

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Институт электронного обучения
Специальность 080502 Экономика и управление на предприятии (в электроэнергетике)
Кафедра менеджмента

ДИПЛОМНАЯ РАБОТА

Тема работы
Оценка эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии

УДК 005.331:331.108:331.103.32

Студент

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-3204	Асанова ГульбараБолотовна		

Руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент	Фигурко Аркадий Альбертович	к.э.н., доцент		

КОНСУЛЬТАНТЫ:

По разделу «Социальная ответственность»

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Старший преподаватель	Громова Татьяна Викторовна			

Нормоконтроль

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Старший преподаватель	Громова Татьяна Викторовна			

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:

Зав. кафедрой	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Менеджмента	Чистякова Наталья Олеговна	к.э.н., доцент		

Томск - 2016г.

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт электронного обучения

Специальность 080502 Экономика и управление на предприятии (в электроэнергетике)

Кафедра менеджмента

УТВЕРЖДАЮ:

Зав. кафедрой

Чистякова Н.О.

(Подпись) (Дата) (Ф.И.О.)

ЗАДАНИЕ

на выполнение выпускной квалификационной работы

В форме:

Дипломной работы

(бакалаврской работы, дипломной работы, магистерской диссертации)

Студенту:

Группа	ФИО
3-3204	Асанова ГульбараБолотовна

Тема работы:

Оценка эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии

Утверждена приказом директора (дата, номер)	от 26.02.2016 г. № 1590/с
---	---------------------------

Срок сдачи студентом выполненной работы: 28.05.2016 г.

ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ

Исходные данные к работе <i>(наименование объекта исследования или проектирования; производительность или нагрузка; режим работы (непрерывный, периодический, циклический и т. д.); вид сырья или материал изделия; требования к продукту, изделию или процессу; особые требования к особенностям функционирования (эксплуатации) объекта или изделия в плане безопасности эксплуатации, влияния на окружающую среду, энергозатратам; экономический анализ и т. д.).</i>	1. Учебная литература. 2. Статьи в периодических изданиях. 3. Отчет по преддипломной практике. 4. Отчетность АО «АГМК». 5. Данные с официального сайта АО «АГМК».
Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов <i>(аналитический обзор по литературным источникам с целью выяснения достижений мировой науки техники в рассматриваемой области; постановка задачи исследования, проектирования, конструирования; содержание процедуры исследования, проектирования, конструирования; обсуждение результатов выполненной работы; наименование дополнительных разделов, подлежащих разработке; заключение по работе).</i>	1. Теоретические основы управления персоналом. 2. Оценка деятельности АО «АГМК». 3. Действующая система затрат на персонал АО «АГМК». 4. Предложения по совершенствованию действующей системы управления персоналом предприятия. 5. Расчет экономической эффективности по внесенным предложениям.
Перечень графического материала <i>(с точным указанием обязательных чертежей)</i>	1. Рисунок 2.1 – Структурно-логическая факторная модель валового выпуска продукции 2. Рисунок 3.1 – Использование трудовых ресурсов на протяжении года 3. Рисунок 3.2 – Структурно-логическая факторная модель показателей производительности труда 4. Таблица 3.2 – Расчет влияния факторов на изменение трудоемкости продукции 5. Рисунок 3.3 – Резервы сокращения затрат труда на производство продукции, чел. -ч

	6. Рисунок 3.4 – Данные для факторного анализа рентабельности персонала 7. Рисунок 3.7 – Классификация регламентов по управлению трудовыми ресурсами АО «АГМК» 8. Таблица 3.7 – Исходные данные для определения относительного изменения фонда заработной платы
Дата выдачи задания на выполнение выпускной квалификационной работы по линейному графику	

Задание выдал руководитель:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент	Фигурко Аркадий Альбертович	к.э.н.		

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-3204	Асанова ГульбараБолотовна		

РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа:

91 с, _10_ рис., _16_ табл., _29_ источник, _4_ прил.

Ключевые слова: себестоимость, калькуляции плановые и отчетные, анализ затрат, затраты на производство, раб. сила, затраты, прибыль, рентабельность.

Объектом исследования является: улучшение эффективности трудовых ресурсов.

Цель работы – провести анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами предприятия и выявить пути их оптимизации.

В процессе исследования проводились:

изучение принципов учета производственных затрат на предприятиях РФ и Узбекистана, определены значение и задачи учёта затрат на производство и анализа себестоимости продукции; рассмотрены объекты калькулирования при расчете себестоимости продукции, исследованы основные виды классификации затрат на производство; проанализирован состав и структура затрат на производство; для полного вывода о возможности взыскания резервов снижения себестоимости проведён анализ себестоимости по статьям затрат, при этом отдельно проанализированы прямые и косвенные затраты; при выполнении анализа косвенных затрат изучена динамика структуры и состава косвенных расходов в полной себестоимости товарной продукции; проведен анализ общехозяйственных расходов путём сопоставления фактических затрат с плановыми по каждой статье сметы.

В результате исследования:

проведен анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и выявлены пути их оптимизации. Выявила основные цели калькуляции производственных затрат и принципы их оптимизации, проведен сравнительный анализ рабочей силы Российской Федерации и Республики Узбекистан в сфере настоящего исследования, определила качество учета и анализа производственных затрат на предприятии АО «Алмалыкский ГМК» (Узбекистан).

Область применения:

Эффективности использования трудовых ресурсов оформление первичной документации.

Экономическая эффективность/значимость работы:

Расходы на персонал на предприятиях РФ и Узбекистане. Внесено предложение улучшения трудоемкости и условие рабочее место.

Введения.	7
1. Теоретические основы анализа исследования эффективности использования трудовых ресурсов.....	10
1.1. Сущность эффективности использования трудовых ресурсов.....	10
1.2. Нормирования труда. Методы нормирования труда.....	17
1.3. Показатели уровня производительности труда: выработка и трудоемкость.....	23
2. Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и их использования.....	31
2.1. Методика определения влияния трудовых факторов на объем производства продукции.....	31
2.2. Анализ использования фонда рабочего времени.....	34
2.3. Анализ производительности труда.....	36
3. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов и оплаты труда на "МОФ" структурное подразделение АО "АГМК".....	44
3.1. Анализ производительности труда.....	44
3.2. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов.....	56
3.3. Анализ расходов на содержание персонала.....	59
3.4. Рекомендации по повышению эффективности использования трудовых ресурсов на "МОФ" структурное подразделение АО "АГМК".....	65
4. Социальная ответственность.....	71
Заключение.....	81
Список использованных источников.....	84

Введения.

Современное предприятие представляет собой сложный социально экономический субъект, в этой теме система управления занимает особое место управления человеческими ресурсами. Без персонала есть предприятие, и успех его финансово-хозяйственной деятельности - это заслуга и достижение персонала. Традиционные индустриального общества к системе отношений между мужчиной и теперь в современном постиндустриальном экономическом мире вступила в кризис, который из-за кризиса обычной системы управления персоналом. Вместо жесткого алгоритма иерархического подчинения современным методам управления предприятием приходят поощрять творчество и свободу, самостоятельность, сбалансированное сочетание коллегиальности и единоначалия в управлении.

Трудовые ресурсы играют огромную роль на предприятии. Они во многом определяют себестоимость, конкурентоспособность и качество товара. В сельскохозяйственных предприятиях можно сказать, что от работника зависит все. Если в отрасли животноводства еще можно заменить человека роботом, то в отрасли растениеводства вспашку полей, культивирование, обработку сложно представить без человека. Поэтому изучение эффективности использования трудовых ресурсов является актуальной в настоящее время. От того насколько рационально на предприятии используются трудовые ресурсы будет зависеть его экономическая стабильность, платежеспособность и рентабельность.

В настоящее время потребность для профессионалов управления с прогрессирующим разносторонней глубокими знаниями, особенно высоко в системе народного хозяйства и, в первую очередь предприятий основного уровня, где происходят значительные изменения в управлении организацией в целом, и системы управления человеческими ресурсами, в частности. Основная нагрузка в реализации этих изменений являются экспертами в области управления человеческими ресурсами, так что просто как полностью и

навсегда, они будут вооружены такими знаниями, и, самое главное, насколько хорошо и эффективно они смогут применять их на практике, зависит от того, как компания адаптируется к условиям и требованиям рынка и, как достичь этой цели. Целью данной работы является изучение трудовых ресурсов предприятия с использованием системы и выработки рекомендаций по совершенствованию системы. Цель предопределила необходимость решения следующих задач:

- рассмотрение теоретических аспектов использования трудовых ресурсов предприятия;
- исследование эффективности использования трудовых ресурсов АО «АГМК»;
- анализ обеспеченности АО «АГМК» трудовыми ресурсами и эффективности использования персонала предприятия;
- выработка рекомендаций по повышению эффективности использования трудовых ресурсов АО «АГМК».

При написании диссертации автор использовал труды российских исследователей как Василенко В.А., Г.А. Гладков, Ильина Е.П., Каверин С.Б., а также произведения зарубежных авторов, таких как Маслоу, Р. Эштон, Э. Мэйо и Р. Brumberg.

Целью работы является труд современное промышленное предприятие. В качестве объекта работы является система эффективного использования трудовых ресурсов предприятия. Поставленный в задачах были решены на основе научных методов - систематического, логического, всеобъемлющего и сравнительного анализа и специально-научный метод, метод факторного анализа и анализа документов.

Практическая значимость работы заключается в разработке практических рекомендаций по повышению эффективности трудовых ресурсов предприятия, некоторые предложения могут быть использованы на практике. Структурно диссертация состоит из введения, основной части, заключения, списка литературы, приложений.

В введении обоснована актуальность выбранной темы, определены цели, задачи, предмет и объект исследования, практическое значение и методы исследования.

В первой главе раскрываются теоретические аспекты использования трудовых ресурсов предприятия, в частности, характер и роль рабочей силы на предприятии, а также соотношения трудовых ресурсов на предприятии, а также анализирует методологическую основу для анализа эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии.

Во втором, методической секции, она отражает основные технико-экономические показатели, методы отбора и найма персонала.

В третьей, в этом разделе представлен анализ трудовых показателей на предприятии АО «АГМК». Особенна детально анализируется обеспеченность предприятие трудовыми ресурсами, использование фондов рабочего времени, производительности труда, фонда оплаты труда.

В четвертой заключительной главе, сформированы рекомендации по повышению эффективности использования трудовым ресурсов АО «АГМК», в частности, проанализирован зарубежный и отечественный опыт использования трудовых ресурсов на предприятия, представлена характеристика направлений модернизации системы использование трудовым ресурсов АО «АГМК» и приведено экономический обоснавание предлагаемых мероприятий.

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫЕ РЕСУРСОВ

1.1 Сущность эффективности использования трудовых ресурсов.

Критерии и показатели ее измерения

Эффективность использования трудовых ресурсов как важнейшего фактора производства, предполагает ее исследование в тесной взаимосвязи с народнохозяйственной эффективностью. И если в системе экономических отношений развитого современная экономика многие авторы выделяют подсистему экономической эффективности общественного производства, то по отношению к этой подсистеме вполне логичным представляется, на наш взгляд, рассматривать как ее составную часть микросистему эффективности использования живого труда. Это ни в коей мере не означает расчленения эффективности на ее составляющие (эффективность использования личного и вещественных факторов производства), от чего предостерегают некоторые авторы. Именно всестороннее исследование данной проблемы требует изучения эффективности общественного производства в целом, а также более детального и глубокого познания ее отдельных элементов, факторов и механизма их взаимодействия.

К настоящему времени общепризнано, что эффективность общественного производства является экономической категорией, выражающей определенные общественно-производственные отношения. В них прежде всего отражается соотношение результатов производства с его затратами. Подобно некоторым экономическим категориям эффективность объективно присуща разным способам производства и является общеэкономической категорией. Характеризуя постоянную цель капиталистического производства, писал, что она «представляет собой такую тенденцию капитала, которая выражается в стремлении производить данный продукт с возможно меньшими затратами сил

и средств, т.е. такую экономическую тенденцию капитала, которая учит человечество экономно расходовать свои силы и достигать производственной цели с наименьшей затратой средств».¹ Не случайно рассматривает данную экономическую тенденцию капитала в тесной взаимосвязи с целью капиталистического производства. В каждой социально-экономической формации тенденции проявления эффективности производства обуславливаются системой производственных отношений, которая, в свою очередь, определяется господствующей формой собственности на средства производства и целевой функцией данного способа производства. Поэтому конкретные формы ее проявления необходимо рассматривать в исторически сложившихся условиях того или иного общественного строя. Абстрагирование от этого ведет к игнорированию специфики производственных отношений, оказывающих непосредственное воздействие на общую направленность и закономерности общественного производства. В известной мере это имело место в исследованиях данной проблемы.

В последующие годы углубление политико-экономического аспекта обуславливает исследование эффективности производства в непосредственной связи с его целью, определяемой требованиями основного экономического закона современной экономики. В настоящее время эффективность общественного производства рассматривается многими авторами как политэкономическая категория. Такая исходная позиция в изучении эффективности производства становится общепризнанной. Вместе с тем политэкономический подход к рассмотрению данной категории вызывает необходимость установления взаимосвязей ее в системе производственных отношений и экономических законов. Существование непосредственной связи эффективности производства с его целевой функцией не вызывает сомнения и подчеркнуто большинством авторов, которые рассматривают эффективность социалистического производства как специфическую форму реализации

¹ Сичев Г.Б. Анализ финансово-хозяйственной деятельности : Учебник. – 1-е изд. – Т. : Издательство «Тошкент», 2009. - 257 с.

основного экономического закона современной экономики. Особенно четко это прослеживается при исследовании социально-экономической эффективности производства и ее критериев.

Вместе с тем существует также трактовка повышения эффективности общественного производства как специфической формы проявления действия закона экономии времени. Такой подход является следствием дальнейшей конкретизации содержания категории эффективности производства во взаимосвязи с другими экономическими законами, среди которых закон экономии времени в условиях перевода экономики на интенсивный путь развития привлекает к себе все большее внимание экономистов.

И действительно, проявление эффективности во всемерной экономии затрат в полной мере отражает требование закона экономии времени. К.Маркс подчеркивал: “Действительная экономия - сбережение - состоит в сбережении рабочего времени (минимум - и сведение к минимуму - издержек производства). Но это свержение тождественно с развитием производительной силы”².

Однако в системе экономических законов современной экономики, воздействующих на достижение эффективности производства, определяющая роль принадлежит основному экономическому закону, выражающему целевую направленность осуществления эффективности и тем самым специфическую особенность ее проявления в данной общественно-экономической формации. Закон экономии времени - общий закон для всех способов производства; конкретная форма проявления его в каждом из них, в свою очередь, обуславливается основным экономическим законом данной определенной социально-экономической формации.

Наиболее полно сущность эффективности как категории политической экономии современной экономики раскрывается при рассмотрении ее во взаимодействии со специфическими экономическими законами современной

² Сичев Г.Б. Анализ финансово-хозяйственной деятельности : Учебник. – 1-е изд. – Т. : Издательство «Тошкент», 2009. - 257 с.

экономики, такими, как закон планомерного развития народного хозяйства, закон распределения по труду 9 закон народонаселения и другие. Требования большинства перечисленных экономических законов непосредственно связаны с Экономией живого; труда, поэтому через механизм их взаимодействия проявляется прямая связь категории эффективности использования трудовых ресурсов с категорией эффективности общественного производства. Таким образом, только на основе признания субординированной взаимосвязи экономических законов возможно наиболее объективное познание их абстрактных выражений - экономических категорий.

Исходя из этих методологических посылок, можно характеризовать эффективность использования трудовых ресурсов как экономическую категорию, отражающую соотношение результатов производства с затратами живого труда.

Экономическая эффективность использования трудовых ресурсов, отражая результативность использования живого труда, его экономию, является неотъемлемой частью народнохозяйственной эффективности. С этой точки зрения возможно ее количественное измерение определенными экономическими показателями. Однако эффективность использования трудовых ресурсов невозможно представить как чисто экономическую категорию. Определяемая требованиями основного экономического закона современной экономики, она, безусловно, содержит и социальные аспекты данного процесса. Вместе с тем, рассматривая экономическую эффективность использования трудовых ресурсов, следует иметь в виду, что в настоящее время неизмеримо возросла значимость социальной стороны процесса повышения эффективности использования трудовых ресурсов.

Содержание социальной эффективности отражает меру всестороннего и гармоничного развития личности, удовлетворения материальных и духовных потребностей. В ней, прежде всего, проявляется качественное преобразование главной производительной силы, которое невозможно в отрыве от своей

материальной основы - технического совершенствования производства и повышения его эффективности.

Поэтому попытки определения и разграничения экономической и социальной эффективности, как самостоятельных категорий не оправдывают себя, хотя количественное измерение экономической эффективности возможно с учетом социального эффекта. С этой точки зрения правомерно исследование категории социально-экономической эффективности использования трудовых ресурсов, в которой находит отражение как единое целое и экономический, и социальный эффект результативности применения в общественном производстве живого труда.

В категории социально-экономической эффективности использования трудовых ресурсов находит выражение не только наиболее полное удовлетворение потребностей людей в результате неуклонного подъема материального и культурного уровня жизни народа, но и создание лучших условий для всестороннего развития личности. Данная категория входит в систему общественно-производственных отношений, непосредственно связанных с социально-экономической эффективностью общественного производства. Эта тесная взаимосвязь обеих категорий и обуславливает, на наш взгляд, единый критерий оценки.

В экономической литературе критерий социально-экономической эффективности общественного производства определяется исходя из содержания и требований основного экономического закона современной экономики. Так, В.Н. Черковец подчеркивает, что экономическая эффективность, критерии которой порождаются данным типом и данной системой производственных отношений, выступает как социально-экономическая эффективность. При этом особую роль выполняет основной экономический закон, определяющий высший критерий социально-экономической эффективности. Такое определение критерия в целом не вызывает принципиальных возражений у большинства авторов. Л.М. Сатуновский пишет, что, несомненно, этот закон, его требования определяют

необходимость и возможность неуклонного повышения экономической эффективности социалистического производства. Однако трудно представить, каким образом он может выступать в качестве критерия оценки достигнутых уровня и темпов роста эффективности производства.

Такой критический подход к выбору критерия социально - экономической эффективности общественного производства и ее составляющих подсистем вызван требованием количественной определенности критерия, а также тем, что некоторые авторы смешивают критерий и обобщающий показатель измерения эффективности производства. Так, в качестве критерия часто называются такие показатели, как национальный доход, конечный продукт, интегральный фонд потребления. Между тем критерий есть средство суждения, мерило для оценки какого-либо качественного признака с точки зрения его соответствия определенным требованиям. Одновременно критерий представляется качественным признаком, который может быть охарактеризован определенными экономическими показателями.

Такой мерой оценки социально-экономической эффективности общественного производства и как составной ее части эффективности использования трудовых ресурсов может быть определенный вариант социально-экономического развития (при значительном превышении результатов производства затрат на него), который обеспечивает максимальный подъем материального и духовного благосостояния и на его основе - резкое улучшение условий труда и жизни людей, всестороннее и гармоническое развитие личности. Эти качественные сдвиги находят свое измерение в достигнутых темпах роста валового общественного продукта, национального дохода, производительности труда, показателях жизненного уровня и других характеристиках социального эффекта.

Выбор критерия на первых этапах исследования сводился к количественному измерению через обобщающий показатель, но такой подход был слишком упрощенным в решении этой сложной социально-экономической

проблемы. Дело в том, что проблема эффективности использования трудовых ресурсов весьма специфична по своей сущности. Это проблема использования ресурсов труда, часть которых затрачивается в сфере производства и таким образом учитывается в народнохозяйственной эффективности, другая же часть находится за пределами производства и измерение ее через результаты производства, в котором они не участвуют, представляется неправомерным.

