

3 Расчеты и аналитика

3.1 Анализ использования трудовых ресурсов

Состоятельность предприятия трудовыми ресурсами формируется методом сопоставления фактического числа работников по категориям и профессиям с плановой необходимостью. Особая заинтересованность уделяется анализу состоятельности предприятия кадрами более весомых профессий (табл. 1).

Таблица 1 – Состоятельность предприятия трудовыми ресурсами

Категория работников	Численность		Процент обеспеченности
	2014	2015	
Среднесписочная численность производственного персонала	205	202	98,5
В том числе рабочие	170	167	101,8
Из них:			
рабочие основного производства	85	79	92,9
вспомогательные рабочие	64	66	103,1
обслуживающий персонал	21	22	104,8
инженерно-технические работники и служащие	42	36	85,7

Нужно также анализировать рассмотреть высококачественный состав персонала по уровню квалификации (табл. 2).

Таблица 2 – Состав трудящихся по уровню квалификации

Разряд рабочих	Тарифные коэффициенты	Численность рабочих на конец года, чел.	
		2014	2015
I	1,00	15	14
II	1,30	10	7
III	1,69	14	18
IV	1,96	22	25
V	2,27	13	10
VI	2,63	14	17
Итого		88	91
Средний тарифный разряд рабочих		3,57	3,67
Средний тарифный коэффициент		1,83	1,87

Квалификационный показатель за отчетный год несколько увеличился.

Квалификационный показатель сотрудников во многом имеет зависимость от их возраста, стажа работы, образования и т.д. В следствии этого в процессе анализа исследуют конфигурации в составе трудящихся по данным признакам (табл. 3).

Таблица 3 – Высококачественный состав трудовых ресурсов предприятия

Показатель	Численность рабочих на конец года		Удельный вес, %	
	2014	2015	2014	2015
Группы рабочих:				
По возрасту, лет до 20	5	3	5,7	3,3
от 20 до 30	15	21	17,0	23,1
от 30 до 40	27	23	30,7	25,3
от 40 до 50	27	26	30,7	28,6
от 50 до 60	9	14	10,2	15,4
старше 60	5	4	5,7	4,3
Итого	88	91	100	100
По образованию: начальное	-	-	-	-
незаконченное среднее	8	7	9,1	7,7
среднее, среднее специальное	63	65	71,6	71,4
высшее	17	19	19,3	20,9
Итого	88	91	100	100
По трудовому стажу, лет: до 5				
от 5 до 10	10	9	11,3	9,9
от 10 до 15	12	16	13,6	17,6
от 15 до 20	39	38	44,3	41,7
свыше 20	27	28	30,8	30,8
Итого	88	91	100	100

Исходя из данных таблицы 3, можно сделать вывод о том, что на предприятии увеличилась доля работников от 20 до 30 лет (на 6,1%) и снизилась доля работников возраста свыше 60 лет (на 1,4%). Положительным является увеличение доли работников с высшим образованием (на 1,6%). Удельный вес работников со стажем работы от 10 до 15 лет увеличилась на 4,0%.

Остальные показатели имеют относительно стабильное значение. Потому как, изменения высококачественного состава происходят в итоге движения

рабочей силы, то данному вопросу при анализе уделяется большое внимание (табл. 4).

Таблица 4 – Данные о движении рабочей силы

Наименование показателей	Год		Отклонение ($\pm$)
	2014	2015	
1 Принято рабочих в течение года, чел	42	40	-2
2 Выбыло рабочих, чел.	49	41	-8
в том числе			
- по собственному желанию	40	26	-14
- за прогулы	-	-	-
- по сокращению	1	-	-1
3 Среднесписочная численность ГПП, чел.	205	202	-3
4 Коэффициент оборота по приему	0,20	0,19	-0,01
5 Коэффициент оборота по выбытию	0,24	0,20	-0,04
6 Коэффициент текучести кадров	0,19	0,13	-0,06

Данные таблицы 4 свидетельствует о том, что коэффициент текучести рабочей силы за два года снизился на 0,09. Несмотря на сокращение среднесписочной численности персонала в 2015 г. по сравнению с 2014 г., коэффициент оборота по способу превышает коэффициент оборота по выбытию. На протяжении всего анализируемого периода наблюдается отрицательная динамика всех показателей (кроме среднесписочной численности персонала), что положительно характеризует работу кадровой службы и всего предприятия в целом.

ФРВ находится в зависимости от количества рабочих, числа отработанных дней одним трудящимся в среднем за год и средней длительности рабочего дня (табл. 5).

