

Оглавление

Введение	8
1 Обзор литературы	10
1.1 Сущность и принципы производительности труда	10
1.2 Показатели и методика измерения	14
1.3 Методы повышения производительности труда с учётом факторов	18
2 Объект и методы исследования	30
2.1 Характеристика ОАО «Юргателеком»	30
2.2 Методы исследования	33
3 Расчет и аналитика	35
3.1 Анализ трудовых ресурсов на предприятии ОАО «Юргателеком»	35
3.2 Экономический анализ производительности труда ОАО «Юргателеком»	39
3.3 Анализ резервов и уровня производительности труда	46
4 Результаты проведенного исследования	54
4.1 Современные пути повышения производительности труда ОАО «Юргателеком»	54
4.2 Мероприятия по повышению производительности труда на предприятии	56
Заключение	57

Введение

Любое предприятие различается определенной степенью производительности труда, которая способна расти или падать в связи с различными факторами. Формирование предприятия не возможно без участия непрерывного повышения производительности труда, показатель которой считается обобщающим показателем деятельности хозяйствующих субъектов, чем данный показатель выше, тем лучше для предприятия. В таком случае, обязательным условием формирования производства служит рост производительности труда. Он обладает существенной значимостью, как фактор сокращения издержек и приобретение прибыли, потребной с целью формирования производства. Из данного следует, что увеличение производительности труда, способна сказаться на выручке от реализации продукции, таким образом, в случае если сотрудники станут трудиться успешнее, то производство продукции возрастет и соответственно прибыль также повысится. Безусловно, увеличиваются и индивидуальные доходы предпринимателя. Наравне с этим, рост производительности считается основой повышения заработной платы и прибыли сотрудников; только лишь при данном обстоятельстве они могут расти без роста издержек на единицу продукции.

Необходимо выделить, что большой уровень заработной платы, возможность обеспечить сотрудникам вспомогательные общественные льготы и выплаты с доходов, делает предпринимателя наиболее конкурентоспособным как потребителя на рынке труда: он способен заинтересовать и удержать квалифицированный кадровый состав, осуществить их качественный подбор, обеспечить тем самым базу с целью дальнейшего формирования компании.

Конечно же, если происходит падение темпов роста производительности и это негативно влияет на все стороны производственно-хозяйственной деятельности предприятия. Помимо всего остального, повышение производительности труда немаловажно и на макро-уровне, как основной

фактор экономического роста и увеличения уровня жизни населения. Но порой увеличение производительности труда оценивают как фактор, отрицательно оказывающий большое влияние на занятость населения, ясно, что для выпуска точно такого же объёма продукции понадобится меньшее количество сотрудников.

Из этого следует, что данная тема «повышение производительности труда на предприятии» актуальна и на сегодняшний день и её исследование сможет помочь разобраться в том, какую значимость имеет повышение производительности труда.

Целью ВКР является оценка производительности труда на ОАО «Юргателеком» и разработка мероприятий по ее совершенствованию.

Ввиду поставленной цели были сформированы следующие задачи:

- рассмотреть теоретическую сущность производительности труда;
- рассмотреть показатели и методы производительности труда;
- проанализировать производительность труда на предприятии ОАО «Юргателеком»;
- разработать пути и мероприятия по повышению производительности труда на предприятии ОАО «Юргателеком».

Объектом исследования ВКР является предприятие ОАО «Юргателеком» в г. Юрга.

Большой вклад в исследование вопросов производительности труда внесли Картенцев П., Немчинов В., Гастев А., Иоффе П., они первыми разработали методику и произвели расчёты производительности труда.

Теория производительности труда приобрела существенно формирование в работах Корнякова А., Афанасенко Д., Костина В., Слененгера Э., Германовой Е., Лисина И., и многих других экономистов.

1 Обзор литературы

1.1 Сущность и принципы производительности труда

Производительность труда считается одним из основных показателей эффективности общественного производства. Использование данного показателя даёт возможность оценить эффективность труда, как отдельного сотрудника, так и всего коллектива.

Производительность труда – это показатель выявляет нескольких экономических показателей, это динамический показатель экономического роста, конкурентоспособности и уровня жизни в экономике. Он является мерой производительности труда (и все, что эта мера учитывает), которая помогает объяснить основные экономические составляющие, которые необходимы как для экономического роста и социального развития.

При исследовании вопроса относительно экономического содержания производительности труда необходимо отталкиваться от того, что труд, расходуемый на производство продукта, состоит из «живого» труда, расходуемого в данный период в процессе изготовления продукта, и прошлого труда, осуществлённого в ранее созданной продукции, применяемый с целью изготовления новой. Функция «живого» труда представляет собой не только формирование новой цены, но и перенесение рабочего времени, материального в существенных составляющих производства, на вторично созданный продукт. По этой причине производительная сила «живого» труда характеризуется его возможностью формировать новые потребительные стоимости. Абсолютная тенденция увеличения производительности труда выражается в том, что часть живого труда в продукте снижается, а часть овеществлённого труда увеличивается, однако, общая сумма труда, содержащаяся в единице продукции, уменьшается. В этом заключается сущность повышения производительности труда.

Компании разной формы собственности пренебрегают главным правилом рынка: вероятность их преуспевания обуславливается наиболее низкими расходами на производства продукции с отношением её стоимости. Таким образом, чтобы повысить реализацию и доходы нужно снизить себестоимость и цену, а следовательно – жёсткое внутрипроизводственное планирование на основе технико – экономических норм и нормативов. При этом необходимое планирование и координация масштабов, интенсивной занятости, структуры кадров, продукции и рынка сбыта, которые считаются важными элементами управления производительности труда.

Одной из ключевых проблем современного кризисного состояния страны является резкое снижение производительности труда. Как известно, динамика производительности труда, рассчитывается изменением двух образующих её компонентов – объёмом производства и численностью промышленно - производственного персонала. В свою очередь, любой из этих компонентов рассчитывается взаимодействием целой категорией факторов, функционирующих, в разных направлениях.

Увеличение производительности труда в каждой системе может осуществляться разными способами и под влиянием разных факторов. Она способна повышаться, в случае если прослеживается одна из последующих ситуаций:

- объём продукта увеличивается намного быстрее, нежели чем затраты;
- объём продукта увеличивается, а затраты понижаются;
- объём продукта увеличивается при стабильных затратах;
- объём продукта остаётся неизменным, тогда как затраты понижаются;
- объём продукта уменьшается медленнее, чем затраты.

Увеличение производительности труда не может быть безграничным. Экономически рациональные границы роста производительности труда диктуются обстоятельством повышения массы потребительских цен и роста качества продукта. Желание к безграничному увеличению производительности труда за счёт количества трудящихся способна послужить причиной к

уменьшению объёма и качества изготавливаемой продукции. Главным источником удовлетворения нужд трудящихся считается плата за труд, благодаря правильной организации, она способствует привлечению людей в производство, становится важным орудием материального стимулирования постоянного роста производства, увеличения его производительности. Повышение производительности труда связано с изменением расходов на производительность, поэтому нужно управлять этими процессами, их планирование и координирование. В концепции управления производительностью должны гармонизировать две тенденции:

- мотивирование в процессе производительности труда;
- предоставление условий её роста.

Управление производительностью предполагает непростую и многогранную задачу, которая требует комплексного и рационального подхода для её решения с применением конкретных способов и принципов. Большое количество книг и исследований, подготовленных на базе рассмотренного анализа и оценки накопленного практического опыта, более выдающие результаты итогов практической работы, отданы важности производительности и управления ею. Особый вклад в производительность труда внёс Г. Эмерсон, издал книгу, где подробно описаны двенадцать принципов производительности. Он полагал, то что при правильном управлении производительностью труда возможно достигнуть наиболее значительных итогов при наиболее низких затратах. Интенсивный и сложный труд способен помочь достигнуть превосходных результатов только лишь в ненормальных условиях труда. В случае если работник усиленно работает, то это значит, что он прилагает предельно возможные усилия. А для того чтобы трудиться продуктивно, необходимо прилагать самые малые усилия. Он пишет: «Предположив наличие организации, способной применять принципы производительности, мы увидим, что эти принципы, будучи взаимозависимыми, достигают максимальных результатов лишь в общей

совокупности, но располагаются (действуют) в известной логической последовательности». Рассмотрим эти принципы на рисунке 1:

Принципы производительности
Точно поставленные идеалы или цели
Здравый смысл
Компетентная консультация
Дисциплина
Справедливое отношение к персоналу
Учёт: быстрый, надёжный, полный, точный и постоянный
Диспетчирование
Нормы и расписание
Нормализация условий
Нормирование операций
Инструкции: писанные, стандартные
Вознаграждение за производительность

Рисунок 1 - Двенадцать принципов производительности

1 Выполняя работу в команде, нужно, чтобы каждый присутствующий имел конкретно поставленную цель и задачу. Это может помочь избежать трудностей и сделать работу слаженной.

2 Руководитель должен устранить из работы всевозможные эмоции, обязан изучать и анализировать с позиции здравого смысла. Это поможет сделать точные выводы.

3 Нужны дельные и компетентные рекомендации всем появившимся проблемам в ходе производства и управления. Единственным компетентным мнением считается коллегиальное.

4 Все без исключения, члены производственного процесса обязаны придерживаться процедуры и следовать определенным условиям.

5 Каждый управляющий обязан объективно обращаться к собственным работникам, ни на кого не акцентировать, и не притеснять.

6 Этот принцип даёт возможность руководителю своевременно приобретать всю нужную информацию о своих работниках и процессе производства, что позволяет моментально принимать решения.

7 Этот принцип говорит о том, что управляющий способен отчётливо и быстро координировать и управлять рабочим коллективом.

8 Используя этот принцип, возможно, отметить все минусы производственного процесса и сузить к минимуму весь ущерб, причинённый этими недостатками.

9 На предприятии должны быть созданы такие условия, в которых деятельность будет максимальной.

10 Дается необходимое количество времени для каждой поставленной задачи и очередность её выполнения.

11 Порядок выполнения работ должен быть письменно закреплён инструкцией и правилами.

12 Руководителю необходимо поощрять работника за хорошо проделанную работу, тогда производительность его труда будет постоянно увеличиваться.