По своему содержанию эффективность использования трудовых ресурсов является выражением результативности приложения их труда в общественном хозяйстве, домашнем и личном подсобном хозяйстве. Однако эффективность использования трудовых ресурсов в подлинном смысле этого слова может оцениваться лишь применительно к той их части, которая занята в народном хозяйстве. Эффективность использования этой части трудовых ресурсов прежде всего ассоциируется с народнохозяйственным эффектом и является слагаемым народнохозяйственной эффективности. Что же касается результативности участия трудоспособного населения в других сферах общественно-полезной деятельности, то здесь более приемлемой является оценка рациональности использования этой части трудовых ресурсов.

В экономической литературе рациональное и эффективное использование трудовых ресурсов часто рассматриваются как тождественные понятия. На наш взгляд, отсутствие разграничения этих понятий затрудняет подход к их измерению. Рациональное использование трудовых ресурсов включает и эффективное использование, т.е. является более широким понятием, в котором отражаются степень вовлеченности в общественное хозяйство, уровень занятости в других сферах общественно полезной деятельности. Рациональность использования трудовых ресурсов зависит от эффективности труда занятых в народном хозяйстве и результативности участия трудоспособного населения в других сферах общественно-полезной деятельности, от размеров народно-хозяйственных потерь в связи с недоиспользованием дополнительных резервов труда, т.е. потенциальных ресурсов.

Безусловно, что народнохозяйственная эффективность и тем более социально-экономическая эффективность снижается в результате тех потерь, которые общество несет в связи с нерациональным использованием главной производительной силы общества. И тем более ни с чем не сравнимы социальные потери общества в связи с недоиспользованием резервов труда. “Хотя капиталистический способ производства принуждает к экономии в каждом отдельном предприятии, тем не менее его анархическая система конкуренции вызывает безмерное расточение общественных средств производства и рабочих сил...”³ Социалистическая система хозяйствования, регулируемая планированием, создает все объективные предпосылки и возможности для наиболее рационального использования трудовых ресурсов, Однако эти возможности еще не реализуются полностью.

1.2 Нормирование труда. Методы нормирования труда.

Виды норм затрат труда

“Субъекты предпринимательской деятельности, осуществляющие в этих или других видов коммерческой деятельности несут разные расходы. Затраты, связанные с использованием человеческого труда, составляют значительную, а иногда доминирующую часть общих затрат на производство. Предприниматель во всех случаях, когда речь идет об использовании наемного труда, заинтересованы в полном использовании максимально возможного времени производства за счет сокращения элементов незавершенного времени, величина которого может оказать существенное влияние”⁴.

Для правильной работы организаций важно знать, какое количество труда требуется для выполнения конкретной работы. Необходимо установить меру труда на одного работника, то есть, право на установление трудовых норм.

³ Алексеев, А.И., Хошимов В.Ш., Суворов А.Н. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: Учеб. пособие для вузов / А.И. Алексеев, В.Ш. Хошимов, А.Н. Суворов и др. – Т. : Халк, 2011. – 430 с.

⁴ Быков, В.А. Конкурентоспособность товара: научные основы, методы обеспечения. / Промышленная политика в Российской Федерации. – 2006. - №4. – С. 36 – 47.

Нормирование труда - определения максимального количества времени для выполнения конкретной работы или деятельности в условиях производства (минимальное количество продукции, произведенной в единицу времени: час смены). Нормирование труда - основа правильной организации труда и заработной платы, то она должна строиться на основе внедрения передовых, технически обоснованных норм. Правильно установленные нормы труда, соответствующий уровню техники, прогрессивной организации производства и учитывать передовой практики, повышения производительности труда, позволяют контролировать меру труда и потребления, а также обеспечить эффективный баланс использование техники и живой силы.

Норма труда - варьируется в зависимости от рабочих органов: нормальное время, производство, стандарты обслуживания, количество правил, нормированной работы, технически обоснованных стандартов, развития и статистических стандартов.

Норма времени — время, необходимое для производства продукта идентичности одного работника или группы работников в данных организационно-технических условий.

Норма выработке — количество продуктов, операций, которые должны быть сделаны в единицу времени работника или группы определенных организационно-технических условий.

Норма обслуживание — рабочая зона или количество единиц оборудования, которые должны быть сделаны одним или группой работником некоторых квалифицированных рабочих в определенных организационно-технических условий.

Норма численности — определенное количество рабочих квалификацию для выполнения определенного объема работ.

Разновидностью числа стандартов является диапазон контроля, показывая, как многие сотрудники могут быть подчинены голове. В зависимости от уровня управления, оно может быть от 3 до 15 лет.

Норма штучного времени — необходимые инвестиции времени, чтобы выполнить единицу работы.

Нормированная задание — установление определенного объема работ, которые должны быть выполнены в этих условиях в течение определенного периода времени.

Технически оправдана ставка устанавливается на основе наиболее полного использования оборудования и рабочего времени, с учетом особенностей психофизического человека.

Экспериментально - статистическая норма устанавливается на все работы (вся операция) без вскрытия. Он рассчитывается на основе метода подобного личного опыта количество сурвейера и отчетных данных. В сфере применения трудовых норм подразделяются на национальные и отраслевые.

В соответствии со сложностью структуры трудовых норм подразделяются на дифференцированные, агрегированной, интегрированный.

Дифференцированные нормы устанавливаются на одну операцию. Увеличенные нормативы, установленные для продукта, процесса или определенного объема работ.

Сложные правила устанавливаются на заключительном расширенном метр, характеризующего комплекс взаимосвязанных видов деятельности (например, добыча одной тонны угля).

В соответствии с термином трудовых норм может быть одноразовой, сезонные, временные. Основные методы измерения работы являются экспериментальными статистической и аналитической.

Наиболее прогрессивным методом является аналитический метод, так как он предполагает формирование научных подходов к трудовым нормам. Экспериментальный статистический метод только исправить ситуацию в предыдущий период планирования, и рассматривает его как базу сравнения для нового периода. Аналитический метод нормирования труда включает в себя ряд взаимосвязанных элементов:

- трудовой процесс расчленяется на составные элементы исследуется;
- изучаются все факторы, влияющие на затрате труда;
- проектируются более совершенные варианты операции и методы ее выполнение;
- рассчитывается время на выполнение работе;
- нормы внедряются в производства.

“Аналитический метод нормирования труда может выступать в качестве расчетов и анализа, с использованием готовых эталонов времени и аналитических исследований, в соответствии с которой правила определяются непосредственным изучением рабочего времени. Основные методы изучения рабочего времени являются: сроки, картина дня, выборочный метод изучения потерь рабочего времени”.⁵

“Хронометраж — Этот метод изучения эксплуатационных затрат на времени путем наблюдения и измерения повторяющихся элементов, операций для установления их нормальной продолжительности. Изучение повторяющихся элементов, функционирование процесса”.⁶

Основные его этапы:

1. Подготовке к наблюдения.
2. Наблюдения.
3. Обработка, анализ данных наблюдение - проверка длительности каждого элемента операции, проверка устойчивости хронометражных рядов, сравнения с действующими нормативами.
4. Определения с учетом передового опыта и внедренных оргтех мероприятия рационального состава операции, продолжительности ее элементов и операции в целом.

Фотография дня - метод изучения рабочего времени путем наблюдения и измерения в его продолжительности в течение всего рабочего дня или его

⁵ Экономика предприятия: Учебник для вузов/ И.Э. Норбоев, С.А. Бекова, Н.Н. Савченко, С.Г. Дустов. – Т. : Шарк, 2009. – 346с.

⁶ Алиев В.В., Кудрин Р.Н. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учебник. С. : Шарк, изд-во Марказ, 2006. – 424 с.

части. Определить время обслуживания рабочего места, время настройки и время перерывов работы, т.е. записывается время, проведенное в течение дня. Эти фотографии дня используются для:

- устранение потери и не производительный затрат времени;
- определение норм обслуживания оборудования;
- нормирование рабочего времени на обслуживания рабочего место;
- нормирования оперативного времени.

Выделяют самофотографию рабочего дня и фотография рабочего дня, которая проводится нормировщиком. При нескольких объектах наблюдение классификация затрат рабочего времени укрупняются, а замеры времени на каждом рабочем место ведутся с интервалами.

Различают фотография рабочего дня: стационарная, маршрутную, рабочего-многостаночнике.

Фотография рабочего дня включает 3 этапа:

1. Подготовки к наблюдения.
2. Наблюдения.
3. Обработке и анализа данных.

Результаты исследований были разработаны мероприятия по улучшению рабочего времени, разработка нормативной баланса рабочего времени, определение возможного повышения производительности труда. И время, и фото дня позволяют определить и обосновать стандартное время - время, необходимое на единицу продукции или работы на одном продукте или операции, производимых одним работником или группой работников соответствующей численности и квалификации в определенные организационно - технические условия.

Стандартное время устанавливается в человеко-часах или человеко-минут. Состав стандартного времени на единицу продукции или работы под рукой, машинного и ручного и эксплуатации машины расходов следующие элементы включены:

$$t_n = t_o + t_{всп} + t_{обс} + t_{п-з} + t_{от} + t_{п.т.}, \text{ где}$$

tn — нормe время за единицу продукция,
to — время основная,
твсп — вспомогательная время,
тобс — время обслуживание рабочего место,
тп-з — время подготовительно-заключительная,
tot — время на отдых и личное надобности,
тп.т. — время перерывов по технологическом причинам.

В современных условиях широко используется фотохронометраж. “Фотохронометраж это комбинированный вид наблюдений. Суть этого метода рабочего времени мониторинга заключается в следующем: процесс труда расчленили и контролировать ту же детализацию для изменения, как на фото дня”.⁷

Таким образом, метод синхронизации является достаточно точным даже в тех случаях, когда учет затрат единица измерения времени служат минуты и секунды. Тем не менее, этот метод требует много затрат на оплату труда наблюдателей. Менее точный, но требует гораздо меньше затрат является метод наблюдателя фотографии рабочего день.

И время, и фото дня не может на практике охватить все работники, занятые в изменении, поэтому эти методы не относятся к классу непрерывных наблюдений. Полученные результаты содержат ошибки, как случайные и систематические.

В этом смысле она имеет большое преимущество мгновенного метода наблюдения. Суть этого метода заключается в том, что он является селективным и непрерывным во времени, чтобы добраться до наблюдаемых объектов в пространстве. Развитая форма - наблюдение листа, в котором предварительно крепежные элементы снабжены, чтобы быть время работы: работа, ожидая регулятора, перерыва для отдыха и т.д. Определяется допустимый средний и предельный контроль погрешности. На основании этого рассчитывается необходимое для обеспечения заданной точности число

⁷ Хошимов А.В. Статистика: Учебник. – Т. : Издательство «Тошкент хакикати», 2000. – 464 с.

наблюдений. Тогда запланированный маршрут, который будет двигаться к наблюдателю. Устанавливаемое время, зависит от одного раунда; количество схем, то право на получение требуемого общего числа наблюдений, и, наконец, общее количество наблюдений, которые обеспечивают результаты в приемлемые сроки практически.

1.3. Показатели уровня производительности труда: выработка и трудоемкость

Мерой затрат труда является рабочее время. “Производительностью труда - эффективность, результативность труда в процессах производства. Практике известны различные методы и показатели измерения производительности труда, что связано с особенностями производства, применяемой техники, сырья, материалов, организацией производства и управления, а также с целями экономического исследования”.⁸

Измерение производительности выполняется путем сравнения результатов работы в виде объема затрат на производство рабочей силы. В зависимости от прямого или обратного отношения этих переменных, существует два показателя: производство и рабочая сила. Развитие показывает количество продукции на единицу рабочего времени. Сложность характеризует затраты рабочего времени на единицу продукции.

Выработка — наиболее распространенным и универсальным показателем производительности труда. В связи с тем, что затраты рабочего времени могут быть выражены в количестве человеко-часов и человеко-дней среднечисленная фонд заработной платы рабочих или всех работников, средние почасовые видные деятели, средний дневной и средний годовой объем производства на одного работника. Она определяется как средний годовой объем производства на одного работника и на одного работника. Развитие ежечасно (один из многих-час) определяется отношением количества

⁸ Экономика предприятия: Учебник для вузов/ И.Э. Норбоев, С.А. Бекова, Н.Н. Савченко, С.Г. Дустов. – Т. : Шарк, 2009. – 346с.

продукции на рабочих затрат времени для производства данного продукта, то есть общее количество человеко-часов.

$$\overline{Вч} = \frac{V_{тп}}{N \times Фэ}, \text{ где}$$

$\overline{Вч}$ - среднечасовые выработка.

$V_{тп}$ - объем произведенная продукции,

N - численность персонале,

$Фэ$ - Эффективный фонд времени работы работающего.

или

$$\overline{Вч} = \frac{\overline{Вди}}{t}, \text{ где}$$

$\overline{Вди}$ - среднедневное выработка,

t - продолжительность рабочего дня (час)

Развитие среднедневной (один человеко-день) определяется отношением количества (объема) товаров, изготовленных к общему количеству человеко-дней.

$$\overline{Вч} = \frac{V_{тп}}{N \times Д}, \text{ где}$$

$Д$ - количество рабочих дней в периоде или продолжительность периода в днях.

Развитие среднего (в среднем на одного работника) определяется отношением количества (объема) произведенной продукции к среднесписочной численности работников.

$$\overline{Вг} = \frac{V_{тп}}{N_{ппп}}, \text{ где}$$

Нппп - среднее количество промышленно-производственного персонала (ППП)

“Среднечасовая выработка является наиболее точным показателем уровня производительности труда, так как исключает всевозможные потери рабочего времени. Основным учетным показателем является среднегодовая выработка”⁹. Сложность измеряется в часах. В зависимости от состава затрат на рабочую силу, их роль в производственном процессе принимаются во внимание сложность следующих типов: технологии, услуги, управление и полное производство.

Технологическая трудоемкость включает все затраты основных рабочих, штучных рабочих и рабочего времени ($T_{тех}$).

Сложность обслуживания производства включает в себя затраты на оплату труда вспомогательных рабочих ($T_{обс}$).

Продуктивное затраты труда включает в себя затраты на оплату труда для всех работников (главные и вспомогательные) ($T_{пр}$).

Сложность управления производством включает в себя затраты на оплату труда инженеров, сотрудников, безопасность ($T_{упр}$).

Общая трудоемкость включает в себя затраты на оплату труда для всех категорий персонала ($T_{пол}$).

$$T_{пол} = T_{тех} + T_{обс} + T_{упр} = T_{пр} + T_{упр}.$$

В исчислении объекта определяет сложность операции, части продукта, товарной и валовой продукции.

По месту приложении труда выделяют трудоемкость фирма (предприятия), цеховую, участке, бригада и рабочего место.

Характер и цели затрат труда различают нормативную, плановую и фактическую трудоемкость.

Трудоемкость нормативная (T_n) Он отражает затраты на оплату труда в настоящее время существующих стандартов. Она либо находит свое отражение в маршрутизации или рассчитывается по формуле.

$$T_n = N_{вр} \text{ (в нормы-часах на единице)}$$

⁹ Экономика предприятия: Учебник ред. А.Е. Низамов, М.Л. Абдуллаева. – Т. : Шарк - С, 2010. – 132 с.

$$T_H = \frac{H_{вр}' \times q}{60'}, \text{ где}$$

$H_{вр}'$ - Стандартное время в минутах на единицу продукции,
 q - количество выпускаемой продукции.

Трудоемкость плановая ($T_{пл}$) Она отражает затраты на рабочую силу в расчете на единицу продукции или весь вопрос в связи с (выполнение чрезмерно или отстающую) обработка норм ($K_{вн}$).

$$T_{пл} = \frac{T_H}{K_{вн}}$$

Трудоемкость фактическая ($T_{ф}$) Он отражает фактические затраты на оплату труда, включая потери рабочего времени.

Сложность определяется на единицу продукции в реальном выражении на весь спектр товаров и услуг; когда большом ассортимент продукции определяется типичными продуктами, которые все остальные. В отличие от генерации индекса, сложность целого ряда преимуществ: устанавливает прямую зависимость между объемом производства и трудовых затрат, более реалистично представляет человека экономии трудовых ресурсов из-за изменений в условиях производства, оно не зависит от изменений в ассортимент продукции, обеспечивает сопоставимость результатов на том же самом продукте, цены услуг в различных предприятиях.

Структура индекса затрат труда обеспечивает группировки затрат функций, выполняемых работником в производственном процессе. Это показывает экономию резервов рабочей силы, и, следовательно, дальнейшее увеличение производительности.

На практике этот метод измерения производительности не используется широко, так как она требует объективного нормирования труда, а также учет затрат на оплату труда на единицу продукции всех категорий работников. Нормативная база трудоемкости доступна только для основной работы.

Производительность является ключевым фактором в повышении эффективности производства. В свою очередь, производительность труда определяется рядом факторов, определяющих его изменение (увеличение или

уменьшение). Вся совокупность факторов, влияющих на уровень производительности труда могут быть сгруппированы в несколько групп:

1. Факторы повышения технического уровня производства, и, следовательно, производительность труда (новая технология, технологии, улучшение качества).

2. Факторы совершенствования организации производства, труда и управления (повышение стандартов и зон обслуживания, изменение рабочего периода, упрощение структуры управления, повышение уровня специализации и т.д.).

3. Факторы изменения объема и структуры производства (изменение доли отдельных видов продукции, сложность производственной программы, изменение доли новых продуктов, покупные полуфабрикаты и комплектующие изделия).

4. Отраслевые факторы (изменение внешних условий окружающей среды).

Все эти факторы снижают затраты на рабочую силу. Эффект их действия определяется путем определения относительной (условной) экономии факторов рабочей силы. Для определения экономии трудовых ресурсов из-за влияния различных факторов, и, следовательно, повысить производительность труда, необходимо определить:

1. Начальное количество сотрудников в период планирования, является условную число, которое потребовалось бы для планируемого объема производства при сохранении базового уровня выработки на одного работника.

$$N_{\text{исх.ппп}} = \frac{V_{\text{пл}}}{B_б} \text{ или } N_{\text{исх.ппп}} = \frac{N_б \times V_{\text{пл}}}{100}, \text{ где}$$

$N_{\text{исх.ппп}}$ — исходная численность промышленно-производственного персонала,

$V_{\text{пл}}$ — объем продукции в плановом году,

$B_б$ — выработка базового уровня,

N_6 — численность работающих в базисном году,

$V_{пл}$ — темп роста объема продукции в плановом году (%).

2. Рассчитать относительную экономию рабочей силы по факторам (ΣN).

Экономию рабочей силы за счет влияния факторов, общую ($\Sigma N_{общ}$).

$$\Sigma N_{общ} = \Sigma N_1 + \Sigma N_2 + \Sigma N_3 + \dots + \Sigma N_n.$$

4. Плановую численность работающих ($N_{пл}$)

$$N_{пл} = N_{исх.ппп} - \Sigma N_{общ}.$$

5. Плановую выработку ($V_{пл}$).

$$V_{пл} = \frac{V_{пл}}{N_{пл}}$$

6. Рост производительности труда за счет влияния факторов ($ПТ\%$).

$$ПТ\% = \frac{\Sigma N_{общ}}{N_{исх.ппп} - \Sigma N_{общ}} \times 100\% \text{ или}$$

$$ПТ\% = \frac{V_{пл} - V_6}{V_6} \times 100\%$$

Методика расчета экономии численности за счет влияния факторов.