Таблица 5 – Использование трудовых ресурсов предприятия

Показатель	Значение показателя		Изменение (+,-)
	2014	2015	
Среднегодовая численность рабочих (ЧР)	170	167	-3
Отработано дней одним рабочим за год (Д)	256	254	-2
Отработано часов одним рабочим за год (Ч)	1928	1882	-46
Средняя продолжительность рабочего дня (П), ч	7,53	7,41	-0,12
Общий фонд рабочего времени (ФРВ), чел.-ч	327760	314294	-13466

ФРВ находится в зависимости от количества рабочих, числа отработанных дней одним трудящимся в среднем за год и средней длительности рабочего дня:

а) от количества рабочих

$$\Delta \text{ФРВ}_{\text{чр}} = (\text{ЧР}_1 - \text{ЧР}_0) * \text{Д}_0 * \text{П}_0 = (167-170)*256*7,53 = -5783 \text{ ч.}$$

б) от числа отработанных дней одним рабочим

$$\Delta \text{ФРВ}_{\text{д}} = \text{ЧР}_1 * (\text{Д}_1 - \text{Д}_0) * \text{П}_0 = 167*(254-256)*7,53 = -2515 \text{ ч.}$$

в) от длительности рабочего дня

$$\Delta \text{ФРВ}_{\text{п}} = \text{ЧР}_1 * \text{Д}_1 * (\text{П}_1 - \text{П}_0) = 167*254*(7,41-7,53) = -5090 \text{ ч.}$$

Как видно из приведенных данных, предприятие пользуется имеющиеся трудовые ресурсы не слишком полно. В среднем трудящимся рабочим отработано в 2015г по сопоставлению с 2014г 254 дня взамен 256, во влиянии чего целодневные издержки рабочего времени на одного рабочего увеличились на 2 дня, а на всех – на 334 дня, или 2515 ч.

Существенны и внутресменные издержки рабочего времени: за один день они составили 0,12 ч., а за все переработанные дни всеми рабочими – 5090 ч.

За счет снижения среднегодовой численности рабочих издержки рабочего времени составили 5783 ч.

Совместные издержки рабочего времени – 13466 ч. или же 4,1%.

Для выявления происхождения целодневных и внутрисменных утрат рабочего времени сопоставляют данные фактического и планового баланса рабочего времени (табл. 6).

Таблица 6 – Анализ применения фонда рабочего времени

Показатель	На одного рабочего		Изменение	
	2014	2015	на одного рабочего	на всех рабочих
1	2	3	4	5
Календарное количество дней	365	365	-	-
В том числе: праздничные и выходные дни	101	101	-	-
Номинальный фонд рабочего времени, дни	264	264	-	-
Неявки на работу, дни	39	49	+10	+2020
В том числе: ежегодные отпуска	20	24	+3	+606

Продолжение таблицы 6

1	2	3	4	5
отпуска по учебе	1	2	+1	+202
отпуска по беременности и родам	3	2	-1	-202
дополнительные отпуска с разрешения администрации	5	8	+3	+606
болезни	9	10	+1	+202
прогулы	-	-	-	-
простои	-	-	-	-
Явочный фонд рабочего времени, дни	256	254	-2	-404
Продолжительность рабочей смены, ч	8	8	-	-
Бюджет рабочего времени, ч	1800	1720	-80	-16160
Предпраздничные сокращенные дни, ч	20	20	-	-
Льготное время для подростков, ч	-	-	-	-
Перерывы в работе кормящих матерей, ч	-	-	-	-
Внутрисменные простои, ч	24,8	80	+60	+12120
Полезный фонд рабочего времени, ч	1928	1882	-46	-13466
Сверхурочно отработанное время, ч	-	-	-	-
Непроизводительные затраты рабочего времени, ч	-	-	-	-

Издержки рабочего времени, как показано из таблицы, имеют все шансы быть вызваны различными объективными и субъективными обстоятельствами, не предвидившими планом: дополнительными отпусками с разрешения администрации, болезнями работников с временной потерей трудоспособности, прогулами, простоями по причине поломки оборудования, машин, устройств, по причине недоступности работы, сырья, материалов, электричества, топлива и т.д.

Данные таблицы 6 свидетельствуют о том, что большая часть потерь $[(202 \cdot 7,53) + 12120 = 13641,06 \text{ ч.}]$ вызвана субъективными факторами: дополнительные отпуска с разрешения администрации, прогулы, простои, собственно что возможно считать неиспользованными резервами наращивания фонда рабочего времени. Недопущение их равнозначно освобождению 7 сотрудников $(13641,07 / 1928)$.

Немаловажны на предоставленном предприятии и непроизводительные издержки труда (затраты рабочего времени в итоге забракованной продукции и поправки брака, а еще в связи с отклонениями от технологического процесса) – они составляют 1640 ч.