Эти принципы не изолированы, а наоборот дополняют друг друга. Они являются фундаментом для организаций.

И на сегодняшний день принципы весьма успешно используются на производственных и промышленных предприятиях. Эти принципы много лет используются управляющими для повышения производительности труда сотрудников.

1.2 Показатели и методика измерения

Методы измерения производительности труда зависят от способа определения объёма производства. Есть природные, и трудовые затраты (денежный) методы.

Уровень производительности определяется количеством продукции (объёмом работы или услуг), которые производит один работник за единицу рабочего времени (час, смену, сутки, месяц, квартал, год) или количеством рабочего времени, затраченного на единицу продукции (работы или услуги).

Методы измерения и основные показатели, используемые в практике управления, приведены на рисунке 2.

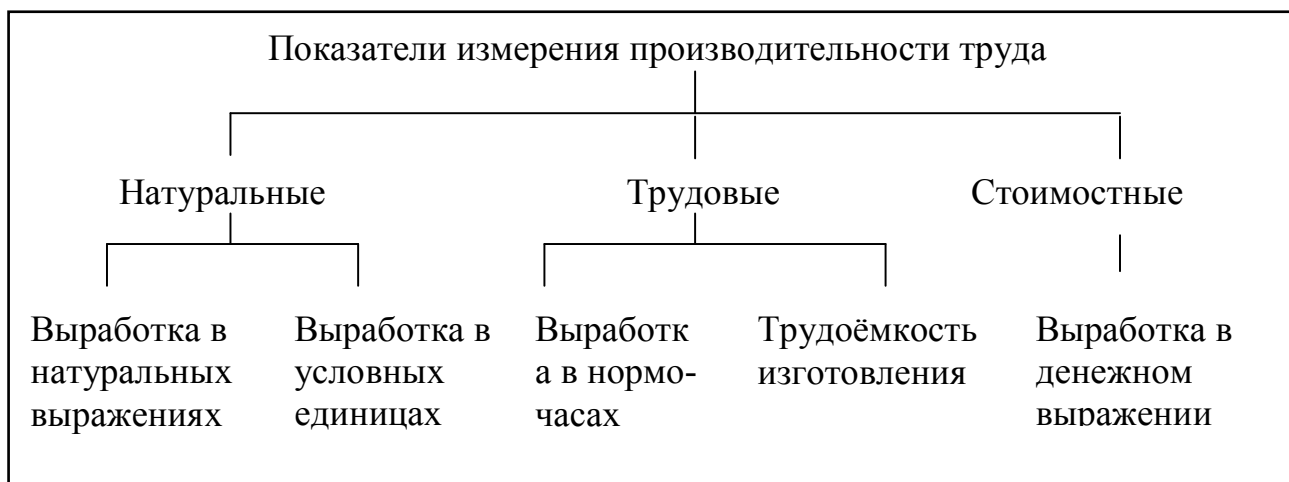


Рисунок 2 - Показатели и методы производительности труда

Сущность натурального метода заключается в том, что объём производства и производительность труда рассчитываются в натуральных единицах (штук, тонн, метров). Этот метод широко применяется на предприятиях: на рабочих местах, в бригадах, на некоторых избирательных участках в тех отраслях промышленности, которые производят однородную продукцию (электроэнергетика, нефтяная и газовая промышленность).

Недостатком данного способа является: ограниченная сфера, которая не отражает качество продукции, нельзя принять во внимание и размер прогресса, который в некоторых случаях имеет большую долю в общем объёме производства (строительство, судостроение и др.)

Трудовой метод чаще всего используется на рабочих местах, в бригадах, промышленных районах и в цехах, где объём продукции или выполненная работа определяется в норма-часах, после чего ссылается на фактическое время работы. Этот метод достаточно точно характеризует изменения производительности труда, используется для оценки уровня производительности труда в некоторых отраслях, где разнообразна выпускаемая продукция и полуфабрикаты. Трудовой метод имеет ограниченное применение, поскольку требует стабильных трудовых норм, что противоречит

необходимости пересмотра норма в процессе организационных и технических мероприятий.

В современных условия, универсальным методом измерения производительности труда является стоимостной (денежный) метод, который использует индексы издержек. Производительность труда по данному методу рассчитывается как отношение объёма производства к затратам труда на её производство или среднесписочную численность работников.

Преимуществом стоимостного метода является возможность сравнить разнообразные продукты со стоимостью его производства, как отдельного предприятия или отрасли промышленности. В этой связи стоимостной метод используется на всех этапах планирования и учёта.

Показатель производительности труда зависит не только от методов исчисления объёмов производства, но и от единицы рабочего времени. Производительность труда различается как часовая, дневная, месячная, квартальная и годовая. Расчёт производительности приведён в таблице 1.

Таблица 1 - Показатели производительности труда

Производительность труда	Расчёт
1	2
Часовая	Объём производства/число часов,
Дневная	Объём продукции/кол-во человеко-дней
Месячная	Объём произведённой продукции/плановая среднесписочная численность работников
Квартальная	
Годовая	

Производительность труда на предприятиях определяется как результат затрат «живого» труда и рассчитывается как показатель выработки (В) и показатель трудоёмкости (Tr) продукции.

Главным показателем производительности труда является выработка, которая определяет стоимость или количество произведённой продукции, на

единицу времени. В единичных случаях выработка рассчитывается в нормо-часах, используется для оценки производительности труда в бригаде, цехе.

$$B = OP/ZT \text{ или } B = OP/H, \quad (1)$$

где: OP – объём произведённой продукции;

ZT – затраты рабочего времени на производство;

H – среднесписочная численность рабочих.

По такому же принципу определяется часовая (V_h) и дневная (V_d) выработка:

$$V_h = OP_m/Th; V_d = OP_m/Td, \quad (2)$$

где: OP_m – объём продукции за месяц;

Th, Td – количество человеко-часов, человеко-дней, отработанных всеми рабочими за месяц.

В состав не включаются внутрисменные простои при расчёте выработки, поэтому она точнее определяет уровень производительности живого труда.

Трудоёмкость продукции определяет издержки рабочего времени на производство единицы продукции. В отличие от выработки трудоёмкость содержит преимущества: определяет непосредственную связь между объёмом производства и трудовыми затратами, даёт возможность связать измерение производительности с выявлением резервов роста, сравнить затраты труда в разных цехах.

Трудоёмкость рассчитывается как:

$$Tr = T/OP, \quad (3)$$

где: Tr – трудоёмкость;

T – время, потраченное на производство продукции;

ОР – объём произведённой продукции в натуральном выражении.

Технологическую трудоёмкость продукции находят посредством деления затрат труда основных работников на численность число произведённой продукции.

Производственная трудоёмкость продукции рассчитывается отношением затрат труда основных и вспомогательных рабочих на количество произведённой продукции.

Полная трудоёмкость рассчитывается отношением затрат труда промышленно-производственного персонала на количество произведённой продукции:

$$Tr = Z_{Ttr} / B, \quad (4)$$

где: Tr – трудоёмкость продукции;

Z_{Ttr} – затраты труда различных категорий работников на производство продукции;

B – объём произведённой продукции.

И так, повышение используемых трудовых ресурсов на производстве, а непосредственно повышение производительности труда, даёт возможность уменьшить затраты труда на единицу изготовленной продукции, уменьшить издержки обращения, увеличить рентабельность продаж. Базовыми резервами последующего повышения использования трудовых ресурсов является: разделение труда, совмещение специальностей, расширение зон сервисного обслуживания, снижение текучести сотрудников и т.п.

1.3 Методы повышения производительности труда с учётом факторов

Для повышения производительности труда применяют методы:

- по технико-экономическим факторам;
- аналитический метод;

- метод моделирования;
- метод прямого счёта.

При планировании производительности труда по технико-экономическим факторам необходимо понимать, какие факторы влияют на повышение производительности труда, какие сдерживают производительность, какие существуют пути и ресурсы увеличения.

Факторами повышения производительности труда являются такие движущие силы, под воздействием которых меняется её уровень.

Темп роста производительности труда определяется отношением планового уровня производительности к базисному году в процентах.

Расчёт вероятного роста производительности труда происходит на базе экономической оценки воздействия отдельных факторов на уровень выработки продукции. В качестве меры воздействия данных факторов на рост производительности труда берётся условная экономия рабочей силы.

К факторам повышения производительности относятся:

- факторы, формирующие условия для повышения производительности труда;
- факторы, напрямую характеризующие уровень производительности труда и др.

На сегодняшний день различают факторы повышения производительности труда, которые представлены на таблице 2.

Таблица 2 - Факторы

Факторы, влияющие на производительность труда	
Внешние	Внутренние
Правительственное регулирование	Природно-климатические
Экономическая и политическая ситуация в стране	Социально-экономические
Конкуренция	Производственно-экономические

Особенное внимание должно уделяться внутренним факторам, на них предприятие может воздействовать.

Природно-климатические факторы воздействует на итог работы, как в сельском хозяйстве, так и в других отраслях. Их влияние помогает точно оценить результат.

К социально-экономическим факторам относят:

- условия проживания;
- культурно-массовые мероприятия;
- культуру и образование и др.

Они помогают наиболее полно использовать производственные ресурсы и повысить производительность.

Конечные результаты и полную эффективность определяют производственно-экономические факторы. По степени воздействия разделяют: основные – это факторы, оказывающие окончательное воздействие на результативный показатель; второстепенные – это такие факторы, которые не влияют на результат деятельности. Важно знать, что один и тот же фактор в разных обстоятельствах может являться как основным, так и второстепенным.

Рассмотрим методику повышения производительности труда по технико-экономическим факторам.

Данная методика формируется на показателе относительной экономии численности трудящихся за счёт воздействия различных факторов на уровень выработки продукции.