1. За счет повышения технического уровня производства (снижения трудоемкости изготовления) ($\Sigma_{тп.N}$).

$$\Sigma_{тп.N} = \frac{(T_6 - T_{пл}) \times Q_{пл} \times M}{F_{э} \times 12 \times K_{вн}}, \text{ где}$$

T_6 , $T_{пл}$ - трудоемкость единицы продукции в базисном и плановом периоде (норма-часах),

$Q_{пл}$ - выпуск продукции в плановом году в натуральном выражении,

M - число месяцев по снижению трудоемкости изделия.

2. Экономия численности за счет изменения объема производства (ΔV_N).

$$\Delta V_N = \frac{N_{б'} V_{пл} - N_{пл.ппп}}{100}, \text{ где}$$

$N_{пл.ппп}$ - прирост численности персонала (без основных рабочих) на плановый год,

$N_{б'}$ - численность персонала (без основных рабочих) в базисном году.

3. Экономия численности за счет изменения удельного веса кооперированных поставок и специализации производства ($\Delta_{к.п.} N$).

$$\Delta_{к.п.} N = \frac{(j_{пл.к.п} - j_{б.к.п}) \times V_{пл}}{V_{б}}, \text{ где}$$

$j_{пл.к.п.}$, $j_{б.к.п.}$ - удельный вес кооперированных поставок в объеме производства продукции.

4. Экономия численности за счет лучшего использования фонда рабочего времени ($\Delta_{фэ} N$).

$$\Delta_{фэ} N = \frac{(F_{пл.э} - F_{б.э}) \times N_{исх.ппп}}{F_{фэ}}, \text{ где}$$

$F_{пл.э}$, $F_{б.э}$ - эффективная фонд рабочего время в плановом и базисным годе.

5. Сохранение номера за счет изменения структуры производства. Изменение структуры производства может привести не только к снижению, но увеличение численности. ($\Delta_{стр.} N$).

$$\Delta_{стр.} N = \frac{(T_{б.у} - T_{пл.у}) \times N_{б'}}{T_{б.у}}, \text{ где}$$

$T_{пл.у}$, $T_{б.у}$ - сложность конкретного продукта, т.е. затраты на оплату труда в нормальных часов на 1 рубль, 100 рублей, 1000 рублей.

Экономия по числу факторов свидетельствует о резервах производительности труда. “По запасам производительности труда понимаются не используются больше возможностей для экономии затрат труда и материалов. Внутренние резервы за счет улучшения и более эффективного использования рабочей силы и оборудования, сокращения непроизводительных потерь рабочего времени, рациональное использование всех видов ресурсов”.¹⁰

После определения резервов роста производительности труда, необходимо разработать комплекс мер по реализации этих положений.

Наиболее важным показателем рыночной экономики является показателем предельной производительности труда.

Максимальная производительность – это прирост выпуска продукции, вызванное использованием дополнительной единицы труда, в то время как другие факторы остаются неизменными. В этих условиях, он начинает действовать закон убывающей производительности, в котором говорится, что, начиная с некоторого момента, каждый дополнительный единицы труда приносит меньший прирост (увеличение) общего объема производства по сравнению с предыдущим. Таким образом, “предельная производительность переменного фактора производства рано или поздно начнет снижаться. Следовательно, руководство субъекта предпринимательской деятельности, исходя из необходимости оптимизации всех факторов производства, или использоваться для замены работу, достигнув уровень предельной производительности, пытаясь выжить в конкурентной среде”.¹¹

¹⁰ Экономика предприятия: Учебник ред. А.Е. Низамов, М.Л. Абдуллаева. – Т. : Шарк - С, 2010. – 132 с.

¹¹ Алматов У.Х. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учебник.-2-е изд.-Т. : Халк - Т, 2012. – 265 с

2 АНАЛИЗ ОБЕСПЕЧЕННОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ И ИХ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ.

2.1 Методика определения влияния трудовых факторов на объем производства продукции.

Объем производства продукции во многом зависит от обеспеченности перерабатывающих предприятий трудовыми ресурсами по категориям, профессиям и квалификации, от полноты их использования и уровня производительности труда (рисунок 2.1).

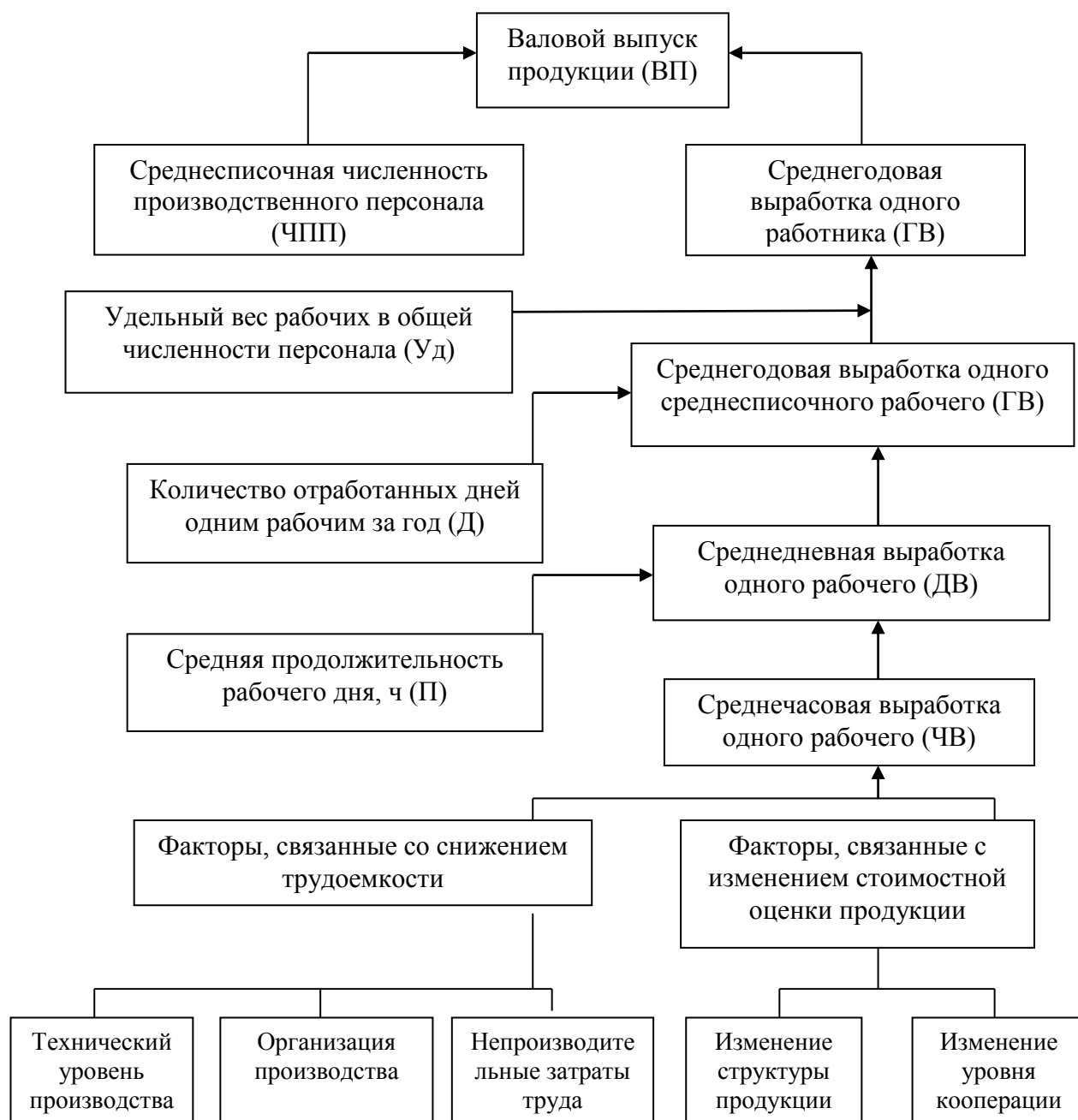


Рисунок 2.1. Структурно-логическая факторная модель валового выпуска продукции.

Детерминированное факторные модель валового выпуска продукция имеет вид:

$$ВП = ЧПП \cdot У_d \cdot Д \cdot П \cdot ЧВ.$$

Для анализа необходимо иметь данные за последний год и плановые и фактическое за год. Источники информации: компания бизнес-план, статистической отчетности форма № 1-Т "по трудовой отчет" данных табель и отдела кадров.

При использовании одного из методов детерминированного факторного анализа (замещения цепи, индекс, абсолютные, относительные различия, интегральный или логарифм) может быть определена как сумма изменения объема производства по сравнению с предыдущим годом и планом текущего года из-за каждого фактор (таблица 2.1, 2.2).

Таблица 2.1.

Расчет влияния факторов на выпуск продукции способом абсолютных разниц

Изменение фактора	Алгоритм расчета	ΔВП, тыс. руб.
Численность персонала	$\Delta ВП_{ЧПП} = \Delta ЧПП_{\phi} \cdot ГВ_{пл} = 2 \cdot 480$	+960
Доля рабочих в общей численности персонала	$\Delta ВП_{У_d} = ЧПП_{\phi} \cdot \Delta У_d \cdot ГВ_{пл} = 202 \cdot 0,0168 \cdot 600$	+2036
Количество отработанных дней одним рабочим	$\Delta ВП_{Д} = ЧПП_{\phi} \cdot У_{д\phi} \cdot \Delta Д \cdot ДВ_{пл} = 202 \cdot 0,8168 \cdot (-10) \cdot 2,73$	-4498
Продолжительность рабочего дня	$\Delta ВП_{П} = ЧПП_{\phi} \cdot У_{д\phi} \cdot Д_{\phi} \cdot \Delta П \cdot ЧВ_{пл} = 202 \cdot 0,8168 \cdot 210 \cdot (-0,15) \cdot 0,34305$	-1784
Среднечасовая выработка	$\Delta ВП_{ЧВ} = ЧПП_{\phi} \cdot У_{д\phi} \cdot Д_{\phi} \cdot П_{\phi} \cdot \Delta ЧВ = 202 \cdot 0,8168 \cdot 210 \cdot 7,8 \cdot 0,02991$	+8086
Итого		+4800

Таблица 2.2.

**“Исходные данные для факторного анализа валового выпуска продукции и
производительности труда”.¹²**

Показатель	План	Факт	Отклонение от плана
Валовой выпуск продукции в сопоставимых ценах, тыс. руб.	96000	100800	+4800
Среднегодовая численность производственного персонала	200	202	+2
В том числе рабочих	160	165	+5
Удельный вес рабочих в общей численности работников	80	81,68	+1,68
Отработано дней одним рабочим за год	220	210	-10
Отработано часов всеми рабочими	279840	270270	-9570
Средняя продолжительность рабочего дня, ч	7,95	7,8	-0,15
Среднегодовая выработка одного работника, тыс. руб.	480	499,01	+19,01
Выработка рабочего: среднегодовая, тыс. руб. среднедневная, тыс. руб. среднечасовая, руб.	600 2,73 343,05	610,91 2,91 372,96	+10,91 +0,18 +29,91
Непроизводительные затраты времени, чел. -ч	—	1367	—
Сверхплановая экономия времени (чел. -ч) за счет внедрения: нового оборудования новых технологий прочих мероприятий	— — —	13990 8500 5040	— — —

¹² Экономика предприятия: Учебник ред. А.Е. Низамов, М.Л. Абдуллаева. – Т. : Шарк - С, 2010. – 132 с.

Затем необходимо изучить полноту использования трудовых ресурсов более подробно в компании и ее структурных подразделениях.

2.2 Анализ использования фонда рабочего времени

“Оценка полноты использования трудовых ресурсов дается на основании сравнения фактического количества отработанных дней и часов одним рабочим за год, а также средней продолжительности рабочего дня с данными плана и за прошлые периоды”.¹³ Если фактическая величина перечисленных показателей ниже плановых, то необходимо определить общие потери рабочего времени, в том числе целодневные и внутрисменные. Расчет делается так же, как и в сельском хозяйстве.

Как показано в таблице 2.2, имеющиеся человеческие ресурсы, компания использует недостаточно. В среднем один работник работал в течение 210 дней вместо 220, и, следовательно, потеря целый день рабочего времени на одного работника составил 10, а на все дни-1650 или 13118 часов (1650 часов • 7,95).

Существенность и в сьемном потери рабочего времени: один Тони был 0,15 часа, а за все дни работали на все работы - 5197 часов общих потерь рабочего времени -18,315 ч на самом деле, они еще выше в связи с тем, что фактический фонд провел .. Она включает в себя время и сверхурочные часы работы (1485 часов). Если они будут приняты во внимание, полной потери рабочего времени на сумму 19800 часов.

Для выяснения причин и сопоставляет данные фактического расчета планируемых затрат рабочего времени ежедневный остаток нетронутым и в замене потери рабочего времени (таблица 2.3).

¹³ Экономика предприятия: Учебник для вузов Под ред. Проф. В.Я. Шеркузиева, проф. В.А. Алимова.- 2 –е изд., перераб и доп. – Т. : Марказ, 2008. – 518 с.

Таблица 2.3.

Анализ использования фонда рабочего времени.

Показатель	На одного рабочего		Отклонение от плана	
	План	Факт	На одного рабочего	На всех рабочих
Календарное количество дней	365	365	—	—
В том числе праздничные и выходные дни	111	111		
Номинальный фонд рабочего времени, дни	254	254		
Неявки на работу, дни	34	44	+10	1650
В том числе:				
ежегодные отпуска	16	16	—	—
отпуска по учебе	1	2	+1	+165
отпуска по беременности и родам	3	2	-1	-165
дополнительные отпуска с разрешения администрации	5	8	+3	+495
болезни	9	11,8	+2,8	+462
прогулы	—	0,2	+0,2	+33
простои	—	4	+4	660
Явочный фонда рабочего времени, дни	220	210	-10	-1650
Продолжительность рабочей смены, ч.	8	8	—	—
Бюджет рабочего времени, ч.	1760	1680	-80	-13200
Предпраздничные сокращенные дни, ч.	9	9	—	—
Льготное время подросткам, ч.	2	2,4	+0,4	+66
Перерывы в работе кормящих матерей, ч.	3	5	+2	+328
Внутрисменные простои, ч.	—	30,6	+30,6	+5049
Полезный фонд рабочего времени	1749	1638	-111	-18315
Средняя продолжительность рабочей смены, ч.	7,95	7,8	-0,15	-5197
Сверхурочно отработанное время, ч.	—	9	+9	+1485
Непроизводительные затраты рабочего времени, ч.		8,3	+8,3	+1367

В этом примере большая часть потерь $((495 + 33 + 660) \cdot 7,95 + 5049 = 14494$ ч) вызвана субъективными факторами (дополнительный отпуск с разрешения администрации, прогулы, задержки), которые могут быть рассмотрены неиспользованные резервы для увеличения времени производства. Как избежать их равносильно освобождению восьми сотрудников $(14494/1749)$.

Сокращение потерь рабочего времени - один из резервов для увеличения производства. Чтобы вычислить его, потери рабочего времени должно быть (ПРВ) по вине компании, умноженная на вес рутинной производства продукции:

$$\Delta ВП = ПРВ \cdot ЧВ_{ПЛ} = (14494 + 1367) \cdot 343,05 = 5441 \text{ тыс. руб.}$$

Тем не менее, мы должны иметь в виду, что потери рабочего времени не всегда заводят к уменьшению объемов производства, так как ни один не может быть компенсировано за счет увеличения интенсивности труда работников. Таким образом, анализ трудовых ресурсов используют большое внимание уделяется изучению производительности труда.

2.3 Анализ производительности труда

Для оценки уровня производительности труда, системы уравнений, обобщающей, частных и вторичных показателей.

Обобщая показатели включают среднее, среднее ежедневно и ежечасно выпуск продукции на одного работника, а средний годовой объем производства продукции на одного работника в стоимостном выражении.

Индивидуальная производительность - это стоимость времени на единицу продукции определенного вида (трудоемкой продукции), или выход определенного типа на человеко-день или (человеко-час.).

Суб-показатели характеризуют затраты времени на выполнение отдельных видов работ единиц или объем выполненных работ за единицу времени.

Обобщая показатели производительности труда; средний годовой выпуск продукции с одного работающего. Его величина зависит не только от развития рабочих, но и на долю последних в общей численности производственного персонала, а также количество отходов, их дни и часы работы (см. Рисунок 2.1).

Таким образом, средний годовой объем производства продукта одним работником можно представить в виде произведения следующих факторов:

$$ГВ_{\Pi} = У_{д} \cdot Д \cdot П \cdot ЧВ.$$

Поданный Таблица 2.4 Средние производственные рабочие предварительной приемки из запланированных выше 19 тыс. Натирать. (499 - 480). Он увеличился на

Таблица 2.4

Расчет влияния факторов на среднегодовую выработку продукции одним работником

Изменение фактора	Алгоритм расчета	$\Delta ГВ$, тыс. руб.
Доля рабочих в общей численности ЧПП	$\Delta ГВ_{уд} = \Delta У_{д} \cdot ГВ'_{\Pi\Lambda} = 0,0168 \cdot 600$	+10,0 8
Количество отработанных дней одним рабочим	$\Delta ГВ_{д} = У_{дф} \cdot \Delta Д \cdot ДВ_{\Pi\Lambda} = 0,8168 \cdot (-10) \cdot 2,73$	-22,27
Продолжительность рабочего дня	$\Delta ГВ_{\Pi} = У_{дф} \cdot Д_{ф} \cdot \Delta П \cdot ЧВ_{\Pi\Lambda} = 0,8168 \cdot 210 \cdot (-0,15) \cdot 0,34305$	-8,83
Среднечасовая выработка	$\Delta ГВ_{чв} = У_{дф} \cdot Д_{ф} \cdot П_{ф} \cdot \Delta ЧВ = 0,8168 \cdot 210 \cdot 7,8 \cdot 0,0299$ 1	+40,0 3
Итого		+19,0 1

10000. рублей. в связи с увеличением доли рабочих в общей численности производственного персонала и 40 тысяч. натирать. за счет увеличения почасовых рабочих производства. Негативное влияние на выше плана уровне весь день внутри съемной потери рабочего времени, в результате чего она соответственно уменьшилась на 22,27 и 8,83 тыс. рублей.

Кроме того, анализируются изменения в среднем производственника, которая зависит от количества отработанных дней одним работником за год, средней продолжительности рабочего дня и почасового производства:

$$ГВ = Д \cdot П \cdot ЧВ;$$

$$\Delta ГВ_Д = \Delta Д \cdot П_{пл} \cdot ЧВ_{пл} = -10 \cdot 7,95 \cdot 0,34305 = -27,27 \text{ тыс. руб.};$$

$$\Delta ГВ_П = Д_{ф} \cdot \Delta П \cdot ЧВ_{пл} = 210 \cdot (-0,15) \cdot 0,34305 = -10,81 \text{ тыс. руб.};$$

$$\Delta ГВ_{ЧВ} = Д_{ф} \cdot П_{ф} \cdot \Delta ЧВ = 210 \cdot 7,8 \cdot 0,02991 = +48,98 \text{ тыс. руб.}$$

Итого +10,9 тыс. руб.

Особенно тщательно изучили изменения почасового производства в качестве одного из основных показателей производительности труда и факторов, определяющих уровень среднесуточной и среднегодовой выработки рабочих. Значение этого показателя зависит от многих факторов: степень механизации и автоматизации производственных процессов, квалификации работников, их трудовой стаж и возраст, организации труда и мотивации, техники и технологии производства, экономических условий, экономических и других.

Изменение уровня почасовой производства на определенный коэффициент ($\Delta ЧВ_{xi}$) можно рассчитать по следующей формуле:

$$\Delta ЧВ_{xi} = \frac{\Delta ФРВ_{xi}}{100 - \Delta ФРВ_{xi}} \cdot ЧВ_0,$$

где $\Delta ФРВ_{xi}$ — относительное процентное сокращение времени производства путем проведения определенных мероприятий.

