доплат, оплата труда работников непромышленных производств и соответствующая им сумма отпускных). Данные для расчета представлены в (таблице 18).

Таблица 11

Исходные данные для анализа фонда заработной платы

Вид оплаты	Сумма зарплаты. тыс. руб.		
	2017	2018	изменение
1. Переменная часть оплаты труда рабочих		12 725	+695
Но сдельным расценкам	12030 10630	11 180	+550
Премии за производственные результаты	1400	1545	145
2. Постоянная часть оплаты труда рабочих		3709	+437
Повременная оплата труда по тарифным стайкам	3272	2809	+37
Доплаты	2772	900	+400
2.2.1. За сверхурочное время работы	500	80	+80
2.2 2. За стаж работы	500	520	+20
2.2.3. За простои по вине предприятия		300	-* -300

Таблица 12

Исходные данные для анализа фонда заработной платы.

Вид оплаты	Сумма зарплаты, тыс. руб.		
	2017	2018	Изменение
3. Всего оплата труда рабочих без отпускных	15 302	16 434	+1132

4. Оплата отпусков рабочих	1390	1491	+ 101
4. 1.Относящаяся к переменной части	1090	1155	+65
4.2.Относящаяся к постоянной части	300	336	+36
5. Оплата труда служащих	3808	3540	-268
6. Общий фонд заработной платы	20 500	21465	+965
Переменная часть	13 120	13 880	+760
Постоянная часть	7380	7585	+205
7. Удельный вес в общем фонде зарплаты, %:			
непеременной части	64.0	64,66	+0,66
постоянной части	36.0	35,34	-0,66

На основании данных (таблицы 18) и (таблицы 19) определим относительное отклонение по фонду заработной платы с учетом изменения объема производства продукции:

$$\Delta\PhiЗП_{\text{откл}} = \PhiЗП_1 - \PhiЗП_{\text{ск}} = \PhiЗП_1 - (\PhiЗП_{\text{пер.0}} \times I_{\text{ВП}} + \PhiЗП_{\text{пост.0}}), \quad = 21465 - (13120 * 1,126 + 7380) = 21465 - 20841 = +624 \quad (21)$$

При расчете относительного отклонения по фонду зарплаты можно использовать так называемый поправочный коэффициент (Кп), который отражает удельный вес переменной зарплаты в общем фонде. Он показывает, на какую долю процента следует увеличить базовую величину фонда зарплаты за каждый процент прироста выпуска продукции.

$$\Delta\PhiЗП_{\text{откл}} = \PhiЗП_1 - \PhiЗП_{\text{ск}} = \PhiЗП_1 - \frac{\PhiЗП_0 \times (100 + \Delta\text{ВП}\% \times K_p)}{100}, \quad = 21465 - (20500 * 100\% * 2,6\% * 0,64 / 100) = +624 \quad (22)$$

Из (Таблицы 11) и (Таблицы 12) видно, что рост среднегодовой зарплаты вызван в основном увеличением среднечасовой зарплаты, которая в свою очередь зависит от уровня квалификации работников и интенсивности их труда, пересмотра норм

выработки и расценок, изменения разрядов работ и тарифных ставок, разных доплат и премий. В процессе анализа необходимо изучить выполнение плана мероприятий по снижению трудоемкости продукции, своевременность пересмотра норм выработок и расценок, правильность оплаты по тарифам, правильность начисления доплат за стаж работы, сверхурочные часы, время простоя по вине предприятия и др.

Следует также установить соответствие между темпами роста средней заработной платы и производительностью труда. Как уже отмечалось, для расширенного воспроизводства, получения прибыли и рентабельности нужно, чтобы темпы роста производительности труда опережали темпы роста его оплаты. Если такой принцип не соблюдается, то происходит перерасход фонда зарплаты, повышение себестоимости продукции и соответственно уменьшение суммы прибыли.

