**Показатели по труду и заработной плате работников промышленной организации Государственное предприятие «ГЗЛиН»: анализ, пути их улучшения**

**2013**

СОДЕРЖАНИЕ

Введение

. Показатели по труду и заработной плате: сущность и методика их анализа

.1 Экономическая сущность показателей по труду и заработной плате

.2 Методика анализа показателей по труду и заработной плате работников организации

. Экономический анализ показателей по труду и заработной плате работников Государственного предприятия «Гомельский Завод Литья и Нормалей»

.1 Организационно-экономическая характеристика Государственного предприятия «ГЗЛиН»

.2 Анализ численности, производительности труда работников

.3 Анализ фонда заработной платы

. Пути и резервы улучшения показателей по труду и заработной плате работников Государственного предприятия «ГЗЛиН»

Список использованных источников

Приложения

ВВЕДЕНИЕ

В организациях используется труд людей различных профессий. Труд - это объективно присущая человеку сфера целенаправленной полезной деятельности по превращению природных, материальных и интеллектуальных ресурсов, которыми он располагает, в продукт, необходимый для личного и общественного потребления.

В любой отрасли экономики производство зависит от ряда факторов: средств труда, предметов труда и непосредственно трудовых ресурсов.

**Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций –**

[**http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml**](http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml)

Трудовые ресурсы наиболее ценная и важная часть производительных сил общества. В целом эффективность производства зависит от работников организации, их расстановки и использования, что влияет на объем и темпы прироста вырабатываемой продукции, использование материально-технических средств.

Кадры наиболее ценная и важная часть производительных сил общества. В целом эффективность организации зависит от квалификации рабочих, их расстановки и использования, что влияет на объем и темпы роста вырабатываемой продукции, использование материально-технических средств. Использование кадров прямым образом связано с изменением показателя производительности труда. Рост этого показателя является важнейшим условием развития производительных сил страны и главным источником роста национального дохода.

На рост производительности труда влияет система оплаты труда, так как она является стимулирующим фактором для роста квалификации труда и повышения технического уровня выполненной работы.

|  |
| --- |
| [Вернуться в библиотеку по экономике и праву: учебники, дипломы, диссертации](http://учебники.информ2000.рф/index.shtml)  [Рерайт текстов и уникализация 90 %](http://учебники.информ2000.рф/rerait-diplom.shtml)  [Написание по заказу контрольных, дипломов, диссертаций. . .](http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml) |

Заработная плата представляет собой один из основных факторов социально-экономической жизни каждой страны, коллектива, человека. В системе стимулирования труда она так же занимает ведущее место.

Для более полного удовлетворения потребностей, повышения эффективности производства, конкурентоспособности выпускаемой продукции, необходимо обеспечивать усиление зависимости оплаты труда от конечных результатов работы коллектива и каждого работника, повышение ее стимулирующей роли.

Труд и заработная плата являются средством материального стимулирования и постоянного роста благосостояния трудящихся. С их помощью устанавливают зависимость между мерой труда и его оплатой. Чем теснее связь между трудовым вкладом и размером заработной платы, тем эффективнее ее стимулирующая роль. Системы оплаты труда как элемент организации заработной платы обеспечивают связь между результатами труда работника (индивидуальными и коллективными), нормами труда и нормами оплаты. Выбор системы оплаты целиком и полностью является прерогативой работодателя.

Мотивационный механизм непосредственно заработной платы имеет определяющее значение и, в частности, при реализации стратегии на перспективу. Через заработную плату работник косвенно оценивает себя, свои успехи в работе сравнительно с другими. Заработная плата может быть и невысокой, но если она оказалась выше, чем у коллег по работе, то и мотивационная деятельность будет выше. Психологически, а затем и экономически заработная плата должна нацеливать работника на четкое понимание им взаимосвязи между требованиями к нему организации, фирмы и вкладом его в конечные результаты, и как следствие - размером заработной платы.

В 2010 году разработана республиканская целевая программа по улучшению условий и охраны труда на 2011-2015 годы (постановление Совета Министров Республики Беларусь от 29.06.2010 №982)

**Фитнес на дому**



[**http://учебники.информ2000.рф/fit1.shtml**](http://учебники.информ2000.рф/fit1.shtml)

Цель Республиканской программы - создание условий, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, снижение профессиональных рисков.

Основные задачи Республиканской программы - снижение уровней производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, которые предусматривается решить за счет:

совершенствования законодательства в области охраны труда с учетом международного опыта;

внедрения систем управления охраной труда, обеспечивающих оценку уровней профессиональных рисков работников, разработку и реализацию мероприятий, направленных на их минимизацию;

осуществления комплекса мероприятий по техническому переоснащению и модернизации производств, улучшению условий труда работников;

совершенствования обучения, переподготовки и повышения квалификации работников по вопросам охраны труда;

проведения научных исследований и разработок в области охраны труда;

внедрения современных технологий информационного обеспечения организаций по вопросам охраны труда, совершенствования пропаганды охраны труда;

совершенствования механизма экономической заинтересованности организаций в улучшении условий и повышении безопасности труда.

Цель данной дипломной работы заключается в разработке практических рекомендаций по улучшению показателей по труду и заработной плате, пути совершенствования труда работников организации с целью повышения эффективности деятельности организации.

Для достижения этой цели решены следующие задачи:

изучена экономическая сущность показателей по труду и заработной плате;

проанализированы показатели по труду и заработной плате работников промышленной организации;

произведен экономический анализ показателей по труду и заработной плате работников организации;

дана организационно-экономическая характеристика Государственного предприятия «ГЗЛиН»;

произведен анализ численности и производительности труда работников Государственного предприятия «ГЗЛиН»;

проанализирован фонд заработной платы организации;

разработаны пути и резервы улучшения показателей по труду и заработной плате работников Государственного предприятия «ГЗЛиН».

Объектом исследования данной дипломной работы является хозяйственная деятельность Государственного предприятия «Гомельский Завод Литья и Нормалей».

Исследуемый период 2009-2011 годы.

В процессе написания дипломной работы были использованы методы - аналитический, метод экономического анализа, факторный анализ. Для написания дипломной работы были использованы статистическая и бухгалтерская отчетность, бухгалтерский баланс и приложения к балансу.

Дипломная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников и приложений.

В первой главе раскрыта сущность показателей труда работников, направления стимулирования труда, рассмотрены формы и системы оплаты труда. Проведен анализ динамики номинальной начисленной среднемесячной заработной платы работников по отдельным отраслям экономики Республики Беларусь за 2009 - 2011 годы. Показано отношение номинальной начисленной среднемесячной заработной платы работников отраслей экономики к среднереспубликанскому уровню за 2009-2011годы. Рассмотрены задачи анализа. Дана характеристика эффективности использования фонда заработной платы через систему показателей.

Во второй главе представлена характеристика деятельности Государственного предприятия «ГЗЛиН», рассмотрены основные виды деятельности организации. Проведен анализ основных технико-экономических показателей за 2009-2011 годы. Дана оценка динамики, состава и структуры численности работников организации, динамика производительности труда работников, а также дана оценка эффективности формирования фонда оплаты труда и проведен факторный анализ, и по рассмотренному материалу сделаны соответствующие выводы.

В третьей главе рассмотрены пути и направления повышения эффективности использования труда работников с целью повышения деятельности организации. Оптимизация численности повлечет за собой снижения фонда заработной платы в целом по организации и увеличит среднюю заработную плату на одного работника за счет увеличения выработки на одного работника. Введение нового оборудования дает возможность снизить трудоемкость и повысить производительность труда. Уменьшение расценки на изготавливаемые детали привело к снижению себестоимости выпускаемой продукции и сократило фонд заработной платы, что привело к формированию фонда экономического стимулирования основного персонала.

Дипломная работа состоит из 3 глав, 75 страниц, 32 таблиц. Для написания дипломной работы были рассмотрены 23 литературных источника.

. Экономическая сущность показателей по труду и заработной плате и методика их анализа

.1 Экономическая сущность показателей по труду и заработной плате

Естественным условием человеческой жизни является труд, позволяющий человеку стать личностью, производить материальные и духовные блага, имеющие общественное значение.

Труд - это комплексная деятельность, в результате которой человек достигает соответствующий цели. Он является основой многообразных отношений, связанных с производством, распределением, обменом и потреблением продуктов труда.[10, с. 134]

Под рабочей силой понимается совокупность свойств, характеристик человека, необходимых ему для осуществления какой-либо трудовой деятельности и используемых им в ходе трудовой деятельности. Соотношение между спросом и предложением рабочей силы характеризует конъюнктуру рынка труда. Она складывается под влиянием различных факторов и оказывает воздействие на цену рабочей силы, которая выступает в виде заработной платы или превращенной формы стоимости рабочей силы.

Трудовой потенциал - это предельная величина возможного участия трудящихся в производстве с учетом их психофизических особенностей, уровня профессиональных знаний и накоплений опыта.[9,с. 358]

Трудовой потенциал характеризуется следующими параметрами численностью работников с соответствующим уровнем подготовки, их дисциплинарность, производительностью труда и т. д.

Выделяют следующие функции труда: производство материальных и духовных благ с целью удовлетворения личных и общественных потребностей человека и общества:

 обеспечение безопасности жизни человека и общества, сохранение природы, обеспечение здоровой социальной среды;

 формирование и накопления общественного материального и нематериального богатства, развитие производства, науки, техники и культуры;

 развитие человеческой личности, формирование свободного общества.

Работники промышленных организаций делятся на две группы: промышленно-производственный и непромышленный персонал. В состав первой входят работники основных, вспомогательных, транспортных, подсобных и побочных цехов, охраны и аппарата заводоуправления. Ко второй относятся работники, не принимающие участия в основной деятельности организации и занятые созданием условий, обеспечивающих нормальное функционирование производства в целом (например, культурно-бытового и медико-санитарного обслуживания). Работники промышленной группы в зависимости от выполняемых функций делятся на следующие категории: рабочие, руководители, специалисты, технические исполнители, ученики и охрана. По характеру участия в выпуске продукции рабочие подразделяются на основных, непосредственно связанных с изготовлением продукции; вспомогательных, обслуживающих и обеспечивающих основное производство всем необходимым.

В организациях отдельных отраслей материального производства персонал основной деятельности распределяется в зависимости от выполняемых функций на ряд групп-категорий: рабочие, руководители, специалисты, служащие.

Категория экономической эффективности использования трудовых ресурсов относится к категории экономической эффективности воспроизводства, как частное к общему, единичное к целому. Поэтому она, совпадая с последней, в общем имеет свои специфические черты: охватывает более узкую группу отношений экономической эффективности, отношения по повышению результативности использования трудового потенциала работников организаций, достигаемой на основе повышения производительности труда, усиления мотивации к более производительному труду путем создания соответствующих условий труда. [12, с 43]

Одним из важнейших условий выполнения плана производства, увеличения выработки продукции на каждого члена трудового коллектива, а так же рационального использования трудовых ресурсов является экономное и эффективное использование рабочего времени. От того, на сколько полно и рационально используется рабочее время, зависят эффективность работы, выполнение всех технико-экономических показателей, доводимых трудовому коллективу предприятия. Поэтому анализ использования рабочего времени является важной составной частью аналитической работы на промышленном предприятии [32, с 98].

Основными показателями по труду и заработной плате для организации являются:

численность работников;

производительность труда;

средняя заработная плата;

фонд заработной платы.

Численность персонала - показатель экстенсивного развития экономики организации, оказывающий влияние на построение затратного механизма. Что чем больше аппарат управления или вспомогательных и обслуживающих рабочих, тем выше себестоимость единицы продукции при прочих равных условиях. Этот важнейший количественный показатель служит объектом экономического анализа состава производственных и управленческих подразделений на всех уровнях иерархии производства и управления, а также соотношения рабочих и служащих, основных рабочих и вспомогательных с обслуживающими.

Производительность труда - показатель, характеризующий эффективность труда, определяется отношением объема произведенной продукции, товаров (работ, услуг) к затратам труда на их производство или отношением затрат труда к объему произведенной продукции, товаров (работ, услуг). В связи с этим различают два показателя производительности труда: выработка и трудоемкость. Затраты труда выражаются показателями среднесписочной численности работников или количеством отработанных человеко-часов (чел.-ч). Повышение производительности труда является основным источником расширенного воспроизводства продукции, товаров (работ, услуг) и повышения благосостояния работников организации. В организациях повышение производительности труда проявляется в виде увеличения объема продукции, создаваемой в единицу времени при неизменном ее качестве (сокращения затрат труда на единицу производимой продукции), либо повышения качества продукции при неизменном ее объеме, производимом в единицу времени. РРрр1ост производительности труда способствует сокращению затрат на оплату труда и других видов затрат, снижение себестоимости единицы продукции, товаров (работ, услуг), рост рентабельности продукции, товаров (работ, услуг), повышение ее конкурентоспособности и увеличение объемов продаж, рост прибыли от реализации продукции, товаров (работ, услуг) и рентабельности активов организации.

Для измерения производительности труда, эффективности использования трудовых ресурсов в практике организаций используются два основных показателя:

выработка;

трудоемкость.

Выработка измеряется отношением средней суммы объема производства, приходящейся на одного среднесписочного работника или рабочего в единицу времени (день, месяц, квартал, год). Это наиболее распространенный и универсальный показатель производительности труда.

Трудоемкость измеряется количеством затрачиваемого времени по всем технологическим операциям, необходимым для производства продукции, приходящегося на одно работника (работающего). Наряду с выработкой увеличение величины показателя на одного работающего говорит об увеличении эффективности труда на организации.

Одним из основных показателей оплаты труда служит средняя заработная плата.

Заработная плата - вознаграждение за труд, которое наниматель обязан выплатить работнику за выполненную работу в зависимости от ее сложности, количества, качества, условий труда и квалификации работника с учетом фактически отработанного времени, а также за периоды, включаемые в рабочее время.

Заработная плата как экономическое явление возникла на определенной стадии развития товарного производства, когда в результате совершенствования экономических отношений сформировался класс собственников средств производства. Следствием формирования такого класса стало появление в обществе наемных работников, с одной стороны, и предпринимателей, т. е. владельцев средств производства, с другой.

Сущность заработной платы проявляется в функциях, которые она выполняет в фазах общественного воспроизводства: производстве, распределении, обмене и потреблении.

Основными функциями заработной платы являются:

) Воспроизводственная функция, заключается в обеспечении работников, а также членов их семей необходимых жизненными благами для воспроизводства рабочей силы, воспроизводства поколений. В ней реализуется экономический закон возвышения потребностей. Эта функция тесно связана с особенностями государственного регулирования заработной платы, установлением на законодательном уровне такого минимального ее размера, который обеспечивал бы воспроизводство рабочей силы.

) Сущность стимулирующей функции состоит в установлении зависимости заработной платы работника от его трудового вклада, от результатов производственно-хозяйственной деятельности организации, причем указанная зависимость должна заинтересовать работника в постоянном улучшении результатов своего труда.

) Измерительно-распределительная функция предназначена для отражения меры живого труда при распределении фонда потребления между наемными работниками и собственниками средств производства. Посредством заработной платы определяется индивидуальная доля в фонде потребления каждого участника производственного процесса в соответствии с его трудовым вкладом.

) Значение ресурсо-разместительной функции в настоящее время существенно возрастает. Сущность ее состоит в оптимизации размещения трудовых ресурсов по регионам, отраслям экономики, организациям. В условиях, когда государственное регулирование в области размещения трудовых ресурсов сводится к минимуму, а формирование эффективно функционирующего рынка труда возможно лишь при наличии свободы у каждого наемного работника в выборе места приложения своего труда, стремление к повышению жизненного уровня обусловливает его перемещение с целью нахождения работы, в максимальной степени, удовлетворяющей его потребности.