Согласно данным табл. 17 введение новых функций позволяет снизить затраты труда на 13990 человек. -ч, или 5,0%, из-за чего почасовая производительность увеличилась до 5,26%, или 18 руб.:

$$\Delta ЧВ_{xi} = 5 / (100-5) \cdot 343,05 = 18 \text{ руб.}$$

В связи с введением новых технологий производственных затрат труда снизились 8500 часов, или 3,04%. Из-за этого уровень почасового производства увеличился на 3,13%, или 10,8 руб.:

$$\Delta ЧВ_{xi} = 3,04 / (100-3,04) \cdot 343,05 = 10,8 \text{ руб.}$$

За счет других новаторских мер расходов на оплату труда уменьшились на 5040 человек. -ч, или 1,8%, в результате чего средний почасовой производства увеличился на 1,833%, или 6,3 руб.:

$$\Delta ЧВ_{xi} = 1,8 / (100-1,8) \cdot 343,05 = 6,3 \text{ руб.}$$

Непроизводительные затраты на рабочую силу из-за брака в 1367 году составил ч, что вызвало снижение почасового производства на 0,49% или 1,7 руб.:

$$\Delta ЧВ_{xi} = 0,49 / (100-0,49) \cdot 343,05 = 1,7 \text{ руб.}$$

Точно так же, вычисленное воздействие, а также другие факторы, с последующим обобщением результатов анализа.

Для того, чтобы выяснить, как с помощью этих факторов изменилась среднегодовая выработка рабочих, необходимо получить прирост почасового производства, умноженной на фактическое количество отработанных человеко-часов одним работником:

$$\Delta ГВ'_{xi} = \Delta ЧВ_{xi} \cdot Д_1 \cdot П_1.$$

Для того, чтобы определить их влияние на среднегодового производства работника следует получать ежегодное среднее поколение

работников, умноженных фактической доли рабочих в общей численности производственного персонала:

$$\Delta ГВ_{xi} = \Delta ГВ'_{xi} \cdot У_{Д_1}$$

Для расчета влияния этих факторов на изменение объема производства должно увеличить средний работник производства на i -го коэффициент умножается на фактическое среднее число производственного персонала:

$$\Delta ВП_{xi} = \Delta ГВ_{xi} \cdot ЧПП_1.$$

Из таблицы 2.5 показывает, какие факторы оказали положительное, а какие отрицательное влияние на изменение производительности и объема труда. В анализируемой компании большой потенциал неиспользованным рост этих показателей связаны с уровнем на протяжении всего дня, в несколько смен и непроизводительных потерь рабочего времени, которые необходимо учитывать при планировании и организации производства в будущем.

В заключение, необходимо разработать конкретные меры по обеспечению роста производительности труда и выявления резервов увеличения почасовой, дневной средней и среднегодовую покоем работников.

Таблица 2.5.

Результаты факторного анализа¹⁴

Фактор	$\Delta ЧВ$	$\Delta ГВ'$	$\Delta ГВ$	$\Delta ВП$
1. Численность персонала				+960
2. Среднегодовая выработка одного работник				+3840
Итого				+4800
2.1. Удельный вес рабочих			+10,08	+2036
2.2. Количество отработанных дней одним рабочим за год		-27,27	-22,27	-4498
2.3. Продолжительность рабочего дня		-10,81	-8,83	-1784
2.4. Изменение среднечасовой выработки рабочих		+48,99	+40,03	+8086
Итого		+10,91	+19,01	+3840
2.4.1. Повышение технического уровня производства	+18,0	+29,48	+24,08	+4864
2.4.2. Совершенствование технологии	+10,8	+17,70	+14,46	+2920
2.4.3. Прочие инновационные мероприятия	+6,3	+10,32	+8,43	+1703
2.4.4. Непроизводительные затраты труда	-1,7	-2,8	-2,28	-460
2.4.5. Структура производства	-3,5	-5,71	-4,66	-941
Итого	+29,91	+48,99	+40,03	+8086

Основные направления научных исследований резервов производительности вытекают из самой формулы расчета ее уровня: $ЧВ = ВП / ЗТ$, в результате чего добиться большей производительности может быть достигнуто за счет:

- увеличение выпуска продукции за счет более полного использования производственной мощности предприятия, так как производственная мощность увеличилась только

¹⁴ Хошимов А.В. Статистика: Учебник. – Т. : Издательство «Тошкент хакикати», 2000. – 464 с.

переменная часть стоимости работ, а постоянная остается неизменной. В результате, время, требуемое на единицу продукции снижения;

- сокращение затрат на рабочую силу для его выпуска за счет интенсификации производства, внедрения комплексной механизации и автоматизации производственных процессов, улучшение оборудования и технологии производства, работая сокращение времени потерь за счет улучшения организации труда, материально-технического обеспечения и других в соответствии с планом инновационной деятельности.

В этом случае возможны следующие варианты изменения соотношения объема выпуска продукции и трудовых затрат, которые следует учитывать при выборе стратегии управления для обеспечения роста производительности в настоящее время существующих экономических условиях:

- 1) есть увеличение объема производства при одновременном снижении затрат на рабочую силу ее производства;
- 2) объем производства растет быстрее, чем затраты на рабочую силу;
- 3) объем производства возрастает при постоянной стоимости рабочей силы;
- 4) объем производства остается неизменным при снижении затрат на рабочую силу;
- 5) Объем производства снизился более медленными темпами, чем затраты на рабочую силу.

Независимо от выбранного варианта стратегические резервы политики увеличить почасовую производства определяются следующим образом:

$$P \uparrow ЧВ = ЧВ_В - ЧВ_Ф = \frac{ВП_Ф + P \uparrow ЧВ}{ЗТ_Ф - P \downarrow ЗТ + ЗТ_Д} - \frac{ВП_Ф}{ЗТ_Ф},$$

где $P \uparrow ЧВ$ – резерв увеличения среднечасовой выработки; $ЧВ_В$ и $ЧВ_Ф$ – соответственно возможная и фактические уровни среднечасовой выработки; $P \uparrow ВП$ – резерв увеличения объема выпуска продукции за счет внедрения инновационных мероприятий; $ЗТ_Ф$ – фактические затраты рабочего времени на выпуск фактического объема продукции; $P \downarrow ЗТ$ – резерв сокращения рабочего времени за счет механизации и автоматизации производственных процессов, улучшение организации труда, повышение уровня квалификации работников и др.; $ЗТ_Д$ – дополнительные затраты труда, связанные с ростом выпуска продукции, которые определяются по каждому источнику резервов увеличения производства продукции с учетом дополнительного объема работ, необходимого для освоения этого резерва, и норм выработки.

Умножив резерв роста среднечасовой выработки на плановую продолжительность рабочего дня, получим резерв роста среднечасовой выработки.

Для определения резервов увеличения выпуска продукции необходима возможная прирост среднечасовой выработки умножить на планируемый фонд рабочего времени всех рабочих:

$$P \uparrow ВП = P \uparrow ЧВ \cdot T_В \cdot ФРВ_{ПЛ}.$$

Резерв относительного прироста производительности труда за счет проведения определенного мероприятия ($P \uparrow ПТ_{xi}$) можно рассчитать и по следующей формуле:

$$P \uparrow ПТ_{xi} = \frac{P \downarrow ЧР_{xi}}{100 - P \downarrow ЧР_{xi}}.$$

где $P \downarrow ЧР_{xi}$ – процент относительного сокращения численности рабочих или управленческого персонала за счет проведения определенного мероприятия.

3 Анализ эффективности использования трудовых ресурсов и оплаты труда на "МОФ" структурное подразделение АО "АГМК".

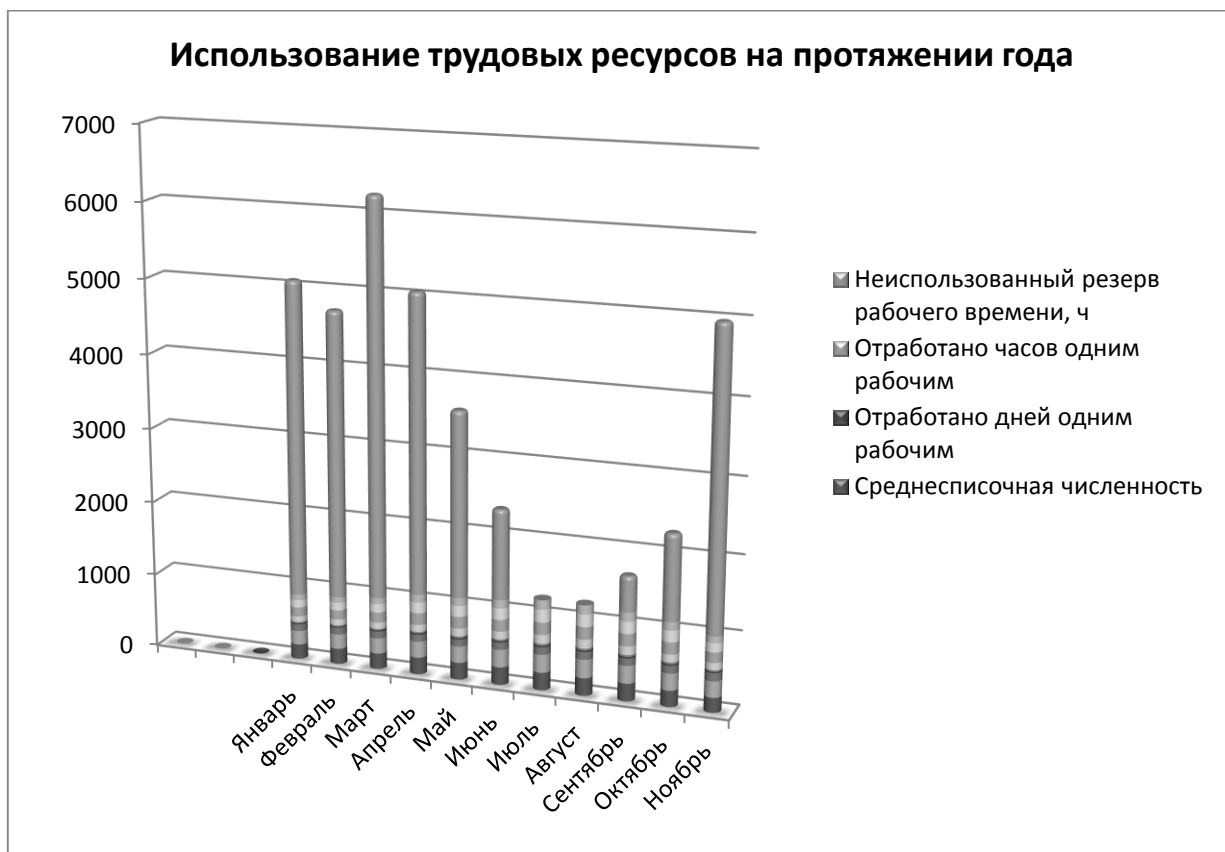
3.1 Анализ производительности труда на сельском хозяйстве "МОФ"а

Для оценки интенсивности использования трудовых ресурсов, уровня системы уравнений, обобщающей, частных и вспомогательных производительности труда.

Обобщая показатели включают в себя:

- производство сельскохозяйственного назначения на среднего работника, занятого в сельском хозяйстве (в том числе технического обслуживания и административного персонала);
- производство на 1 человека в сутки;
- производство 1 человеко-час потратил на производство сельскохозяйственной продукции.

Рисунок 3.1.



“ Эти показатели рассчитываются и анализируются в экономике в целом, а также культур и домашнего скота (Форма № 6-АРА годовой отчет)”¹⁵

Анализ изучал динамику этих показателей, выполнение плана по их уровню, проведен сравнительный анализ межхозяйственных и выявить факторы изменения, отраженные на рисунке 3.2.

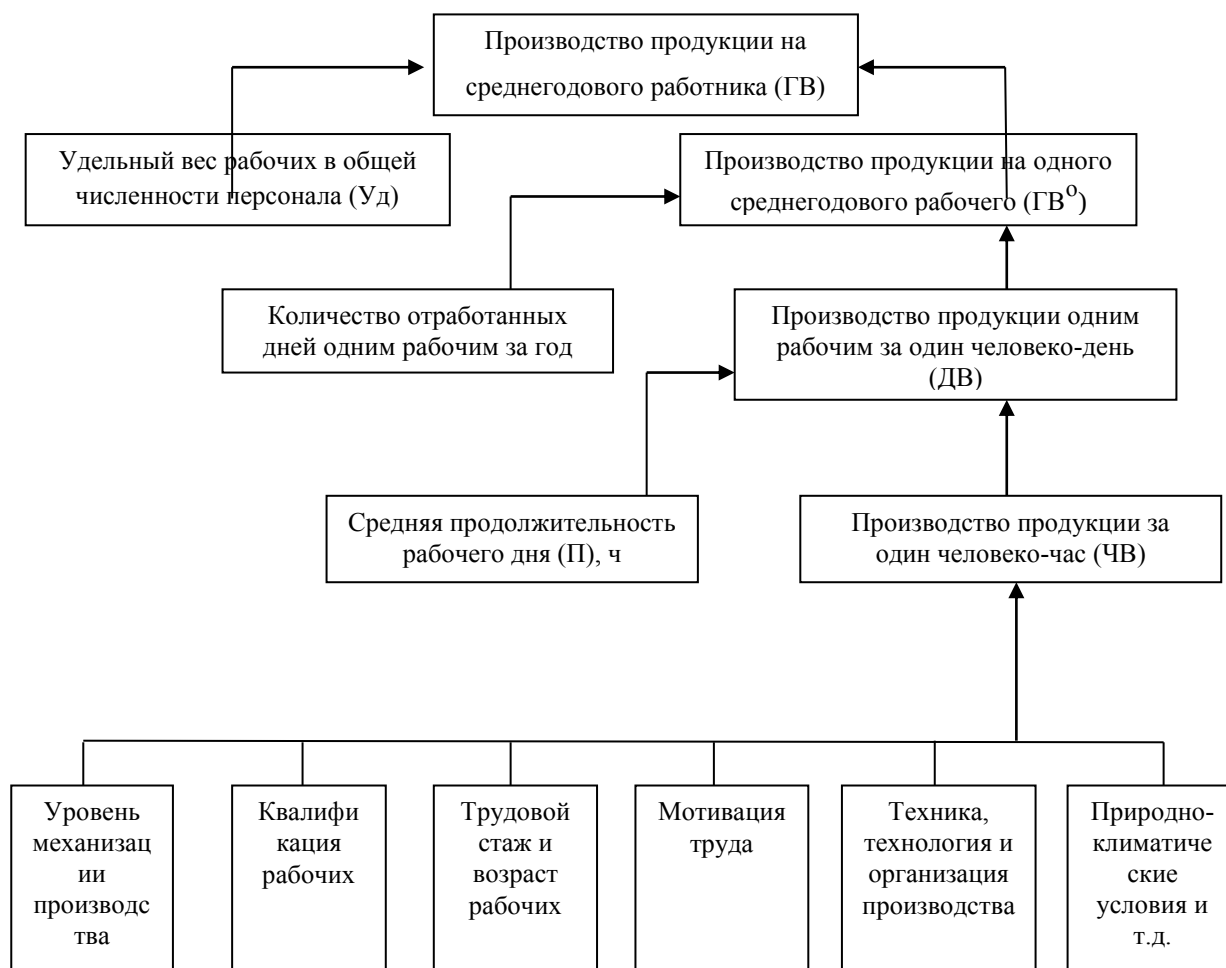


Рисунок 3.2. Структурно-логическая факторная модель показателей производительности труда

Наиболее общий показатель производительности труда - среднегодовая выработка на работника, т.е. его годовой объем производства (ГВ). Его величина зависит не только от среднедневной (ЧВ), и ежечасно покое промышленными рабочими (CV), но и по их доле в общей численности работников, занятых в сельском хозяйстве (Уд), количество отработанных дней одним работником в год (Д) и продолжительность рабочего дня (П).

¹⁵ Хасанов Р.С. 50 лет АО «АГМК» 1951-2001. / Хасанов Р.С. - Т. : «Алматынская правда», 2002. -78 с.

Чем выше почасовой производство и менее нетронутыми дневного света внутри съемной потери рабочего времени, тем больше выработка на одного работника в год.

Таким образом, средний годовой объем производства продукта одним работником можно представить в виде произведения следующих факторов:

$$ГВ - Уд \cdot Д \cdot П \cdot ЧВ.$$

Так как годовой объем продукции в среднем работника уменьшилась в связи с выше плана целодневным внутрисменными и потери рабочего времени, необходимо углубить анализ в этой области и определить причины их сокращения.

“Он является обязательным для анализа изменений в часовом производстве в качестве одного из основных показателей производительности труда и факторов, которые влияют на среднедневной и среднегодовой уровень производства рабочих значение этого показателя зависит от многих факторов:.. Степень механизации и автоматизации производственных процессов, квалификации работников, их трудовой стаж и возраст, организации труда и мотивации, техники и технологии производства, климатических и экономических условий и других субъектов”.¹⁶

Среднее изменение ежечасно уровень производства за счет определенного фактора ($\Delta ЧВ_{xi}$) можно рассчитать по следующей формуле:

$$\Delta ЧВ_{xi} = \frac{\Delta ФРВ_{xi}}{100 - \Delta ФРВ_{xi}} \cdot ЧВ_0, \text{ где}$$

$\Delta ФРВ_{xi}$ - процент изменения фонда рабочего времени за счет проведения определенного мероприятия.

¹⁶ Хасанов Р.С. 50 лет АО «АГМК» 1951-2001. / Хасанов Р.С. - Т. : «Алматынская правда», 2002. –78 с.

Уровень почасового производства в среднем домашнем хозяйстве, также зависит от изменений в производственной структуре промышленности (таблица 3.1). Если увеличение доли отрасли, в которой средняя часовая производство выше, чем в других странах, то это приведет при прочих равных условиях к увеличению его уровня в среднем по экономике, и наоборот.

Расчет может быть сделан способ абсолютных разностей. Отклонение фактического удельного веса i -й ветви от запланированного, умноженная на плановый уровень почасового производства в промышленности, а результаты суммируются:

$$\Delta \text{ЧВ}_{\text{стр}} = \sum \Delta \text{У}_{\text{Д}i} \cdot \text{ЧВ}_{i0}$$

Таблица 3.1

“Расчет влияния отраслевой структуры производства на изменение среднечасовой выработки”¹⁷

Отрасль производства	Среднечасовая выработка, руб.	Структура отраслей производства, %			Изменение среднечасовой выработки, руб.
		t_0	t_1	Изменение	
Растениеводство	530	55	52	-3	-15,9
Животноводство	595	45	48	+3	+17,85
Итого	558,85	100	100	-	+1,95

В связи с увеличением доли животноводческой отрасли, где средняя почасовая производства выше, чем в растениеводстве за 1 человеко-часов в среднем домашнем хозяйстве увеличилась на 1,95 руб., Или 0,35%.

Для получения более полной оценки предприятия и выявить резервы роста производительности труда, а также комплексных показателей, необходимых для анализа и частных.

¹⁷ Годовые отчеты АО «АГМК» за 2011-2012 гг.

Частные показатели уровня производительности труда - это данные о прямых затратах на рабочую силу в расчете на единицу продукции (зерна, картофеля, мяса, молока и т.д.), или количество продукции, произведенной в единицу времени. Эти показатели анализируются на ежемесячной основе в животноводства и растениеводства в - в конце года на основании сводных данных о прямых затратах на оплату труда и количества полученного продукта.

Затраты на рабочую силу в расчете на единицу продукции (затрат труда) зависит от многих факторов, которые можно разделить на две группы:

1) климатические, биологические и агро скота, на котором увеличение урожайности и продуктивности животных;

2) организационно-техническое, которые способствуют сокращению расходов на оплату труда на 1 га обрабатываемой площади или содержащее головы одного животного.