Уменьшение утрат рабочего времени, которые обоснованы основаниями, зависящими от трудового коллектива, считается резервом увеличения изготовления продукции, не требующим добавочных инвестиций и позволяющим быстро получить отдачу:

$$\Delta \text{ВП} = \text{ПРВ} * \text{ЧВ}_0 = (13641,07 + 1640) * 294,9 = 4506,38 \text{ тыс. руб.}$$

Таким образом, при полном сокращении потерь рабочего времени, обусловленных причинами, зависящими от трудового коллектива, предприятие может рассчитывать на увеличение производства продукции без дополнительных инвестиций на 4096,85 тыс. руб.

3.2 Анализ производительности труда и фонда заработной платы

После изучения экстенсивности использования персонала нужно проанализировать интенсивность его труда.

В таблице 7 произведен расчет влияния отдельных факторов на производительность труда при использовании способа безоговорочных различий.

Таблица 7 – Начальные данные для факторного анализа производительности труда

Показатель	Значение показателя		Изменение
	2014	2015	
Среднегодовая численность ППП	205	202	-3
В том числе рабочих	170	167	-3
Удельный вес рабочих в общей численности работников (Уд)	0,829	0,827	-0,002
Отработано дней одним рабочим за год (Д)	256	254	-2
Отработано часов всеми рабочими, ч	1927,68	1882,14	-45,54
Средняя продолжительность рабочего дня, ч (П)	7,53	7,41	-0,12
Производство продукции в ценах базового периода, тыс. руб.	95508	116077	+20569
Среднегодовая выработка одного работника, тыс. руб.	465,9	574,6	+108,7
Выработка рабочего:			
среднегодовая, тыс. руб. (ГВ)	561,8	695,0	+133,2
среднедневная, руб. (ДВ)	2194,6	2736,5	+541,9
среднечасовая, руб. (ЧВ)	294,9	369,3	+74,4

Из данных таблицы 7 видно, что среднегодовая выработка одного работника, занятого в ведущем производстве, возросла на 108,7 руб., или же на 23,3%, в том числе за счет конфигурации:

а) удельного веса трудящихся в общей численности персонала предприятия

$$\Delta ГВ_{уд} = \Delta У_{д} * Д_0 * П_0 * ЧВ_0 = -0,002 * 256 * 7,53 * 294,9 = -1,13 \text{ тыс. руб.}$$

б) количества отработанных дней одним трудящимся за год

$$\Delta ГВ_{д} = У_{д1} * \Delta Д * П_0 * ЧВ_0 = 0,827 * (-2) * 7,53 * 294,1 = -3,56 \text{ тыс. руб.}$$

в) длительности рабочего дня

$$\Delta ГВ_{п} = У_{д1} * Д_1 * \Delta П * ЧВ_0 = 0,827 * 254 * (-0,12) * 294,1 = -6,4 \text{ тыс. руб.}$$

г) среднечасовой выработки трудящихся

$$\Delta ГВ_{чв} = У_{д1} * Д_1 * П_1 * \Delta ЧВ = 0,827 * 254 * 7,41 * 74,4 = +119,8 \text{ тыс. руб.}$$

Таким образом, изменение среднегодовой выработки одного работника произошло за счет влияния следующих факторов: за счет уменьшения удельного веса рабочих в общей численности персонала – снизилась на 1,13 тыс. руб., за счет уменьшения количества отработанных дней одним работником – снизилась на 3,56 тыс. руб., за счет уменьшения продолжительности рабочего дня – снизилась на 6,4 тыс. руб. и за счет увеличения среднечасовой выработки одного рабочего – возросла на 119,8 тыс. руб.

Подобным образом анализируется перемена среднегодовой выработки рабочего, которая находится в зависимости от числа отработанных дней одним трудящимся за год, средней длительности рабочего дня и среднечасовой выработки:

$$\Delta ГВ'_{д} = \Delta Д * П_0 * ЧВ_0 = (-2) * 7,53 * 294,9 = -4,78 \text{ тыс. руб.}$$

$$\Delta ГВ'_{п} = Д_1 * \Delta П * ЧВ_0 = 254 * (-0,12) * 294,9 = -6,98 \text{ тыс. руб.}$$

$$\Delta ГВ'_{чв} = Д_1 * П_1 * \Delta ЧВ = 254 * 7,41 * 74,4 = +145,0 \text{ тыс. руб.}$$

Итого: +133,2 тыс. руб.

Следовательно, среднегодовая выработка одного рабочего возросла на 133,2 тыс. руб., включая: за счет уменьшения числа отработанных дней одним

работником – снизилась на 4,78 тыс. руб., за счет сокращения длительности рабочего дня – снизилась на 6,98 тыс. руб. и за счет повышения среднечасовой выработки одного рабочего – увеличилась на 145,0 тыс. руб.