Изменение среднего заработка работающих за тот или иной отрезок времени (год, месяц, день, час) характеризуется его индексом который определяется отношением средней зарплаты за отчетный период к средней зарплате в базисном периоде.

$$I_{CЗ} = \frac{CЗ_1}{CЗ_0} = 1,046 \quad (23)$$

Аналогичным образом рассчитывается индекс производительности труда

$$I_{ГВ} = \frac{ГВ_1}{ГВ_0} = 1,89 \quad (24)$$

Приведенные данные показывают, что на анализируемом предприятии темпы роста производительности труда опережают темпы роста оплаты труда.

Коэффициент опережения равен

$$K_{оп} = \frac{I_{ГВ}}{I_{CЗ}} = 1,89 / 1,046 = 1,80 \quad (25)$$

Для определения суммы экономии или перерасхода фонда зарплаты в связи с изменением соотношений между темпами роста производительности труда и его оплаты можно использовать следующую формулу:

$$\mathcal{Э} = \PhiЗП_1 \frac{I_{CЗ} - I_{ГВ}}{I_{CЗ}} \quad (26)$$

В организации Авангард более высокие темпы роста производительности труда по сравнению с темпами роста оплаты труда способствовали экономии фонда заработной платы на сумму 41,4 тыс. руб.

В условиях инфляции при анализе индекса роста средней заработной платы необходимо учитывать индекс роста иен на потребительские товары и услуги за анализируемый период:

$$I_{ЗП} = \frac{СЗ_1}{СЗ_0 \times I_{и}} \quad (27)$$

Например, среднегодовая зарплата работников в отчетном году — 106,4 тыс. руб., в прошлом году — 95 тыс. руб., индекс инфляции за этот период составляет 1,2.

$$I_{ЗП} = 106,4 / 95 * 1,2 = 0,943$$

Следовательно, реальная зарплата работников предприятия не увеличилась, а уменьшилась за анализируемый период на 6,7 %.

Необходимо также определить уровень задолженности по заработной плате.

$$K_z = \frac{ЗП_{нач} - ЗП_{выпл}}{ЗП_{нач}} \times 100, \quad (28)$$

где $ЗП_{нач}$ — сумма начисленной заработной платы за период;
 $ЗП_{выпл}$ — сумма выплаченной заработной платы за период.
 Высокий процент задолженности по оплате труда свидетельствует о финансовых трудностях предприятия.

Таблица 13

Показатель эффективности использования фонда заработной платы.

Показатель	Прошлый год	Отчетный год		Предприятие-Авангард
		план	факт	
Производство продукции ни рубль заработной платы, руб.	4.50	4.68	4.86	4,75

Выручка на рубль зарплаты, руб.	4,35	4.64	4.66	4.60
Сумма валовой прибыли на рубль зарплаты, руб.	0,85	0,87	0,90	0.90
Сумма чистой прибыли на рубль зарплаты, руб.	0,65	0.65	0,69	0.70
Сумма капитализированной прибыли на рубль зарплаты, руб.	0,33	0,33	0,38	0,40

Из (Таблицы 13). видно, что анализируемое предприятие ПАО АКБ «Авангард» добилось повышения эффективности использования средств фонда оплаты труда. На рубль зарплаты в отчетном году произведено больше товарной продукции, получено больше валовой и чистой прибыли, больше капитализировано прибыли, что следует оценить положительно. Уровень первых двух показателей выше, чем у предприятия-конкурента. Однако по размеру чистой и капитализированной прибыли конкурирующее предприятие имеет лучшие результаты, из чего следует сделать соответствующие выводы.

Изменение чистой прибыли на рубль зарплаты общее:

58,90 — 57,56 -+1,34 коп.;

в том числе за счет изменения:

среднегодового заработка одного работника предприятия

55,50-57,56 = -2,06 коп.;

удельного веса рабочих в общей численности персонала

56,67 - 55,50 =+1,17 коп.;

количества отработанных дней одним рабочим за год

54,09-56,67 =-2,58 коп.;