Производительность труда базисного года определяется отношением объёма работы на среднюю списочную численность персонала.

$$П_{т\text{баз}} = Q_{\text{баз}} / ССЧ_{\text{баз}} \quad (5)$$

Определяется условная численность персонала в отчётном периоде, а именно относительная численность, которая понадобилась бы для выпуска

отчётного объёма сохраняя базовый уровень выработки продукции на одного трудящегося:

$$Ч_{исх} = Q_{пл} / Пт_{баз} \quad \text{или} \quad Ч_{исх} = Ч_{баз} * J_Q / 100, \quad (6)$$

где: $Q_{пл}$ – предполагаемый объём производства чистой, реализованной либо товарной продукции, установленный с целью измерения производительности труда, рубли;

$Пт_{баз}$ – объём работы на среднесписочную численность в базисном периоде, рубли;

$Ч_{баз}$ – численность трудящихся в базисном периоде, человек;

J_Q – тем повышения производства продукции в плановом периоде, проценты.

По каждому фактору, отталкиваясь от запланированных мероприятий, от плана технического формирования и организации производства определяется допустимая экономия численности трудящихся. По всем факторам стимулируется экономия и получается общая экономия трудящихся.

Численность планового года (с учётом экономии по факторам) определяется по формуле:

$$ССЧ^{оч} = ССЧ_{пл} - Э, \quad (7)$$

Расчёт производительности труда планового периода производится по формуле:

$$Пт_{пл} = Q_{пл} / ССЧ^{оч}, \quad (8)$$

Для расчёта процента повышения производительности труда представлена формула:

$$\% \uparrow \Pi_T = (\Pi_{T_{пл}} / \Pi_{T_{баз}} * 100) - 100. \quad (9)$$

За счёт введения организационных и технических мероприятий определяется плановый прирост производительности труда:

$$\Delta \Pi_T = (\mathcal{E} / \text{ССЧ}_{\text{исх}} - \mathcal{E}) - 100, \quad (10)$$

где: $\Delta \Pi_T$ - плановый прирост, %;

$\mathcal{E}$ – экономия численности трудящихся по всем факторам.

Под влиянием различных факторов рассчитывается изменение исходной численности трудящихся.

Расчёт экономии ведётся в последовательности классификации факторов.

Структурные сдвиги в производстве. Чтобы определить экономию затрат труда на перегрузочные работы используется формула:

$$\mathcal{E}_{\text{стр}} = \sum \text{Ч}^{\text{баз}} (I_{\text{общ}} - I_j), \quad (11)$$

где: $\mathcal{E}_{\text{стр}} = \sum \text{Ч}^{\text{баз}}$ – условная экономия численности трудящихся за счёт воздействия структурных сдвигов в производстве;

$\text{Ч}^{\text{баз}}$ - основная численность трудящихся;

$I_{\text{общ}}, I_j$ - индексы изменения объёма работ.

Частный индекс определяется отношением планируемого объёма работ на базисный объём работ.

Экономия затрат определяется сравнением численности трудящихся до и после технического совершенствования производства, учитывая сроки действия мероприятий.

За счёт механизации и автоматизации производства, введения нового и модернизации функционирующего оборудования, экономия численности рассчитывается:

$$\mathcal{E}_{\text{тех}} = \left[1 - \frac{K}{K_1 + K_2 \left(1 + \frac{P_2}{100} \times \frac{T_2}{12} \right) + K_3 \left(1 + \frac{P_3}{100} \times \frac{T_3}{12} \right)} \right] \times \mathcal{C}_{\text{исх}} \frac{Y}{100}, \quad (12)$$

где: $\mathcal{E}_{\text{тех}}$ – условная экономия численности;

K – количество оборудования;

K_1 – количество оборудования, которое не подверглось технологическому оснащению;

K_2, K_3 – количество оборудования, которое подверглось технологическому оснащению;

P_2, P_3 – показатель повышения производительности труда нового оборудования;

T_2, T_3 – количество месяцев действия нового оборудования.

$\mathcal{C}_{\text{исх}}$ – исходная численность трудящихся;

Y – удельный вес трудящихся, занятых обслуживанием станков.

Влияние ряда технических факторов, возможно, определить через уменьшение технологической трудоёмкости продукции до и после введения надлежащих мероприятий. Необходимо учитывать, что определённые факторы могут, как снижать, так и повышать затраты труда.

Экономия рабочей силы из-за изменения трудоёмкости продукции рассчитывается по формуле:

$$\mathcal{E}_t = \frac{(t_0 - t_1) Q_{\text{пл}} \times T}{F_{\text{эф}} \times K_{\text{в.н}} \cdot \text{xxl}}, \quad (13)$$

где: t_0, t_1 – трудоёмкость продукции до и после внедрения мероприятий;
 $Q_{пл}$ – выпуск продукции в плановом периоде;
 T – число месяцев действия мероприятия;
 $F_{эф}$ – плановый фонд рабочего времени одного рабочего;
 $K_{в.н.}$ – коэффициент выполнения норм выработки.

Модернизация управления, организации производства и труда. В группе факторов предусматриваются организационные факторы, которые гарантируют повышение производительности труда за пределами повышения технического уровня производства. Расчёт условного высвобождения численности ряда мероприятий можно определить прямым счётом. Учитывается изменение норм обслуживания и нормативов численности, опыт передовых предприятий, проектные данные.

Условная экономия численности в следствии специализации производства и расширенного объёма привлечённых поставок рассчитывается с учётом роста удельного веса покупных изделий и полуфабрикатов в объёме продукции по формуле:

$$\mathcal{E}_{\text{спец}} = \frac{(KK_{\text{пл}} - KP_{\text{баз}}) \times Q_{\text{пл}}}{PT_{\text{баз}} \times 100}, \quad (14)$$

где: $KP_{\text{баз}}, KP_{\text{пл}}$ – удельный вес привлечённых поставок, базисный и плановый период;

$Q_{\text{пл}}$ – объём производства планового периода;

$PT_{\text{баз}}$ – выработка на одного трудящегося в базисном периоде.

Экономия численности из-за изменения количества рабочих дней планового периода рассчитывается:

$$\mathcal{E}_{\text{раб.д}} = \frac{\mathcal{Ч}_{\text{исх}} (\Phi_{\text{баз}} - \Phi_{\text{пл}}) \mathcal{У}_{\text{раб}}}{\Phi_{\text{пл}} \times 100}, \quad (15)$$

где: $\Phi_{\text{баз}}$, $\Phi_{\text{пл}}$ – количество рабочих дней одного трудящегося, базового и планового периода;

$\mathcal{У}_{\text{раб}}$ – удельный вес трудящихся в общей численности трудящихся.

Экономия численности из-за сокращения внутрисменных потерь рабочего времени рассчитывается:

$$\mathcal{E}_{\text{вн.п}} = \frac{\mathcal{Ч}_{\text{исх}} \mathcal{У}_{\text{раб}}}{100} \times \frac{\mathcal{П}_{\text{баз}} - \mathcal{П}_{\text{пл}}}{100 - \mathcal{П}_{\text{пл}}}, \quad (16)$$

где: $\mathcal{П}_{\text{баз}}$, $\mathcal{П}_{\text{пл}}$ – внутрисменные потери рабочего времени в базисном и плановом периоде.

Экономия численность за счёт сокращения потерь от брака в производстве:

$$\mathcal{E}_{\text{п.б.}} = \frac{\mathcal{Б}_{\text{баз}} - \mathcal{Б}_{\text{пл}}}{100} \times \mathcal{Ч}_{\text{осн.р}}^{\text{баз}}, \quad (17)$$

где: $\mathcal{Б}_{\text{баз}}$, $\mathcal{Б}_{\text{пл}}$ – потери от брака в процентном соотношении к себестоимости продукции базового и планового периода;

$\mathcal{Ч}$ – число рабочих в базовом периоде.

Относительная экономия рабочей силы из-за уменьшения числа трудящихся, не выполняющие нормы выработки, определяются по формуле:

$$\mathcal{E}_{\text{н.в.}} = \frac{\mathcal{Ч}_{\text{исх}} \mathcal{У}_{\text{раб}}}{100} \times \frac{\mathcal{П}_{\text{раб.н}} \mathcal{У}_{\text{р.-с.н}}}{100} 0,5, \quad (18)$$

где: $P_{\text{раб.н}}$ – плановый рост уровня выполнения норм выработки трудящихся, не выполняющих норму выработки;

$U_{\text{р.-с.н.}}$ – удельный вес трудящихся, не выполняющих норму выработки в общей группе трудящихся;

0,5 – коэффициент роста уровня выполнения норм, на протяжении всего года.

Условное высвобождение численности трудящихся за счёт повышения интенсивности труда, квалификации, навыков определяется:

$$\mathcal{E}_{\text{кв.}} = \frac{\left(\frac{K_{\text{скор. вып. н.в.}}}{K_{\text{вып. н.в.}}} - 1 \right) \mathcal{Q}_{\text{исх}} \times U_{\text{р.-с.}}}{100}, \quad (19)$$

где: $K_{\text{скор. вып. н.в.}}$ – скорректированный средний показатель выполнения выработки трудящимся в плановом периоде;

$K_{\text{вып. н.в.}}$ – средний показатель выполнения норм выработки в плановом периоде;

$U_{\text{р.-с.}}$ – удельный вес трудящихся в плановом периоде.

$$K_{\text{скор. вып. н.в.}} = \frac{K_{\text{сб}} (100 - B)}{100 \times 0,5}, \quad (20)$$

где: $K_{\text{сб}}$ – средний процент выполнения норм выработки в конце базисного периода;

B – плановый процент сокращения устаревших норм.

Изменение объёма производства и удельного веса отдельных видов продукции. Воздействие изменений объёма производства нужно учитывать для того, чтобы количество отдельных категорий трудящихся увеличится в малой степени, чем объём производства. Фактически рост объёма производства достигается без повышения численности персонала.

Экономия численности за счёт изменения объёма производства:

$$\mathcal{E}_Q = \frac{\mathcal{Ч}_{\text{исх}} (P_0 - P_{\text{ч}})}{100}, \quad (21)$$

где: P_0 – темп увеличения объёма производства;

$P_{\text{ч}}$ – темп увеличения трудящихся.