Поэтому сложность производства на заводе может быть представлена как частное от деления затрат на оплату труда на 1 га посевов на урожайность сельскохозяйственных культур и в животноводстве - затраты на рабочую силу для поддержания своей головы на продуктивность животных. Расчет влияния этих факторов путем замещения цепи:

$$TE_0 = \frac{3T_0^{1га}}{y_0}; \quad TE_{усл} = \frac{3T_1^{1га}}{y_0}; \quad TE_1 = \frac{3T_1^{1га}}{y_1};$$

$$\Delta TE_{общ} = TE_1 - TE_0; \quad \Delta TE_{ЗТ} = TE_{усл} - TE_0; \quad \Delta TE_{у} = TE_1 - TE_{усл};$$

Данные таблица 3.2 показывают, что дополнительные затраты на рабочую силу для выращивания зерновых культур, картофеля, молодой КРС добавление производительности окупились. В результате, фактические затраты труда на производство 1 т продукции снизились. Напротив, затраты труда на одну голову молодняка КРС выросли в большей степени, чем продуктивность скота, что вызвало рост трудоемкости производства говядины.

В процессе дальнейшего анализа необходимо установить факторы, которые вызвали изменение затрат на оплату труда на 1 га посева и уровня

производительности. Затраты на рабочую силу в расчете на 1 га посева зависят от уровня механизации производства, объем работ, выполненных в рамках культурных изменений в характере работы с разной степенью интенсивности труда, степень, в которой сотрудники работают нормы и другие факторы. Расчет их влияния на сложность производственного процесса производится пропорциональное разделение:

$$\Delta TE_{xi} = \frac{\Delta TE_{3T1га}}{\Delta 3T_{общ}^{1га}} \cdot \Delta 3T_{xi}^{1га}.$$

Таблица 3.2.

Расчет влияния факторов на изменение трудоемкости продукции

Вид продукции	Затраты труда на 1 га (1 гол.), чел.-ч.		Урожайность (продуктивность), ц		Затраты на производство 1 т продукции, чел.-ч.			Отклонение от плана		
	t_0	t_1	t_0	t_1	t_0	При фактических затратах и базисной урожайности и (продуктивности)	t_1	Об щее	В том числе за счет	
									Затра т труда на 1 га	урожайности
Зерно	28	28,2	56	60	5,0	5,04	4,7	-0,3	+0,04	-0,34
Картофель	225	248,5	300	350	7,5	8,28	7,1	-0,4	+0,78	-1,18
Молоко	138	156,2	60	62,5	23	26,0	25	+2,0	+3,00	-1,00
КРС	20	21	2,5	3	80	84,0	70	-10	+4,00	-14,00
И т.д.										

таблица 3.3.

**Расчет влияния факторов, определяющих урожайность культур, на уровень
трудоемкости продукции**

Факторы	Изменение урожайности, ц/га	Изменение затрат труда на 1 т продукции, чел. -ч.
Увеличение дозы внесения удобрений	+0,96	-0,082
Эффективность использования удобрений	-1,12	+0,095
Совершенствование структуры посевов	+0,95	-0,080
Использование более урожайных сортов	+3,15	-0,268
Сроки уборки урожая	-0,30	+0,268
Прочие	+0,36	-0,031
Итого	+4,00	-0,34

Расчет влияния факторов, вызвавших изменение урожайности культур, на уровень трудоемкости продукции осуществляется аналогично:

$$\Delta TE_{xi} = \frac{\Delta TE_y}{\Delta Y_{общ}} \cdot \Delta Y_{xi}.$$

Данные расчета (таблица 3.3) показывают, какие факторы оказали отрицательное влияние на производительность труда, а какие - положительное и в какой степени.

Если какой-либо фактор одновременно влияет и на затраты труда, и на урожайность культур (продуктивность скота), то для расчета их влияния на трудоемкость продукции можно использовать следующую формулу:

$$\Delta TE_{xi} = \frac{3T_0^{1га} + \Delta 3T_{xi}^{1га}}{Y_0 + \Delta Y_{xi}} - TE_0,$$

где ΔTE_{xi} , ΔZT_{xi} , ΔY_{xi} — изменение соответственно трудоемкости, затрат труда и урожайности за счет i -го фактора.

В данном примере за счет дополнительного внесения удобрений увеличились затраты труда и урожайность зерновых культур, в результате чего трудоемкость производства 1 ц зерна увеличилась на 0,02 чел.-ч:

$$\Delta TE_{xi} = \frac{28+1,6}{56+0,96} - 0,5 = 0,52 - 0,5 = +0,02 \text{ чел. -ч.}$$

Для оперативного контроля за уровнем производительности труда на протяжении многих лет используются вспомогательные показатели ее уровня для определенных видов работ или производственных процессов. Эти цифры выражаются в стоимости рабочей силы на единицу выполняемой работы или объема работ, выполняемых за единицу времени. Они делятся на индивидуальные и сводные.

Индивидуальные показатели характеризуют затраты на оплату труда на работах единицу конкретного (стоимость человеко-часов на 1 га пахоты, уборки и т.д.). Они выражают индивидуальную производительность труда отдельных сотрудников или небольших групп из них.

Суммарные показатели состоят из отдельных, например, затраты на оплату труда на 1 га, на голове животного. Эти показатели используются при планировании потребности в рабочей силе, распределение рабочей силы по отраслям производства, планирования, расчета заработной платы, а также выявить резервы роста производительности в определенных операциях и рабочих местах.

Косвенные показатели производительности труда характеризуют соотношение рабочей силы и любого фактора производства. Например, размер посевной площади на растениеводстве работника, количество животных на животных работника. Эти показатели позволяют рассмотреть и оценить влияние механизации на уровень производительности.

В заключение отметим, что анализ должен быть рассчитан резервы повышения производительности для каждого продукта и для экономики в целом.

Основными источниками резервов роста производительности труда являются:

- использование возможностей увеличения объема производства продукции;
- сокращение затрат труда на производство продукции за счет механизации и автоматизации производства, совершенствования организации, повышения уровня интенсивности труда и т.д.

Для подсчета внутрихозяйственных резервов роста производительности труда ($P \uparrow ЧВ$) необходимо к фактическому объему продукции ($ВП_{\phi}$) прибавить выявленный резерв ее увеличения ($P \uparrow ВП$), а к фактическим затратам труда ($ЗТ_{\phi}$) прибавить дополнительные затраты, необходимые для освоения резервов увеличения объема производства ($ЗТ_{д}$) и вычесть резерв сокращения затрат труда ($P \downarrow ЗТ$). Рассчитанный таким способом возможный уровень среднечасовой выработки сравнивается с фактическим, и определяется резерв его роста:

$$P \uparrow ЧВ = ЧВ_{п} - ЧВ_{\phi} = \frac{ВП_{\phi} + P \uparrow ВП}{ЗТ_{\phi} - P \downarrow ЗТ + ЗТ_{д}} - \frac{ВП_{\phi}}{ЗТ_{\phi}}. \quad (3.1)$$

При расчете резервов сокращения трудоемкости продукции ($P \downarrow ТЕ$) эта формула будет иметь следующий вид:

$$P \downarrow ТЕ = ТЕ_{п} - ТЕ_{\phi} = \frac{ЗТ_{\phi} + P \downarrow ЗТ + ЗТ_{д}}{ВП_{\phi} - P \uparrow ВП} - \frac{ЗТ_{\phi}}{ВП_{\phi}}. \quad (3.2)$$

Методика расчета резервов для производства продукции растениеводства и животноводства, обсужденных в деталях. Для развития этих резервов потребует дополнительных затрат на рабочую силу. Они должны рассчитываться для каждого вида продукта и типа запасов отдельно, поскольку сумма дополнительных затрат на рабочую силу будет значительно варьироваться в зависимости от источников заповедника.

Для разработки запасов второго источника необходимо провести весь комплекс мероприятий, связанных с их абсорбции и введение дополнительных удобрений.

Улучшение сортовой состав культур и повышения эффективности использования удобрений не повлечет за собой увеличение объема выполняемых работ, за дополнительной транспортировки урожая к месту хранения, за исключением.

Для устранения потерь при сборе урожая необходимо провести боронование и вспашку полей картофеля на площади 150 га. В дополнение к общему объему полученного добавлением картофеля необходимо для выполнения работы, связанной с закладкой его на хранение или продажи.

Дополнительные затраты на рабочую силу для выполнения этих работ определяются на основе объема работ, правил съемном поколения

(С учетом состава блока), на количество рабочих обслуживающей единицы, а продолжительность смены. Например, весь картофель дополнительно собранные должны быть отсортированы. Чтобы выполнить эту операцию с помощью передвижной механизированной сортировки комплекс, способный изменить сортировки 280 тонн картофеля. Для его обслуживания требуется 10 сотрудников. Таким образом, для сортировки 880 тонн картофеля нужно потратить 250 человеко-часов ($880 \text{ м} / 280 \text{ м} \cdot 12 \cdot 8$). В общей сложности количество труда, необходимые для выполнения дополнительных работ, увеличение картофеля на 2100 человеко-часов и по всем видам продукции - 5000 чел –ч..

После этого необходимо подсчитать резервы сокращения затрат труда ($P \downarrow 3T$) по основным источникам согласно плану организационно-технических мероприятий (рисунок 3.3)

Таблица 3.5.

**“Подсчет дополнительных затрат труда на освоение резервов увеличения
производства картофеля”.¹⁸**

Источник резервов, вид работ	Объем работ	Сменная норма выработки	Количество рабочих	Дополнительные затраты труда согласно технологической карте, чел. - ч.
Расширение посевной площади	5 га	х	х	1125
Дополнительное внесение удобрений:				
погрузка	30 т	75	1	3
транспортировка и внесение в почву	30 т	20	1	12
транспортировка картофеля	126 т	62	1	16
Итого	х	х	х	31
Сокращение потерь при уборке:				
боронование	150 га	50	1	24
перепашка	150 га	7,5	1	160
сбор клубней	300 т	1,0	1	240
транспортировка	300 т	60	1	40
Итого	х	х	х	320
И т.д.				
Для всех видов резервов:				
сортировка	880 т	280	10	250
картофеля закладка на хранение	880 т	40	2	374
Итого				624
Всего	х	х	х	2100

¹⁸ Хасанов Р.С. 50 лет АО «АГМК» 1951-2001. / Хасанов Р.С. - Т. : «Алмалыкская павда», 2002. –79 с.

После этого необходимо подсчитать резервы сокращения затрат труда ($P \downarrow ЗТ$) по основным источникам согласно плану организационно-технических мероприятий (таблица 3.4)

Рисунок 3.3.



Подставив полученные данные в формулу (3.2), определим резерв снижения трудоемкости производства картофеля:

$$P \downarrow TE = \frac{37275 - 2000 + 2100}{5250 + 880} - \frac{37275}{5250} = 6,1 - 7,1 = -1 \text{ чел. -ч.}$$

В целом по анализируемому предприятию резерв увеличения среднечасовой выработки в плановых ценах составляет:

$$P \uparrow ЧВ = \frac{257060 + 19667,5 + 19000}{393120 - 7800 + 5000} - \frac{257060}{393120} = 757,6 - 653,9 = +103,7 \text{ руб.}$$

Освоение данного резерва позволит повысить уровень среднечасовой выработки продукции на 15,8%, что будет способствовать снижению себестоимости продукции.

Резерв роста производительности труда за счет проведения определенного мероприятия ($P \uparrow ЧВ_{xi}$) можно рассчитать, используя следующую формулу:

$$P \uparrow ЧВ_{xi} = \frac{P \downarrow \Phi РВ_{xi}}{100 - P \downarrow \Phi РВ_{xi}} \cdot ЧВ_1,$$

где $P \uparrow ЧВ_{xi}$ — процент относительного сокращения фонда рабочего времени за счет проведения определенного мероприятия.

3.2 Анализ эффективности использования трудовых ресурсов.

Эффективность использования трудовых ресурсов судят по размеру прибыли на одного сотрудника компании (табл. 3.7). Контакт этот показатель до уровня производительности труда можно представить следующим образом:

$$R_{\Pi} = \frac{\Pi_{\text{рп}}}{ЧР} = \frac{\Pi_{\text{рп}}}{В_{\text{рп}}} \cdot \frac{В_{\text{рп}}}{ВП} \cdot \frac{ВП}{ЧР} = R_{\text{рп}} \cdot УТ \cdot ГВ,$$

где R_{Π} — рентабельность персонала; $\Pi_{\text{рп}}$ — прибыль от реализации сельскохозяйственной продукции; $ЧР$ — среднесписочная численность работников, занятых в сельскохозяйственном производстве; $В_{\text{рп}}$ — выручка от реализации продукции; $ВП$ — валовой объем производства продукции за отчетный период; $R_{\text{рп}}$ — рентабельность реализованной продукции; $УТ$ — уровень товарности продукции; $ГВ$ — среднегодовая выработка продукции одним работником.

Таблица данных. 3.6 показывают, какие факторы повлияли на изменение прибыли на одного работника и в какой степени.

Можно рассчитать также, как изменить рентабельность персонала за счет факторов, формирующих уровень рентабельности продаж: объем и структуру продаж, себестоимость продукции (услуг), ее качество, рынки, сроков реализации и т.д.:

$$\Delta R_{\Pi} = \Gamma B_1 \cdot УТ \cdot \Delta R_{\Pi(x_i)}.$$

Рисунок 3.4.

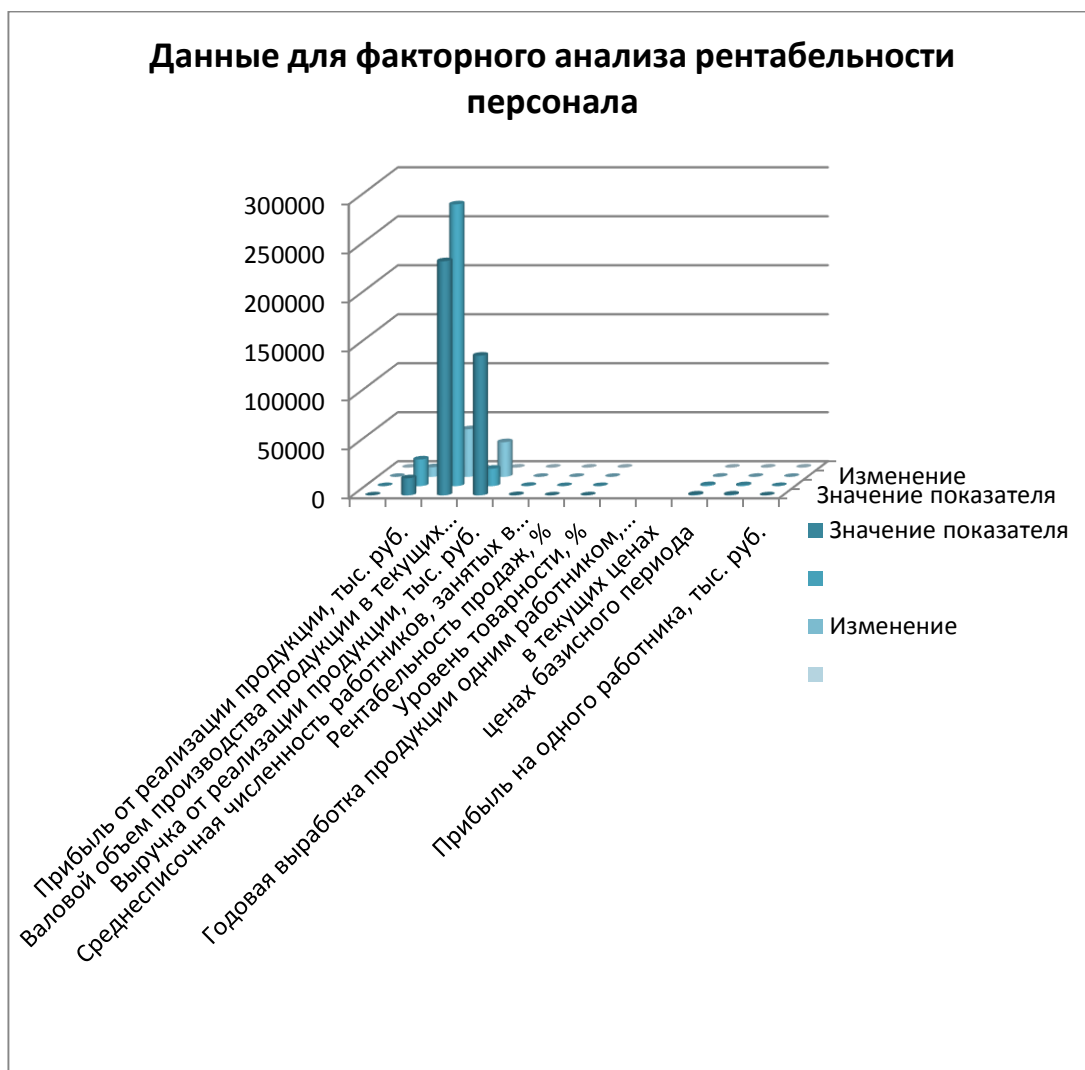


Таблица 3.6.

**Расчет влияния на изменение размера прибыли на одного работника
предприятия**

Факторы	Расчет влияния	Размер влияния, тыс. руб.
Рентабельность продаж	$\Delta R_{\text{рп}} \cdot \text{УТ}_1 \cdot \text{ГВ}_1 = 3,08 \cdot 0,6188 \cdot 1042,12/100$	+19,86
Уровень товарности	$\Delta \text{УТ} \cdot \text{ГВ}_1 \cdot R_{\text{рп}_0} = 0,0222 \cdot 1042,12 \cdot 12,22/100$	+2,84
Годовая выработка одного работника	$\Delta \text{ГВ} \cdot \text{УТ}_0 \cdot R_{\text{рп}_0} = 156,86 \cdot 0,5966 \cdot 12,22/100$	+11,44
В том числе за счет:		
удельного веса рабочих	$\Delta \text{ГВ}_{\text{уд}} \cdot \text{УТ}_0 \cdot R_{\text{рп}_0} = (-0,814) \cdot 0,5966 \cdot 12,22/100$	-0,06
количества отработанных дней одним рабочим	$\Delta \text{ГВ}_{\text{д}} \cdot \text{УТ}_0 \cdot R_{\text{рп}_0} = (-27,223) \cdot 0,5966 \cdot 12,22/100$	-1,98
продолжительности рабочего дня	$\Delta \text{ГВ}_{\text{п}} \cdot \text{УТ}_0 \cdot R_{\text{рп}_0} = (-61,23) \cdot 0,5966 \cdot 12,22/100$	-4,46
среднечасовой выработки	$\Delta \text{ГВ}_{\text{чв}} \cdot \text{УТ}_0 \cdot R_{\text{рп}_0} = (+135,395) \cdot 0,5966 \cdot 12,22/100$	+9,87
индекса цен	$\Delta \text{ГВ}_{\text{ц}} \cdot \text{УТ}_0 \cdot R_{\text{рп}_0} = (1042,12 - 931,38) \cdot 0,5966 \cdot 12,22/100$	+8,07
Итого		+34,14

Отрицательное влияние отдельных факторов можно рассматривать как неиспользованный резерв повышения эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии.

3.3 Анализ расходов на содержание персонала

Анализ использования персонала и рост производительности труда необходимо рассматривать в тесной связи с оплатой и другие расходы на содержание сотрудников. “С ростом производительности труда реальных предпосылок для повышения его оплаты. на выплату средств следует использовать таким образом, чтобы темпы роста производительности труда опережают темпы роста его оплаты. Только тогда мы сможем создать реальные возможности для увеличения темпов расширенного воспроизводства”.¹⁹

В связи с этим анализом расходов по заработной плате на каждом предприятии имеет решающее значение.