продолжительности рабочего дня

$$53,07 - 54,09 = -1,02 \text{ коп.};$$

среднечасовой выработки рабочих

$$59,70 - 53,07 = +6,63 \text{ коп.};$$

доли реализованной продукции в ее выпуске

$$57,65 - 59,70 = -2,05 \text{ коп.};$$

уровня рентабельности оборота

$$59,22 - 57,65 = +1,57 \text{ коп.};$$

доли чистой прибыли в общей сумме прибыли

$$58,90 - 59,22 = -0,32 \text{ коп.}$$

Таблица 14

Изменение чистой прибыли на рубль заработной платы за счет факторов, определяющих уровень среднечасовой выработки

Фактор	Изменение уровня среднечасовой выработки, руб.	Изменение чистой прибыли на рубль заработной платы, коп.
Внедрение инновационных мероприятий	+11,22	+1,74
Организация труда	+12,03	+ 1,86
Непроизводительные затраты времени	-1,85	0,29
Структура продукции	+8,51	+ 1,32

Цена на продукцию	+ 12,95	+2,00
Итого	+42,86	+6,63

Показатели (Таблицы 14) показывают основные направления поиска резервов повышения эффективности использования средств на оплату труда. На анализируемом предприятии это сокращение целодневных, внутрисменных и непроизводительных потерь рабочего времени, запасов готовой продукции и т.д.

В данной главе была рассмотрена экономическая характеристика организации Авангарда и проведен анализ трудовых ресурсов этой организации. Можно сделать вывод, что в Авангарде работает относительно большое количество кадров, и так же присутствует не малая текучесть персонала, большинство показателей в анализе трудовых ресурсов Банка представляют отрицательное воздействие на такие показатели как трудоемкость и производство продукции. В следующей главе, будет более подробно рассмотрена тема влияния одних показателей на другие и представлены предложения по усовершенствованию эффективного использования трудовых ресурсов.

3. Предложения по усовершенствованию эффективного использования трудовых ресурсов

Анализируя первую группу показателей, можно сделать вывод, что в 2018 году процент выбытия персонала из организация был больше чем найма на работу , на это может влиять множество факторов, но политика кадров, предложенная в 2018 году по нормативному интегрированию и обучению нового персонала, а так же внимательному отношению к здоровью работников, не снизила производственную деятельность сбербанка, следовательно, такая политика гуманного и отзывчивого отношения к своим работникам функционирует. Одним из основных факторов смены рабочей обстановки и увеличения процента увольнений в организации является заработная плата. Если кампания будет ориентироваться не только на социальный пакет поддержки сотрудников, а также на поощрения в виде больших премий только для начинающих специалистов, персоналу захочется и дальше работать в организации имея перед собой не только цель дальше продвигаться по карьерной лестнице в интересующей его рабочей области, но и получении

определенного для него подходящего уровня зарплаты. Коэффициент оборота по приему в организации Авангард на 2018 год составит 30,37%, а коэффициент оборота по выбытию в организации на 2018 год составит 50,47%. Коэффициент замещения в организации ПАО АКБ «Авангард» на 2018 год составил 0,60, это означает, что в целом по всем территориальным структурным подразделениям Авангард идет сокращение числа занятых и увеличения безработицы, так как показатель коэффициента замещения < 1 .

Предприятие использует производственный персонал недостаточно полно. В среднем одним рабочим отработано по 210 дней вместо 220, в связи с чем сверхплановые целодневные потери рабочего времени составили на одного рабочего 10 дней, а на всех —6690 дней, или 53520 ч (6690 x 8).

Для этого стоит осуществлять политику детального подбора кадров, систему поощрения персонала и конечно же обучения нового персонала и роста квалификации у уже работающих в организации работников.

Существенны и внутрисменные потери рабочего времени: за один день они составили 0.1 ч, а за все отработанные дни всеми рабочими —48180 ч. Общие потери рабочего времени —52520 ч (1680-1760) x 669. В действительности они еще выше в связи с тем, что фактический фонд отработанного времени включает в себя и сверхурочно отработанные часы (1500 ч). Если их учесть, то общие потери рабочего времени составят 52490 ч, или 8.

Среднегодовая выработка работника на предприятии ниже плановой, что тормозит рост производительности труда.