Экономия рабочей силы в связи со сдвигом в ассортименте продукции устанавливается по формуле:

$$\mathcal{E}_a = \frac{\mathcal{Ч}_{\text{исх}} (t_6 - t_{\text{пл}}) Q_{\text{пл}}}{\Phi_{\text{пл}} \times K_{\text{в.н.}}}, \quad (22)$$

где: t_6 , $t_{\text{пл}}$ – удельная трудоёмкость продукции в базисном и плановом периоде;

$Q_{\text{пл}}$ – объём продукции планового периода;

$K_{\text{в.н.}}$ – нормы выработки в плановом году;

$\Phi_{\text{пл}}$ – плановый фонд времени одного трудящегося.

Влияние природных условий рассчитывается по формуле:

$$\mathcal{E}_{\text{пр.у.}} = \frac{Q_{\text{пл}} (T_0 - T_1) K_1}{\Phi_{\text{пл}}}, \quad (23)$$

где: T_0 , T_1 – трудоёмкость единицы продукции при природных условиях;

K_1 – время изменения природных условий.

Рассчитывая увеличение производительности труда на плановый период учитывается дополнительная экономия численности, которая будет получена от мероприятий.

Для пояснения плана по повышению производительности труда на предприятии стоит учитывать стратегию предприятия, влияние факторов,

которые напрямую объединены с трудовыми усилиями коллектива. Им необходимо найти сущность в плане технического развития предприятия. В случае если запланированные мероприятия не гарантируют роста производительности труда, для того чтобы гарантировать рост объёма производства с былым количеством трудящихся, в таком случае предприятию необходимы дополнительные резервы. Необходимо полное согласование расчётов повышения производительности труда по организационно-техническим факторам с планом технического развития предприятия.

Величина прироста производительности труда по каждому из факторов рассчитывается по формулам:

$$ПТ_{\phi} = \frac{\mathcal{E}_{\phi} \times 100}{\mathcal{C}_{исх} - \mathcal{E}}, \quad (24)$$

$$ПТ_{\phi} = \frac{ПТ \times \mathcal{E}_{\phi}}{\mathcal{E}}, \quad (25)$$

где: $\mathcal{E}$ – экономия численности по факторам;

$\mathcal{E}_{\phi}$ – экономия трудящихся по отдельному фактору.

Удельный вес отдельного фактора, рост производительности труда рассчитывается по формуле:

$$У_{\phi} = \frac{\mathcal{E}_{\phi}}{\mathcal{E}} 100, \quad (26)$$

где: $\mathcal{E}$ – экономия численности по факторам;

$\mathcal{E}_{\phi}$ – экономия трудящихся по отдельному фактору.

Общий прирост равен сумме прироста по всем факторам.

Составление плана производительности труда методом прямого счёта осуществляется посредством отношения планируемого объёма производства на плановую среднесписочную численность работников предприятия. При этом идёт сравнение выработки планового и базисного периода. Цель данного метода сводится к планированию объёма продаж и численности трудящихся.

2 Объект и методы исследования

2.1 Характеристика ОАО «Юргателеком»

Акционерное общество «Юргателеком», имеющее организационно-правовую форму – открытое акционерное общество и именуемое далее – общество, учреждено юридическими лицами и гражданами России и является объединением этих лиц для совместной хозяйственной деятельности, удовлетворения общественных потребностей в целях извлечения прибыли, выполнения работ и оказания услуг, предусмотренных предметом, основными задачами и целями деятельности общества.

Наименование общества: Открытое Акционерное Общество – «ЮРГАТЕЛЕКОМ».

Сокращенное наименование – ОАО «Юргателеком».

ОАО «Юргателеком» было создано в сентябре 1993 года при непосредственном долевом участии администрации г.Юрги в лице комитета по управлению муниципальным имуществом (71% в объявленном, 90% в заполненном уставном капитале) для развития сети электросвязи в городе Юрге.

Место нахождения общества: Россия, Кемеровская обл, г.Юрга, ул.Московская 38 А.

Предметом деятельности общества является деятельность в сфере телекоммуникаций, предоставление услуг населению и предприятиям, коммерческая деятельность и операции с ценными бумагами.

В соответствии с предметом деятельности общества основными задачами его являются:

- 1 Строительство и эксплуатация сооружений телефонной связи, внедрение новых видов телефонной связи;

- 2 Предоставление услуг местной, зонавой, междугородной телефонной связи;
- 3 Создание и эксплуатация сетей мобильной связи;
- 4 Предоставление услуг кабельного телевидения;
- 5 Предоставление услуг пожарной и охранной сигнализации;
- 6 Предоставление в аренду каналов и линий связи;
- 7 Организация информационной сети, сети передачи данных;
- 8 Организация сети связи с интеграцией служб;
- 9 Предоставление услуг спутниковой связи;
- 10 Производство проектных, строительно-монтажных и пуско-наладочных работ;
- 11 Производство, ремонт и техническое обслуживание различных видов техники, оборудования и автотранспорта;
- 12 Оказание транспортных услуг, автосервис;
- 13 Организация торгово-закупочной деятельности;
- 14 Организация розничной и оптовой торговли товарами народного потребления;
- 15 Участие в разрешении проблем охраны окружающей среды и утилизации отходов производства через внедрение новых технологий, проведение научных исследований и экспертиз;
- 16 Проведение операций и оказание брокерских услуг на фондовом рынке;
- 17 Организация и осуществление рекламно-информационной и типографической деятельности;
- 18 Организация выставок, ярмарок, аукционов, семинаров и конференций;
- 19 Организация культурно-развлекательных мероприятий, туризма, гостиничных услуг;
- 20 Коммерческая и посредническая деятельность в осуществлении экспортно-импортных операций;

21 Производство и реализация лицензий, патентов, технологий, «ноу-хау» в области уставной деятельности общества.

Общая численность персонала на 2014 год составляет 63 человека.

Клиентами услуг являются население, организации и предприятия. За последние три года увеличилось количество клиентов, то есть можно увидеть положительную динамику роста услуг, оказываемых предприятием ОАО «Юргателеком».

2.2 Методы исследования

Учитывая, что главная задача анализа производительности труда - выявление резервов её увеличения, рост обоснованности планирования, усовершенствование управления производственно-хозяйственной деятельностью, необходимо применять разные методы и способы его проведения.

В процессе анализа устанавливают:

- темпы роста производительности труда;
- влияние производительности труда на объем выпуска продукции.
- степень воздействия на производительность труда различных факторов;
- степень выполнения внутрипроизводственного плана по росту производительности труда;

Всё зависит от того, что берется в качестве образца, при рассмотрении производительности труда применяются или сопоставительный, или сопоставительный методы. В начале в качестве эталона используются плановые показатели. Сопоставление фактических и плановых показателей дает возможность установить величину положительных и отрицательных отклонений. При применении сопоставительного метода за идеал берутся важнейшие показатели либо расчетные прогрессивные показатели.

Информационной базой для анализа служат данные годового и периодических отчетов по труду (статистическая отчетность, бухгалтерская отчетность).

Для анализа показателей производительности труда используются следующие данные; объем продукции среднесписочная численность работников промышленно-производственного персонала, в том числе рабочих; использования календарного фонда рабочего времени.

В анализе применяют как показатели выработки, так и трудоемкости. Более действительно отображает состояние производительности труда коэффициент выработки в естественном либо условно-натуральном измерителе. Универсальным измерителем в ситуациях рынка считается стоимостной. Ни один из показателей уровня производительности труда в абсолютных величинах не дает полного понятия об изменении уровня производительности труда. В анализе производительности труда через выработку применяются относительные величины, имеющие свойством сравнимости.

На начальном этапе анализа определяются уровень производительности труда и его динамика за месяц, квартал, полугодие, год. Уровень производительности труда в промышленности - это количество продукции, приходящееся на единицу отработанного времени.

Объем продукции может быть исчислен по товарной, чистой и условно-чистой продукции, а также другим показателям.

Отработанное время исчисляется в человеко-часах, человеко-днях, среднесписочной численности работников.

В процессе анализа производительности труда по показателю выработки решается несколько задач:

- дается анализ выполнения плана согласно производительности труда;
- выявляются факторы и формируется объем воздействия их на производительность труда;

- определяются резервы увеличения производительности труда.

Производительность труда вычисляется в расчете на 1-го трудящегося и рабочего за год. Далее рассчитывается выработка среднедневная и среднечасовая на 1-го работника. Далее определяется выполнение плана выработки в процентах. Оценка производительности труда начинается с расчета показателей выработки в абсолютных величинах. Далее формируется процент выполнения плана согласно выработке средней годовой, дневной и часовой .

С целью установления невыполнения плана согласно выработке на 1-го рабочего необходимо провести глубокий обзор и внимательно исследовать резервы увеличения выработки согласно каждому фактору.

Изменение трудоемкости продукции оказывает значительное влияние на динамику производительность труда, а сначала на среднечасовую. Показатель среднечасовой выработки находится в обратной зависимости от трудоемкости продукции. Эту зависимость учитывают при оценке влияния изменения трудоемкости на производительность труда: выработка и трудоемкость зависят от одного и того же фактора.

3 Расчет и аналитика

3.1 Анализ трудовых ресурсов на предприятии ОАО «Юргателеком»

Все сотрудники компании разделяются на рабочих, руководителей и специалистов. Классификация кадров по категориям упрощает определение потребности в сотрудниках надлежащей профессии и квалификации, установление форм оплаты труда и материального стимулирования, организацию подготовки и переподготовки персонала, способствует лучшему их использованию.

Анализ структурных сдвигов в составе персонала дает возможность выявить ключевые тенденции в распределении и перераспределении сотрудников, их качественном изменении. В таблице 3 показан анализ численности персонала.

Таблица 3 - Анализ численности персонала ОАО «Юргателеком»

Показатели	2013 год	2014 год	2015 год	Темп роста
Среднесписочная численность работников	56	58	63	108,2
Принято	6	10	12	120
Уволено	8	5	9	112,3
Коэффициент приема кадров	10,7	17,2	19,1	111,2
Коэффициент выбытие кадров	14,2	8,6	14,3	100,7

В 2015 году общая численность персонала предприятия составила 63 человека. В структуре сотрудников предприятия большой удельный вес занимает технический персонал – в среднем 76,8%. Из числа производственного персонала рабочих больше, чем служащих, это обосновано отраслевой принадлежностью персонала предприятия, в организации большинство технических специальностей.