В первую очередь необходимо изучить динамику и состав фонда заработной платы и других расходов на содержание персонала.

Наибольшую долю в составе фонда заработной платы, как правило, занимают расходы на оплату труда за выполненные работы и отработанное время. На анализируемом предприятии она составляет 78,0%, выплаты поощрительного и компенсирующего характера — 15%, выплаты за неотработанное время — 7,0%. Прочие выплаты, не включаемые в фонд заработной платы, занимают 32% в общей сумме расходов на содержание персонала, в том числе отчисления на социальное страхование — 20,4%, премии и материальная помощь различной формы — 6,9% (рисунок 3.1).

¹⁹ Экономика предприятия: Учебник для вузов Под ред. Проф. В.Я. Шеркузиева, проф. В.А. Алимова. - 2 –е изд., перераб и доп. – Т. : Марказ, 2008. – 518 с.

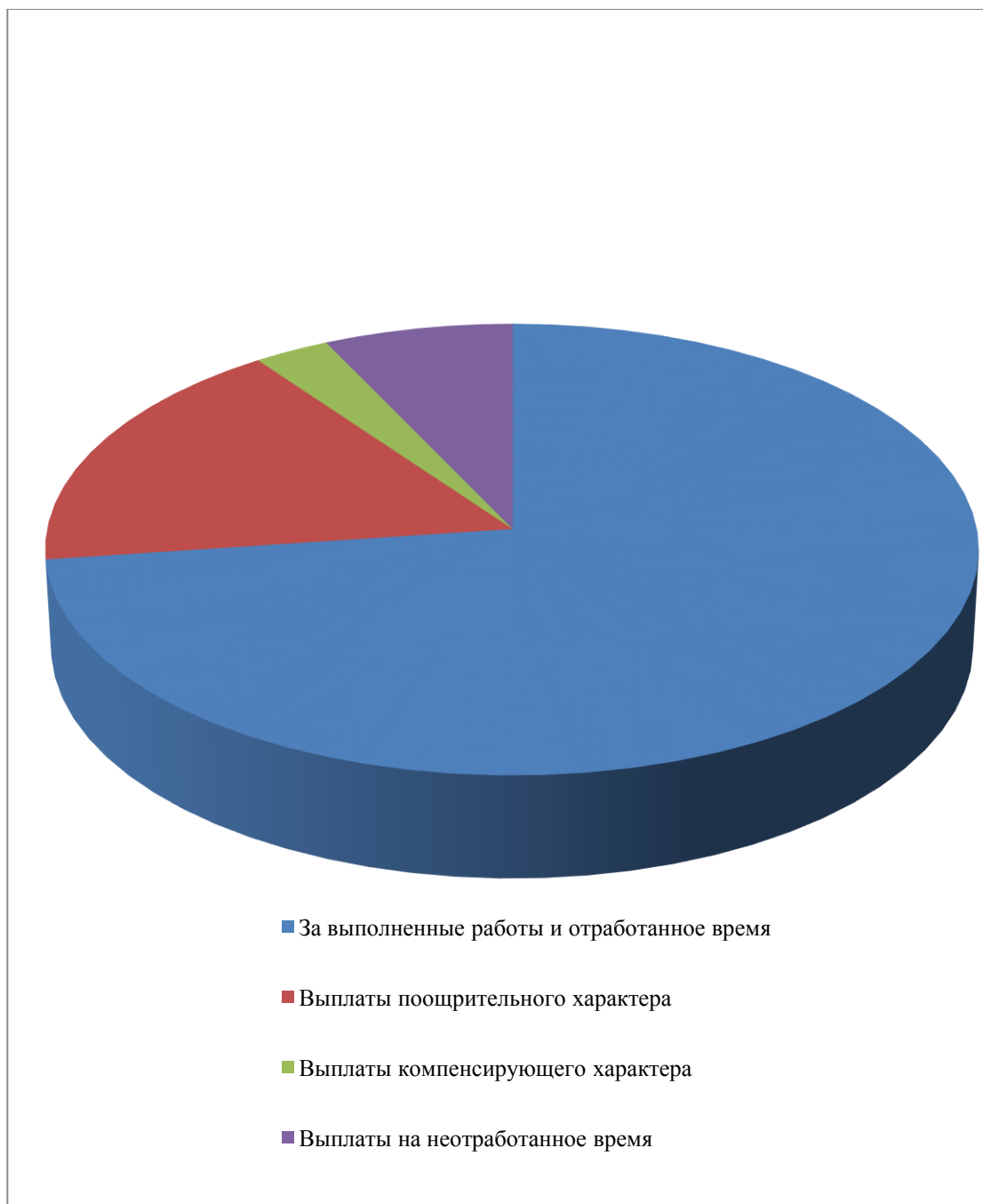


Рисунок 3.5. Структура фонда заработной платы

Приступая к анализу использования фонда заработной платы, в первую очередь необходимо рассчитать абсолютное и относительное изменение его стоимости.

Абсолютное отклонение ($\Delta\PhiЗП_{абс}$) определяется сравнением фактически использованных средств на оплату труда в отчетном периоде ($\PhiЗП_{ф}$) с базисным (плановым) фондом зарплаты ($\PhiЗП_0$) в целом

Таблица 3.9

Состав и структура фонда заработной платы и прочих выплат и расходов на содержание персонала

Вид оплаты труда	Сумма, тыс. руб.		
	t_0	t_1	Изменение
1. Фонд заработной платы работников списочного и не списочного состава, всего	29875	35475	+5600
1.1. Заработная плата, начисленная за выполненную работу и отработанное время	23000	27670	+4670
В том числе:			
по тарифным ставкам и окладам	7470	9600	+2130
по сдельным расценкам	11950	14550	+2600
заработная плата работников не списочного состава	3580	3520	-60
1.2. Выплаты стимулирующего характера	3885	4400	+515
В том числе:			
доплаты за профессиональное мастерство	900	1150	+250
премии за производственные результаты	2985	3250	+265
1.3. Выплаты компенсирующего характера (за работу в ночное время, сверхурочные часы, праздничные дни, за не использованный отпуск и т.д.)	900	925	+25
1.4. Оплата за неотработанное время	2090	2490	+390
В том числе:			
оплата ежегодных и дополнительных отпусков	2030	2400	+370
оплата простоев, вынужденных прогулов и т.д.	60	80	+20
2. Другие выплаты и расходы, не учитываемые в составе фонда заработной платы	14820	16795	+1975
2.1. Отчисления в фонд социальной защиты	8960	10650	+1690
2.2. Премии и вознаграждения сверх сумм, относимых на себестоимость	1800	1850	+50
2.3. Материальная помощь	700	720	+20
2.4. Единовременные выплаты пенсионерам и надбавки к пенсиям	180	195	+15
2.5. Погашение ссуд работникам на строительство жилья	600	600	-
2.6. Оплата путевок и культурно-оздоровительных мероприятий	220	250	+30
2.7. Выплаты дивидендов по ценным бумагам	2360	2530	+170
Итого расходов на содержание персонала	44695	52270	+7575
Доля в общей сумме фонда заработной платы, %:			
за выполненные работы и отработанное время	77,0	78,0	+1,0
выплаты поощрительного характера	13,0	12,4	-0,6
выплаты компенсирующего характера	3,0	2,6	-0,4
выплаты за неотработанное время	7,0	7,0	-

по предприятию, производственным подразделениям и категориям работников:

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

Тем не менее, следует иметь в виду, что абсолютное отклонение само по себе не характеризует использование фонда заработной платы, так как этот показатель определяется без учета изменений в объеме производства.

Постоянная часть вознаграждения не изменяется с увеличением или уменьшением объема производства (зарботной платы для ставок заработной платы рабочих, служащих заработной платы заработной платы, все виды бонусов, оплата строительных бригад рабочих, жилищно-коммунального хозяйства, социальных услуг и соответствующий количество отпуска):

$\Delta\PhiЗП_{отн} = \PhiЗП_1 - \PhiЗП_{ск} = \PhiЗП_1 - (\PhiЗП_{пер0} \cdot I_{ВП} + \PhiЗП_{пост0})$, где $\Delta\PhiЗП_{отн}$ — относительное отклонение по фонду зарплаты; $\PhiЗП_1$ — фонд зарплаты фактический в отчетном периоде; $\PhiЗП_{ск}$ — фонд зарплаты базисный, скорректированный на индекс объема производства продукции; $\PhiЗП_{пер0}$ — переменная часть фонда заработной платы базисного периода; $\PhiЗП_{пост0}$ — постоянная сумма фонда зарплаты базисного периода; $I_{ВП}$ — индекс объема производства продукции.

Индекс объема производства продукции составляет

$$I_{ВП} = \frac{ВП_1}{ВП_0} = \frac{257060}{239020} = 1,0754.$$

По данным таблицы 3.7 рассчитаем абсолютное и относительное изменение фонда оплаты труда:

$$\Delta\PhiЗП_{абс} = 35475 - 29875 = +5600 \text{ тыс. руб.};$$

$$\Delta\PhiЗП_{отн} = 35475 - (19675 \cdot 1,0754 + 10200) = 35475 - 31358 = +4117 \text{ тыс. руб.}$$

Таблица 3.7.

**Исходные данные для определения относительного изменения фонда
заработной платы**

Показатель	Значение показателя		Изменение	
	t_0	t_1	тыс. руб.	%
Фонд заработной платы	29875	35475	+5600	+18,7
В том числе:				
переменная часть	19675	22865	+3190	+16,2
постоянная часть	10200	12610	+2410	+23,6
Валовая продукция в ценах базисного периода	239020	257060	+18040	+7,54

При расчете относительного изменения фонда зарплаты можно использовать так называемый поправочный коэффициент ($K_{\text{п}}$), который отражает удельный вес переменной зарплаты в общей ее сумме. Он показывает, на какую долю процента следует увеличить фонд зарплаты за каждый процент увеличения выпуска продукции ($\Delta\text{ВП}\%$):

$$\Delta\text{ФЗП}_{\text{отн}} = \text{ФЗП}_1 - \text{ФЗП}_{\text{СК}} = \text{ФЗП}_1 - \left(\frac{\text{ФЗП}_0 \cdot (100 + \Delta\text{ВП}\% \cdot K_{\text{п}})}{100} \right),$$

$$\Delta\text{ФЗП}_{\text{отн}} = 35475 - \left(\frac{29875 \cdot (100\% + 7,54\% \cdot 0,6585)}{100} \right) = +4117 \text{ тыс.руб.}$$

Следовательно, на данном предприятии допущен и относительный перерасход фонда зарплаты в размере 4117 тыс. руб., так как объем производства продукции вырос всего на 7,54%, а фонд заработной платы — на 18,7%, в том числе переменная его часть — на 16,2%.

В ходе последующего анализа необходимо определить факторы абсолютного изменения фонда заработной платы.

Согласно рис. 3.6 для детерминированного факторного анализа абсолютного отклонения по фонду зарплаты могут быть использованы следующие модели:

$$\Phi ЗП = ЧР \cdot ГЗП,$$

$$\Phi ЗП = ЧР \cdot T \cdot ЧЗП.$$

Определим, как изменился фонд заработной платы по основным категориям производственного персонала и в целом по предприятия за счет численности работников и их среднегодового заработка

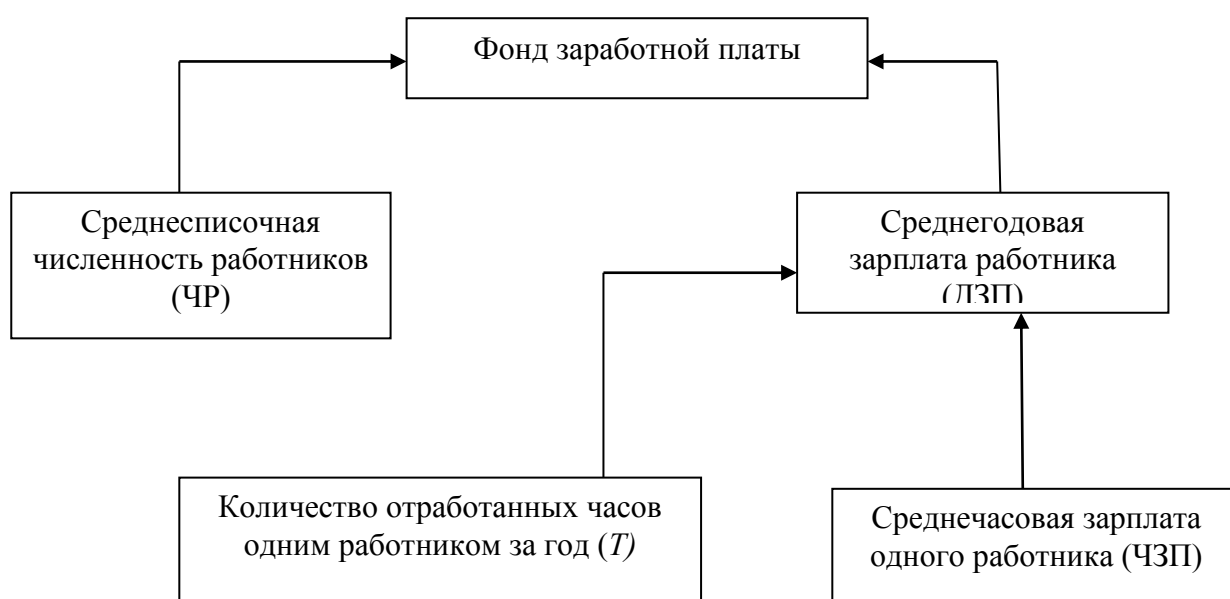


Рисунок 3.6. Структурно-логическая факторная модель фонда заработной платы.

Кроме того, необходимо изучить причины изменения суммы прямых заработной платы для отдельных видов сельскохозяйственных культур и продукции животноводства, а также отдельных видов работ.

“Важность анализа использования фонда оплаты труда является изучение данных о среднем заработке работников, его изменения, а также факторы, определяющие ее уровень. Поэтому дальнейший анализ должен быть направлен на изучение причин изменения средней заработной платы на

сельскохозяйственных рабочих, промышленных производств, категорий и профессий”.²⁰

Следует принимать во внимание (см. Рисунок 3.2), что средняя годовая зарплата (ГЗП) зависит от количества отходов часов одним работникам за год (T) и среднечасовой заработной платы (ЧЗП):

$$\text{ГЗП} = T \cdot \text{ЧЗП}$$

Анализ должен также установить соответствие между темпами роста средней заработной платы и производительности труда. Как уже отмечалось, для расширенного воспроизводства, получения необходимой прибыли и рентабельности необходимо, чтобы темпы роста производительности труда опережают темпы роста его оплаты. Если этот принцип не соблюдается, то происходит переполнение фонда заработной платы, увеличение себестоимости продукции и уменьшение количества прибыли.

3.4 Рекомендации по повышению эффективности использования трудовых ресурсов на "МОФ" структурное подразделение АО "АГМК".

В рыночной экономике существует постоянное совершенствование нашей продукции. Поэтому необходимо постоянно контролировать, используемый в технологии производства, чтобы обеспечить повышение их уровня, представляя новые элементы, используя патенты, лицензии, ноу-хау.

"По нашему мнению, и на основе результатов анализа, система управления человеческим ресурсом" АГМК "должна быть улучшена, что требует проведения ряда мероприятий.

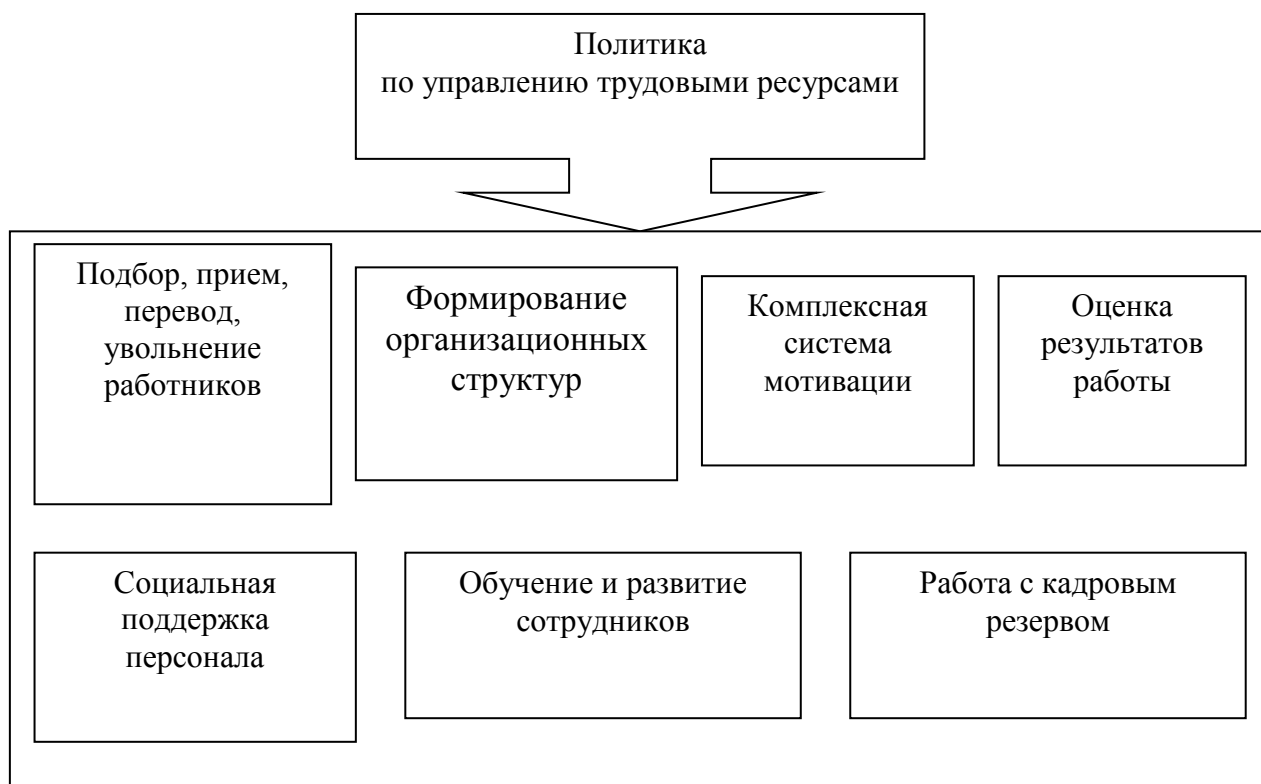
- Деятельность, связанная с улучшением новой системы управления человеческими ресурсами АО «АГМК», может быть представлена следующим образом:

²⁰ Экономика предприятия: Учебник ред. А.Е. Низамов, М.Л. Абдуллаева. – Т. : Шарк - С, 2010. – 132 с.

- Совершенствование системы управления людскими ресурсами;
- Развитие быстрой адаптации системы и подготовки АО «АГМК».
- разработка социальной программы АО «АГМК».

Построение системы управления человеческими ресурсами в организации - важный и сложный процесс. При ее формировании необходимо учитывать особенности организации ”. ²¹

Среди наиболее важных факторов, влияющих на выбор модели управления человеческими ресурсами в организации в списке его размер. Чем крупнее компания, тем больше задач и ресурсов, но это повышает уровень ответственности. Как правило, организация создала единую политику и методологию, а также стандартные положения о ключевых кадровым процессам. Затем, на уровне внутренних подразделений на основе типовых правил оформляются все функции персонала. Пример классификации правил по управлению человеческими ресурсами в организации изображена на рисунке 3.7.



²¹ Иноятв В., Порамуза С.К. Система менеджмента качества АО «АГМК» // Металлы. - 2009. - №1. - С. 21.