Уровень заработной платы, с одной стороны, зависит от достигнутого уровня производительности труда работников, с другой стороны, воздействует на уровень производительности труда. При этом чрезмерный рост заработной платы в текущем периоде приводит к сокращению объема средств, направляемых на расширение производства, совершенствование техники и технологии, что сдерживает рост производительности труда, а соответственно и заработной платы в последующих периодах. Данные обстоятельства указывают на необходимость поддержания оптимальных пропорций между темпами роста производительности труда и заработной платы. У каждого работника есть свой интерес, стимул или побудительный мотив трудиться. Заработная плата побуждает человека совершать действия и усилия, направленные на удовлетворение индивидуальных или групповых потребностей. Регулирование заработной платы несет в себе цель создание необходимых условий и стимулов для наиболее полной реализации трудового потенциала каждого работника на конкретном рабочем месте с таким расчетом, чтобы организация добивалась успеха в рыночной экономике [3, с. 273].

Экономической наукой разработаны и подтверждены различные направления стимулирования труда, которые можно разделить на две группы: а) материально-денежные и б) нематериальные мотивы.

Одним из важнейших нематериальных стимулов является создание в трудовом коллективе климата труда и взаимопомощи, соблюдение работниками принципов взаимного доверия и уважения. Немаловажное значение имеют взаимоотношения руководителя с исполнителями. Объективная оценка руководителем работы исполнителя, обсуждение с ним процесса выполнения задания, обмен информацией и идеями являются важными факторами улучшения микроклимата в трудовом коллективе. Признание руководителем любого вклада работника в общее дело должно быть позитивным, своевременным, понятным, честным и искренним, публичным и открытым, соответствующим мотивам его трудовой деятельности.

Материально-денежная или экономическая мотивация осуществляется через экономические стимулы: заработную плату, дивиденды и другие денежные выплаты. Уровень этих выплат должен определяться исключительно результатами труда работника, для чего необходимо иметь четкие и ясные критерии оценки труда, наладить прямую связь вознаграждения с достижениями исполнителя. Помимо этого должен быть индивидуальный подход в выборе материальной мотивации (форма и система оплаты труда, премирование за выполнение поставленных задач, по результатам работы за месяц, квартал, год).

Основным материальным стимулом является уровень заработной платы. Заработная плата - совокупность вознаграждений в денежной или (и) натуральной форме, полученных работником за фактически выполненную работу, а также за периоды, включаемые в рабочее время [22, с. 319].

Порядок исчисления заработной платы работникам всех категорий регламентируют различные формы и системы заработной платы. Формы и системы заработной платы - это способ установления зависимости между количеством и качеством труда, то есть между мерой труда и его оплатой. Для этого используются различные показатели, отражающие результаты труда и фактически отработанное время. Иными словами, форма оплаты труда устанавливает, как оценивается труда при его оплате: по конкретной продукции, по затраченному времени или по индивидуальным или коллективным результатам деятельности. От того, какая форма труда используется в организации, зависит структура заработной платы: преобладает ли в ней условно - постоянная часть (тариф, оклад) или переменная (сдельный приработок, премия). Соответственно разным будет и влияние материального поощрения на показатели деятельности отдельного работника или коллектива бригады, участка, цеха.

Кроме того, решая вопросы оплаты труда, нужно иметь в виду следующие четыре фактора:

финансовое положение организации;

уровень стоимости жизни:

уровень заработной платы, которую выплачивают конкуренты за такую же работу;

рамки государственного регулирования в этой области.

Центральным звеном оплаты труда выступает тарифная система.

В таблице 1.1 рассмотрена номинальная начисленная среднемесячная заработная плата работников по отраслям экономики за 2009-2008годы.

Данные таблицы 1.1 показывают, что в отрасли промышленности Республики Беларусь заработная плата в 2010 году по сравнению с 2009 годом увеличилась на 25,3% и составила 2093,4 млн. р., темп роста средней заработной платы в данной отрасли в 2011 году годом составил 59,2%. В сельском хозяйстве темп роста средней заработной платы в 2010 году по сравнению с 2009 годом составил 24,5%, а в 2011 году средняя заработная плата увеличилась по сравнению с 2010 годом с уровня 840,1 млн. р. до 1331,2 млн. р.

Таблица 1.1

Динамика номинальной начисленной среднемесячной заработной платы работников по отдельным отраслям экономики Республики Беларусь за 2009-2011 гг.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Годы | | | Темп роста,% | |
| Наименование | 2009 | 2010 | 2011 | 2010 г. к | 2011 г к |
| показателей |  |  |  | 2009 г. | 2010 г. |
| Средняя заработная плата по РБ, всего | 981,6 | 1217,3 | 1899,8 | 124 | 156,1 |
| В том числе по отраслям: |  |  |  |  |  |
| Промышленность | 1049,1 | 1315 | 2093,4 | 125,3 | 159,2 |
| Сельское хозяйство | 674,7 | 840,1 | 1331,2 | 124,5 | 158,5 |
| Строительство | 1307,6 | 1497,5 | 2093,4 | 114,5 | 139,8 |
| Транспорт | 1048,7 | 1327,9 | 1968 | 126,6 | 148,2 |

В отрасли строительства средняя заработная плата в 2010 году по сравнению с 2009 годом увеличилась на 14,5% и составила 1497,5 млн. р, темп роста средней заработной платы в строительстве в 2011 году составил 39,8%, спад по сравнению с другими отраслями наблюдается из-за сокращения льготных строительных программ в стране. В транспортной отрасли заработная плата в 2010 году по сравнению с 2009 годом увеличилась с уровня 1048,7 млн. р. до 1327,9 млн. р., в 2011 году темп роста средней заработной платы по сравнению с 2010 годом составил 48,2%.

В таблице 1.2 рассмотрено отношение номинальной начисленной среднемесячной заработной платы работников отраслей экономики к среднереспубликанскому уровню за 2009-2011 годы.

За анализируемый период наблюдается рост соотношения среднемесячной заработной платы промышленности к среднереспубликанскому уровню, таким образом, начисленная среднемесячная заработная плата работников промышленности выше на 2,2%. среднереспубликанского уровня в 2011 году. Номинальная начисленная среднемесячная заработная плата работников сельского хозяйства выше среднереспубликанского уровня на 1,1%. Рост среднемесячной заработной платы работников сельского хозяйства происходит из-за внедрения республиканской Программы развитие и возрождение села. Наибольший отрицательный рост соотношения среднемесячной заработной платы отрасли к среднемесячной заработной плате по республике прослеживается в отрасли строительства. Он меньше среднереспубликанского уровня в 2011 году на 12,8%. Соотношение среднемесячной заработной платы отрасли транспорта к среднереспубликанскому уровню в 2011 году ниже среднереспубликанского на 5,5%.

Таблица 1.2

Отношение номинальной начисленной среднемесячной заработной платы работников отраслей экономики к среднереспубликанскому уровню за 2009-2011 гг.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателей | Годы | | | Отклонение (+/-) | |
|  | 2009 | 2010 | 2011 | 2010 | 2011 |
|  |  |  |  | от 2009 | от 2010 |
| Средняя заработная плата по РБ, всего | 100 | 100 | 100 | - | - |
| В том числе по отраслям: |  |  |  |  |  |
| Промышленность | 106,9 | 108 | 110,2 | 1,1 | 2,2 |
| Сельское хозяйство | 68,7 | 69 | 70,1 | 0,3 | 1,1 |
| Строительство | 133,2 | 123 | 110,2 | -10,2 | -12,8 |
| Транспорт | 106,8 | 109,1 | 103,6 | 2,3 | -5,5 |

Источник:belstat.gov.by

Далее рассмотрим распределение численности по отраслям на рисунке



Исходя из данных представленных на рисунке 1, можно сделать вывод, что наибольший удельный вес занимает численность населения занятая в отрасли промышленности и составляет 25,5%, занятость населения в других отраслях составляет 18,2%. В отрасли торговли работают 13,8% всего занятого населения Республики Беларусь. В сельском хозяйстве занято 10,2%; в образовании 10%, а в таких отраслях как строительство, здравоохранение и транспорт работают по 7% занятого населения страны.

.2 Методика анализа показателей по труду и заработной плате работников промышленной организации

Система показателей по эффективности производства является частью механизма управления организацией и направлена на обеспечение снижения издержек производства, экономию затрат и ресурсов на единицу выпускаемой продукции. Этим целям служит также и система трудовых показателей - показателей, характеризующих состояние и уровень использования трудового потенциала организации, факторы, его определяющие, а также степень его влияния на конечные результаты деятельности организации.

Показатели по труду и заработной плате определяются целым рядом факторов, связанных с положением организации, ее отраслевой принадлежностью, размером, спецификой производства и т.д.Поэтому следует дифференцировано подходить к изучению состояния этих показателей на каждой организации.

Таким образом, анализ показателей по труду и заработной плате в организации складывается из анализа:

обеспеченности организации персоналом;

использование фонда рабочего времени;

производительности и качества труда;

использования средств на оплату труда.

Основные задачи анализа труда и заработной оплаты:

− изучения показателей образования фонда заработной платы;

− выбор и обоснование системы показателей оценки состояния и эффективности использования (численности и фонда заработной платы);

− оценка динамики и выполнения плана показателей состояния и эффективности использования численности и фонда заработной платы;

− выявления факторов и количественная оценка их влияния на производительность труда, среднюю заработную плату, фонд заработной платы;

− определение направлений расходования фонда заработной платы;

− установления соотношений между показателями роста средней заработной платы и производительности труда работников;

− выявления доли прироста выручки за счет экстенсивных и интенсивных факторов использования трудовых ресурсов;

− оценка экономической эффективности механизма материального стимулирования.

− изыскать возможные резервы увеличения роста производительности труда и снижения расходов на оплату труда.

− разработка путей и мероприятий по улучшению показателей эффективности использования трудовых ресурсов.

Целью анализа показателей по труду и заработной плате является определение эффективности использования этого вида ресурсов и его влияния на конечный результат.

Анализ показателей по труду предполагает: оценку трудовых ресурсов, изучения показателей производительности труда, проведения анализа фонда заработной платы организации.

Анализ численности включает в себя: исследование численности и состава кадрового потенциала промышленной организации.

Использования средств на оплату труда в каждой организации имеет большое значение. В процессе его следует осуществлять систематический контроль за использованием фонда заработной платы, выявлять возможности экономии средств за счет роста производительности труда и снижения трудоемкости продукции.

Важной задачей анализа является определение эффективности использования фонда заработной платы. В процессе анализа необходимо выявить, в какой мере материальное стимулирование труда способствовало росту объема производства, прибыли, повышению заинтересованности работников в достижении высоких конечных результатов.

Источниками информации для анализа являются:

форма №6-т (кадры) отчет о численности, составе и профессиональном обучении кадров;

форма №1-т (фонд времени) отчет об использовании календарного фонда времени;

форма 12-т отчет по труду;

положение об организации и оплате трудам.

Основными показателями по труду и заработной плате для промышленной организации являются:

численность работников;

производительность труда;

средняя заработная плата;

фонд заработной платы.

Производительность труда - это средняя сумма объема производства, приходящаяся на одного работника в единицу времени (день, месяц, квартал, год), исчисленная путем деления объема производства организации на среднесписочную численность работников [17, 224 c.].

 (1)

где ПТ- производительность труда, млн. р.;

V - объем производства продукции, млн. р.;

Ч - численность работников, чел.

Этот показатель обычно называют выработкой на одного работника.

Для измерения производительности труда, эффективности использования трудовых ресурсов в промышленности используются два основных показателя: выработка и трудоемкость.

Показателем, обратным производительности труда, является трудоемкость. Трудоемкость показывает, какое количество живого труда необходимо затратить на изготовление единицы продукции или на единицу определенного объема работы при данном техническом уровне организации, уровне цен.

Трудоемкость (ТЕ) - затраты труда в расчете на единицу выработанной продукции рассчитывается по формуле (2), [17, 224 c.]:

 (2)

где Q - объем продукции (работ, услуг), млн.р;

Т - затраты труда на данный объем продукции (работ, услуг),чел.;

ТЕ - трудоемкость, час.

В зависимости от способа измерения объема продукции (Q) различают натуральный, условно-натуральный и стоимостный методы измерения производительности труда.

Натуральный метод предполагает измерение объема продукции в натуральных единицах (кг, л, м, шт. и т.д.). Используется на отдельных рабочих местах, в производственных бригадах, цехах, организациях, специализирующихся на выпуске однородной продукции (работ, услуг).

Условно-натуральный метод является модификацией предыдущего метода и предполагает измерение объема продукции в условных натуральных единицах (тоннах условного топлива, условных консервных банках, условных кирпичах и т.д.). Используется в тех случаях, когда вырабатывается разнородная продукция, которая имеет одинаковое потребительское назначение.

Стоимостный метод предполагает измерение объема продукции в денежных единицах. Используется в том случае, когда вырабатывается разнородная продукция.

Для целей сравнения показателей производительности труда с другими показателями, исчисленными в фактических ценах, целесообразно использовать объем произведенной продукции (работ, услуг) в фактических ценах, выручку от реализации продукции (работ, услуг), добавленную стоимость в фактических ценах, чистую добавленную стоимость в фактических ценах.

Для целей сравнения динамики показателей производительности труда с динамикой других показателей, исчисленных в сопоставимых ценах, целесообразно использовать объем произведенной продукции (работ, услуг) в сопоставимых ценах, добавленную стоимость в сопоставимых ценах, чистую добавленную стоимость в сопоставимых ценах.

В тех случаях, когда продукция (работы, услуги), произведенная разными производственными подразделениями или в разные периоды времени, значительно различается по материалоемкости, уровень и динамику заработной платы целесообразно рассчитывать исходя из показателей добавленной стоимости или чистой добавленной стоимости.

Затраты труда (T) характеризуются среднесписочной численностью работников; отработанными человеко-днями; отработанными человеко-часами. В зависимости от формы выражения затрат труда рассчитываются следующие показатели выработки.

Средняя часовая выработка рабочего рассчитывается по формуле (3), [17, 225 c.]:

 (3)

где Q - объем продукции (работ, услуг), выработанной в отчетном периоде, млн.р.;

Тч - общее количество фактически отработанных рабочими в отчетном периоде человеко-часов;

Вч - среднечасовая выработка, млн.р..

Средняя дневная выработка рабочегорассчитывается по формуле (4), [17, 225 c.]:

 (4)

где Q - объем продукции (работ, услуг), выработанной в отчетном периоде, млн. р.;

Тд - общее количество фактически отработанных рабочими в отчетном периоде человеко-дней.

Средняя месячная (квартальная, годовая или за любой период с начала года) выработка работника рассчитывается по формуле (5), [17, 225 c.]:

 (5)

где Q - объем продукции (работ, услуг), выработанной в отчетном периоде, млн. р.;сс - среднесписочная численность работников в отчетном периоде, чел.

Взаимосвязь между показателями выработки характеризуется, следующими соотношениями и рассчитывается по формулам (6), (7), (8), [17, 226 c.]:

 (6)

В = Вд × Тд = Вч × Тч ×Тд; (7)

В = Вр ×Др = Вд × Тд × Др = Вч × Тч × Тд ×Др, (8)

где Тч - средняя продолжительность рабочего дня, ч;

Тд - среднее число рабочих дней в отчетном периоде, дн;

Др - доля рабочих в общей численности работников организации.