Среди служащих в среднем 12,5% составляют специалисты; 3,2% - иные служащие и 2,2% - руководители.

Таблица 4 - Оклад персонала ОАО «Юргателеком» (примерный)

Должность	Число персонала	Оклад	Итого по окладу
Директор	1	35000	35000
Начальник центра продаж и обслуживания клиентов	1	28000	28000
Начальник отдела	1	10800	10800
Ведущий инженер	2	10900	43600
Инженер	7	8900	80100
Инженер ЛТЦ	3	8900	44500
Старший электромеханик	9	8770	105240
Электромеханик связи	2	8979	26937
Электромонтер	11	8988	134820
Кабельщик	7	8659	95249
Техник по учету	1	7720	15440
Техник	1	6900	13800
Бухгалтер	1	8990	17980
Оператор связи	8	8990	71920
Уборщица	1	3500	3500
Водитель	1	6000	24000
Итого:	63	150250	750 886

Коммерческий блок предприятия составляют: специалисты ТПО, операторы связи и начальник центра продаж и обслуживания клиентов.

Произошло сокращение персонала в 2014 году - 5 человек, это на 4 человека меньше чем в 2015 году. Численность производственного персонала снизилась на 7,2% (8 человек). Среди производственного персонала основное снижение произошло за счет рабочих – это электромонтеры связи, кабельщики-спайщики.

В таблице 5 приведены данные, отражающие причины, по которым расторгнуты трудовые договора с персоналом за 2013-2015 гг.

Таблица 5 - Причины увольнения

Показатели	2013 год	2014 год	2015 год
Пенсия	1	1	-
За прогулы	-	-	1
Низкая заработная плата	-	2	2
Низкая заработная плата, не устраивают условия труда	3	1	2
Переезд в другой город	2	1	-
по собственному желанию	2	-	3
Итого	8	5	9

Основными причинами увольнения сотрудников в 2014 году стали низкая заработная плата (2 человека), переезд в другой город (1 человека). Если рассматривать 2015 г. количество уволенных составило – 8 человек.

При определении численности персонала можно выделить работников, состоящих в списочном составе. В период с 2013 г. по 2015 г. показатели списочной численности, как на начало года, так и на конец года уменьшилась на 1,9% и 1,3% соответственно.

Уменьшилась и среднесписочная численность в целом за период на 1,5% на 2 человека, это связано с выходом на пенсию ряда сотрудников, а также в связи с личными предпочтениями работников (переезд в другой город, а также в связи с низкой заработной платой и не удовлетворительными условиями труда).

Коллектив в основном состоит из мужчин. Средний стаж работы одного работника 15–20 лет. Средний возраст руководящего персонала 40 лет.

Возрастная структура работников представлена в таблице 6:

Таблица 6- Возраст персонала

Возраст	до 40	40-50	старше 50	в т.ч. пенсионного возраста
Кол-во работников, чел.	14	30	8	11
Показатель в %	24,8%	35,6%	21,3%	18,3%

Большинство сотрудников имеют среднее профессиональное образование. Уровень образования работников представлен в таблице 7.

Таблица 7 - Образование персонала

Образование	Общее	Начальное профессиональное	Среднее профессиональное	Высшее
Кол-во работников	0	28	26	9
Показатель в %	0%	34,5%	52,3%	13,2%

Несмотря на это персонал обладает достаточным уровнем образования для успешного выполнения обязанностей.

Производительность труда характеризует эффективность использования трудовых ресурсов и определяется либо количеством продукции, произведенной в единицу рабочего времени, либо затратами труда на единицу произведенной продукции/выполненных работ. В таблице 8 представлены показатели производительности труда.

Таблица 8 - Производительность труда

Показатели	2013 год	2014 год	2015 год	Отклонение	
				2015г 2014г	к 2013 г
Среднегодовая производительность труда одного рабочего, тыс. руб. / чел	695,72	729,24	2649,47	1920,23	33,54
Среднедневная выработка рабочего, тыс. руб. в день	2,83	2,92	10,59	7,67	0,09
Среднечасовая выработка рабочего, тыс. руб. в час	0,35	0,36	1,32	0,96	0,01

Как видно из данных таблицы 8 среднегодовая производительность труда рабочего увеличилось в 2015 году по сравнению с 2014 году на 1920, 23, также не большое увеличение произошло и в 2014 году. Наблюдается рост дневной выработки рабочего в течение трех лет. Таким образом, увеличение среднегодовой и среднедневной выработки достигнуто не за счет более эффективной организации труда, а за счет увеличения продолжительности рабочего времени.

Трудовые ресурсы являются неотъемлемой составляющей частью любой организации. Они производят продукцию, осуществляют деятельность основных функциональных подразделений, определяют внутреннюю культуру организации. Эффективная кадровая политика во многом определяет эффективное функционирование организации.

Организационная культура во многом инициируется менеджерами и оказывает существенное влияние на производственную деятельность, межличностные взаимоотношения, климат внутри организации.

3.2 Экономический анализ производительности труда ОАО «Юргателеком»

Анализ основных экономических показателей ОАО «Юргателеком» за 2013-2015 года рассчитаем по первичным документам и данным бухгалтерского баланса за 2013-2015 года, отчета о прибылях и убытках за 2013-2015 года данные предоставлены в таблице 11.

Таблица 9 - Результат финансовой деятельности ОАО «Юргателеком» за 2013-2015 года

Наименование	2013	2014	2015	Отклонение (+,-) 2015 к		Темп роста 2015 к	
				2014	2013	2014	2013
Выручка от реализации товаров, тыс.р.	86451	87750	90700	+4248	+2950	103,3	104,9
Себестоимость реализованных товаров, тыс.р.	79205	78914	82257	+3343	+3052	104,2	103,8
Валовая прибыль, тыс.р.	7538	8545	8443	+905	+102	98,8	112,0
Прибыль (убыток) от реализации товаров, тыс.р.	6518	7535	7423	+901	+112	98,5	113,8
Среднесписочная численность работников, чел.	56	58	63	+5	+7	108,6	112,5
Среднегодовая выработка на одного работника исходя из выручки от реализации, тыс.р.	1439,68	1490,55	1566,96	+50,87	+127,28	105,1	108,8
Рентабельность продаж, %	7,53	8,18	8,58	+0,65	+0,40	104,8	113,9
Фондоотдача, р.	1,52	1,44	1,41	-0,11	-0,08	97,9	92,7
Фондовооруженность, тыс.р.	8,01	8,04	9,37	+1,33	+1,36	116,4	116,9
Фондорентабельность, %	3,04	3,15	3,34	+0,19	+0,3	106,4	109,8

Из таблицы 9 видно, что в 2015 году на предприятии наблюдается повышение выручки от реализации. На 4248 тыс.руб. увеличилась выручка и 103,3% составил темп роста и на 2950 тыс.руб. (104,9%) увеличилась по сравнению с выручкой от реализации за 2014 и 2013 года. Такой рост был получен за счет повышения тарифов на услуги связи и роста объема местного обмена и за счет увеличения показателей развития.

В 2015 году валовая прибыль увеличилась на 905 тыс.руб. или на 98,8% больше, по сравнению с 2014 годом и на 102 тыс.руб. больше, чем в 2013 году. Из этого следует, что на предприятии присутствует динамика роста прибыли, это отражает стабильное развитие предприятия.

Показатель рентабельности продаж в 2015 году - 8,58% , в 2014 году - 8,18%, в 2013 году - 7,53%, наблюдается рост рентабельности на предприятии.

В 2015 году среднесписочная численность работников составляет 63 человека, это на 7 человек больше по сравнению с 2014 годом, и выше на 5 человек, чем в 2013 году. Это показывает, что предприятие расширяется.

За анализируемый период производительность труда существенно возросла с 1439,68 тыс. руб. в 2013 году до 1566,96 тыс.руб. в 2015 году. Это связано с уровнем подготовки специалистов и эффективным использованием резервов роста производительности труда.

Для общей характеристики эффективности использования основных фондов рассчитаем показатели фондоемкости, фондоотдачи, рентабельности основных фондов , фондовооруженности.

За 2015 год фондоотдача составила 1,41 р. и снизилась за 2014 год на 0,11 р. и снизилась на 0,08 р. в 2013 году. Перемена показателя фондоотдачи зависит от факторов первичного и вторичного порядка, к первичным относятся объем выручки от реализации и среднегодовой стоимости основных производственных фондов, если выручка увеличивается больше, чем основные фонды, то фондоотдача будет расти и наоборот.

Если снижается фондоотдача, то увеличивается фондоемкость, за отчетный период она увеличилась на 0,03 р. в сравнении с 2014 годом и увеличилась в 2013 году на 0,014 р.

Прослеживается рост фондовооруженности, данный показатель говорит о том, что на предприятии ведется улучшение условий труда, а также замена оборудования, фондовооруженность увеличилась за 2013 год с 8,01тыс.руб. до 9,37 тыс.руб. в 2015 году.

Происходит увеличение рентабельности на предприятии, этот показатель в сравнении с 2015 годом увеличился на 0,19% в 2014 году и на 0,3% в 2013 году, а в отчетном периоде 3,34%.

Итак, в основном динамика экономических показателей имеет положительный характер.

Теперь более подробно проанализируем выручку от реализации предприятия, себестоимость реализованной продукции по статьям затрат, прибыль и рентабельность реализованной продукции по методике исчисления прибыли к себестоимости, включая управленческие и коммерческие расходы, и прибыль от реализации к объему реализации, проанализируем эффективность использования производственных фондов предприятия, проведем анализ производительности труда на предприятии.

Анализ выручки предприятия ОАО «Юргателеком»

Выручка является одним из показателей деятельности предприятий.

Объем выручки за анализируемый период увеличился на 2950 тыс.руб. это объясняет расширение оказываемых услуг и рынков.

Выручку ОАО «Юргателеком» получает от оказания услуг таких как: междугородняя телефонная связь, сельская телефонная связь, передача данных, прочие услуги. Данные представлены в таблице 12.