Сокращение потерь рабочего времени.

$$\Delta ВП = ПРВ \times ЧВ0 (5)$$

$$(48180 + 154) * 203,476 \text{ руб.} = 9834808,984 \text{ тыс. руб.}$$

По данным (таблицы 10) и (таблицы 11), среднегодовая выработка работника предприятия ниже плановой на 2143 тыс руб.

Изменение среднегодовой выработки рабочего

Далее рассчитывается влияние данных факторов способом абсолютных разниц. Способ абсолютных разниц применяется для расчета влияния факторов на прирост результативного показателя в детерминированном анализе, но только в

мультипликативных моделях.

$$\Delta ГВд = \Delta Д * П_0 * ЧВ_0 = -12342 \text{ руб. (7)}$$

$$\Delta ГВп = \Delta Д_1 * \Delta П * ЧВ_0 = -4851 \text{ руб. (8)}$$

$$\Delta ГВчв = \Delta Д_1 * \Delta П_1 * \Delta ЧВ = 49620,69 \text{ (9)}$$

Итого + 32427,69 руб.

Но среднечасовая выработка рабочего в организации в большем случае оказали положительное влияние на рост производительности труда рабочих предприятия.

Изменение среднечасовой выработки рабочего.

$$ЧВ_1 = ВП_1 + (-) \Delta ВП_{стр} + (-) \Delta ВП_{кп} / Т_1 - Т_n + (-) Т_{э} = 213,3 \text{ (10)}$$

$$\Delta ЧВ_{инт} = 213,3 - 206 = +10,3$$

$$ЧВ_2 = ВП_1 + (-) \Delta ВП_{стр} / Т_1 - Т_n = 216,7 \text{ (11)}$$

$$\Delta ЧВ_Т = 370,9 - 380,4 = +3,4$$

$$ЧВ_3 = ВП_1 + (-) \Delta ВП_{стр, Т_1} = 202,9 \text{ (12)}$$

$$\Delta ЧВ_Т = 378,1 - 380,4 = -7,1 \text{ руб}$$

$$\Delta ЧВ_{стр} = 206 - 202,9 = +3,1.$$

Баланс факторов

$$10,3 + 3,4 - 7,1 + 3,1 = 9,7$$

Это означает, что в долгосрочной перспективе работники на предприятия не справляются с положенными на них обязанностями, на это может влиять огромное количество факторов. Например, не заинтересованность в карьерном росте, постоянная смена кадров на предприятии, текучесть кадров в организации Авангард составляет 18% и с каждым следующим годом она продолжает расти, так же как и показатель выбытия в 23%, не удовлетворительная заработная плата и не развитое корпоративное движение в коллективе в филиалах и подструктурных организация в других городах страны. По всей видимости, это является проблемой не только на уровне только принятых на работу сотрудников, но и пренебрежительного отношения к своим обязанностям работников занимающих

более высокие посты в организации.

Плановое задание по снижению трудоемкости продукции в целом по предприятию значительно перевыполнено. Плановое задание по снижению трудоемкости продукции к прошлому году равняется значению - 1,35%, а фактическое снижение трудоемкости к уровню прошлого года -8,4%. Фактическая трудоемкость ниже планового уровня на 8%. Снижение трудоемкости продукции и улучшение использования рабочего времени на участках и в цехах предприятия достигаются путем повышения эффективности использования оборудования, его модернизации, совершенствования технологических процессов, внедрения системы оперативно-производственного планирования, обеспечивающей ритмичность производства и слаженность работы всех участков, механизации ручных работ, межоперационной транспортировки деталей. С применением многооборотной и унифицированной тары, совмещения профессий и трудовых функций.

Темп роста производительности труда показывает, что на 8,7% продукции можно выпустить в текущих условиях, по сравнению с предыдущим годом. Зная темп роста производительности труда, рассчитывается процент снижения трудоемкости продукции, значение которого равно 8%.