Рисунок 3.7 – “Классификация регламентов по управлению трудовыми ресурсами АО «АГМК»”.²²

"Управление человеческими ресурсами (управление человеческими ресурсами) - это одно из направлений современного менеджмента, направленных на развитие и эффективное использование кадрового потенциала организации.

Одним из важнейших факторов в формировании структуры и набора процедур, выполняемых обслуживающим персоналом, является направление компании. Обычно это следующие обычные методы:

- подбор и отбор специалистов,
- адаптации,
- аттестации,
- обучения, кадровая делопроизводство,
- меры, направленные на создание корпоративной культуры (стиль управления, корпоративные мероприятия, значки компании, фирменную одежду и т.д., т.е., систему ценностей и отношений, принятых в компании)”.²³

Функции отдела кадров и включают в себя:

- Текущая оценка уровня развития организации;
 - Оценка социальной напряженности, изменения комфортности;
 - Состояние и эффективность внутренних систем в области управления персоналом.
- В этой ситуации, компании используют различные подходы к самостоятельной руководящих кадров:
 - Удержание консультантов, работающих;
 - Браконьерство хорошие специалисты из других компаний;
 - Для того, чтобы создать свою собственную систему подготовки квалифицированных кадров;

²² Иноятв В., Сайфиев Л.А. Система менеджмента качества АО «АГМК» // Металлы. - 2012. - №3. - С. 35.

²³ Иноятв В., Сайфиев Л.А. Система менеджмента качества АО «АГМК» // Металлы. - 2012. - №3. - С. 35.

- Прием персонала ситуация непостоянство как объективная реальность и построение системы быстрого обучения и внедрения новых сотрудников.

Ставка на проведение большой массив нижнего уровня персонала может быть, когда сформулированы основные уровни корпоративной культуры:

- Общие принципы сотрудниками компании;
- Вместе сформировали традицию;
- Непрерывность семьи;
- Приверженность сотрудников к своей компании и другие.

На этапе формирования корпоративной культуры, целесообразно сделать ставку на ключевых должностей в штатном расписании - руководителями структурных подразделений (директора, менеджеры отделов и т.д.), а также создание отдела развития персонала (ОРК). Они получают цель для организации деятельности подчиненных. Таким образом, состояние исполнителей низшего звена попадает в систему "трубопровода": рисунок 3.8.

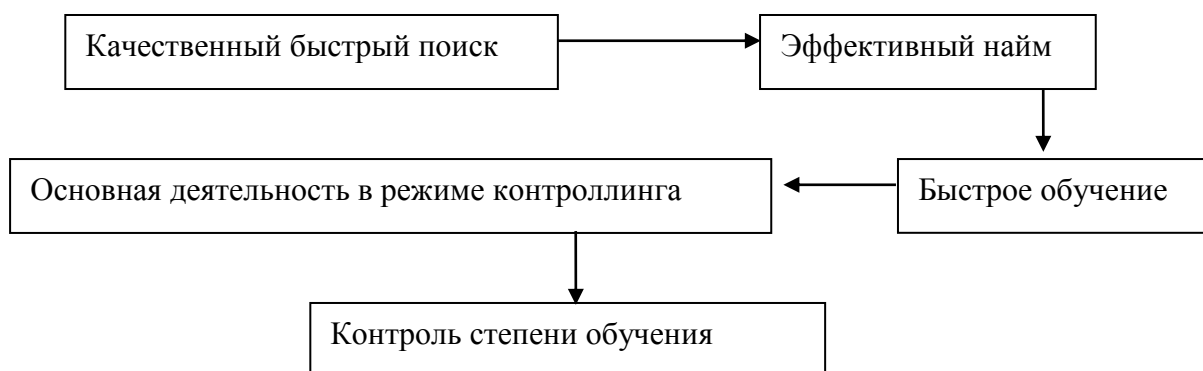


Рисунок 3.8. Этапы подбора персонала²⁴

Этот режим позволяет эффективно использовать в кадровой ситуации непостоянства, объективно существующая на рынке.

²⁴ Хасанов Р.С. 50 лет АО «АГМК» 1951-2001. / Хасанов Р.С. - Т. : «Алмалыкская павда», 2002. –78-79 с.

Вы можете предложить для достижения целей работы, формулировать и решать сложные задачи следующим образом:

- Проект Положения о ОРК;
- Встреча сотрудников в ОРК;
- Разработка и внедрение системы быстрой адаптации и обучения;

Разработать механизмы для внедрения и функционирования системы развития персонала (сотрудничество всех заинтересованных должностных лиц и учреждений, внутреннего документооборота, системы образования различных уровней сотрудников (менеджеров и персонала и т.д.), Приложение Б.

Для формирования отдела персонала, необходимого для определения:

- Объем работ, запланированных на ОРК;
- Количество членов ОРК;
- Обязанности ОРК менеджеров;

Требования, предъявляемые к кандидатам на вакансию персонала
Развитие бизнеса ОРК:

- а) возраст;
 - б) образование;
 - в) опыт работе;
 - г) знание, умение и навыки;
 - д) профессиональна – важное качества.
- подбор специалистов ОРК.

“Процесс оценки является сертификация интервью - встреча с руководителем сертифицированного сотрудника, в течение которого обсуждение результатов работника в течение этого периода, оценка плана работы в качестве менеджера и сотрудника работы, утвержденной работником для будущее. Сертификация интервью играет очень важную роль в процессе сертификации, поэтому она требует тщательной подготовки и в качестве руководителя работника. Многие компании специально обученные нашим сотрудникам о том, как провести интервью с сертификацией.

Исследования показывают, что успех зависит от интервью составляет 80% от его головы, и 20% по плану налогообложения персонала”²⁵

Подготовка к сотруднику интервью Аттестацию оценить свою собственную работу за прошедший период (с использованием методов оценки, при условии, что процедура аттестации), подготовка плана работы на следующий период, а также список вопросов, которые он хотел бы спросите своего руководителя.

Наиболее известным и наиболее распространенным методом аттестации является стандартным методом оценки. Руководитель заполняет специальную форму оценки некоторых аспектов работника в период отборочного по стандартной шкале.

Этот метод прост, низкая стоимость и легко доступны. Удостоверяют работника, используя стандартный метод оценки, голова не требует специальной подготовки или значительных затрат времени или других ресурсов. Используя этот метод также обеспечивает согласованность сертификации всех сотрудников.

Перечисленные методы сертификации являются традиционными для большинства современных организаций. Они довольно эффективны в крупных иерархических организациях, действующих в достаточно стабильной внешней среды, хотя и не без некоторых недостатков. Недовольство со многими организациями, традиционные методы сертификации побудило их начать активные поиски новых подходов к оценке персонала.

²⁵ Иноятв В., Сайфиев Л.А. Система менеджмента качества АО «АГМК» // Металлы. - 2012. - №3. - С. 35.

4 СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Миссия предприятия – «Не останавливаться на достигнутом!».

Стратегия предприятия – добиваться процветания предприятия посредством наиболее эффективного использования всех имеющихся ресурсов.

С самого начала своей деятельности и в настоящее время АО «Алмалыкский горно-металлургический комбинат» (АО «АГМК») - социально ответственное предприятие. При этом АО «АГМК» проводит политику социальной ответственности на добровольной основе, что дает предприятию следующие преимущества:

- 1) положительный имидж как работодателя;
- 2) высокую производительность труда и лояльность персонала к предприятию;
- 3) положительный имидж в глазах инвесторов (особенно у зарубежных партнеров предприятия);
- 4) экономию на налоговых платежах:
 - по плате за загрязнение окружающей среды (за счет применения оборудования, сберегающего окружающую среду, и уменьшающего вредные выбросы);
 - по налогу на прибыль (за счет налоговых льгот).

Основные направления деятельности АО «АГМК» в сфере социальной ответственности следующие:

- 1) персонал предприятия;
- 2) семьи персонала предприятия;
- 3) окружающая среда;
- 4) покупатели и партнеры предприятия;
- 5) различного рода социальные инвестиции.

В соответствии с обозначенными направлениями политики социальной активности и ответственности предприятия можно выделить

стейкхолдеров социальной ответственности (прямых и косвенных). Они представлены в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Стейкхолдеры предприятия в сфере социальной ответственности

Прямые стейкхолдеры предприятия	Косвенные стейкхолдеры предприятия
Персонал предприятия. Семьи персонала предприятия. Потребители и партнеры предприятия.	Население Ташкентской области. Природоохранные организации. Лица, которым помощь предоставлена в форме благотворительности.

Как видно из таблицы 1, в сфере социальной ответственности АО «АГМК» есть как прямые, так и косвенные стейкхолдеры.

Также необходимо отметить, что вся социальная ответственность и активность АО «АГМК» осуществляется на основании существующих программ, охватывающих то или иное направление социальной работы предприятия.

Указанные программы выполняются на протяжении многих лет.

Финансирование той или иной социальной программы осуществляется на основе спланированной на очередной финансовый год сметы расходов.

Рассмотрим структуру программ социальной ответственности АО «АГМК» в таблице 4.2.

Таблица 4.2 – Структура программ социальной ответственности АО «АГМК»

Наименование мероприятия	Элемент	Стейкхолдеры	Срок реализации мероприятия	Ожидаемый результат от реализации мероприятия
Персонал предприятия (обучение и развитие)	Обучение с отрывом от производства и без	Персонал компании	Финансовый год (с 1 января по 31 декабря включительно)	Рост профессионализма и вовлеченности персонала
Организация культурного досуга персонала и семей персонала предприятия	Содержание собственных дворца культуры и спортивного комплекса	Персонал компании Семьи персонала	Финансовый год (с 1 января по 31 декабря включительно)	Культурное проведение времени, развитие талантов персонала

Продолжение таблицы 4.2

Наименование мероприятия	Элемент	Стейкхолдеры	Срок реализации мероприятия	Ожидаемый результат от реализации мероприятия
Восстановление здоровья персонала предприятия	Содержание собственного санатория-профилактория	Персонал компании	Финансовый год (с 1 января по 31 декабря включительно)	Здоровье персонала
Детский отдых	Содержание собственных детских оздоровительных лагерей	Клиенты	Финансовый год (с 1 января по 31 декабря включительно)	Здоровье детей персонала
Природоохранные мероприятия предприятия	Вложение в оборудование и очистные сооружения	Получатели социальных благ в рамках благотворительных акций	Финансовый год (с 1 января по 31 декабря включительно)	Чистая окружающая среда
Благотворительность и спонсорство предприятия	Участие в благотворительных программах и акциях	Ветераны Незащищенные социально слои населения	Финансовый год (с 1 января по 31 декабря включительно)	Социальные инвестиции

Как видно из таблицы 4.2, АО «АГМК» реализует множество социальных программ. Рассмотрим наиболее существенные из них.

Организация культурного досуга персонала и их семей.

С этой целью АО «АГМК» содержит собственный дворец культуры «Металлург».

Работа Дворца культуры «Металлург» направлена на расширение и совершенствование национального мышления и идеологии, пробуждения духа независимости, воспитание здорового поколения в духе любви к Родине, умение культурно отдыхать, полезно проводить свободное от работы и учебы время.

В ДК «Металлург» функционируют 26 коллективов художественной самодеятельности по таким направлениям как: вокал, хореография, изобразительное искусство, цирковое искусство, из них взрослых 16 коллектив и детских 10, в которых занимаются 590 детей.

Творческим коллективом и отделами Дворца культуры «Металлург» проводится большая работа по участию и проведению концертов, встреч, вечеров, посвященных празднованию практически всех Государственных и народных праздников.

Творческий коллектив ДК «Металлург» поддерживает тесную связь не только со всеми подразделениями АГМК, но и горожанами. Традиционными стали творческие встречи и вечера отдыха, дискотеки для молодежи и жителей города в парке «Молодежи». Совместные мероприятия с общеобразовательными школами и профессиональными колледжами города, тематические концерты и вечера проводятся в специализированной школе № 6, в школе интернат № 80, в детских домах г. Бука и г. Пскент. Активная деятельность и пропаганда среди молодежи подрастающего поколения ведется по направлению «Маънавият ва Маърифат» к проведению которых приглашаются работники духовенства и представители правоохранительных органов города Алмалыка.

Для поддержания работы с молодежью ежегодно проводятся традиционные фестивали фольклорного творчества, конкурсы «Мисс АГМК», «Комбинат Гузали», интеллектуальная игра «Заковат», возобновлена работа движения КВН среди цехов и подразделений АГМК.

Коллективы Дворца культуры «Металлург» принимают активное участие в городских, областных, республиканских и международных фестивалях, конкурсах и концертах.

Ежегодно во втором квартале проводятся отчетные концертные программы коллективов художественной самодеятельности ДК «Металлург».

Дворец культуры «Металлург» своей культурно-просветительской работой вносит большой вклад в культурный досуг взрослых и детей нашего города, способствует повышению их нравственного и морального облика, а также всестороннему гармоничному воспитанию. Благодаря современному техническому оснащению и совершенствованию профессионализма самих работников Дворца, мероприятия проходят на высоком уровне.

Библиотека ДК «Металлург» обслуживает работников АО «Алмалыкский ГМК» и их детей, пенсионеров, проживающих в районе библиотеки. Обслуживание осуществляется в читальном зале, на передвижках ДОЛ «Тонг», «Металлург», «Истиклол», «Парвоз». Совместно с профсоюзными организациями проводит массовые мероприятия в цехах комбината в соответствии с планом.

Также у предприятия есть собственный спортивный клуб. Основная задача Спортивного клуба «Металлург» внедрение физической культуры и спорта в повседневную жизнь рабочих, служащих и членов их семей, развитие национальных видов спорта, проведение физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятия, активная пропаганда здорового образа жизни и снижение заболеваемости среди трудящихся и молодежи.

Эффективное использование спортивных сооружений для занятий спортивных секций и групп Здоровья. На основании Устава Профессионального союза работников АО «Алмалыкский ГМК» совместно с Советом профсоюза СК организует платные услуги населению (тренажерный зал, бассейн, спортивные секции), проводит Спартакиады, массовые спортивно-оздоровительные мероприятия, учебно-тренировочные сборы, соревнования различного ранга по утвержденным Положениям, осуществляет подготовку спортсменов разрядников, кандидатов в Мастера и Мастеров спорта Республики Узбекистан.

Также СК «Металлург» совместно с махаллинскими комитетами организует по месту жительства физкультурно-массовые мероприятия, на общественных началах организует секции, тренерские советы, судейские коллегии и занимается обучением физкультурных кадров, оказывает помощь общеобразовательным школам, колледжам, детским домам, детским оздоровительным лагерям и общежитиям комбината в организации массовой физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

В СК «Металлург» функционирует 58 секций по следующим видам спорта: гандбол, баскетбол, футбол, борьба Кураш, вольная борьба, настольный теннис, легкая атлетика, пауэрлифтинг, бокс, таэквондо, плавание, волейбол, кортовый теннис, шахматы, велоспорт, каратэ-до. Общее число занимающихся в центральных секциях СК «Металлург» более 800 человек.

Восстановление здоровья персонала предприятия.

Санаторий-профилакторий АО «Алмалыкский ГМК» был открыт в 1970 году и рассчитан на 250 мест (как взрослых, так и детей). Санаторий-профилакторий расположен в центре города Алмалык, Ташкентской области. Общая площадь составляет около 5га, территория озеленена декоративными и фруктовыми деревьями, цветами и виноградником. Санаторий-профилакторий состоит из трех корпусов, которые объединены в единый архитектурный ансамбль переходными галереями. Отдыхающим предоставляются 2-х местные палаты, в улучшенных палатах имеются телевизор и холодильник. Организовано четырехразовое питание, готовятся диетические блюда.

Лечение заболеваний сердечно-сосудистой и нервной системы, гинекологических, опорно-двигательного аппарата и желудочно-кишечного тракта. Санаторий-профилакторий оснащен современной лечебно-диагностической базой. В лечебных целях применяются: гипербарическая оксигенация, фитотерапия, гидроаэронотерапия, ингаляций, функциональная диагностика, иглорефлексотерапия, мануальная и лазерная терапия, электролечение, высоко и низко - частотная аппаратура, светолечение, магнитолечение, озокерит, грязелечение, водолечение (жемчужные и соленые ванны) подводный душ-массаж, циркулярный и восходящий душ, душ «Шарко», подводно-скелетная вытяжка, массаж, лечебная физкультура. Для диагностики и лечения используются компьютерные ЭКГ и УЗИ, компьютерная вытяжка позвоночника, кишечное

орошение, лазеротерапия, а также проводятся консультации терапевта, стоматолога, гинеколога.

К услугам отдыхающих плавательный бассейн, сауна, тренажерный зал, уютная столовая. Имеются библиотека, читальный зал, настольные игры. Организуются концерты, вечера отдыха с участием художественных коллективов дворца культуры «Металлург».

Детский отдых.

В целях обеспечения полноценного отдыха и оздоровления детей в период летнего оздоровительного сезона функционируют 4 детских оздоровительных лагеря АО «Алмалыкский ГМК»:

- «Тонг» - Ташкентская область, Пскентский район;
- «Металлург» - Ташкентская область, Бостанлыкский район;
- «Парвоз» - Сурхандарьинская область, Сариасинский район;
- «Истиклол» - Джизакская область, Заминский район.

Лагеря укомплектовываются опытными кадрами, вожатые предварительно проходят специальное обучение в «Школе вожатых» организованной профсоюзным комитетом на базе ДК «Металлург».

В целях организации содержательного отдыха детей, по утвержденным планам мероприятий лагерей, проводятся календарно-тематические мероприятия, развлекательно-познавательные конкурсы, спортивные соревнования, интересные беседы, диспуты, а также конкурсы на лучшего читателя. Организованы центры «Агитации и просветительства», библиотеки с учетом познавательных и развлекательных интересов детей. Также организованы спортивные секции по настольному теннису, шашкам, баскетболу, плаванию, волейболу, кружки музыкальные (хоровое пение, игра на аккордеоне, рубабе и доире), рисования, юные читатели, умелые руки, юные таланты, вышивание, лепка из глины и др.

Детские - оздоровительные лагеря полностью обеспечены новыми баннерами и плакатами, детской литературой, учебно-методическими

пособиями, спортивным и канцелярским инвентарем, игрушками, телевизорами, DVD-плеерами и дисками, разрешенными для показа детям.

В детских оздоровительных лагерях уделяется особое внимание обеспечению безопасности детей, медикаментам и качеству продуктов питания. Медикаментами и другими средствами медицинского назначения лагеря обеспечиваются постоянно в полном объеме в соответствии с утвержденными санитарно-гигиеническими требованиями. Для детей организовано 5-ти разовое питание.

В летний оздоровительный период проводятся программные мероприятия активистами общественного движения молодежи «Камолот», спектакли с участием Республиканского ТЮЗ, встречи с заслуженными спортсменами.

Выполнение социальных программ АО «АГМК» требует значительных финансовых вложений. Затраты предприятия на выполнение социальных программ за 2013 – 2015 гг. представлены в таблице 4.3, рисунок 4.1.

Таблица 4.3 – Затраты предприятия в сфере социальной ответственности за 2013 – 2015 гг.

Направления деятельности предприятия в сфере социальной ответственности	Период / затраты, тыс. сум		
	2013	2014	2015
Творческий потенциал и профессионализм персонала	61 258	72 121	75 515
Охрана окружающей среды	102 257	105 829	106 000
Работа с молодежью	81 250	81 500	91 750
Организация досуга работников и членов их семей	325 100	355 000	472 800
Благотворительность	25 502	27 500	30 000
Итого	595 367	641 950	776 065

Из таблицы 4.3 видно, что ежегодно АО «АГМК» увеличивает финансирование расходов на свои социальные программы.