Таблица 10- Выручка ОАО «Юргателеком» за 2013-2015 года

Наименование	2013	2014	2015	Отклонение (+, -)		Темп роста 2015 к	
				2014	2013	2014	2013
1	2	3	4	5	6	7	8

Продолжение таблицы - 10

1	2	3	4	5	6	7	8
Выручка от реализации товаров, тыс. руб.	86451	87750	90700	+4248	+2950	103,3	104,9
Сельская телефонная связь	3894	3971	4053	+82	+159	102,6	104,8
Передача данных	3654	4536	4863	+327	+1209	107,2	133,3
Междугородняя телефонная связь	5645	6745	7643	+898	+1998	113,3	135,3
Городская телефонная связь	4567	5074	5543	+469	+976	109,2	121,3
Прочие услуги	2546	2759	3173	+414	+627	115,4	124,6

Анализируя исходную таблицу, делаем следующие выводы, что на предприятии наблюдается рост выручки от реализации. Увеличение выручки с 86451 тыс.руб. до 90700 тыс.руб. отклонение 2950 тыс.руб. или 104,9% темп роста. Наибольший удельный вес в выручке показала выручка за междугороднюю телефонную связь в 2013 году – 6,5% ($5645/86451 \cdot 100\%$) в основной структуре выручки, и увеличился на 1,9% и составил 8,4% ($7643/90700 \cdot 100\%$), другой вид услуг более оплачиваемых является городская связь, выручка увеличилась с 4567 тыс.руб. до 5543 тыс.руб. , увеличилось на 976 тыс.руб. или 121,3% темп роста, удельный вес в 2013 году – 5,2%, за 2014 год - 5,7%, в отчетном периоде удельный вес составил 6,11%. Далее следует телефонная сельская связь 4053 тыс.руб., что выше на 159 тыс.руб. в 2013 году или 104,8 % темп роста и выше чем за предыдущий период на 82 тыс.руб. или 102,6% темп роста.

Выросла услуга передачи данных увеличилась с 3654 тыс.руб. до 4863 тыс.руб., что в сумме составляет 1209 тыс.руб. или 133,3% составил темп роста.

В отчетном периоде прочие услуги составляют 3173 тыс.руб., это выше показателя за 2013 год – 627 тыс.руб. и выше по сравнению 2014 годом - 414 тыс.руб.

Анализ себестоимости продукции работ и услуг ОАО «Юргателеком»

Изучение себестоимости начнём с суммы затрат по элементам, данные для таблицы 11 возьмем из отчета о затратах на производство работ и услуг.

Таблица 11 – Затраты на производство и реализацию работ и услуг ОАО «Юргателеком» за 2013-2015 года

Элементы затрат	Период					
	2013		2014		2015	
	тыс.руб.	уд вес, %	тыс.руб.	уд вес, %	тыс.руб.	уд вес, %
Затраты на производство и реализацию	88622	100	93483	100	106167	100
Материальные затраты	41549,4	46,8	40728,1	43,5	59671,3	40,9
Расходы на оплату труда	231812	26,8	250975	27,7	295635	28,5
Отчисления на социальные нужды	6917	7,8	7054	8,4	8052	9,2
Амортизация	3895	4,3	4051	5,6	5182	5,2
Прочие затраты	3032	3,4	2989	2,1	4189	2,9

Разберем состав затрат, связанных с реализацией продукции и услуг предприятия ОАО «Юргателеком»

Данные показывают, что в 2015 году, также как и в 2014 и 2013, материальные затраты занимают большой удельный вес. Удельный вес материальных затрат понизился в 2013 с 46,8% до 40,9 в отчетном периоде. Стоимость материальных затрат увеличилась в 2015 году на 18943,2 тыс.руб. (59671,3-40728,1) в сравнении с 2013 годом, и на 18121,9 тыс.руб. (59671,3-41549,4) в сравнении с 2013 годом.

Труд это важный элемент себестоимости работ и услуг. Удельный вес затрат в 2015 году, связанных с расходами на оплату труда, в сравнении с 2014 годом увеличился на 44660 тыс.руб., а в сравнении с 2013 годом увеличение составило 63823 тыс.руб. В структуре затрат удельный вес расходов оплаты труда увеличился с 26,8% до 28,5% в 2015 году. Это увеличение связано с ростом числа работников, увеличением премий и тарифных ставок.

Расходы на социальные нужды увеличились из-за роста расходов на оплату труда, и так отчисления в 2015 году составили 8052 тыс.руб., а в 2014 году 7054 тыс.руб., удельный вес возрос с 7,8% до 9,2%.

В 2015 году амортизация составила 5182 тыс.руб, а в 2013 году 3895 тыс.руб. Произошло увеличение удельного веса с 4,3% до 5,2% за счет увеличения стоимости производственных фондов. Удельный вес может изменяться из-за воздействия внешних факторов, следует внимательно наблюдать за изменением абсолютных показателей за отчетный период, которое показывает движение основных фондов.

Прочие затраты увеличились с 3032 тыс.руб. в 2013 году до 4189 тыс.руб. в 2015 году, в общей структуре удельный вес снизился с 3,4% до 2,9%.

По данным результатам следует вывод, по всем видам затрат на предприятии произошел рост. Сумма постоянных и переменных затрат увеличилась, а структура не изменилась. Динамика затрат представлена на рисунке 3.

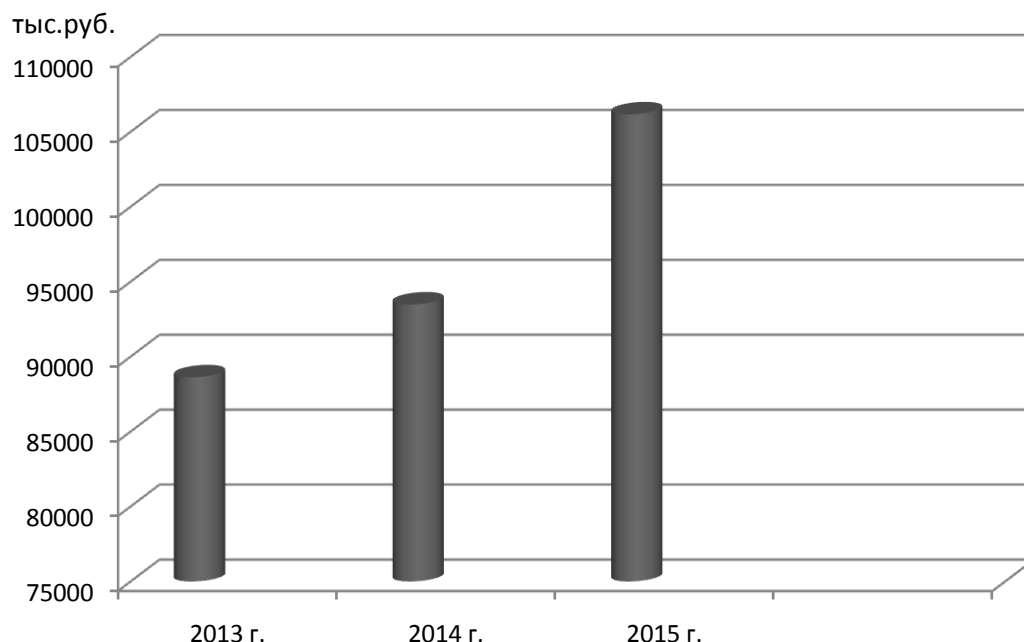


Рисунок 3 - Динамика затрат на реализацию и производство услуг, ОАО «Юршателеком» за 2013-2015 года.

Анализируя структуру затрат можно выделить базовые источники снижения себестоимости продукции. Нужно отметить, что базовыми статьями затрат на предприятии являются постоянные.

Значит, одним из источников является повышение производительности труда, а другим является улучшение использования основных производственных фондов, а также относительная и абсолютная экономия электроэнергии является источником снижения себестоимости продукции.

Анализ прибыли предприятия

Прибыль является основным показателем, который характеризуют конечные результаты деятельности предприятия. Основным источником средств предприятия это прибыль. В условиях рынка на рост прибыли влияют факторы, в основном это соотношение расходов и доходов. В нормативных документах записано, что руководство предприятия может регулировать прибыль.

Оценивая валовую прибыль, ее анализ, динамику и структуру в ОАО «Юргателеком» за 2013 – 2015 года представим в таблице 14.

Таблица 12 - Анализ прибыли за 2013 – 2015 года ОАО «Юргателеком»

Состав	2013		2014		2015		Отклонение 2015 к			
	Сумма, тыс.руб.	Уд вес, %	Сумма, тыс.руб.	Уд вес, %	Сумма, тыс.руб.	Уд вес, %	2014		2013	
							Абсолютное, (+,-)	Относительное, %	Абсолютное, (+,-)	Относительное, %
Прибыль до налогообложения	7538	100	8443	100	8545	100	+102	-	+1007	-
Прибыль от операционных доходов и расходов	5803	7,4	-1509	-1,7	-505	-5,9	-554	1,5	-6308	-5,6
Прибыль от реализации	5634	76,9	6685	79,1	7767	100	+7082	1,2	+2142	+4,5
Прибыль от внереализационных доходов и расходов	488	6,4	-1253	-1,5	-372	-4,3	-881	0,3	-860	-1,2

Наибольший удельный вес в составе прибыли ОАО «Юргателеком» по относительному и абсолютному показателям заняла прибыль от реализации продукции и услуг, данный показатель выше показателя самой прибыли в 2015 году, который составил 7767 тыс.руб., с 2013 года в абсолютной сумме повысился на 7082 тыс.руб. или 1,2 % составил рост, темп роста в сравнении с 2013 годом составил 4,5 %.

Произошли следующие тенденции анализируемого показателя: снизился удельный вес операционных расходов и доходов, при снижении удельного веса прибыли от внереализационных расходов и доходов, предприятие получило убыток по данным статьям.

3.3 Анализ уровня и резервов производительности труда

Показатель «производительность труда» считается важным из системы показателей, определяющих результативность использования трудовых ресурсов компании. Производительность труда расценивается выработкой на 1-го сотрудника в единицу времени и измеряется различными способами (естественным, стоимостным, трудовым), в связи с особенностью учета на конкретном предприятии.