Фонд заработной платы определяется по следующей формуле (9), [17, 229 c.]:

 (9)

где ФЗП - фонд оплаты труда, млн.р.;

СЗП - средняя заработная плата, млн.р.;

Ч - численность работников, чел.

Средняя заработная плата (СЗП) определяется по формуле (10), [17, 230 c.]:

 (10)

где ФЗП - фонд оплаты труда, млн.р.;

Ч - численность работников, чел.

Характеристикой уровня заработной платы выступает показатель средней заработной платы, определяемый делением фонда заработной платы на среднесписочную численность. В зависимости от фонда заработной платы и соответствующих ему затрат труда рассчитываются следующие показатели средней заработной платы.

Среднюю часовую заработную плату можно рассчитать по следующей формуле, [17, 231 c.]:

 (11)

где ФЗПсп - фонд заработной платы списочного состава, млн. р.;

ФЗПнесп - фонд заработной платы не списочного состава, млн. р.;

Ч - общее количество фактически отработанных работниками за соответствующий период человеко-часов.

Прибыль (убыток) от реализации продукции (работ, услуг) - это финансовый результат, полученный от основной деятельности предприятия. Он равен разнице между выручкой от реализации продукции (работ, услуг) в действующих ценах, затратами на ее производство и реализацию и управленческими расходами.

Прибыль (убыток) от реализации продукции (работ, услуг) на одного работника рассчитывается по следующей формуле, [17, 264 c.]:

 (12)

где П1 раб. - прибыль от реализации на одного работника, млн. р.;

П - прибыль от реализации, млн. р.;

Ч - численность работников, чел.

Выручка на один рубль фонда заработной платы рассчитывается по следующей формуле, [17, 265 c.]:

 (13)

где V1 р ФЗП - объем производства продукции на один рубль фонда заработной платы, млн. р.;- объем производства продукции, млн. р.;

ФЗП - фонда заработной платы, млн.

Прибыль от реализации на один рубль фонда заработной платы рассчитывается по следующей формуле, [17, 266 c]:

 (14)

где П 1 р ФЗП -прибыль от реализации на один рубль фонда заработной платы, млн. р.;

П - прибыль от реализации, млн. р.;

ФЗП - фонда заработной платы, млн.

Интегральный показатель материального стимулирования труда рассчитывается по следующей формуле, [17, 270 c.]:



 (15)

где I - интегральный показатель материального стимулирования труда;1р.ФЗП - выручка на один рубль ФЗП;

П 1р.ФЗП - прибыль от реализации на один рубль ФЗП.

В процессе анализа следует также установить соответствие между темпами роста средней заработной платы и производительностью труда. Для расширенного воспроизводства, получения необходимой прибыли и рентабельности, нужно, чтобы темпы роста производительности труда опережали темпы роста его оплаты. Если этот принцип не соблюдается, то происходит перерасход фонда зарплаты, повышение себестоимости продукции и уменьшение суммы прибыли.

Изменение среднего заработка работников организации за год характеризуется его индексом, который определяется отношением средней зарплаты за отчетный период к средней зарплате в базисном периоде, рассчитывается по формуле (16), [17, 229 c.]:

 (16)

где IСЗ - изменение среднего заработка работников организации за год, млн. р.

СЗ0 - средняя заработная плата базисного периода, млн. р.;

СЗ1 - средняя заработная плата отчетного периода, млн. р.

Аналогичным образом рассчитывается индекс производительности труда, [17, 229 c.]:

 (17)

где IПТ - изменение производительности труда;

ПТ1 - производительность труда отчетного периода, млн. р.;

ПТ0 - производительность труда базисного периода, млн. р.

Если в анализируемой организации темпы роста производительности труда опережают темпы роста оплаты труда, тогда рассчитывают коэффициент опережения, который равен, [17, 229 c.]:

 (18)

где КОП - коэффициент опережения;ПТ - изменение производительности труда;СЗ - изменение среднего заработка работников организации за год.

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, [17, 231 c.]:

 (19)

где ФЗП1 - фонд заработной платы отчетного периода, млн. р.;СЗ - изменение среднегозаработка работников организации за год;

IПТ - изменение производительности труда.

Более высокие темпы роста производительности труда по сравнению с темпами роста оплаты труда способствуют экономии фонда зарплаты рабочих, а если темпы роста оплаты труда превышают рост производительности труда, то это перерасход фонда оплаты труда.

В первой главе раскрыта сущность показателей труда работников, направления стимулирования труда, рассмотрены формы и системы оплаты труда. Проведен анализ динамики номинальной начисленной среднемесячной заработной платы работников по отдельным отраслям экономики Республики Беларусь за 2009-2011 годы. Показано отношение номинальной начисленной среднемесячной заработной платы работников отраслей экономики к среднереспубликанскому уровню за 2009-2011годы. Рассмотрены задачи анализа. В процессе анализа необходимо выявить, в какой мере показатели производительности труда, фонда заработной платы, среднемесячная заработная плата способствуют росту объема производства, прибыли, повышению заинтересованности работников в достижении высоких конечных результатов. Дана характеристика эффективности использования фонда заработной платы через систему показателей.

2. Экономический анализ показателей по труду и заработной плате государственного предприятия «гомельский завод литья и нормалей»

.1 Организационно-экономическая характеристика Государственного Предприятия «Гомельский завод литья и нормалей»

«Гомельский Завод Литья и Нормалей» входит в производственное объединение «Гомсельмаш». Днем зарождения завода считается 8 марта 1980 года.

Решением Гомельского исполнительного комитета от 24.03.2000г. №167 зарегистрировано Республиканское Унитарное Предприятие «Гомельский завод литья и нормалей» (в дальнейшем переименован в Государственное Предприятие «Гомельский завод литья и нормалей») в Едином государственном регистре юридических лиц и индивидуальных предпринимателей за №400051772.

Цель создания завода - удовлетворение потребностей сельского хозяйства в жатках для кормоуборочных комплексов, удовлетворение потребностей машиностроения в деталях и сборочных единицах для различных машин; производства крепежных изделий (метизов); производство изделий из высокопрочного чугуна и цветных металлов (алюминий, бронза); удовлетворение потребностей в товарах народного потребления; осуществление внешнеэкономической деятельности; осуществление закупочной деятельности и производство продукции общественного питания и реализация на основе полученной прибыли социальных и экономических интересов членов трудового коллектива и интересов имущества завода.

Местонахождение завода: 246010, Республика Беларусь, г. Гомель, ул. Могилевская, 16. Завод расположен в северо-западной части г. Гомеля и занимает площадь 140 га. Общая развернутая площадь основного производства, обслуживающего и энергетического хозяйства составляет 418,87 тыс. кв. м.

В настоящее время «ГЗЛиН» является одним из крупнейших предприятий Республики Беларусь и специализируется на производстве кукурузных, травяных и роторных жаток для кормоуборочной техники, литейных отливок из высокопрочного чугуна, алюминиевого и бронзового литья, метизов (болтов, винтов, гаек, пружинных шайб). «ГЗЛиН» является единственным предприятием, освоившим производство болтов и гаек по западноевропейским стандартам DIN. Продукция метизного производства, выпускаемая заводом, является одной из наиболее перспективных видов продукции. В настоящее время «ГЗЛиН» является ведущим предприятием Республики Беларусь, освоившим массовое производство метизных изделий западноевропейским стандартам.

«ГЗЛиН» производит запасные части ко всем выпускаемым изделиям, крепежные изделия, широкий ассортимент товаров народного потребления: замки, мебельную фурнитуру, светильники, подсвечники, прицепы к легковым автомобилям, повозки конные, корморезку бытовую, насос ручной, скобы строительные, орехоколы, пельменницы, кексницы, формы для кексов, формы для грибов, формы для орешков, сковороды, пресс кухонный и другие товары народного потребления.

«ГЗЛиН» имеет возможность проводить отливки из серого, ковкого, высокопрочного чугуна, цветное литье: штамповки, поковки любых наименований; сварные конструкции: любые виды механической обработки; гальванопокрытие: окраску любых изделий, а также осуществлять качественный ремонт выпускаемой техники.

Государственное предприятие «Гомельский Завод Литья и Нормалей» является учредителем Республиканского дочернего торгового унитарного предприятия «ТоргЗЛиН», Совместного белорусско-латвийского предприятия «Мириго» - общества с ограниченной ответственностью (СП «Мириго» ООО).

Завод является участником белорусско-латвийского совместного предприятия «Мириго», зарегистрированного Министерством внешних экономических связей Республики Беларусь 17 октября 1996г., за №69.

Белорусско-латвийское совместное предприятие «Мириго» общество с ограниченной ответственностью создано на основании учредительного Соглашения между участниками СП от 22 декабря 1993 года (удостоверенного нотариусом г. Минска Головчиц Т.А. от 20 июля 1994 года в реестре за №4-71) на неопределенный срок и основано на коллективной форме собственности, учредителями СП являются:

Транспортное Республиканское Унитарное Предприятие «Гомельское отделение Белорусской железной дороги» (свидетельство о государственной регистрации №400052406 от 5.07.2000года выдано Гомельским облисполкомом).

Государственное предприятие «Гомельский завод литья и нормалей» (свидетельство о государственной регистрации №400051772 от 03.05.2000 года выдано Гомельским облисполкомом).

Государственное акционерное общество «Латвиясдзельзцелып».

В состав Государственное предприятие «Гомельский завод литья и нормалей» входит филиал «Обособленное Литейное Производство» и специализируется на производстве литейных отливок из высокопрочного чугуна, алюминиевого и бронзового литья. Организационная структура управления Государственное Предприятие «ГЗЛиН» линейно-функциональная. Она сочетает две формы организации управления: линейную и функциональную. Управление Государственное предприятие «ГЗЛиН» осуществляет директор.

Организационная структура управления заводом сформирована, исходя из стоящих перед коллективом завода задач, и направлена на рост объема производства, освоение новых изделий, продвижение продукции на новые рынки сбыта.

Преимущества такой структуры заключаются в следующем: возможность привлечения экспертов и консультантов, освобождение главного линейного руководителя от глубокого анализа проблем, более глубокая подготовка решений и планов, связанных со специализацией работников.

Структура имеет и ряд недостатков: отсутствие тесных взаимосвязей и взаимодействия на горизонтальном уровне между производственными отделениями, недостаточно четкая ответственность, так как готовящий решение, как правило, в его реализации не участвует, чрезмерно развитая система взаимодействия по вертикали, то есть подчинение по иерархии управления - тенденция к чрезмерной централизации.

В настоящее время линейно-функциональная структура управления претерпевает изменения. Повсеместно наблюдается тенденция перехода к коллегиально-профессиональному управлению.

Основные технико-экономические показатели деятельности предприятия отражены в таблице 2.1.

Таблица 2.1

Основные технико-экономические показатели деятельности Государственного предприятия «ГЗЛиН» за 2009-2011 гг.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателя | Годы | | | Темп роста,% или отклонение (+;-) | | |
|  | 2009 | 2010 | 2011 | от 2010 г. к (от) 2009 г. | от 2011 г. к (от) 2010 г. | от 2011 г. к (от) 2009 г. |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1. Объем производства продукции, млн. р.: | 360265 | 464464 | 745956 | 128,9 | 160,6 | 207,1 |
| 2. Объем отгруженной продукции, млн. р. | 346 344 | 455 157 | 682 369 | 131,4 | 149,9 | 197,0 |
| 3. Себестоимость реализованных | 322915 | 392405 | 579587 | 121,5 | 147,7 | 179,5 |
| товаров, работ, услуг, млн. р. |  |  |  |  |  |  |
| 4. Расходы на реализацию | 5488 | 3607 | 8686 | 65,7 | 240,8 | 158,3 |
| 5. Прибыль от реализации | 31039 | 69659 | 173238 | 224,4 | 248,7 | 558,1 |
| товаров, работ, услуг, млн. р. |  |  |  |  |  |  |
| 6. Рентабельность реализованной | 9,0 | 15,3 | 25,4 | 6,3 | 10,1 | 16,4 |
| продукции,% |  |  |  |  |  |  |
| 7. Прибыль (убыток) от | 319 | -518 | 9903 | - | - | 3104,4 |
| операционных доходов и расходов, млн. р. |  |  |  |  |  |  |
| 8. Прибыль (убыток) от | 1299 | -4655 | 1240 | - | - | 95,5 |
| внереализационных доходов и расходов, млн. р. |  |  |  |  |  |  |
| 9. Прибыль (убыток), млн. р. | 32657 | 64486 | 184381 | 197,5 | 285,9 | 564,6 |

Примечание. Источник: собственная разработка на основе данных организации.

По данным приведенным в таблице 2.1 видно, что объем производства продукции в 2011 году составил 745956 млн. р. и увеличился по сравнению с 2009 годом на 107,1%. Объем отгруженной продукции в 2011 году составил 682369 млн. р. и увеличился по сравнению с 2009 годом на 97%. Очевидно, что темпы роста себестоимости произведенной продукции ниже темпов роста объема производства, что соответствует эффективному развитию производства. Также рост расходов на реализацию составил 158,3% по сравнению с 2009 годом.

В 2011 году организация вывела положительное сальдо по операционным и внереализационным расходам и доходам. Рост прибыли по этим показателям составил 3104% и 95,5% соответственно.

Все эти факторы за 2009-2011 годы в совокупности привели к росту прибыли от реализации более чем в пять раз и рентабельности реализованной продукции более чем в два раза.

Для оценки эффективности деятельности организации необходимо проанализировать изменение рентабельности деятельности (таблица 2.2).

Темп роста выручки от реализации продукции в 2011 году составил 211,88% по сравнению с 2009 годом. По отношению к 2010 году выручка выросла на 63,53%, при этом очевидно, что выручка от реализации продукции за анализируемый период росла равномерными темпами. Себестоимость реализованной продукции также выросла на 79,49% по отношению к 2009 году.

Таблица 2.2

Показатели рентабельности производственной деятельности и продаж по Государственному предприятию «ГЗЛиН» за 2009-2011 гг.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателя | Годы | | | Темп роста,%, или отклонение (+; -) | |
|  | 2009 | 2010 | 2011 | 2011 к (от) 2010 | 2011 к (от) 2009 |
| 1. Выручка от реализации продукции (В), млн. р. | 359402 | 465671 | 761511 | 163,53 | 211,88 |
| 2.Себестоимость реализованной продукции (Зрп), млн. р. | 322915 | 392405 | 579587 | 147,7 | 179,49 |
| 3. Прибыль от реализации (Прп), млн. р. | 31039 | 69659 | 173238 | 248,69 | 558,13 |
| 5. Рентабельность производственной деятельности рассчитанная, (Рз),%: |  |  |  |  |  |
| 5.1. По прибыли от реализации (стр. 3: стр. 2) | 9,61 | 17,75 | 29,89 | 12,14 | 20,28 |
| 6. Рентабельность продаж (оборота), рассчитанная: |  |  |  |  |  |
| 6.1. По прибыли от реализации (стр. 3: стр. 1),% | 8,64 | 14,96 | 22,75 | 7,79 | 14,11 |

Примечание. Источник: собственная разработка на основе данных организации.

В 2011 году по сравнению с 2009 годом опережающие темпы роста выручки от реализации над себестоимостью реализованной продукции привели к увеличению прибыли от реализации. Этот фактор привел к росту показателей рентабельности. Так рентабельность производственной деятельности по прибыли от реализации за анализируемый период увеличилась с уровня 9,61% в 2009 году до 29,89% в 2011 году, отклонение составило 20,28%. Рентабельность продаж за аналогичный период по прибыли от реализации выросла с уровня 8,64% до 22,75%, отклонение 14,11%.