Производительность труда является подвижным и динамичным показателем результативности труда и эффективности производства, который корректируется рядом факторов. Резервами роста производительности труда является технический прогресс: применение новой техники, совершенствование машин, внедрение комплексной автоматизации, инженерных коммуникаций, необходимых для выполнения процессов, а также передовых технологий и научных разработок способствуют повышению производительности труда, модернизация действующего оборудования. Повышение производительности труда зависит и от социально-экономических показателей, связанных с квалификацией и образованием исполнителей, уровнем отношений собственности на предприятии, условиями труда, применением оптимальных режимов труда и отдыха, психологическим климатом в коллективе, его сплоченностью и внутри коллективными отношениями, улучшением условий труда, повышением творческой активности работников. Стимулом повышения производительности труда также является совершенствование форм систем оплаты труда, воспроизводства рабочей силы и решения социальных проблем общества. Повышение производительности труда создает условия для роста заработной платы, и наоборот, увеличение заработной платы стимулирует ее производительность.

Изменения прибыли на одного работника за счет:

$\Delta R_{п}$ производительности труда = + 9,47 тыс. рублей.

$\Delta R_{п}$ удельного веса = - 4,1 тыс. рублей.

$\Delta R_{п}$ рентабельности продаж = + 2, 30 тыс. рублей.

Итого: +7,67 тыс. рублей.

Два из трех показателей оказывают положительное воздействие на правильное функционирование предприятия Авангард.

Абсолютное отклонение ($\Delta\PhiЗП$ абс)

$$\begin{aligned}\Delta\PhiЗП_{абс} &= \PhiЗП_1 - \PhiЗП_0 \\ &= 21465 - 20500 = +965 \text{ тыс. руб. (20)}\end{aligned}$$

Относительное отклонение рассчитывается как разность между фактически начисленной суммой зарплаты в отчетном периоде и базовой его величиной, скорректированной на индекс объема производства продукции, который по организации Авангард составляет 1,126.

Относительное отклонение по фонду заработной платы с учетом изменения объема производства продукции:

$$\begin{aligned}\Delta\PhiЗП_{отн} &= \PhiЗП_1 - \PhiЗП_{ск} = \PhiЗП_1 - (\PhiЗП_{пер.0} \times I_{ВП} + \PhiЗП_{пост.0}), \\ &= 21465 - (13120 * 1,126 + 7380) = \\ &21465 - 20841 = +624 \text{ (21)}\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\Delta\PhiЗП_{отн} &= \PhiЗП_1 - \PhiЗП_{ск} = \PhiЗП_1 - \frac{\PhiЗП_0 \times (100 + \DeltaВП\% \times K_p)}{100}, \\ &= 21465 - (20500 * 100\% + 2,6\% * 0,64 / 100) = +624 \\ &\text{(22)}\end{aligned}$$

Из (Таблицы 11) и (Таблицы 12) видно, что рост среднегодовой зарплаты вызван в основном увеличением среднечасовой зарплаты, которая в свою очередь зависит от уровня квалификации работников и интенсивности их труда, пересмотра норм выработки и расценок, изменения разрядов работ и тарифных ставок, разных доплат и премий.

В организации Авангард не происходит перерасход фонда заработной платы и не происходит повышение себестоимости продукции, так как соблюдается принцип для расширенного воспроизводства, что бы темпы роста производительности труда опережали темпы роста его оплаты. Это способствовало экономии фонда зарплаты

на сумму 41,4 тыс. руб

Значение индекса производительности труда равно 1,89. Коэффициент опережения равен 1,80

Например, среднегодовая зарплата работников в отчетном году — 106,4 тыс. руб., в прошлом году — 95 тыс. руб., индекс инфляции за этот период составляет 1,2.

$$ИЗП = 106,4 / 95 * 1,2 = 0,943$$

Следовательно, реальная зарплата работников предприятия не увеличилась, а уменьшилась за анализируемый период на 6,7%.

Авангард является достойным конкурентом, так как из (Таблицы 13), видно, что анализируемое предприятие добилось повышения эффективности использования средств фонда оплаты труда. На рубль зарплаты в отчетном году произведено больше товарной продукции, получено больше валовой и чистой прибыли, больше капитализировано прибыли, что следует оценить положительно. Уровень первых двух показателей выше, чем у предприятия-конкурента. Однако по размеру чистой и капитализированной прибыли конкурирующее предприятие имеет лучшие результаты. Чистая прибыль используется для увеличения оборотных средств предприятия, формирования фондов и резервов, и реинвестиций в производство.