Производительность труда сотрудников обуславливается техническими, научно-техническими, организационными, финансовыми и социальными моментами. Единое и полное их исследование дает возможность глубже раскрыть и реализовать резервы повышения производительности труда.

Составим таблицу для оценки трудовых ресурсов и эффективности их использования в ОАО «Юргателеком» за 2013-2015 гг. Данные в таблице 15 показывают, что среднесписочная численность работников увеличилась в 2015 г. по сравнению с 2013г. на 7 чел. (на 1,2%), а по сравнению с 2014г. увеличилась – на 5 чел. (на 0,8%). Среднегодовая выработка на одного работника исходя из выручки от реализации увеличилась по сравнению с 2013

г. на 50,87 тыс.руб.. (на 5%), а по сравнению с 2014 г. – на 127,28 тыс.руб. (на 8%).

Таблица 13 - Информация о динамике производительности труда работников ОАО «Юргателеком» за 2013-2015 гг.

Показатель	Год			Отклонение 2015 г. к		Темп роста 2015 г. в % к	
	2013	2014	2015	2013	2014	2013	2014
Выручка от реализации, тыс.руб	86451	87750	90700	+4248	+2950	103,3	104,9
Среднесписочная численность работников, чел.	56	58	63	+7	+5	112,5	108,6
Удельный вес рабочих в общей численности персонала, %	14,56	14,52	15,34	+0,78	+0,82	105,3	105,6
Средняя продолжительность рабочего, дня	7,982	7,975	8,023	+0,041	+0,048	100,5	100,6
Среднегодовая выработка на одного работника, исходя из выручки, тыс.руб.	1439,68	1490,55	1566,96	+50,87	+127,28	105,1	108,8
Общее число отработанных человеко-ч., рабочими	9856	10208	11088	+880	+1232	112,5	108,6
Среднечасовая выработка на одного рабочего, исходя из выручки, тыс. р.	54,6	60,3	69,8	+15,2	+9,5	127,8	115,7

Проведем подсчет показателей производительности труда, ради этого используется система обобщающих, индивидуальных вспомогательных показателей.

К обобщающим показателям принадлежат среднегодовая, среднедневная и среднечасовая выработка продукта одним трудящимся.

Индивидуальные показатели – это затраты времени на изготовление единицы продукта конкретного типа (трудоемкость продукта).

Вспомогательные показатели определяют затраты времени на реализация единицы конкретного типа работ либо размер произведенных работ за единицу времени.

Таблица 14 Алгоритм расчета влияния изменения численности работников и их выработки на развитие выручки от реализации по ОАО «Ростелеком» в 2013-2015 гг.

Факторы	Влияние на динамику выручки от реализации по сравнению с 2013 г.		Влияние на динамику выручки от реализации по сравнению с 2014 г.	
	расчет	сумма, тыс.руб	расчет	сумма, тыс.руб.
Изменение численности работников	+7 · 1439,68	+737	+5 · 1490,55	+2023
Изменение производительности труда работников	+50,87 · 56	+2559	+127,28 · 58	+1569
Всего	х	+26332	х	+15895

Данные таблицы 14 показывают, что в результате увеличения численности работников выручка от реализации увеличился в 20015 г. по сравнению с 2013 г. на 737 тыс.руб., а по сравнению с 2014 г. в выручка от реализации увеличилась – на 2023 тыс.руб. В результате изменения производительности труда работников выручка от реализации в 2015 г. увеличилась по сравнению с 2013 г. на 2559 тыс.руб., а по сравнению с 2014 г. – на 1569 млн. р.

В случае если фактическую среднегодовую численность сотрудников сопоставить с плановой численностью, скорректированной в коэффициент выполнения плана согласно размеру изготовления (выручки от реализации), в таком случае итог продемонстрирует относительную экономию (-Э) либо перерасходование (+Э) согласно численности. В нашем случае при фактическом объеме выручки от реализации за 2015 г. 90700 тыс.руб и среднегодовой выработке на одного работника 1490 тыс.руб. за 2014 г. потребовалась бы численность в количестве:

$$90700/1490=71 \text{ чел.}$$

Следовательно, численность за 2014 г., пересчитанная на объем выручки за 2015 г., должна была составить 71 чел. Тогда экономия по численности по сравнению с фактическими данными составила:

63-718= -8 чел.

От обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и эффективности их применения в существенной степени находятся в зависимости объем и оперативность исполнения трудов, результативность применения оборудования и, равно как итог, объем производства и реализации продукта, трудов, услуг ее первоначальная стоимость, выручка и несколько иных финансовых показателей.

Полноту использованию трудовых ресурсов возможно дать оценку согласно числу проработанных суток и времен одинсотрудником из-за рассматриваемый промежуток периода, а кроме того согласно уровня применения фонда трудового периода. Такого рода исследование рационально осуществлять согласно любой группы сотрудников, согласно любому производственному подразделению и в полном согласно предприятию.

Все время, отработанное на предприятии, разбивается на производительное и непроизводительное.

Непроизводительное время – это убыток рабочего времени, появляющиеся в следствии выпуска дефектной продукта, и время, потраченное на её изменение. Уместно также формулировать единые потери времени, которые состоят сцелодневных и внутрисменных издержек.

Данные для расчета берем из отчета о прибылях и убытках за 2014, 2015 гг. и статистической отчетности формы 4-труд «Отчет об использовании календарного фонда времени».

Таблица 15 - Данные для анализа фонда рабочего времени на предприятии ОАО «Юргателеком» за 2013-2015 гг.

Показатели	Обозн.	Год			Отклонение 2015 к	
		2013	2014	2015	2013	2014
1	2	3	4	5	6	7
Выручка от реализации товаров, продукции, работ и услуг за минусом налогов, млн. р.	Q	86451	87750	90700	+4248	+2950
Среднесписочная численность рабочих, чел.	Чр	56	58	63	+7	+5
Общее число отработанных человеко-дней	ЧД					
Работниками		5959456	6060806	6119729	+58923	+160273
Общее число отработанных человеко-часов:	F					
Работниками		47407471	48304626	48804838	+500212	+139736

Продолжение таблицы - 15

1	2	3	4	5	6	7
Средняя продолжительность рабочего дня	t					
Одного работающего		7,955	7,970	7,975	+0,005	+0,02
Рабочего		7,982	7,975	8,023	+0,048	+0,041
Среднее количество времени, отработано одним работником в год:	Д					
Дней		225,14	227,73	229,53	+1,8	+4,39
Часов		1790,99	1815,01	1830,50	+15,49	+39,51
в том числе рабочим						
Дней		225,0	227,8	229,6	+1,8	+4,6
Часов		1795,95	1816,71	1841,52	+24,81	+45,57

С помощью методики определённого факторного анализа исследуется давление факторов на модифицирование всеобщего фонда отработанного времени согласно сравнению с предыдущим периодами. С целью этого заранее обуславливается фонд рабочего времени, предназначенный при разных обстоятельствах.

Но с целью этого, чтобы узнать причины сверхпланового повышения фонда отработанного времени либо причины издержек рабочего времени, следует осуществить анализ равновесия рабочего времени. Утраты рабочего времени имеют все шансы являться спровоцированы разными условиями, поэтому из показателя общего фонда рабочего времени следует отметить неявки на работу согласно разным обстоятельствам, определить явочный, положительный (продуктивный) фонд времени, сверхурочное время, непроизводительные расходы рабочего времени и т.п.

Таблица 16 - Данные для анализа фонда рабочего времени за 2013-2015 гг.

Фонд рабочего времени	Расчет	Величина ч
За предыдущий период	$6589 \cdot 225,0 \cdot 7,98$	11833515
При численности за отчетный период, количество часов, отработанных одним рабочим за предыдущий период	$6740 \cdot 225,0 \cdot 7,98$	12104703
При численности и количестве дней, отработанных одним рабочим за отчетный период, но продолжительность дня за предыдущий период	$6740 \cdot 229,6 \cdot 7,98$	12352177
За отчетный период	$6740 \cdot 229,6 \cdot 8,02$	12415625

Таблица 17 - Данные для анализа фонда рабочего времени за 2013-2015гг.

Фонд рабочего времени	Расчет	Величина ч
За предыдущий период	6621 · 227,8 · 7,975	12028404
При численности за отчетный период, количество часов, отработанных одним рабочим за предыдущий период	6740 · 227,8 · 7,975	12244592
При численности и количестве дней, отработанных одним рабочим за отчетный период, но продолжительность дня за предыдущий период	6740 · 229,6 · 7,975	12341344
За отчетный период	6740 · 229,6 · 8,023	12415625

Определение влияния факторов представлено в таблице 17. (Для большей точности в расчетах показатель продолжительность рабочего дня используется с тремя знаками после запятой.)

Таблица 18 - Определение величины влияния факторов на фонд рабочего времени в ОАО «Юргателеком» за 2013-2015 гг.

Факторы	Влияние на фонд рабочего времени по сравнению с 2013 г.		Влияние на фонд рабочего времени по сравнению с 2014 г.	
	расчет	чел-ч.	расчет	чел-ч.
Численность рабочих	12104703-11833515	+271188	12244592-12028404	+216188
Количество дней, отработанных одним рабочим	12352177-12104703	+247474	12341344-12244592	+96752
Продолжительность рабочего дня	12415625-12352177	+63448	12415625-12341344	+74281
Всего	x	+582110	x	+387221

Проведенное исследование свидетельствует об увеличении фонда рабочего времени за 2015 г. по сравнению с 2014 г. он увеличился на 387221 чел-ч. согласно соответствующим причинам:

а) за счет повышения количества работников фонд рабочего времени вырос на 216188 чел-ч.;

б) за счет повышения числа отработанных суток одним работником фонд рабочего времени вырос на 96752 чел-ч.;

в) за счет повышения продолжительности рабочего дня фонд рабочего времени вырос на 74281 чел-ч.

В то же время отмечается повышение фонда отработанного времени всем персоналом согласно сравнению с прошлым годом в 500212 чел-ч. Фонд рабочего времени персонала находится в зависимости от числа персонала (сотрудников), количества дней, проработанных одним работником, и длительности рабочего дня одного работающего.