Для оценки эффективности использования основных средств используем данные таблицы 2.3.

Таблица 2.3

Показатели эффективности использования основных средств по Государственному предприятию «ГЗЛиН» за 2009-2011 гг.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателя | Годы | | | Темп роста,% | | |
|  |  | | |  | | |
|  | 2009 | 2010 | 2011 | 2010 к 2009 | 2011 к 2010 | 2011 к 2009 |
| 1. Объем производства продукции, млн. р. | 360265 | 464464 | 745956 | 128,92 | 160,61 | 207,06 |
| 2. Прибыль, млн. р. | 32657 | 64486 | 184381 | 197,46 | 285,92 | 564,6 |
| 3. Среднегодовая стоимость основных средств основного вида деятельности, всего, млн. р. | 353159,5 | 393243,5 | 569106 | 111,35 | 144,72 | 161,15 |
| 3.1 В том числе, активная часть основных средств, млн. р. |  |  |  |  |  |  |
|  | 221362 | 245213 | 279483 | 110,77 | 113,98 | 126,26 |
| 4. Удельный вес активной части в общей сумме основных средств,% | 62,68 | 62,36 | 49,11 | -0,32 | -13,25 | -13,57 |
| 5. Среднесписочная численность работников основного вида деятельности, чел. | 4982 | 4847 | 4927 | 97,29 | 101,65 | 98,9 |
| 6. Фондоотдача основных средств, р. | 1,02 | 1,18 | 1,31 | 115,78 | 110,98 | 128,49 |
| 6.1. Фондоотдача активной части основных средств, р. |  |  |  |  |  |  |
|  | 1,63 | 1,89 | 2,67 | 116,38 | 140,91 | 164 |
| 7. Фондовооруженность, р. | 70,89 | 81,13 | 115,51 | 114,45 | 142,37 | 162,95 |
| 8. Техническая вооруженность труда, млн. р. |  |  |  |  |  |  |
|  | 44,43 | 50,59 | 56,72 | 113,86 | 112,13 | 127,67 |
| 9. Фондорентабельность,% | 9,25 | 16,4 | 32,4 | 7,15 | 16 | 23,15 |

Примечание. Источник: собственная разработка на основе данных организации.

В структуре основных средств организации активная часть основных средств составляет 62,68% в 2009 году, 62,36% в 2010 году и в 2011 году доля активной части снизилась на 13,25% по отношению к 2010 году и составляет 49,11%.

По данным приведённым в таблице очевидно, устойчивая тенденция роста такого показателя, как фондоотдача. Так в 2011 году на рубль основных средств приходится 1,31 рублей реализованной продукции, рост по отношению к 2009 году составил 28,49%, в т.ч. на рубль активной части основных средств приходится 2,67 рублей произведенной продукции, рост данного показателя составил в 2011 году по отношению к 2009 году 64%.

Как положительный фактор можно отметить повышение фондовооруженности работников. В 2011 году этот показатель составил 115,51 млн. р на 1 работника. Рост данного показателя составил 162,95% по отношению к 2009 году. Большое влияние на рост фондовооруженности составило увеличение среднегодовой стоимости основных средств, рост составил 161,15% по отношению к 2009 году.

При анализе использования основных средств можно сделать вывод, что предприятие на протяжении 2009 - 2011 годы, не только сохраняет показатели использования основных средств на уровне, соответствующем эффективному развитию организации, но и значительно повышает данные показатели.

Проведем анализ эффективности использования оборотных средств организации в таблице 2.4.

Таблица 2.4

Эффективность использования оборотных средств по Государственному предприятию «ГЗЛиН» за 2009-2011 гг.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателя | Годы | | | Темп роста,% или отклонение (+;-) | |
|  | 2009 | 2010 | 2011 | 2011 к (от) 2009 | 2011 к (от) 2010 |
| 1. Выручка от реализации товаров, продукции, работ, услуг без списаний, млн. р. | 414832 | 544286 | 881258 | 212,44 | 161,91 |
| 2. Среднегодовая стоимость оборотных средств, млн. р. | 119348 | 128746 | 173725 | 145,56 | 134,94 |
| 3. Прибыль, млн. р. | 32657 | 64486 | 184381 | 564,6 | 285,92 |
| 1. Оборачиваемость оборотных средств: | 3,48 | 4,23 | 5,07 | 145,94 | 119,99 |
| - число оборотов, раз |  |  |  |  |  |
| - продолжительность одного оборота, дн | 105,01 | 86,34 | 71,95 | 68,52 | 83,34 |
| 5. Рентабельность оборотных средств,% | 27,36 | 50,09 | 106,13 | 78,77 | 56,05 |

Примечание. Источник: собственная разработка на основе данных организации

Среднегодовая стоимость оборотных средств в 2011 году по отношению к 2010 и 2009 годам увеличилась соответственно на 34,94% и 45,56%.

Положительной стороной деятельности предприятия является улучшение показателей эффективности использования оборотных средств. Так рентабельность в 2011 году составила 106,13%, рост по отношению к 2010 и 2009году составил 56,05% и 78,77% соответственно. Данный рост обусловлен в большей мере ростом прибыли организации 564,6% и в меньшей ростом среднегодовой стоимости оборотных средств 145,56%.

Важным показателем использования оборотных средств является оборачиваемость. Так в 2011 году количество оборотов составило 5,07 раз по отношению к 3,48 в 2009 году, соответственно сократилась продолжительность одного оборота в днях до уровня 71,95 в 2011 году.

Оценим эффективность использования материальных ресурсов Государственного предприятия «ГЗЛиН» за три года. Результаты оформим в таблице 2.5.

За анализируемый период себестоимость реализованной продукции, работ, услуг организации возросла на 79,47%, при этом объем производства возрос более чем в 2 раза и составил в 2011 году 745956 млн. р., темп роста составил 207,06%.

При этом материальные затраты также возросли на 74,03% в 2011 году по отношению к 2009 году. Удельный вес материальных затрат в структуре себестоимости продукции в целом за анализируемый период 2009-2011 годы находится в диапазоне 62-64%. При этом на Государственном предприятии «ГЗЛиН» уровень материальных затрат снизился на 1,96% в 2011 году по отношению к 2009 году что является положительной тенденцией развития организации.

Таблица 2.5

Обобщающие показатели эффективности использования материальных ресурсов по Государственному предприятию «ГЗЛиН» за 2009-2011 гг.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателя | Годы | | | Темп роста,% или | | |
|  |  | | | отклонение (+;-) | | |
|  | 2009 | 2010 | 2011 | от 2010г к (от) 2009 г. | от 2011г к (от) 2010 г. | от 2011г к (от) 2009 г. |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1. Объем производства продукции (работ, услуг) в фактических ценах, млн. р. | 360265 | 464464 | 745956 | 128,92 | 160,61 | 207,06 |
| 2. Прибыль от реализации продукции (работ, услуг), млн. р. | 31039 | 69659 | 173238 | 224,42 | 248,69 | 558,13 |
| 3.Себестоимость реализованной продукции (работ, услуг), млн. р. | 336073 | 393604 | 603162 | 117,12 | 153,24 | 179,47 |
| 4. Материальные затраты, млн. р. | 217190 | 237897 | 377961 | 109,53 | 158,88 | 174,02 |
| 5. Материалоотдача, р. | 1,66 | 1,95 | 1,97 | 117,70 | 101,09 | 118,98 |
| 6. Материалоемкость продукции (работ, услуг), р. | 0,60 | 0,51 | 0,51 | 84,96 | 98,92 | 84,05 |
| 7. Прибыль на рубль материальных затрат, р. | 0,14 | 0,29 | 0,46 | 204,89 | 156,53 | 320,72 |
| 8. Удельный вес материальных затрат в себестоимости продукции (работ, услуг),% | 64,63 | 60,44 | 62,66 | -4,19 | 2,22 | -1,96 |

Примечание. Источник: собственная разработка на основе данных организации

Дадим оценку видам деятельности ассортимента выпускаемой продукции и оформим в таблицу 2.6.

численность производительность труд заработный

Таблица 2.6

Ассортимент выпускаемой продукции Государственного предприятия «ГЗЛиН» за 2009-2011 гг.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Годы | | | Темп роста,% | | |
|  | 2009 | 2010 | 2011 | 2010 к 2009 г. | 2011 к 2010 г. | 2011 к 2009 г. |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1. Сортовая холоднотвердеющая сталь, включая подшипниковую, шт | 16 | 1 | 0 | 6,25 | - | - |
| 2. Крепежные изделия (болты, гайки, винты, заклепки), шт | 2702 | 2590 | 2784 | 95,85 | 107,49 | 103,03 |
| 3. Технологическая оснастка для машин, млн. р | 209 | 380 | 201 | 181,82 | 52,89 | 96,17 |
| 4. Комбайны картофелеуборочные, шт | 76 | 165 | 98 | 217,11 | 59,39 | 128,95 |
| 5. Косилки тракторные, шт | 31 | 261 | 117 | 841,94 | 44,83 | 377,42 |
| 6. Комбайны кормоуборочные, шт | 12 | 0 | 42 | - | - | 350,00 |
| 7. Литье чугунное, тонн | 12943 | 13078 | 14743 | 101,04 | 112,73 | 113,91 |
| 8. Литье стальное, тонн | 0 | 178 | 734 | - | 412,36 | - |
| 9. Литье цветное, тонн | 109 | 104 | 123 | 95,41 | 118,27 | 112,84 |
| 10. Штамповки горячие, тонн | 78 | 72 | 118 | 92,31 | 163,89 | 151,28 |
| 11. Металлоконструкции сварные, шт | 14947 | 15843 | 16811 | 105,99 | 106,11 | 112,47 |
| 12. Двуокись углерода жидкая, тонн | 379 | 341 | 417 | 89,97 | 122,29 | 110,03 |
| 13. Пиломатериалы, м3 | 1105 | 1089 | 1330 | 98,55 | 122,13 | 120,36 |
| 14. Теплоэнергия, гкал | - | 56410 | 48373 | - | 85,75 | - |

Примечание: Источник: собственная разработка на основе данных организации.

Организация специализируется на производстве кукурузных, травяных жаток и подборщиков для кормоуборочной техники, зерновых жаток для комбайнов, большого спектра прицепных машин для уборки зерновых и кормовых культур, почвообрабатывающей техники для предпосевной и послепосевной обработки почвы, литейных отливок из высокопрочного чугуна, алюминиевого и бронзового литья, метизов (болтов, гаек, винтов, пружинных шайб) и товаров народного потребления. Исходя из данных таблицы, можно сделать вывод, что организация наращивает объемы производства по данному ассортиментному перечню продукции.

Проанализировав основные финансово-экономические показатели деятельности Государственного предприятия «ГЗЛиН» за 2009-2011 годы очевидно, что организация наращивает объемы производства продукции (темп роста составил 207,1%). При этом рост себестоимости продукции составил 79,5%, что свидетельствует об эффективном развитии организации. Как результат данной модели развития, организация увеличила прибыль от реализации товаров, работ, услуг более, чем в пять раз. В 2011 году организация получила рентабельность производства в размере 29,89%, по сравнению с 2009 годом рост составил 20,28%. Среднегодовая стоимость основных средств в 2011 году увеличилась по сравнению с 2009 годом на 61,15%, при этом рост активной части основных средств составил 26,26% и все показатели эффективности их использования также возросли. Государственное предприятие «ГЗЛиН» улучшило показатели использования оборотных средств, увеличив число оборотов до 4,38 раза в 2011 году по отношению к 3,01 раза в 2009 году. Это означает, что финансовые средства затраченные на приобретение сырья, материалов и комплектующих быстрее переводятся в готовую продукцию и возвращаются в организацию добавленной стоимостью, при этом организация возмещает материальные затраты, выплачивает заработную плату и осуществляет следующий цикл производства.

2.2 Анализ численности, производительности труда работников

Основополагающим фактором эффективной работы организации на ряду с материально-технической базой являются трудовые ресурсы. От эффективности их использования зависят финансово-экономические показатели деятельности организации. Первым этапом анализа является наличие, состав и структуру трудовых ресурсов Государственного Предприятия «Гомельский завод литья и нормалей» за три года.

Таблица 2.7

Состав и структура трудовых ресурсов Государственного Предприятия «Гомельский завод литья и нормалей» за 2008-2010 гг.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателя | Годы | | | | | | | Отклоне-ние по удельному весу (+;-) | | Темп роста,% | |
|  | 2009 | | 2010 | | 2011 | | |  | |  | |
|  | Количество человек | удельный вес,% | Количество человек | удельный вес,% | Количество человек | удельный вес,% | | 2011год к 2010 году | 2011 год к 2009 году | 2011год к 2010 году | 2011 год к 2009 году |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | | 8 | 9 | 10 | 11 |
| Списочная численность работников | 5337 | 100 | 5134 | 100 | 5232 | 100 | | - | - | 101,91 | 98,03 |
| В том числе: Рабочие | 3968 | 74,35 | 3802 | 71,24 | 3801 | 71,22 | -0,02 | | -3,13 | 99,97 | 95,79 |
| Руководители | 614 | 11,50 | 608 | 11,84 | 620 | 11,85 | 11,85 | | 11,85 | 101,97 | 100,98 |
| Специалисты | 711 | 13,32 | 732 | 14,26 | 764 | 14,60 | 2,76 | | 3,10 | 104,37 | 107,45 |
| Другие служащие | 44 | 0,82 | 45 | 0,88 | 47 | 0,90 | 0,02 | | 0,07 | 104,44 | 106,82 |

Примечание. Источник: собственная разработка на основе данных организации

В 2011 году списочная численность всех работников организации составила 5232 человека. Наибольший удельный вес в структуре персонала занимают соответственно рабочие 71,22% или 3801 человек. Доля руководителей в структуре всех работников организации составляет 11,85% или 620 человек. Количество специалистов в 2011 году составило 764 человека или 14,6% в списочной численности персонала. Рассматривая данные показатели в динамике, очевидно, что общий темп роста персонала по списочной численности снизился, и составил 98,03% по отношению к базисному 2009 году. В структуре персонала произошли незначительные изменения: удельный вес рабочих сократился на 0,03%; удельный вес руководителей увеличился на 1,97%; удельный вес специалистов увеличился на 4,37%.

Дадим оценку образовательного уровня, половозрастного состава и повышения квалификации работников Государственного предприятия «ГЗЛиН» за 2010 год, используя форму 6-т (кадры) отчет о численности, составе и профессиональном обучении кадров.

Из списочной численности работников организации высшее образование имеют: 299 руководителей, 424 специалиста, 3 других служащих и 96 рабочих, из них высшее образование имеют 396 женщин. Среднее специальное образование имеют: 233 руководителя, 275 специалистов, 17 других служащих, 765 рабочих, из них 584 женщины имеют среднее специальное образование. Профессионально-техническое образование имеют 1270 человек, в том числе 37 руководителей, 15 специалистов, 9 других служащих и 1209 рабочих. Остальные работники имеют общее среднее и общее базовое образование.

В 2010 году в организации было обучено 1920 работников. Прошли повышение квалификации 576 человек. Прошли профессиональную подготовку лица, не имеющие ранее профессии рабочего - 8 человек, переподготовлено - 313 человек. Обучено на курсах целевого назначения - 1023 рабочих, из них вновь принятых работников - 179 человек. Из общей численности всех обученных работников обучено 247 женщин, 2 работников прошли повышение квалификации за границей. Кроме того было обучено рабочим профессиям 35 руководителей и специалистов.