При этом часть расходов данной сферы финансируется за счет чистой прибыли предприятия (благотворительность, организация досуга работников и членов их семей), а часть может быть отнесена на себестоимость выпускаемой продукции (обучение персонала, охрана окружающей среды).

На 2016 год также запланировано увеличение затрат АО «АГМК» на социальные программы – таблица 4.4, рисунок 4.1.

Таблица 4.4 – Плановые суммы расходов предприятия на социальную политику

Направления деятельности предприятия в сфере социальной ответственности	Плановая сумма затрат на 2016 г., тыс. сум
Творческий потенциал и профессионализм персонала	82 500
Охрана окружающей среды	108 500
Работа с молодежью	92 500
Организация досуга работников и членов их семей	495 000
Благотворительность	30 000
Итого	808 500

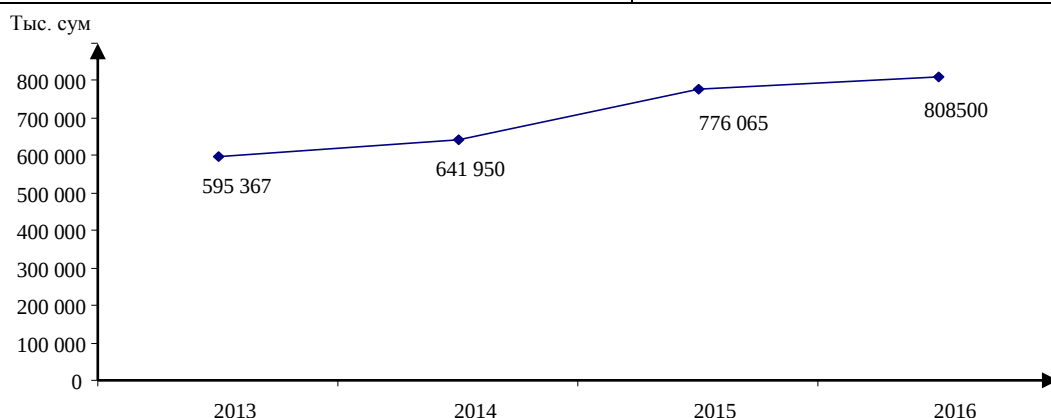


Рисунок 4.1 – Динамика затрат АО «АГМК» на социальную ответственность за 2013 – 2016 гг., тыс. сум

Выводы по разделу.

По результатам рассмотрения социальной ответственности АО «АГМК» за 2013 – 2016 гг., на основании данных, представленных в таблицах 4.1 – 4.4 и на рисунке 4.1, можно сделать следующие выводы:

1. Проводимые АО «АГМК» политика и мероприятия в сфере социальной ответственности полностью соответствуют стратегии и миссии предприятия.

2. Для АО «АГМК» наибольшим приоритетом обладают прямые стейкхолдеры и внутренняя сторона социальной ответственности.

3. Представленные в таблицах 4.1 – 4.4 направления деятельности в сфере социальной ответственности удовлетворяют интересам прямых и косвенных стейкхолдеров в полном объеме.

4. К преимуществам, которые получает АО «АГМК» от реализации политики и мероприятий социальной ответственности, следующие: социальная реклама предприятия, благополучие работников предприятия и членов их семей, снижение налоговых платежей, благоприятный имидж в глазах инвесторов.

5. Средства, финансируемые АО «АГМК» на выполнение политики и мероприятий в сфере социальной ответственности, адекватны, а достигнутые в результате проведения мероприятий социальные последствия важны как для самого предприятия в частности, так и для населения Ташкентской области и РУ в целом.

6. В качестве рекомендаций по росту эффективности социальной ответственности АО «АГМК» можно предложить поддерживать высокий уровень социальных обязательств и в перспективе.

Заключение.

В своей дипломной работе я провела анализ трудового ресурса промышленного предприятия и выявила пути улучшения использования человеческих ресурсов. Выявила основные цели трудового потока производственных затрат и принципы их оптимизации, провела сравнительный анализ нормативно-правовой базы Российской Федерации и Республики Узбекистан в сфере настоящего исследования, определила разницы рабочего времени на рабочем месте и анализа производственных затрат на предприятии АО «Алмалыкский ГМК» (Узбекистан).

В ходе исследования, я пришла к выводам, что трудовой затрат на производство и расходы на рабочих в России и Узбекистане аналогичны. План счетов России и Узбекистана схожи по содержанию. Баланс в обоих случаях состоит из двух основных разделов, активов и пассивов (активы и обязательства). Так же, аналогично в обоих случаях делается анализ производственных результатов по элементам затрат, где по каждому элементу видны отклонения (прибыль или убыток). То есть, делая анализ сравнения узбекского и российского, я сделала заключение, что в общем оба учета имеют схожесть по всем пунктам описанным выше.

На предприятии АО «Алмалыкский ГМК» МОФ широко используется нормативный метод трудового кодекса. При этом ведется оперативный учет отклонений фактических затрат от производственных норм с указанием объекта возникновения отклонений, причин и виновников их образования, а также учитываются изменения, вносимые в действующие нормы затрат в результате внедрения организационно-технических мероприятий и определяется влияние этих изменений на себестоимость продукции.

Отличительной особенностью продукции предприятия являются высокие качественные характеристики при умеренных ценах. В связи с этим

потребителями продукции предприятия в основном являются народное хозяйство и население.

Обеспечение эффективного функционирования предприятия требует экономически грамотного управления их деятельностью, которое во многом определяет умение ее анализировать. С помощью экономического анализа изучаются тенденции развития, глубоко и системно исследуются факторы изменения результатов деятельности, обосновываются планы и управленческие решения, осуществляется контроль за их выполнением, выявляются резервы повышения эффективности производства, оцениваются результаты деятельности предприятия, вырабатывается экономическая стратегия его развития.

Экономический анализ хозяйственной деятельности является научной базой принятия управленческих решений. Для их обоснования необходимо выявить и прогнозировать существующие и потенциальные проблемы, производственные и финансовые риски, определять воздействия принимаемых решений на уровень рисков и доходов субъекта хозяйствования. Поэтому ведение анализа необходимо для устойчивого развития предприятия.

Финансовое состояние предприятия АО «Алмалыкский ГМК» МОФ зависит от многих факторов, которые можно классифицировать как зависящие (внутренние) и не зависящие (внешние) от деятельности самого предприятия. К внутренним относится, в первую очередь, способность руководителей предприятия и его специалистов эффективно управлять предприятием с целью достижения рационального использования всех ресурсов, выпуска конкурентоспособной продукции и на этой основе устойчивости финансового состояния предприятия.

Внешние факторы зависят от проводимой экономической политики государства, финансово-кредитной, налоговой, амортизационной, протекционной и внешнеэкономической, которая в конечном итоге создаёт благоприятные или плохие экономические условия хозяйствования. Внешней

формой устойчивости предприятия является способность предприятия развиваться в условиях изменяющейся внутренней и внешней среды.

Так же хочу отметить положительную сторону экономического подхода к снижению себестоимости в Узбекистане. Благодаря программе локализации, существенно снижается себестоимость продукции многих предприятий за счет замены импортируемого сырья и комплектующих на отечественные.

В заключении своей работы, я хотела бы сделать выводы касающиеся рентабельности. В нашем случае все показатели производственных результатов положительные, это значит, что ведется правильное составление прогноза производства, рациональное использование материальных запасов, трудовых ресурсов и прочих затрат. В целом АО «Алмалыкский ГМК» рентабельно. И я бы не стала вводить какие-либо изменения и доработки в методы набора рабочих сил и управление ими, так как на данном предприятии все отлажено и усовершенствовано.

Список использованных источников

1. Алматов У.Х. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учебник.- 2-е изд.- Т. :Халк - Т, 2012. – 265 с.
- 2.Закон Республики Узбекистан от 13 апреля 2016 г. № ЗРУ-404 «О бухгалтерском учете» // http://fmc.uz/legisl.php?id=z_buh_uchet_2016
3. Трудовой кодекс Республики Узбекистан // http://www.lex.uz/pages/GetAct.aspx?lact_id=145261
4. Хайдаров Л.И., Нумонова А.И., Муллажонов С.Н. Анализ финансового состояния предприятия. Т. : «Юрт», 2011. - 163 с.;
5. Сичев Г.Б. Анализ финансово-хозяйственной деятельности : Учебник. – 1-е изд. – Т. : Издательство «Тошкент», 2009. - 257 с.
6. Никитин В.Я. Экономика предприятия – Т. :Иктисод, 2009. – 189 с.
7. Алексеев, А.И., Хошимов В.Ш., Суворов А.Н. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: Учеб.пособие для вузов / А.И. Алексеев, В.Ш. Хошимов, А.Н. Суворов и др. – Т. : Халк, 2011. – 430 с.
8. Алексеев С.А. Экономический анализ в управлении предприятием / С.А. Бороненкова. - С. : Финансы и статистика, 2007. – 224 с.
9. Алиев В.В., Кудрин Р.Н. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учебник. С. : Шарк, изд-во Марказ, 2006. – 424 с.
10. Хошимов А.В. Статистика: Учебник. – Т. : Издательство «Тошкентхакикати», 2000. – 464 с.
11. Быстров В.И., Норов Б.Д. Анализ хозяйственной деятельности в промышленности: Учебник / В.И.Стражев, Л.А.Богдановская, О.Ф.Мигун и др.; Под общей ред. В.И. Стражева.-5-е изд., перераб.и доп. Мн. : Высшая школа, 2009. – 260 с.
12. Райзберг, Б.А. Современный экономический словарь. - 3-е изд., перераб. и доп. / Б.А. Райзберг. - М. : ИНФРА-М, 2008. – 480 с.

13. Быков, В.А. Конкурентоспособность товара: научные основы, методы обеспечения. / Промышленная политика в Российской Федерации. – 2006. - №4. – С. 36 – 47.
14. Стратегическое планирование /Под ред. Уткина Э.А. – М. : Ассоциация авторов и издателей «Тандем». Издательство ЭКМОС, 2003. – 440 с.
15. Экономика предприятия: Учебник ред. А.Е. Низамов, М.Л. Абдуллаева. – Т. : Шарк - С, 2010. – 132 с.
16. Экономика предприятия: Учебник для вузов/ И.Э. Норбоев, С.А. Бекова, Н.Н. Савченко, С.Г. Дустов. – Т. : Шарк, 2009. – 346с.
17. Экономика предприятия: Учебник для вузов Под ред. Проф. В.Я. Шеркузиева, проф. В.А. Алимова.- 2 –е изд., перераб и доп. – Т. :Марказ, 2008. – 518 с.
18. Ковалев А.М. Планирование на предприятиях. // Бухгалтер Узбекистана. – 2007. – №3. – С.36-38.
19. Алексеева, М.М. Планирование деятельности фирмы / М.М. Алексеева – М. : Финансы и статистика, 2001 – 248 с.
20. Хасанов Р.С. 50 лет АО «АГМК» 1951-2001. / Хасанов Р.С. - Т. : «Алмалыкскаяпавда», 2002. –78-79 с.
21. Иноятлов В., Порамуза С.К. Система менеджмента качества АО «АГМК» // Металлы. - 2009. - №1. - С. 21-28.
22. Иноятлов В., Сайфиев Л.А. Система менеджмента качества АО «АГМК» // Металлы. - 2012. - №3. - С. 35-41.
23. Руководство по качеству АО «АГМК» за 2007-2010 гг.
24. Годовые отчеты АО «АГМК» за 2011-2012 гг.
25. Интернет-источник <http://www.consultant.ru/>
26. Интернет-источник www.lex.uz
27. Интернет-источник www.gov.uz
28. Интернет-источник www.gazeta.uz
29. Интернет-источник www.google.ru/uz

Приложение А

Динамика показателей по труду 2010-2013 год

Показатели	Ед. изм.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	Отклон. 2007 к 2006 году+,-	Отклон . 2008 к 2007 году, %
1. Среднесписочная численность всего	чел.	11325	10861	10528	-333	96,93
в том числе	чел.					
- рабочие	чел.	9485	9133	8824	-309	96,62
- руководители	чел.	775	748	737	-11	98,53
- специалисты	чел.	925	833	840	7	100,84
- служащие	чел.	68	68	64	-4	94,12
- ученики	чел.	72	79	63	-16	79,75
2. Фонд заработной платы всего	т.руб .	1421309, 7	1706224,1 0	2060153,5 0	353929, 4	120,74
в том числе	т.руб .					
- рабочие	т.руб .	1055029, 7	1296549	1580612,9 0	284064, 2	121,91
- руководители	т.руб .	215692,5	243019,7	287 600,30	44580,6	118,34
- специалисты	т.руб .	129379	144 931,80	175 784,60	30852,8	121,29
- служащие	т.руб .	7086	8 211,10	9 864,50	1653,4	120,14
- ученики	т.руб .	297,1	195,1	322,8	127,7	165,45
3. Средняя заработная плата всего	руб.	10896,8	13 364,50	16 794,10	3429,6	125,66
в том числе	руб.					
- рабочие	руб.	9680,6	12076,2	15 314,20	3238	126,81

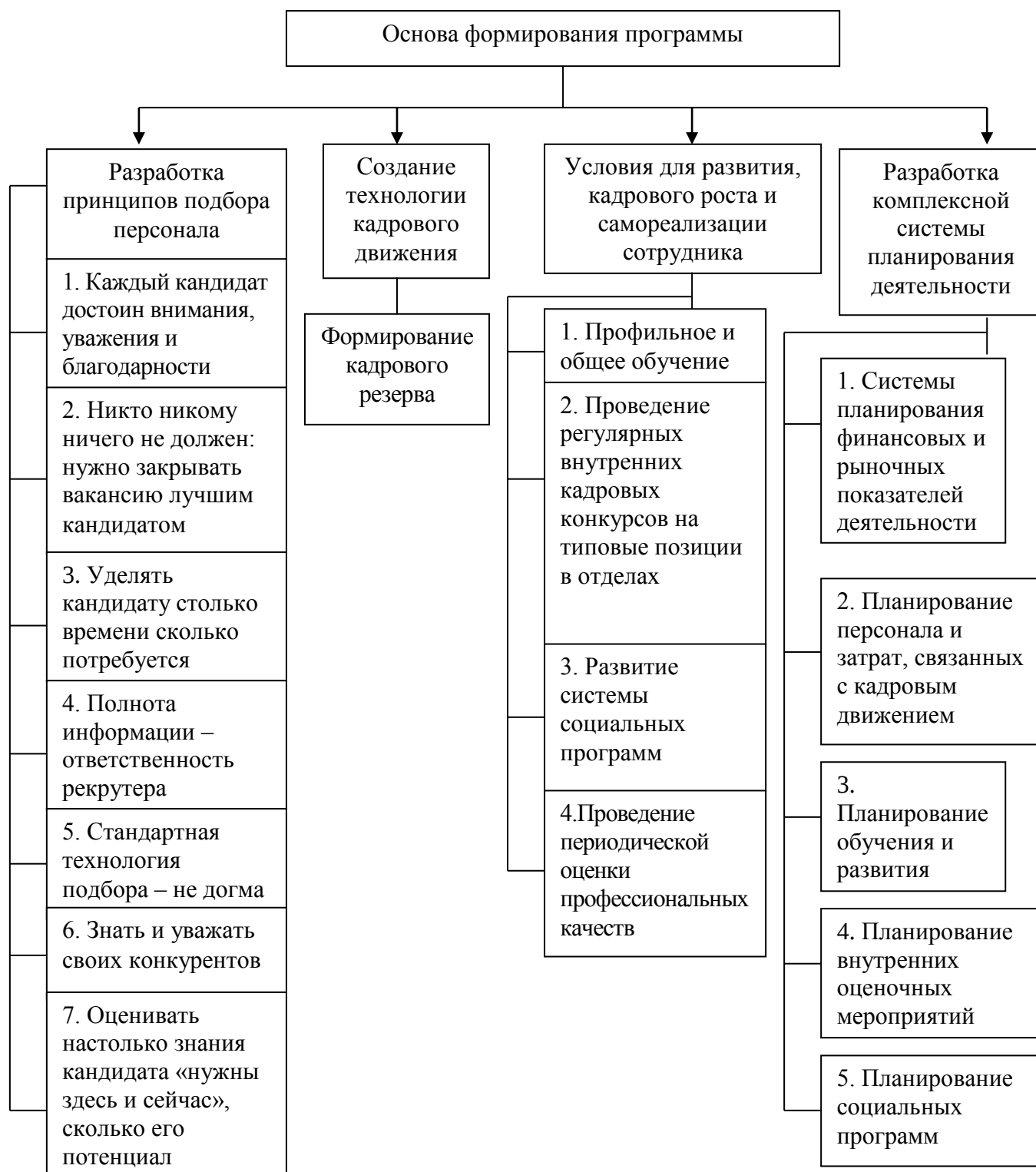
- руководители	руб.	23495,7	27183,2	32786	5602,8	120,61
- специалисты	руб.	12789,5	15366	18 684,60	3318,6	121,60
- служащие	руб.	8813,4	1067,5	12 844,40	11776,9	1203,22
- ученики	руб.	2250,4	1355	2 069,40	714,4	152,72
4. Выплаты социального характера всего	т.руб .	176185,9	215 687,00	241 782,90	26095,9	112,10
в том числе работникам списочного состава	т.руб .	175432,2	214912,2	240 679,50	25767,3	111,99
5. Средний доход (средняя заработная плата с учетом выплат социального характера)	руб.	12254,6	15061,10	18761,80	3700,7	124,57
6. Отработано всего чел.дней	ч.дн.	2842575	2715250	2621472	-93778	96,55
7. Отработано всего чел.часов	чел.ч .	21603570	20635900	19923187	- 712712, 8	96,55
Продолжение таблицы А.1						
Показатели	Ед. изм.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	Отклон. 2007 к 2006 году+,-	Отклон . 2008 к 2007 году, %
8. Потери рабочего времени	ч.дн.	163501	165928	201647	35719,8	121,53
в процентах к отработанному времени	%	5,8	6,1	7,7	1,58119 3	125,87
- временная нетрудоспособность	ч.дн.	104381	106605	110627	4022,45 9	103,77

в процентах к отработанному времени	%	3,7	3,9	4,2	0,29389 3	107,49
- отпуск без сохранения заработной платы, предоставленный работнику по разрешению работодателя	ч.дн.	17511	16098	10813	- 5284,99 7	67,17
в процентах к отработанному времени	%	0,6	0,6	0,4	- 0,18039 5	69,57
- прогул	ч.дн.	1272	1131	1180	48,7786 4	104,31
в процентах к отработанному времени	%	0,0	0,0	0,0	0,00335	108,05
- отстранение от работы без начисления заработной платы (под следствием)	ч.дн.	1078	1142	500	- 642,164 8	43,77
в процентах к отработанному времени	%	0,04	0,04	0,02	- 0,02299 2	45,34
- время простоя, не зависящее от работника и работодателя	ч.дн.	33564	38581	39894	1312,98 8	103,40
в процентах к отработанному времени	%	1,18	1,42	1,52	0,10091 6	107,10
- целодневные	ч.дн.	5693	2371	2751	379,950	116,03

простои					7	
в процентах к отработанному времени	%	0,20	0,09	0,10	0,01761 7	120,18
- время простоя по вине работодателя	ч.дн.			24443	24442,7 7	
в процентах к отработанному времени	%			0,93	0,93240 6	
- время простоя при работе по неполной рабочей неделе	ч.дн.			11440	11440,0 2	
в процентах к отработанному времени	%			0,5	0,5	

Приложение Б

Программа управления кадровым движением АО «АГМК»



Приложение В

Программа быстрой адаптации и обучения кадров
АО «АГМК»



Рисунок В.1 – Программа быстрой адаптации и обучения кадров