В анализируемом периоде по сравнению с 2013 г. отмечается еще повышение фонда рабочего времени по сопоставлению с предыдущим периодом на 582110 чел-ч. за счет:

а) за счет повышения числа работников фонд трудового периода вырос на 271188 чел-ч.;

б) за счет повышения числа проработанных дней одним работником фонд рабочего времени вырос на 247474 чел-ч.;

в) за счет повышения продолжительности рабочего дня фонд рабочего времени вырос на 63448 чел-ч.

Проведенные подсчеты говорят о том, что увеличение фонда рабочего времени согласно сравнению с прошлыми периодами произошло в большей степени из-за повышения всеобщего числа работников, а также из-за счет повышения числа проработанных суток одним трудящимся и повышение длительности трудового дня.

По результатам исследования можно сделать следующие выводы персонал предприятия используется достаточно полно, в среднем одним работников отработано 229,53 дн. в отчетном периоде по сравнению с 227,73 дн. за 2014 г и 225,14 дн. за 2013 г. из-за чего прирост рабочего времени составил 1,8 дн. по сравнению с 2014 г. на каждого работника, а на всех 47992 дн. $(1,8 \cdot 26662)$ или 382736,2 чел-ч. $(47992 \cdot 7,975)$. Существуют и внутрисменное увеличение рабочего времени, за один день они составили 0,005 ч, а за все отработанные дни 30598,645 ч.

В завершение необходимо выделить, что эффективное управление трудовыми ресурсами считается важным условием увеличения эффективности работы каждого экономического субъекта. Финансовый исследование является

главным инструментом обоснования управленческих заключений. Сведения, поставляемые системой учета, предполагают собою в целом только «сырую» информацию и в основной массе ситуации призывают особой обработки с целью осмысления её содержания, оценки хозяйственной ситуации, формирования тактических и стратегических заключений. Экономический анализ как один из функций управления предприятием дает возможность гарантировать управление данными, необходимой с целью принятия определенных управленческих заключений.

Уровень производительности труда находится в зависимости от перемены доли в общей численности трудящихся административно-управленческого персонала.

В ОАО «Юргателеком» доля административно-управленческих работников в 2015 г. составила 74,73% , в 2014 г. – 75,13 %, в 2013 г. – 75,11%. В результате уровень производительности труда за счет этого фактора в 2015 г. снизился по отношению к предшествующему периоду увеличился на 1,6% ($(75,13 - 74,73) / (100 - 75,13) \cdot 100$), а по сравнению с 2014 г. на 1,52% ($(75,11 - 74,73) / (100 - 75,11) \cdot 100$).

Таким образом, роста производительности труда можно добиться прежде всего за счет улучшения состава работников, который оказывает наибольшее существенное влияние на повышение эффективности труда.

4 Результаты проведенного исследования

4.1 Современные пути повышения производительности труда ОАО «Юргателеком»

Подбор путей повышения производительности труда зависит от стратегической миссии, решаемой организацией. На первое место могут быть выдвинуты мотивационные или организационные условия повышения производительности труда.

Очень многое зависит и от индивидуальных качеств сотрудников, их квалификации, стажа практической деятельности.

Сказывается на производительности труда уровень мотивированности сотрудников предприятия. Одно из направлений усовершенствования организации труда считается разумное распределение труда, предполагающее формирование оптимальных соотношений численности рациональных групп. Росту профессиональной степени сотрудников, получению ими дополнительных знаний и способностей соответствует другое направление организации труда - его объединение. Важным условием роста производительности труда считается здоровая организация труда, введение мероприятий научной организации труда, которая базируется на новых достижениях науки и передовой практики.

Завершающим шагом проделанного изучения считается экономическое обоснование прогнозных резервов роста производительности труда и повышения эффективности применения средств на оплату труда.

Согласно итогам проделанного анализа были обнаружены следующие резервы увеличения производительности трудосотрудников ОАО «Юргателеком».

Предприятие возможно заинтересовать для работы на неполный рабочий либо по соглашениям подряда с гражданином работников монтажных профессий работников в управление важного строительства (в 0,5 ставки) 20 чел., в следствии относительное освобождение сотрудников составит 10 чел.

($20 \cdot 0,5$) то что является 0,1 % к фактической количества сотрудников в 2015 г. ($10/63 \cdot \text{СТО}$). В следствии эффективность работы увеличится в 0,15% либо на 0,566 тыс.руб. ($1566 \cdot 0,1/100$).

За счет уменьшения издержек рабочего времени в связи с профилактикой болезней сотрудников, а кроме того сокращением до минимума дополнительных отпусков с дозволения администрации ОАО «Юргателеком» актив рабочего времени может увеличиться на 8 дн. (Потери рабочего времени за 2015 г. составили 2132 чел.-ч. по предприятию). Фактическое число дней, проработанных одним сотрудником за 2015 г., равняется 229,53 дн.

За счет данного фактора относительное высвобождение численности сотрудников составит 4 чел., либо 0,015%. Производительность их труда повысится в 0,015% либо 0,043 тыс руб.

Можно за результат совмещения профессий кладовщика и грузчика (0,5 ставки); иных работников профессий достигнуть условного высвобождения сотрудников в количестве 21 чел., то что является 1,5% к фактической численности сотрудников в 2015 г.. В следствии эффективность работы увеличится в 1,52% .

Таблица 19 - Обобщение прогнозных резервов повышения производительности труда работников ОАО «Юргателеком»

Прогнозные резервы	Размер резервов	
	сумма, тыс. р.	в % к фактически достиг. уровню
Привлечение на работу лиц на неполный рабочий день	0,183	0,381
Предупреждение прогулов, сокращение потерь рабочего времени по болезни и в связи с предоставлением дополнительных отпусков с разрешения администрации предприятия	0,07	0,015
За счет совмещения профессий	0,73	1,52
Итого	0,983	1,916

Подобным способом, в перспективе сотрудники имеют все шансы увеличить производительность труда в 1,916%. Выявленные запасы роста

производительности труда работников ведут к высвобождению сотрудников, и, таким образом, к уменьшению затрат на оплату труда.

Относительное высвобождение сотрудников составит 1,879%, увеличение производительности труда сотрудников даст экономию средств на оплату труда в предстоящем году в сумме 550 тыс.руб. Среднегодовая заработная плата сотрудников согласно предприятию 110 тыс руб.

Однако для того чтобы названные конкретные факторы были выполнены, необходимы коммерческие усилия и умения самих сотрудников. Они обязаны изучить потребительский спрос и торговую конъюнктуру и на данной основе создавать заказ на производство и поставку товаров. Таким образом, налаженная коммерческая деятельность – важное условие роста производительности труда сотрудников.

4.2 Мероприятия по повышению производительности труда на предприятии

В целях уменьшения текучести кадров и закрепления молодых специалистов на ключевых должностях, в филиалах предлагается проводить изучение социально-психологического климата коллектива для выявления потребностей персонала, внедряются программы предоставления займов работникам, заключаются соглашения к трудовым договорам на условиях взаимных обязательств между работодателем, взявшим на себя обязательства оплачивать обучение работников, и работником, который обязуется отработать на предприятии определенное количество лет по окончании обучения.

Используя индивидуальный подход, в зависимости от оценки результатов труда и уровня квалификации, способностей работников, из общего состава персонала выделяются «внетарифные» работники, которым устанавливаются повышенные должностные оклады. Так же в центре внимания ОАО «Юргателеком» вопросы повышения эффективности работы общества за счет оптимизации структуры, численности персонала.

Заключение

По результатам проведенного исследования, можно сделать следующие выводы.

Задача увеличения производительности использования трудовых ресурсов считается непростой и многогранной, решение которой зависит от улучшения всей концепции управления трудовыми ресурсами. И особенное значение здесь обретают вопросы учета и анализа численности персонала и отработанного времени. Непосредственно подсчет и анализ в организационной совокупности с прочими функциями управления формируют рабочий механизм управления системы, являясь средством выработки и принятия подходящих заключений в управлении предприятием.

Трудовые ресурсы предприятий являются одним из важнейших производственных факторов, прямо и непосредственно влияющих на результативность деятельности предприятия.

Необходимая обеспеченность предприятия необходимыми трудовыми ресурсами, их разумное применение, большой степень производительности труда имеют огромное значение для увеличения объема производства и увеличения производительности финансово-хозяйственной деятельности компании. Точная оценка хозяйственной деятельности дает возможность определить более эффективное, надлежащее потраченному труду, вещественное вознаграждение, раскрыть существующие резервы, какие не были предусмотрены плановым заданием, установить уровень исполнения задач и в данной базе создать новейшие задания, направлять трудовые коллективы в принятие наиболее тяжелых проектов. Данные проблемы находят решение с поддержкой финансового анализа, сконцентрированного в целом исследование и мобилизацию внутренних резервов и, в первую очередь всего, резервов роста производительности труда.

На предприятии наблюдается увеличение рентабельности основных средств так данный показатель увеличился по сравнению с 2013 г. на 0,08% и по сравнению с 2014 г. на 0,37% составил в отчетном периоде 7,53%.

Таким образом, в целом динамика основных экономических показателей имеет положительную тенденцию.

По результатам исследования можно сделать следующие выводы персонал предприятия используется достаточно полно, в среднем одним работников отработано 229,53 дн. в отчетном периоде по сравнению с 227,73 дн. за 2014 г. и 225,14 дн. за 2013 г. из-за чего прирост рабочего времени составил 1,8 дн. по сравнению с 2014 г. на каждого работника, а на всех 47992 дн. или 382736,2 чел.-ч. Существуют и внутрисменное увеличение рабочего времени, за один день они составили 0,005 ч., а за все отработанные дни 30598,645 ч.

В будущем работники могут повысить производительность труда на 1,916%. Выявленные резервы роста производительности труда работников ведут к высвобождению работников, и, следовательно, к сокращению расходов на оплату труда.

Относительное высвобождение работников составит 1,879%, рост производительности труда работников даст экономию средств на оплату труда в будущем году в сумме 210 тыс. руб. Среднегодовая заработная плата работников по предприятию 100 тыс руб.

Можно отметить, что трудовые ресурсы используются достаточно полно, увеличилась продолжительность рабочего дня увеличилась и как следствие увеличился бюджет рабочего времени.