Производственное обучение проходят непосредственно в цехах предприятия путем закрепления за инструктором производственного обучения. Инструкторы производственного обучения назначаются из числа высококвалифицированных рабочих. Подготовка рабочих, связанных с обслуживанием объектов Промнадзора проводится в учебных центрах.

Прошли повышение квалификации 12 служащих, 24 человека прошли повышение квалификации в Гомельском филиале ГИПК в качестве лиц, ответственных за объекты газораспределительной системы и газопотребления, 37 человек в качестве лиц, ответственных за исправное содержание и безопасную эксплуатацию ГПК. 3 человека прошли обучение в институте повышения квалификации и переподготовке руководителей и специалистов промышленности «Кадры индустрии» г.Минске. Прошли подготовку по технике безопасности - 51 человек.

На Государственном предприятии «ГЗЛиН» контроль за охраной труда осуществляется службой организации, по штатной расстановке в службе по охране труда - 10 человек - фактически 9 человек.

В организации за 2010 год из списочной численности количество работников имеющих возраст от 18-24 лет составило 672 человека, из них 34 руководителя, 84 специалиста, 6 других рабочих и 548 рабочих, из этого числа 191 женщина. Количество человек имеющих возраст от 25-29 лет составило 729 человек, из них 86 руководителей, 142 специалиста, 493 рабочих и 8 других служащих, из их числа 258 женщин. Количество человек имеющих возраст 30 лет составило 129 человек, из них 22 руководителя, 24 специалиста и 83 рабочих, из их числа 51 женщина. Количество человек имеющих возраст 31 год составило 129 человек, из них 14 руководителей, 26 специалистов, 89 рабочих, из их числа 51 женщина. Количество человек имеющих возраст от 31-39 лет составило 660 человек, из них 89 руководителей, 95 специалиста, 470 рабочих и 6 других служащих, из их числа 271 женщина. Количество человек имеющих возраст от 40-49 лет составило 1324 человека, из них 131 руководитель, 198 специалистов, 982 рабочих и 13 других служащих, из их числа 670 женщин. Количество человек имеющих возраст от 50-54 лет составило 977 человек, из них 133 руководителя, 106 специалистов, 729 рабочих и 9 других служащих, из их числа 401 женщина. Количество человек имеющих возраст от 55-59 лет составило 107 человек, из них 23 руководителя, 12 специалистов, 72 рабочих, из их числа 22 женщины.

Проведем анализ наличия и структуры трудовых ресурсов Государственного предприятия «ГЗЛиН» за 2009-2011 годы использую отчет по труду. Информация для анализа представлена в таблице 2.10.

Рассмотрим динамику производительности труда в фактических и сопоставимых ценах за три года в таблице 2.8.

Таблица 2.8

Показатели производительности труда работников Государственного Предприятия «Гомельский завод литья и нормалей» за 2008-2010 гг.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателя | Годы | | | Темп роста,% | | |
|  | 2009 | 2010 | 2011 | 2010 г к 2009 г. | 2011 г к 2010 г. | 2011 г к 2009 г. |
| Объем производства продукции (работ, услуг), млн. р.: | 360 265 | 464 464 | 745 956 | 128,9 | 160,6 | 207,1 |
| Среднесписочная численность персонала основного вида деятельности, чел. | 4982 | 4847 | 4927 | 97,3 | 101,7 | 98,9 |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| Прибыль от реализации, млн. р. | 31 039 | 69 659 | 173 238 | 224,4 | 248,7 | 558,1 |
| Производительность труда, измеренная: |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| объемом продукции (работ, услуг) в фактических ценах, млн. р. | 72,3 | 95,8 | 151,4 | 132,5 | 158,0 | 209,4 |
| прибылью от реализации, млн. р. | 6,2 | 14,4 | 35,2 | 230,7 | 244,7 | 564,4 |

Примечание. Источник: собственная разработка на основе данных организации.

За анализируемый период с 2009 по 2011 год объем произведенной продукции вырос в 2 раза, темп роста составил 207,1%, а по сравнению с 2010 годом в 1,6 раза (160,6%). Вместе с ростом производства возросла и прибыль от реализации продукции в 5 раза (558,1%), а по сравнению с 2010 годом темп роста составил 248,7%. За счет этого производительность труда, измеренная прибылью от реализации, в 2011 году составила 35,2 млн. р., а в 2010 году 14,4% (темп роста составил 564,4%). Также наблюдается рост и производительности труда измеренной объемом произведенной продукции, в 2011 году этот показатель составил соответственно 151,4 млн. р., темп роста в 2011 году по сравнению с 2010 годом соответственно составил 158%.

Изучим состав численности по видам экономической деятельности, данные оформим в таблицу 2.9.

Таблица 2.9

Состав и структура численности работников Государственного Предприятия «Гомельский завод литья и нормалей» по видам экономической деятельности за 2009-2011 гг.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателей | Годы | | | Темп роста,% или отклонение (+/-) | | |
|  | 2009 | 2010 | 2011 | 2010 к 2009 | 2011 к 2010 | 2011 к 2009 |
| Всего по организации | 4 982 | 4 847 | 4 927 | 97,29 | 101,65 | 98,90 |
| Удельный вес,% | 100 | 100 | 100 | - | - | - |
| в том числе по видам экономической деятельности: |  |  |  |  |  |  |
| Литье полуфабрикатов и готовых изделий из чугуна для производства машин | 686 | 672 | 710 | 97,96 | 105,65 | 103,50 |
| Удельный вес,% | 13,77 | 13,86 | 14,41 | 0,09 | 0,55 | 0,64 |
| Производство сельскохозяйственных машин | 4 262 | 4 141 | 4 182 | 97,16 | 100,99 | 98,12 |
| Удельный вес,% | 85,55 | 85,43 | 84,88 | -0,11 | -0,56 | -0,67 |
| Предоставление услуг столовыми при организации | 34 | 34 | 35 | 100 | 102,94 | 102,94 |
| Удельный вес,% | 0,68 | 0,70 | 0,71 | 0,02 | 0,01 | 0,03 |

Примечание. Источник: собственная разработка на основе данных организации

Как видно из информации, представленной в таблице можно сделать выводы, что в 2011 году среднесписочная численность всех работников организации составила 4927 человек. Наибольший удельный вес в структуре персонала работники, занятые производством сельскохозяйственных машин 84,88% или 4182 человек. Доля работников занятых литейным производством в структуре всех работников организации составляет 14,41% или 710 человек. Количество работников занятых предоставлением услуг составляет 35 человек или 0,71% в списочной численности персонала. Рассматривая данные показатели в динамике, очевидно, что общий темп роста персонала по среднесписочной численности снизился, и составил 98,9% по отношению к базисному 2009 году. В структуре персонала произошли незначительные изменения: удельный вес работников занятых литейным производством увеличился на 0,64%; удельный вес работников занятых производством сельскохозяйственных машин снизился на 0,67%; удельный вес работников занятых предоставление услуг при организации увеличился на 0,03%.

В таблице 2.10 рассмотрим динамику производительности труда за три года.

Таблица 2.10

Показатели производительности труда работников за 2009-2011 гг.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателей | Годы | | | Темп роста,% | | |
|  | 2009 | 2010 | 2011 | 2010 к 2009 | 2011 к 2010 | 2011 к 2009 |
| 1. Выручка от реализации без списаний, млн. р. | 414 832 | 544286 | 881258 | 131,21 | 161,91 | 212,44 |
| 2. Объем производства продукции, млн. р. | 360 265 | 464 464 | 745 956 | 128,92 | 160,61 | 207,06 |
| 3. Прибыль, млн. р. | 32 657 | 64 486 | 184 381 | 197,46 | 285,92 | 564,60 |
| 4. Добавленная стоимость, млн. р. | 125 454 | 187 929 | 316 211 | 149,80 | 168,26 | 252,05 |
| 5. Среднесписочная численность, всего | 4 982 | 4 847 | 4 927 | 97,29 | 101,65 | 98,90 |
| 6. Производительность труда, измеренная: |  |  |  |  |  |  |
| 6.1. объемом производства | 72,31 | 95,83 | 151,40 | 132,51 | 158,00 | 209,37 |
| 6.2. прибылью | 6,55 | 13,30 | 37,42 | 202,96 | 281,28 | 570,90 |
| 6.3. добавленной стоимостью | 25,18 | 38,77 | 64,18 | 153,97 | 165,53 | 254,87 |

Примечание. Источник: собственная разработка на основе данных организации.

За анализируемый период с 2009 по 2011 год объем произведенной продукции вырос в 2 раза, темп роста составил 207,1%, а по сравнению с 2010 годом в 1,6 раза (160,6%). Вместе с ростом производства возросла прибыль и выручка от реализации товаров, прибыль увеличилась в 5 раз (564,6%), а по сравнению с 2010 годом темп роста составил 285,92%, выручка от реализации увеличилась в 2 раза и составила 881 258 млн. р., а по сравнению с 2010 годом темп роста составил 161,91%. За счет этого производительность труда, измеренная прибылью в 2011 году составила 37,42 млн. р., а в 2010 году 13,3 млн. р (темп роста составил 570,9%). Также наблюдается рост и производительности труда измеренной объемом произведенной продукции, в 2011 году этот показатель составил соответственно 151,4 млн. р., темп роста в 2011 году по сравнению с 2010 годом соответственно составил 158%. Рост производительности труда измеренной добавленной стоимостью, в 2011 году составила 64,18 млн. р. и темп роста составил по сравнению с 2009 годом 254,87%, а темп роста по сравнению с 2010 годом составил 165,53%.

Далее рассмотрим показатели соотношения производительности труда и средней заработной платы работников организации (таблица 2.11).

Таблица 2.11

Соотношение производительности труда и средней заработной платы работников Государственного предприятия «ГЗЛиН» в 2009-2011 гг.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателя | Годы | | | Темп роста,% | | |
|  | 2009 | 2010 | 2011 | 2010 г к | 2011 г к | 2011 г к |
|  |  |  |  | 2009 г. | 2010 г. | 2009 г. |
| Среднесписочная численность, чел | 4982 | 4847 | 4927 | 97,3 | 101,7 | 98,9 |
| Объем производства продукции, млн. р. | 360265 | 464464 | 745956 | 128,9 | 160,6 | 207,1 |
| Прибыль (убыток), млн. р. | 32657 | 64486 | 184381 | 197,5 | 285,9 | 564,6 |
| Среднемесячная заработная плата, тыс. р. | 1207750 | 1395463 | 2114461 | 115,5 | 151,5 | 175,1 |
| Производительность труда, млн. р./чел. | 72,3 | 95,8 | 151,4 | 132,5 | 158,0 | 209,4 |
| Прибыль на одного работника, млн. р./чел. | 6,6 | 13,3 | 37,4 | 203,0 | 281,3 | 570,9 |

Примечание. Источник: собственная разработка на основе данных организации.

Как видно из информации, представленной в таблице 2.11, производительность труда в имеет положительную тенденцию роста, так в 2011 году производительность труда составила 151,4 млн. р., по сравнению с 2010 годом 95,8 млн. р., темп роста составил 58%. Среднемесячная заработная плата работников Государственного предприятия «ГЗЛиН» за рассматриваемый период увеличилась на 906,711 тыс.р. или на 75,1%. Темп роста среднемесячной заработной платы в 2011 году по отношению к 2010 году составил 51,5%. Очевидно, что темпы роста производительности труда опережают темпы роста среднемесячной заработной платы, а это является основополагающим фактором эффективности работы организации.

Эффективность использования персонала характеризуется показателем прибыли на одного работника. Как видно из таблицы рассматриваемый показатель в 2011 году составил 37,4 рублей, что на 30,8 рублей больше чем в 2009 году и на 24,1 рубля больше, чем в 2010 году. Темп роста прибыли на одного работника за анализируемый период составил 570,9%.

На основании вышеизложенного, можно сделать вывод, что трудовые ресурсы организации используются таким образом, что сохраняются все показатели эффективности. Однако организация может выявить резервы увеличения производительности труда путем создания высокопроизводительных рабочих мест и оптимизации численности.

.3 Анализ фонда заработной платы

В таблице 2.11 дадим оценку состава и структуры фонда заработной платы работников организации.

За анализируемый период фонд заработной платы увеличился на 73,12%, при этом отмечаются положительные изменения в структуре фонда заработной платы в сторону увеличения доли выплат за счет прибыли. Увеличение доли выплат из прибыли в 2010 году указывает на усиление взаимосвязи между заработной платой и конечными результатами деятельности организации (прибыли).

Таблица 2.11

Структура фонда заработной платы работников Государственного предприятия «ГЗЛиН» за 2009-2011 гг.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателя | Годы | | | Темп роста,%, или отклонение (+;-) | | |
|  | 2009 | 2010 | 2011 | 2010 к (от) 2009 | 2011 к (от) 2010 | 2011 к (от) 2009 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1. Фонд заработной платы, всего, млн. р. | 72236,6 | 81198,9 | 125058,9 | 112,41 | 154,02 | 173,12 |
| В том числе: |  |  |  | 111,50 | 154,72 | 172,50 |
| 1.1. Расходы на оплату труда: |  |  |  |  |  |  |
| а) сумма, млн. р. | 69602 | 77603 | 120065 |  |  |  |
| б) в% к выручке от реализации | 20,10 | 17,44 | 16,42 | -2,66 | -1,01 | -3,68 |
| в) удельный вес,% | 96,35 | 95,57 | 96,01 | -0,80 | 0,44 | -0,35 |
| 1.2. Выплаты из прибыли: |  |  |  | 474,81 | 42,90 | 203,71 |
| а) сумма, млн. р. | 10312 | 48962 | 21007 |  |  |  |
| б) в% к выручке от реализации | 2,9 | 10,5 | 2,8 | 7,6 | -7,7 | -0,1 |
| в) удельный вес,% | 14,3 | 60,3 | 16,8 | 46 | -43,5 | 2,5 |
| 2. Выручка от реализации, млн. р. | 359402 | 465671 | 761511 | 129,60 | 163,53 | 211,88 |
| 3. Фонд заработной платы в% к выручке от реализации | 20,10 | 17,44 | 16,42 | -2,66 | -1,01 | -3,68 |

Примечание. Источник: собственная разработка на основе данных организации.

При этом можно отметить, что происходит снижение экономической обоснованности применяемых показателей премирования, в результате чего сумма выплат из прибыли росла быстрее, чем объемы деятельности организации, что привело к увеличению уровня данных выплат на 7,6%.

Уровень расходов на оплату труда за этот же период увеличился на 72,5%, но при этом происходит незначительное снижение уровня фонда заработной платы в 2011 году по сравнению с 2009 годом на 0,1%, что указывает на то, что в целом действующие подходы к оплате труда на Государственном предприятии «ГЗЛиН» эффективны.

Проанализируем соотношение темпов роста средней заработной платы и производительности труда в таблице 2.12.

Найдем сумму экономии или перерасхода фонда заработной платы в связи с различием темпов роста производительности труда и средней заработной платы по формуле:

Э = ФЗПф \* (Iсз - Iгв) / Iсз; (20)

Где Э - сумма экономии или перерасхода фонда заработной платы, млн. р.;сз- изменение средней заработной платы одного работника, тыс р.;гв- изменение среднегодовой выработки одного работника, тыс р.

Э =125014,4 \* (1,1548 - 1,5799) / 1,1548 = - 32044 млн. р.