Объём чистой прибыли зависит от объёма валовой прибыли и величины налогов; исходя из объёма чистой прибыли, исчисляются дивиденды акционерам предприятия.

Капитализированная прибыль - нераспределенная часть прибыли компании, используемая для финансирования ее развития, направляемая в инвестиции. Это означает что политика компании в данный момент не направлена на инвестирование, каких-либо новых мероприятий, что является отрицательной закономерностью ее деятельности, так как инновационная деятельность очень важна для развития любой организации. Основные направления поиска резервов повышения эффективности использования средств на оплату труда в организации Авангард — это сокращение целодневных, внутрисменных и непроизводительных потерь рабочего времени, запасов готовой продукции.

Заключение

В результате всей проделанной работы можно сделать вывод. Совокупность работников различных профессиональных, квалификационных групп, занятых на предприятии и входящих в его списочный состав составляют трудовые ресурсы или кадры предприятия. Для проведения учёта трудовых ресурсов существует классификация:

В первой главе курсовой работы особое внимание было уделено содержанию трудовых ресурсов.

Под использованием трудовых ресурсов на предприятии так же понимается управление трудовыми ресурсами или персоналом предприятия. Управление персоналом – это совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников в целях максимального использования их интеллектуальных и физических способностей при выполнении трудовых функций.

Важный фактор эффективного управления – наличие нормативно-методического обеспечения системы управления персоналом: правила внутреннего трудового распорядка, коллективный договор, положение о подразделении, должностные инструкции и т.д.

Без управления людьми не может функционировать ни одна организация. Управление персоналом направлено на достижение эффективности деятельности и справедливости во взаимодействиях между работниками.

Во второй главе курсовой работы особое внимание было уделено анализу трудовых ресурсов ПАО АКБ «Авангард». Расчеты показателей, куда точнее показывают истинное состояние организации, чем политические заявления. Организация имеет некоторый ряд проблем, которые не являются критическими для столь огромной кампании, хотя и проблемы с трудовыми ресурсами являются фундаментальными в ведение любого вида бизнеса.

В третьей главе курсовой работы, было проанализировано состояние трудовых ресурсов ПАО АКБ «Авангард», и предложены пути усовершенствования эффективного использования трудовых ресурсов.

Внедрение инновационного подхода к корпоративной этике поднимут организацию на новый уровень, а так же станут решением проблемы рациональное использование трудовых ресурсов, ведь - главные направления в развитии технического прогресса, это решение важнейшей экономической задачи по

неуклонному росту производительности труда. Основным условием для организации является соответствие сотрудников уровню технического оснащения производства. Такая мобилизация трудовых ресурсов, поможет оценить проблему изнутри. Применение новой техники требует перехода к более высокой ступени организации труда - к научной его организации.

Список использованной литературы

1. Войтоловский Н.В., Калинина А.П., Мазурова И.И. Экономический анализ: Основы теории. Комплексный анализ. М.: Высшее образование, 2011
2. Войтоловский Н.В. Экономический анализ: основы теории, комплексный анализ хозяйственной деятельности организации: учебник. – М.: Юрайт, 2010. - 507 с.
3. Пласкова Н.С. Экономический анализ: учебник. М.: Эксмо, 2010
4. Рогожин Н.Ю. Правовые аспекты аттестации персонала // Кадровые решения – Финансы и статистика, 2008. - №2 – с. 67-73
5. Теория экономического анализа М.И. Баканов
6. Чалдаева Л.А. Экономика предприятия: учебник. – М.: Юрайт , 2011. - 348 с.
7. Шеремет А.Д. Теория экономического анализа. М.: ИНФРА-М, 2008
8. Экономический анализ. Савицкая Г.В. 14-е изд 2013 г.
9. <http://www.avangard.ru/>
10. <http://www.banki.ru/>

Размещено на