Таблица 2.12

Соотношение темпов роста средней заработной платыи производительности труда работников Государственного Предприятия «Гомельский завод литья и нормалей» за 2009-2011 гг.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателей | Годы | | | Темп роста,% | | |
|  | 2009 | 2010 | 2011 | 2010 к 2009 | 2011 к 2010 | 2011 к 2009 |
| 1. Объем продукции (работ, услуг), млн. р. | 360265,0 | 464464,0 | 745956,0 | 128,92 | 160,61 | 207,06 |
| 2. Фонд заработной платы персонала основного вида деятельности (ФЗП), млн. р. | 72 204,10 | 81165,7 | 125014,4 | 112,41 | 154,02 | 173,14 |
| 3. Среднесписочная численность персонала основного вида деятельности, чел. | 4 982,00 | 4 847,00 | 4 927,00 | 97,29 | 101,65 | 98,90 |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 4. Среднегодовая выработка одного работника, тыс. р. | 72,31 | 95,83 | 151,40 | 132,53 | 157,99 | 209,38 |
| 5. Среднегодовая зарплата одного работника (СЗ), тыс. р. | 14,49 | 16,75 | 25,37 | 115,60 | 151,48 | 175,11 |
| 6. Коэффициент опережения (IГВ: IСЗ) | - | - | - | 1,146 | 1,043 | 1,196 |

Примечание. Источник: собственная разработка на основе данных организации.

За анализируемый период с 2010 по 2011 год произошла экономия средств фонда заработной платы на 32044 млн. р. Это, прежде всего, связано с превышением темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы. Так индекс роста средней заработной платы составил 1,1548, а индекс производительности труда - 1,5799 и коэффициент опережения производительности труда над средней заработной платой соответственно составил 1,043.

За анализируемый период с 2009 по 2011 годы наблюдается рост средств фонда заработной платы на 73,14%. Так темп роста среднегодовой выработки в 2011 году по сравнению с 2009 годом составил 209,38%, а среднегодовой заработной платы - 175,11%.

Произведем оценку эффективности использования фонда заработной платы Государственного предприятия «ГЗЛиН» за 2009 - 2011 годы, данные оформим в таблице 2.13.

Таблица 2.13

Показатели эффективности использования фонда заработной платы работников Государственного Предприятия «Гомельский завод литья и нормалей» за 2009-2011 гг., млн. р.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателя | Годы | | | Темп роста,% | |
|  | 2009 | 2010 | 2011 | 2011 г к 2010 г. | 2011 г к 2009 г. |
| 1. Объем производства продукции (работ, услуг) на рубль фонда заработной платы | 4,99 | 5,72 | 5,97 | 104,27 | 119,58 |
| 2. Выручка от реализации продукции на рубль фонда заработной платы | 4,98 | 5,74 | 6,09 | 106,17 | 122,38 |
| 3. Сумма прибыли от реализации на рубль фонда заработной платы | 0,43 | 0,86 | 1,39 | 161,46 | 322,35 |
| 4. Сумма прибыли на рубль фонда заработной платы | 0,45 | 0,79 | 1,47 | 185,63 | 326,09 |

Примечание. Источник: собственная разработка на основе данных организации.

В 2011 году по отношению к 2010 году темп роста фонда заработной платы составил 154%, при этом объем произведенной продукции на рубль фонда заработной платы возрос на 4,27%, тот же самый показатель по выручке от реализации продукции возрос на 6,17%, и только темп роста суммы прибыли от реализации товаров, работ, услуг превысил темп роста заработной платы и составил 161,46%.

В таблице 2.14 представлены данные для анализа средств, направляемых на оплату труда работников Государственного предприятия «ГЗЛиН» за 2009-2011 годы.

Таблица 2.14

Динамика уровня фонда заработной платы работников Государственного Предприятия «Гомельский завод литья и нормалей» за 2009-2011 гг.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателя | Год | | | Темп роста,% или отклонение (+/-) | | |
|  | 2009 | 2010 | 2011 | 2010 к (от) 2009 | 2011 к (от) 2010 | 2011 к (от) 2009 |
| 1. Объем производства продукции, млн.р. | 360265 | 464464 | 745956 | 128,92 | 160,61 | 207,06 |
| 2. Фонд заработной платы всего, млн. р. | 72236,6 | 81198,9 | 125058,9 | 112,41 | 154,02 | 173,12 |
| в том числе | 72204,1 | 81165,7 | 125015,4 | 112,41 | 154,02 | 173,14 |
| а) списочного состава: |  |  |  |  |  |  |
| - в сумме, млн. р. |  |  |  |  |  |  |
| - в% к объему производства | 20,04 | 17,48 | 16,76 | -2,57 | -0,72 | -3,28 |
| - в% к фонду заработной платы | 99,955 | 99,959 | 99,965 | 0,0041 | 0,006 | 0,010 |
| б) внешних совместителей: | 7,5 | 10,5 | 16,9 | 140,00 | 160,95 | 225,33 |
| - в сумме, млн. р. |  |  |  |  |  |  |
| - в% к объему производства | 0,0021 | 0,0023 | 0,0023 | 0,0002 | ±0 | 0,0002 |
| - в% к фонду заработной платы | 0,0104 | 0,0129 | 0,0135 | 0,0025 | 0,0006 | 0,0031 |
| в) несписочного состава: | 25,0 | 22,7 | 26,6 | 90,80 | 117,2 | 106,4 |
| - в сумме, млн. р. |  |  |  |  |  |  |
| - в% к объему производства | 0,007 | 0,005 | 0,004 | -0,002 | -0,001 | -0,003 |
| - в% к фонду заработной платы | 0,035 | 0,028 | 0,021 | -0,007 | -0,007 | -0,013 |

Как свидетельствуют данные таблицы 2.11, экономическая обоснованность размера средств, направляемых на материальное стимулирование труда в организации, в целом за анализируемый период улучшилась, что нашло проявление в сокращении уровня фонда заработной платы на 0,64%. Темп роста объема производства продукции в 2011 году по сравнению с 2010 годом составил 160,61%, темп роста средней заработной платы за этот период составил 154,02%. По структуре фонда заработной платы темп роста работников списочного состава составил также 154,02%, внешних совместителей 160,95% и не списочного состава 117,2%.

В таблице 2.15 рассмотрена оценка эффективности материального стимулирования организации.

Таблица 2.15

Оценка эффективности материального стимулирования Государственного предприятия «ГЗЛиН» за 2009-2011 гг.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Годы | | | Темп роста,% | | Отклонение (-/+) | |
|  | 2009 | 2010 | 2011 | 2010 г. к 2009 г. | 2011 г. к 2010 г. | 2010 г. к 2009 г. | 2011 г. к 2010 г. |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Объем производства продукции, млн. р. | 360265 | 464464 | 745956 | 128,92 | 160,61 | 104199,0 | 281492 |
| Прибыль от реализации продукции, млн. р. | 31039 | 69659 | 173238 | 224,42 | 248,69 | 38620,0 | 103579 |
| Фонд заработной платы, млн. р. | 72204,1 | 81165,7 | 125 014,4 | 112,41 | 154,02 | 8961,6 | 43848,7 |
| Среднесписочная численность, чел. | 4982 | 4847 | 4927 | 97,29 | 101,65 | -135,00 | 80,00 |
| Производи-тельность труда, млн. р. | 72,31 | 95,83 | 151,40 | 132,53 | 157,99 | 23,52 | 55,57 |
| Прибыль на одного работника, млн. р. | 6,23 | 14,37 | 35,16 | 230,66 | 244,68 | 8,14 | 20,79 |
| Объем производства продукции на рубль Фонда заработной платы, млн. р. | 4,99 | 5,72 | 5,97 | 114,63 | 104,32 | 0,73 | 0,25 |
| Прибыль на рубль фонда заработной платы, млн. р. | 0,43 | 0,86 | 1,39 | 199,65 | 161,47 | 0,43 | 0,53 |
| Интегральный показатель стимулирования труда | 1,46 | 2,22 | 2,88 | 151,28 | 129,78 | 0,75 | 0,66 |

Примечание. Источник: собственная разработка на основе данных организации

Из таблицы 2.13 видно, что производительность труда в 2010 году по сравнению с 2009 годом, увеличилась на 32,53%, а в 2011 году по сравнению с 2010 годом она увеличилась на 57,99%, что связано с ростом объем производства продукции в 2010 году на 28,92%, и сокращением среднесписочной численности на 2,71%, а в 2011 году по сравнению с 2010 годом среднесписочная численность увеличилась на 1,65%. Повышение производительности труда выражается в сокращении как рабочего времени работников, занятых на производстве, непосредственно связанных с производством конечной продукции, так и рабочего времени, воплощенного в средствах производства, потребленных на завершающем цикле изготовления конечной продукции.

В рассматриваемой организации для достижения результатов труда каждого работника необходимо обеспечить стимулирование напряженного труда, инициативы через установленные показатели и условия премирования, в связи, с чем ООТиЗ разрабатывает Положение об оплате труда премировании рабочих для каждого цеха. Показатели и условия премирования, их исходные уровни определяются в соответствии с показателями работы, установленными для данного цеха и с учетом степени влияния рабочих на изменение этих показателей. Максимальный размер премий, выплачиваемых рабочим из фонда заработной платы, включаемой в себестоимость продукции, не может превышать 50%. Премии на Государственном предприятии «Гомельский Завод Литья и Нормалей» выплачиваются работникам не позднее месячного срока после окончания отчетного периода и выплачивается при выдаче заработной платы в сроки, установленные коллективным договором.

Прибыль на одного работника в 2011 году по сравнению с 2010 годом увеличилась более чем в два раза и составила 35,16 р. Прибыль на одного работника в 2010 году по сравнению с 2009 годом составила 14,37 р.

Во второй главе дана характеристика деятельности Государственного предприятия «ГЗЛиН», рассмотрены основные виды деятельности организации. Проанализировав основные финансово-экономические показатели деятельности Государственного предприятия «ГЗЛиН» за 2009-2011 годы очевидно, что организация наращивает объемы производства продукции (темп роста составил 207,1%). При этом рост себестоимости продукции составил 79,5%, что свидетельствует об эффективном развитии организации. Как результат данной модели развития, организация увеличила прибыль от реализации товаров, работ, услуг более, чем в пять раз. В 2011 году организация получила рентабельность производства в размере 29,89%, по сравнению с 2009 годом рост составил 20,28%. Среднегодовая стоимость основных средств в 2011 году увеличилась по сравнению с 2009 годом на 61,15%, при этом рост активной части основных средств составил 26,26% и все показатели эффективности их использования также возросли. Государственное предприятие «ГЗЛиН» улучшило показатели использования оборотных средств, увеличив число оборотов до 4,38 раза в 2011 году по отношению к 3,01 раза в 2009 году. Это означает, что финансовые средства затраченные на приобретение сырья, материалов и комплектующих быстрее переводятся в готовую продукцию и возвращаются в организацию добавленной стоимостью, при этом организация возмещает материальные затраты, выплачивает заработную плату и осуществляет следующий цикл производства.

Анализ фонда заработной платы показал, что темп роста данного показателя ниже, чем темп роста производительности труда. На основании анализа кадрового потенциала, можно сделать вывод, что трудовые ресурсы организации используются таким образом, что сохраняются все показатели эффективности. Однако организация может выявить резервы увеличения производительности труда путем создания высокопроизводительных рабочих мест и оптимизации численности.

3 Пути и резервы улучшения показателей по труду и заработной плате работников государственного предприятия «ГЗЛиН»

Основными показателями по труду и заработной плате являются численность работников, производительность труда и средняя заработная плата. В этой главе рассмотрим на конкретных проектах пути повышения производительности труда путем создания высокопроизводительных рабочих мест, за счет этого произойдет оптимизация численности, и как следствие снижения фонда заработной платы в целом по организации и увеличение средней заработной платы на одного работника за счет увеличения выработки на одного работника.

Факторы повышения производительности труда можно классифицировать по трем направлениям:

) факторы, создающие условия для роста производительности труда: уровень развития науки, повышения квалификации работников, укрепление трудовой дисциплины, сокращение текучести кадров и др.

2) факторы, способствующие росту производительности труда: материальное и моральное стимулирование, совершенствование оплаты труда, внедрение научно и технически обоснованных норм труда, внедрение прогрессивной технологии и др.

3) факторы, непосредственно определяющие уровень производительности труда в организации: механизация и автоматизация производственных процессов, улучшение качества труда, ликвидация простоев, устранение брака, совершенствование управления и организации труда и др.

Расчет роста производительности труда по факторам является основой планирования производительности труда. На предприятиях используется классификация факторов, в которой выделены шесть групп:

структурные сдвиги в производстве.

повышение технического уровня производства.

совершенствование управления, организации производства и труда.

изменение объема производства.

отраслевые факторы.

ввод в действие и освоение новых организаций (объектов).

При определении количественного влияния отдельных факторов на величину показателя производительности труда исходят из относительной экономии численности работающих за счет действия рассматриваемого фактора можно рассчитать по формуле (21):

(21)

где ∆П - величина роста (снижения) производительности труда по определенному фактору, млн. р.;

ЭП- экономия численности работающих по данному фактору, чел.;

Чр- исходная численность персонала основного вида деятельности, рассчитанная на фактический объем производства отчетного года по выработке базисного года, чел.;

Эобщ- экономия персонала основного вида деятельности в целом, чел.

После высвобождения численности по различным группам факторов, рассчитывается плановая численность работающих и плановый рост производительности труда. Величина роста (снижения) производительности труда в целом по производственному подразделению:

(22)

где ∆П - величина роста (снижения) производительности труда в целом по производственному подразделению, млн. р.;

Эобщ- экономия персонала основного вида деятельности в целом, чел.;

Чр- исходная численность персонала основного вида деятельности, рассчитанная на фактический объем производства отчетного года по выработке базисного года, чел.

Прирост производительности труда в связи с влиянием отдельных факторов может быть исчислен исходя из удельного веса данного фактора в общем росте производительности труда:

(23)

где  - удельный вес отдельного фактора в общем росте производительности труда,%.

ЭП - экономия численности работающих по данному фактору, чел.;

Эобщ - экономия персонала основного вида деятельности в целом, чел.

Изменение численности основных рабочих вследствие проведенной модернизации оборудования исчисляется сравнением численности рабочих, необходимых для выполнения определенного объема работ на этом оборудовании, до и после модернизации. В проводимых расчетах производительность оборудования до модернизации принимается за 100%. По действующим нормативам рассчитывается увеличение его средней производительности в результате проведенной модернизации.

Уменьшение численности рабочих в связи с проведенной модернизацией оборудования:

 (24)

где Эмод - экономия численности в связи с модернизацией оборудования, чел.;

Ч - необходимая численность рабочих для обслуживания оборудования, подлежащего модернизации, чел.;

П0 - повышение производительности оборудования, подлежащего модернизации, %;

М - время действия модернизированного оборудования в планируемом году, мес.

Для расчета суммарного изменения среднегодовой численности рабочих вследствие модернизации оборудования на Государственном предприятии «ГЗЛиН» используем данные таблицы 3.1.

Таблица 3.1

Данные для определения уменьшения численности работников Государственного предприятия «ГЗЛиН» вследствие модернизации оборудования в 2012 году

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателей | Количество модернизированног ооборудования, шт. | | Повышенная производительность оборудования в результате модернизации,% | Численность рабочих для работы на модернизированном оборудовании, чел | | | Работао борудования в планируемом году с модемом модернизации, мес. | Изменение среднегодовой численности рабочих (+;-), чел. (,стр.6\* стр.7:12) |
|  |  | |  | до модернизации | После модернизации(стстр. 4 \*100: (стр 3 + 100) | Высвобождение численности (стр.5-стр.4) |  |  |
| 1 | 2 | | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Станки | 15 | | 6 | 30 | 28,30 | -1,70 | 11 | -1,56 |
| Оборудование | | 6 | 8 | 97 | 89,81 | -7,19 | 5 | -2,99 |
| Итого | | Х | Х | Х | Х | Х | Х | -4,55 |

Источник: собственная разработка на основе данных организации

В таблице 3.1 представлены данные по проекту модернизации станков и оборудования на участке обрубки с расчетом показателей высвобождения численности работников организации и создания высокопроизводительных рабочих мест. В 2011 году на Государственном предприятии «ГЗЛиН» в цехе высокопрочного чугуна (ЦВПЧ) экономия численности рабочих за счет модернизации оборудования с учетом срока действия вводимого мероприятия составляет 4,55 человек.

Рост производительности труда вследствие действия третьей группы факторов - улучшения организации производства и труда.

Изменение численности основных рабочих вследствие сокращения потерь рабочего времени:

(25)

где Эвр - экономия рабочего времени, мин;

,  - соответственно полезный фонд рабочего времени одного рабочего в базисном и плановом году, ч;

- численность основных рабочих в базисном году, чел.;

- индекс роста объема производства продукции в планируемом периоде.

Экономию численности вспомогательных рабочих и служащих можно рассчитать, используя следующую формулу:

(26)

где Эвс.р - экономия численности вспомогательных рабочих, чел.;

Кпл - рост объема производства в плановом периоде,%;

- увеличение численности работников в плановом периоде,%;

- численность вспомогательных рабочих, и служащих в базисном периоде, чел.

Для расчета изменения среднегодовой численности рабочих вследствие сокращения потерь рабочего времени на Государственном предприятии «ГЗЛиН» используем данные таблицы 3.2.

Таблица 3.2

Данные для определения экономии численности рабочих Государственного предприятия «ГЗЛиН» вследствие сокращения потерь рабочего времени в 2012 г.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Полезный фонд рабочего времени, ч. | | Коэффициент изменения рабочего времени ((стр.1-стр.2):стр.1) | Численность основних рабочих в 2011 году, чел | Индекс роста объема продукции в 2012 году | Изменение (+;-) среднегодовой численности рабочих, чел. (стр3×стр4×стр5) |
| 2011 год | 2012 год |  |  |  |  |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1796,8 | 1810 | -0,007 | 4892 | 1,045 | -35,8 |

Источник: собственная разработка на основе данных организации

В 2012 году на Государственном предприятии «ГЗЛиН» экономия численности рабочих за счет сокращения потерь рабочего времени составляет 39,1 человека.

Для расчета изменения численности вспомогательных рабочих и служащих организации используем данные таблицы 3.3.

Таблица 3.3

Данные об изменении численности вспомогательных рабочих и служащих Государственного предприятия «ГЗЛиН» в 2012 г.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Персонал | Численность работников в 2010 году, чел. | Индекс роста объем а продукции в 2011 году | Численность по категориям, чел | | Изменение численности работников (+;-), чел (стр5 -стр.4) |
|  |  |  | при условии роста пропорционально объему (стр.2 х стр.3) | принята в плане с учетом изменения за счет внедрения мероприятий |  |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Рабочие | 3561 | 1,045 | 3721 | 3710 | -11 |
| Служащие | 1331 | 1,045 | 1391 | 1385 | -6 |
| Итого | 4892 | - | - | - | -17 |

В 2012 году на Государственном предприятии «ГЗЛиН» экономия численности рабочих и служащих за счет изменения объема и структуры производства составляет 17 чел.

Полученные результаты всех расчетов записываем в таблицу 3.4.

Таблица 3.4

Экономия численности и рост производительности труда по факторам по Государственному предприятию «ГЗЛиН» в 2011 г.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Фактор | Возможное изменение численности работников, чел. | Рост производительности труда,% |
| Повышение технического уровня производства (модернизация оборудования) | -4,55 | 0,09 |
| Улучшение организации производства и труда (сокращение потер рабочего времени) | -35,8 | 0,71 |
| Изменение объема и структуры производства (изменение численности вспомогательных рабочих и служащих) | -17 | 0,33 |
| Итого | -57,35 | 1,13 |

Источник: собственная разработка на основе данных организации

Экономия численности по каждой группе факторов и по всем группам подсчитывается вместе. На Государственном предприятии «ГЗЛиН» определена экономия численности только по одному направлению влияния каждой группы факторов, которая соответственно составила: - 4,55 чел. (модернизация оборудования), - 35,8 чел. (сокращение потерь рабочего времени), - 17 чел. (изменение численности вспомогательных рабочих и служащих вследствие изменения объема производства). На Государственном предприятии «ГЗЛиН» выработка на одного работающего в 2011 году составляет 152,5 млн. р., объем продукции на 2011 год установлен в размере 779524 млн. р., что на 4,5% выше объема продукции в 2011 году. Подсчитанная выше экономия численности по трем направлениям влияния групп факторов - 55,35 чел. Для определения возможного роста производительности труда в цехе в зависимости от рассмотренных направлений действия групп факторов исчисляем исходную численность промышленно-производственного персонала при условии сохранения базисной выработки: 779524: 152,5 = 5112 чел.

Тогда рост производительности труда составит: (57,35 х 100):(5112-57,35)=1,13%, а по отдельным факторам соответственно: +0,09%; +0,71; +0,33% (см. таблицу 3.4). Полученные расчеты записываем в таблицу 3.5

Таблица 3.5

Сравнительный объем средней выработки работающих и их численности по Государственному предприятию «ГЗЛиН» за 2011-2012 гг.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателей | 2010 год | 2011 год | 2010 в% к 2011 |
| Объем производства, млн. р. | 745956 | 779524 | 104,5 |
| Среднегодовая выработка на одного работающего, млн. р. | 152,5 | 154,2 | 101,13 |
| Численность ППП, чел. | 4892 | 5055 | 103,3 |

Источник: собственная разработка на основе данных организации

Данные таблицы 3.5 позволяют сделать вывод, что Государственное предприятие «ГЗЛиН» нуждается в численности работающих на 3,3%. Работникам Государственного предприятия «ГЗЛиН» следует добиваться роста производительности труда за счет проведения комплекса перечисленных мероприятий, чтобы получить желаемый результат.

Далее рассмотрим увеличение производительности труда работников организации за счет внедрения нового прогрессивного оборудования.

В 2013 году Государственное предприятие «ГЗЛиН» планирует закупить стержневую машину Cold-Box-process. В настоящее время в организации для изготовления стержней используется ручной способ с применением горячего ящика и холоднотвердеющей смеси (ХТС). С помощью стержневой машины возможно произвести до 80 стержней в час.

) На изготовление стержня КВК 0130101 ручным способом с использованием ХТС требуется 8 минут, а на изготовление этого же стержня на стержневой машине уходит 1,3 минуты.

На основании новых норм времени рассчитаем экономию рабочего времени (Э) и на фактический выпуск продукции в 2011 году):

Э = 1,3 × 400 = 520 минут или 8,7 часов

Рассчитаем возможный рост производительности труда:

(1,3 ÷ 8) × 100 = 16,3%

Производительность труда вырастет на 16,3%

Определим расценку оплаты труда до внедрения нового оборудования, часовая тарифная ставка при этом равна 143,887 р.:

,0 мин × 143,887 = 1151,09 р.

Определим расценку оплаты труда после внедрения оборудования:

,3 мин × 143,887 = 187,05 р.

) На изготовление стержня КВК 130113 ручным способом с использованием ХТС требуется 19 минут, а на изготовление этого же стержня на стержневой машине уходит 9 минуты.

На основании новых норм времени рассчитаем экономию рабочего времени (Э) и на фактический выпуск продукции в 2011 году):

Э = 9 × 320 = 2880 минут или 48 часов

Рассчитаем возможный рост производительности труда:

(9 ÷ 19) × 100 = 47,4%

Производительность труда вырастет на 47,4%

Определим расценку оплаты труда до внедрения нового оборудования, часовая тарифная ставка при этом равна 455,641 р.:

мин × 455,641 = 8657,18 р.

Определим расценку оплаты труда после внедрения оборудования:

мин × 455,641 = 4100,8 р.

) На изготовление стержня КВК 203128 ручным способом с использованием ХТС требуется 7,5 минут, а на изготовление этого же стержня на стержневой машине уходит 1,1 минуты.

На основании новых норм времени рассчитаем экономию рабочего времени (Э) и на фактический выпуск продукции в 2011 году):

Э = 1,1 × 580 = 638 мин. или 10,6 часов

Рассчитаем возможный рост производительности труда:

(1,1 ÷ 7,5) × 100 = 14,7%

Производительность труда вырастет на 14,7%

Определим расценку оплаты труда до внедрения нового оборудования, часовая тарифная ставка при этом равна 148,380 р.:

7,5 мин × 148,380 = 1112,85 р.

Определим расценку оплаты труда после внедрения оборудования:

,1 мин × 148,380 = 163,218 р.

) На изготовление стержня КПК 0114204 ручным способом с использованием ХТС требуется 10 минут, а на изготовление этого же стержня на стержневой машине уходит 3 минуты.

На основании новых норм времени рассчитаем экономию рабочего времени (Э) и на фактический выпуск продукции в 2011 году):

Э = 3 × 470 = 1410 минут или 23,5 часов

Рассчитаем возможный рост производительности труда:

(3 ÷ 10) × 100 = 30%

Производительность труда вырастет на 30%

Определим расценку оплаты труда до внедрения нового оборудования, часовая тарифная ставка при этом равна 221,34 р.:

,0 мин × 221,34 = 2213,4 р.

Определим расценку оплаты труда после внедрения оборудования:

мин × 221,34 = 664,02 р.

Для большей наглядности сведем все полученные данные в таблицу.

Таблица 3.6

Изменение трудоемкости и расценки после пересмотра норм на отливки Государственного предприятия «ГЗЛиН»в 2011 г.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование стержня | Трудоемкость на 1 деталь, мин | | Изменение трудоемкости на 1 стержень, мин. | Расценка оплаты труда на 1 стержень, р. | | Экономия расценки на 1 стержень, р. |
|  | до внедрения | после внедрения |  | до внедрения | после внедрения |  |
| КВК 0130101 | 8 | 1,3 | -6,7 | 1151,09 | 187,05 | 964,04 |
| КВК 130113 | 19 | 9 | -10 | 8657,18 | 4100,8 | 4556,38 |
| КВК 203128 | 7,5 | 1,1 | -6,4 | 1112,85 | 163,22 | 949,63 |
| КПК 0114204 | 10 | 3 | -7 | 2213,4 | 664,02 | 1549,38 |

Примечание. Источник: собственная разработка на основе данных организации

Из таблицы 3.6 видно, что можно достичь экономии на всех анализируемых стержнях, наибольшую величину экономии можно получить на стержнях КВК 130113 и КПК 0114204.

Снижение трудоемкости выпускаемой продукции является важнейшим и неисчерпаемым резервом повышения производительности труда, связанным с совершенствованием техники, покупкой нового оборудования и организации производства.

Уменьшение расценки на изготавливаемые стержня приводит к снижению себестоимости выпускаемой продукции, тем самым, сокращая фонд заработной платы, что в свою очередь приводит к формированию фонда экономического стимулирования основного персонала.

Так, например, рассчитаем экономию заработной платы в зависимости от фактического выпуска продукции.

Таблица 3.7

Экономия заработной платы Государственного предприятия «ГЗЛиН» в 2011 году

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателей | Фактический выпуск в 2011 году, шт. | Размер снижения расценки на 1 стержень, р. | Экономия заработной платы, тыс.р. |
| КВК 0130101 | 400 | 964,04 | 3856,16 |
| КВК 130113 | 320 | 4556,38 | 14580,416 |
| КВК 203128 | 580 | 949,63 | 5507,854 |
| КПК 0114204 | 470 | 1549,38 | 7282,086 |
| Итого | - | - | 31226,516 |

Примечание. Источник: собственная разработка на основе данных организации

Из данной таблицы видно, что экономия заработной платы после внедрения нового оборудования, достигнет 31226,516 тыс. р., наибольшую долю занимает деталь КВК 130113, это составляет 46,7% от всей экономии заработной платы.

Проведенные нами исследования показали, что после внедрения нового оборудования производительность труда в среднем по цеху вырастет на 27,1%. Это в свою очередь приведет к сокращению численности и экономии заработной платы в целом по филиалу.

На основании полученных данных, определим возможную величину высвобожденной численности по филиалу, путем увеличения производительности в ЦВПЧ (ср.списочная численность в 2011 год -261 чел.):

Чвыс. =261 × 27,1% = 71 чел.

Рассчитаем экономию средней заработной платы за счет высвобожденной численности:

Э = 71 × 25,37= 1801,3 млн. р.

Фонд заработной платы после внедрения предложенных мероприятий составит:

ФЗП = 125014,4 - 1801,3 = 123213,1 млн. р.

Сравним эффективность мер направленных на оптимизацию оплаты труда в 2011 году до и после внедрения нового оборудования, путем сравнения интегрально показателя стимулирования труда.

Таблица 3.8

Резервы роста эффективности использования трудовых ресурсов Государственного предприятия «ГЗЛиН» до внедрения и после внедрения нового оборудования в 2011 году.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2011 год | | Темп роста,% | Отклонение (+/-) |
|  | До внедрения | После внедрения |  |  |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Объем производства продукции, млн. р. | 745956,00 | 745956,00 | - | - |
| Прибыль от реализации продукции, млн. р. | 173238,00 | 173238,00 | - | - |
| Фонд заработной платы, млн. р. | 125014,40 | 123213,10 | 98,56 | -1801,30 |
| Среднесписочная численность, чел. | 4927,00 | 4856,00 | 98,56 | -71,00 |
| Производительность труда | 151,40 | 153,62 | 101,46 | 2,21 |
| Интегральный показатель стимулирования труда | 2,88 | 2,92 | 101,46 | 0,04 |

Примечание. Источник: собственная разработка на основе данных организации

Из таблицы 3.8 видно, что после внедрения нового оборудования фонд заработной платы снизился на 1801,3 млн. р. и сократилась среднесписочная численность на 71 человека, это повлекло за собой увеличение производительности труда на 2,21%.

В результате внедрения нового оборудования на изготовление стержней экономия данного вида и объема продукции составила 2698,9 часов, что приведет к высвобождению численности работников в количестве 71 человека. Высвобожденную численность планируется на переквалификацию в учебный центр и перераспределить в новый открывшийся цех стального литья (ЦСЛ) на постоянную работу.

В целом можно сказать, что внедрения нового оборудования за собой положительные тенденции по филиалу.

В третьей главе рассмотрены пути и направления повышения эффективности использования труда работников с целью повышения деятельности организации. Внедрения нового оборудования повлекло за собой снижение трудоемкости и повышение производительности труда. Уменьшение расценки на изготавливаемые детали привело к снижению себестоимости выпускаемой продукции и сократило фонд заработной платы, что привело к формированию фонда экономического стимулирования основного персонала.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В любой отрасли экономики производство зависит от ряда факторов: средств труда, предметов труда и непосредственно трудовых ресурсов.

Трудовые ресурсы наиболее ценная и важная часть производительных сил общества. В целом эффективность производства зависит от работников организации, их расстановки и использования, что влияет на объем и темпы прироста вырабатываемой продукции, использование материально-технических средств.

На рост производительности труда влияет система оплаты труда, так как она является стимулирующим фактором для роста квалификации труда и повышения технического уровня выполненной работы.

Заработная плата представляет собой один из основных факторов социально-экономической жизни каждой страны, коллектива, человека. В системе стимулирования труда она так же занимает ведущее место.

Объектом исследования эффективности хозяйственной деятельности послужило Государственного предприятия «Гомельский Завод Литья и Нормалей». Для оценки деятельности организации был проведен анализ основных показателей, который позволил получить следующие результаты. Объем произведенной продукции в 2011 году составил 745956 млн. р. и увеличился по сравнению с 2009 годом на 107,1%. Объем отгруженной продукции в 2011 году составил 682369 млн. р. и увеличился по сравнению с 2009 годом на 97%. Темпы роста себестоимости произведенной продукции ниже темпов роста объема производства, что соответствует эффективному развитию производства. В 2011 году организация вывела положительное сальдо по операционным и внереализационным расходам и доходам. Рост прибыли по этим показателям составил 3104% и 95,5% соответственно. Все эти факторы за 2009-2011 годы в совокупности привели к росту прибыли от реализации более чем в пять раз и рентабельности реализованной продукции более чем в два раза.

В 2011 году по сравнению с 2009 годом опережающие темпы роста выручки от реализации над себестоимостью реализованной продукции привели к увеличению прибыли от реализации. Этот фактор привел к росту показателей рентабельности. Так рентабельность производственной деятельности по прибыли от реализации за анализируемый период увеличилась с уровня 9,61% в 2009 году до 29,89% в 2011 году, отклонение составило 20,28%. Рентабельность продаж за аналогичный период по прибыли от реализации выросла с уровня 8,64% до 22,75%, отклонение 14,11%.

В структуре основных средств организации активная часть основных средств составляет 62,68% в 2009 году, 62,36% в 2010 году и в 2011 году доля активной части снизилась на 13,25% по отношению к 2010 году и составляет 49,11%.

В организации наблюдается устойчивая тенденция роста такого показателя, как фондоотдача. Так в 2011 году на рубль основных средств приходится 1,31 рублей реализованной продукции, рост по отношению к 2009 году составил 28,49%, в т.ч. на рубль активной части основных средств приходится 2,67 рублей произведенной продукции, рост данного показателя составил в 2011 году по отношению к 2009 году 64%.

Как положительный фактор можно отметить повышение фондовооруженности работников. В 2011 году этот показатель составил 115,51 млн. р на 1 работника. Рост данного показателя составил 162,95% по отношению к 2009 году. Большое влияние на рост фондовооруженности составило увеличение среднегодовой стоимости основных средств, рост составил 161,15% по отношению к 2009 году. Организация на протяжении 2009 - 2011 годы, не только сохраняет показатели использования основных средств на уровне, соответствующем эффективному развитию организации, но и значительно повышает данные показатели.

Положительной стороной деятельности предприятия является улучшение показателей эффективности использования оборотных средств. Так рентабельность в 2011 году составила 106,13%, рост по отношению к 2010 и 2009году составил 56,05% и 78,77% соответственно. Данный рост обусловлен в большей мере ростом прибыли организации 564,6% и в меньшей ростом среднегодовой стоимости оборотных средств 145,56%.

Важным показателем использования оборотных средств является оборачиваемость. Так в 2011 году количество оборотов составило 5,07 раз по отношению к 3,48 в 2009 году, соответственно сократилась продолжительность одного оборота в днях до уровня 71,95 в 2011 году.

В 2011 году списочная численность всех работников организации составила 5232 человека. Наибольший удельный вес в структуре персонала занимают соответственно рабочие 71,22% или 3801 человек. Доля руководителей в структуре всех работников организации составляет 11,85% или 620 человек. Количество специалистов в 2011 году составило 764 человека или 14,6% в списочной численности персонала. Рассматривая данные показатели в динамике, очевидно, что общий темп роста персонала по списочной численности снизился, и составил 98,03% по отношению к базисному 2009 году. В структуре персонала произошли незначительные изменения: удельный вес рабочих сократился на 0,03%; удельный вес руководителей увеличился на 1,97%; удельный вес специалистов увеличился на 4,37%.

В 2010 году в организации было обучено 1920 работников. Производственное обучение проходят непосредственно в цехах предприятия путем закрепления за инструктором производственного обучения. Инструкторы производственного обучения назначаются из числа высококвалифицированных рабочих. Подготовка рабочих, связанных с обслуживанием объектов Промнадзора проводится в учебных центрах.

Если рассматривать численность работников по видам экономической деятельности, то можно сделать вывод, что в 2011 году среднесписочная численность всех работников организации составила 4927 человек. Наибольший удельный вес в структуре персонала работники, занятые производством сельскохозяйственных машин 84,88% или 4182 человек. Доля работников занятых литейным производством в структуре всех работников организации составляет 14,41% или 710 человек. Количество работников занятых предоставлением услуг составляет 35 человек или 0,71% в списочной численности персонала. Рассматривая данные показатели в динамике, очевидно, что общий темп роста персонала по среднесписочной численности снизился, и составил 98,9% по отношению к базисному 2009 году. В структуре персонала произошли незначительные изменения: удельный вес работников занятых литейным производством увеличился на 0,64%; удельный вес работников занятых производством сельскохозяйственных машин снизился на 0,67%; удельный вес работников занятых предоставление услуг при организации увеличился на 0,03%.

При соотношении производительности труда и средней заработной платы, можно отметить следующее, производительность труда в имеет положительную тенденцию роста, так в 2011 году производительность труда составила 151,4 млн. р., по сравнению с 2010 годом 95,8 млн. р., темп роста составил 58%. Среднемесячная заработная плата работников Государственного предприятия «ГЗЛиН» за рассматриваемый период увеличилась на 906,711 тыс.р. или на 75,1%. Темп роста среднемесячной заработной платы в 2011 году по отношению к 2010 году составил 51,5%. Очевидно, что темпы роста производительности труда опережают темпы роста среднемесячной заработной платы, а это является основополагающим фактором эффективности работы организации.

Эффективность использования персонала характеризуется показателем прибыли на одного работника. Как видно из таблицы рассматриваемый показатель в 2011 году составил 37,4 рублей, что на 30,8 рублей больше чем в 2009 году и на 24,1 рубля больше, чем в 2010 году. Темп роста прибыли на одного работника за анализируемый период составил 570,9%.

За анализируемый период фонд заработной платы увеличился на 73,12%, при этом отмечаются положительные изменения в структуре фонда заработной платы в сторону увеличения доли выплат за счет прибыли. Увеличение доли выплат из прибыли в 2010 году указывает на усиление взаимосвязи между заработной платой и конечными результатами деятельности организации (прибыли). При этом можно отметить, что происходит снижение экономической обоснованности применяемых показателей премирования, в результате чего сумма выплат из прибыли росла быстрее, чем объемы деятельности организации, что привело к увеличению уровня данных выплат на 7,6%.

Уровень расходов на оплату труда за этот же период увеличился на 72,5%, но при этом происходит незначительное снижение уровня фонда заработной платы в 2011 году по сравнению с 2009 годом на 0,1%, что указывает на то, что в целом действующие подходы к оплате труда на Государственном предприятии «ГЗЛиН» эффективны.

В 2011 году по отношению к 2010 году темп роста фонда заработной платы составил 154%, при этом объем произведенной продукции на рубль фонда заработной платы возрос на 4,27%, тот же самый показатель по выручке от реализации продукции возрос на 6,17%, и только темп роста суммы прибыли от реализации товаров, работ, услуг превысил темп роста заработной платы и составил 161,46%.

Экономическая обоснованность размера средств, направляемых на материальное стимулирование труда в организации, в целом за анализируемый период улучшилась, что нашло проявление в сокращении уровня фонда заработной платы на 0,64%. Темп роста объема производства продукции в 2011 году по сравнению с 2010 годом составил 160,61%, темп роста средней заработной платы за этот период составил 154,02%. По структуре фонда заработной платы темп роста работников списочного состава составил также 154,02%, внешних совместителей 160,95% и не списочного состава 117,2%.

В рассматриваемой организации для достижения результатов труда каждого работника необходимо обеспечить стимулирование напряженного труда, инициативы через установленные показатели и условия премирования, в связи, с чем ООТиЗ разрабатывает Положение об оплате труда премировании рабочих для каждого цеха. Показатели и условия премирования, их исходные уровни определяются в соответствии с показателями работы, установленными для данного цеха и с учетом степени влияния рабочих на изменение этих показателей. Максимальный размер премий, выплачиваемых рабочим из фонда заработной платы, включаемой в себестоимость продукции, не может превышать 50%. Премии на Государственном предприятии «Гомельский Завод Литья и Нормалей» выплачиваются работникам не позднее месячного срока после окончания отчетного периода и выплачивается при выдаче заработной платы в сроки, установленные коллективным договором.

Анализ фонда заработной платы показал, что темп роста данного показателя ниже, чем темп роста производительности труда. На основании анализа кадрового потенциала, можно сделать вывод, что трудовые ресурсы организации используются таким образом, что сохраняются все показатели эффективности. Однако организация может выявить резервы увеличения производительности труда путем создания высокопроизводительных рабочих мест и оптимизации численности.

В этой третьей главе рассмотрены на конкретных проектах пути повышения производительности труда путем создания высокопроизводительных рабочих мест, за счет этого произойдет оптимизация численности, и как следствие снижения фонда заработной платы в целом по организации и увеличение средней заработной платы на одного работника за счет увеличения выработки на одного работника. Внедрения нового оборудования повлекло за собой снижение трудоемкости и повышение производительности труда. Уменьшение расценки на изготавливаемые детали привело к снижению себестоимости выпускаемой продукции и сократило фонд заработной платы, что привело к формированию фонда экономического стимулирования основного персонала.

# СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Анализ хозяйственной деятельности в промышленности / Н.А. Русак [и др.]; под общ. ред. В.И. Стражева. - 4-е изд., испр. и доп. - Минск: Высшая школа, 2007. - 490 с.

. Бланк, И.А. Финансовый менеджмент: учебный курс/ И.А. Бланк.- 2-ое издание, переработанное и дополненное - К.: Эльга; Ника-центр, 2004 - 394 с.

. Бороненкова, С.А. Экономический анализ в управлении предприятием / С.А. Бороненкова. - М.: Финансы и статистика, 2003. - 224 с.

Бусел, И.П. Экономика сельскохозяйственного предприятия с основами менеджмента / И.П. Бусел.- Минск: Литература и Искусство, 2008. - 448 с.

. Бухгалтерский учет.: учеб. пособие/ В.Ф. Бабына, [и др]; под общей ред. В.Ф. Бабына. - Минск.: Высшая школа, 2003. - 304 с.

6. Волкова, О.И. Экономика предприятия: учебник / О.И. Волкова - М.: Инфра - М, 2001. - 520 с.

7. Ермолорвич, Л.Л. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: учеб. пособие / Л.Л. Ермолович. - Минск: Современная школа, 2006. - 736 с.

. Зайкин, А.Д. Экономика труда: учеб. пособие / Зайкин А.Д., Ремизов К.С. - Норма, 1999. - 32 с.

. Зайцев, Н.Л. Экономика промышленного предприятия: учебник./ Н.Л. Зайцев. - М.: Инфра - М, 2001. 358 с.

. Зайцев, Н.Л. Экономика организации: учебник / Н.Л. Зайцев. - М.: “Экзамен”, 2000. - 134 с.

. Ильин, А.И. Экономика предприятия: учеб. Пособие / А.И. Ильин, В.П. Волков. - Москва ООО «Новое Знание». 2003. 252 с.

. Крум, Э.В. Экономика предприятия: учеб. пособие / Э.В. Крум, Т.В. Елецких. - Минск: Высшая школа 2005. - 318 с.

. Лобан, Л.А. Экономика предприятия: пособие для подготовки к экз. / Л.А. Лобан, В.Т. Пыко. - Минск: ООО «Мисанта». 2002. - 142 с.

. Мокий, М.С. Экономика предприятия: учебное пособие / М.С. Мокий, Л.Г. Скамай, М.Г. Лапуста. - М.: Инфра - М, 2002. - 264 с.

. Нехорошева, Н.Л. Экономика предприятия / Н.Л. Нехорошева - Минск: Высшая школа 2005. - 383 с.

. Статистические данные по Республике Беларусь [Электронный ресурс]. - 3 января 2012

. Савицкая, Г.В. Анализ хозяйственной деятельности: учеб. пособие / Г.В. Савицкая - 5-е изд. - Минск: ООО «Новое знание», 2001. - 376 с.

. Сафронов, Н.А. Экономика предприятия: учебник / Н.А. Сафронов. - М.: Юрист, 2003. - 608с.

. Сергеев, И.В. Экономика предприятий: учеб. пособие. / И.В. Сергеев. - 2-е изд. - М.: Финансы и статистика, 2001. - 304 с.

. Синица, Л.М. Организация производства: учеб. пособие. / Л.М. Синица. - 3-е изд. - Минск: ИВЦ Минфина, 2006. - 521 с.

Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2009. - 600 с.

Суша, Г.З. Экономика предприятия: учеб. пособие / Г.З. Суша. - М.: Новое знание, 2003. - 384 с.

. Хрипач, В.Я. Экономика предприятия: учеб. пособие / В.Я. Хрипач, Г.З. Суша, Г. К. Оноприенко. - Минск.: Экономпресс, 2000. - 464 с.

. Владимирова Л.П. Экономика труда: учеб. Пособие / Л.П. Владимирова.- М.: Издательский дом «Дашков и К», 2000. - 220 с.

. Руденко А.И. Экономика предприятия: учебник/ А.И. Руденко. 2-е изд., перераб. и доп. - Минск: ИП «Экоперспектива», 1995. - 398 с.

. Экономика предприятия: учеб.-метод. комплекс / А.С. Головачев [и др.]; под общ. ред. В.И. Кудашова. - Минск: Изд-во МИУ, 2007.- 338 с.

27. Теория анализа хозяйственной деятельности: учеб. для вузов / В.В. Осмоловский [и др.]; под ред. В.В. Осмоловского. - Минск: ООО «Новое знание», 2008. - 317 с.

28. Программа деятельности Правительства Республики Беларусь на 2011-2015 годы [Электронный ресурс]

29. Программа социально-экономического развития Республики Беларусь на 2011-2015 годы [Электронный ресурс]

. О развитии предпринимательской перспективы и стимулировании деловой активности в Республике Беларусь: директива Президента Респ. Беларусь от 31 дек. 2010 г. №4 // Консультант Плюс: Беларусь, Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр».- Минск, 2011.

. Жудро, М.К. Экономика предприятия. Практикум: учеб. пособие / М.К. Жудро. - Минск: БГЭУ, 2009. - 367 с.

32. Бердникова, Т.Б. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия: учеб. / Т.Б. Бердникова. - М.: ИНФРА-М, 2001. - 215 с.

|  |
| --- |
| [Вернуться в библиотеку по экономике и праву: учебники, дипломы, диссертации](http://учебники.информ2000.рф/index.shtml)  [Рерайт текстов и уникализация 90 %](http://учебники.информ2000.рф/rerait-diplom.shtml)  [Написание по заказу контрольных, дипломов, диссертаций. . .](http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml) |

|  |  |
| --- | --- |
| [**КНИЖНЫЙ МАГАЗИН**](http://учебники.информ2000.рф/chitai.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**ТОВАРЫ для ХУДОЖНИКОВ и ДИЗАЙНЕРОВ**](http://учебники.информ2000.рф/kar.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**АУДИОЛЕКЦИИ**](http://учебники.информ2000.рф/lectr.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**IT-специалисты: ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ**](http://учебники.информ2000.рф/otu.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**ФИТНЕС на ДОМУ**](http://учебники.информ2000.рф/fit1.shtml) |  |