Предположим, за счет применения усовершенствования компьютерных технологий розлива молока затраты труда на производства продукции сократились на 5%.

$$\Delta ЧВ_{xi} = \frac{5}{100-5} * 100 = 5,26\%$$

$$\Delta ЧВ_{xi} = 294,9 * 5,26\% / 100 = 15,5 \text{ тыс. руб.}$$

В связи с сокращением затрат труда уровень среднечасовой выработки повысился на 5,26% или на 15,5 тыс. руб.

Немаловажным является анализ динамики заработной платы на предприятии (табл. 8).

Таблица 8 – Динамика заработной платы

Наименование показателей	Год		Отклонение (±)	Темп роста (%)
	2014	2015		
Среднесписочная численность ППП, чел.	205	202	-3	98,5
Фонд заработной платы ППП, тыс. руб.	12459,3	13126,0	+666,7	105,3
Среднегодовая заработная плата одного работника ППП, тыс. руб.	60,77	64,98	+4,21	106,9
Объем товарной продукции, тыс. руб.	95508	116077	+20569	121,5
Зарплатоотдача, руб.	7,66	8,84	+1,18	115,4

Относительная экономия (перерасход) фонда заработной платы составит:

$$2015 \text{ год} - \pm \mathcal{E}_{\text{ФЗП}} = 13126 - 12459,3 * (116077 / 95508) = -1825,16 \text{ тыс. руб.}$$

Данные таблицы 9 свидетельствуют о том, что анализируемое предприятие добилось повышения эффективности использования средств фонда оплаты труда. На рубль затраты в 2015 г. произведено больше продукции, чем в 2014 г. (8,84 руб. и 7,66 руб. соответственно). В 2015 г. по сравнению с 2014 г. отмечается небольшое снижение темпа роста зарплатоотдачи. Увеличение зарплатоотдачи обусловлено тем, что темпы роста объёма товарной продукции

значительно опережают темпы роста заработной платы. Этот факт позволил предприятию получить относительную экономию фонда оплаты труда в размере 1825,16 тыс. руб.

Таблица 9 – Анализ соотношения темпов роста среднегодовой выработки и средней заработной платы одного работника ППП

Наименование показателей	Год		Темп роста (%)
	2014	2015	
Среднегодовая выработка одного работника, тыс. руб.	465,893	574,639	123,3
Среднегодовая зарплата одного работника, тыс. руб.	60,77	64,98	106,9
Коэффициент опережения	7,66	8,84	115,4

Относительная экономия (перерасход) фонда заработной платы составит:

$$2015 \text{ год} - \pm \Delta_{\text{ФЗП}} = 12459,3 * ((106,9 - 123,3) / 106,9) = -1911,40 \text{ тыс. руб.}$$

Анализ данных таблицы 3.10 показал, что на протяжении анализируемого периода темпы роста производительности труда опережают темпы роста средней заработной платы. Это обеспечивает снижение себестоимости продукции, увеличение рентабельности и прибыли, повышение эффективности производства. За счет этого опережения за три года предприятие получило относительную экономию фонда заработной платы в размере 1911,4 тыс. руб.

3.3 Оценка производительности применения трудовых ресурсов

Для оценки производительности применения трудовых ресурсов на предприятии в критериях рыночной экономики содержит показатель рентабельности персонала (отношение выгоды к среднесписочному количеству ППП).

Прибыль на одного сотрудника меняется, так же за счет изменения:

а) производительности труда

$$\Delta R_{\text{ппп}} = \Delta ГВ * D_{\text{рп0}} * R_{\text{о60}} = 108,7 * 1,0945 * 0,019 = +2,26 \text{ тыс. руб.}$$

б) удельного веса реализованной продукции в общем ее выпуске

$$\Delta R_{ппп} = ГВ_1 * \Delta D_{рп} * R_{об0} = 574,6 * 0,0095 * 0,019 = +0,10 \text{ тыс. руб.}$$

в) рентабельности продаж

$$\Delta R_{ппп} = ГВ_1 * D_{рп1} * \Delta R_{об} = 574,6 * 1,1040 * 0,0079 = +5,01 \text{ тыс. руб.}$$

Таблица 10 – Данные для факторного анализа рентабельности персонала

Показатель	Значение показателя		Изменение, +/-
	2014	2015	
Прибыль от реализации продукции, тыс. руб.	1994	3451	+1457
Валовой объем производства продукции в текущих ценах отчетного года, тыс. руб.	95508	116077	+20569
Выручка от реализации продукции, тыс. руб.	104539	128150	+23611
Среднесписочная численность работников, чел.	205	202	-3
Рентабельность продаж, %	1,9	2,69	+0,79
Удельный вес продаж в стоимости произведенной продукции	1,0945	1,1040	+0,0095
Среднегодовая выработка продукции одним работником (в текущих ценах), тыс. руб.	465,9	574,6	+108,7
Прибыль на одного работника, тыс. руб.	9,73	17,08	+7,35

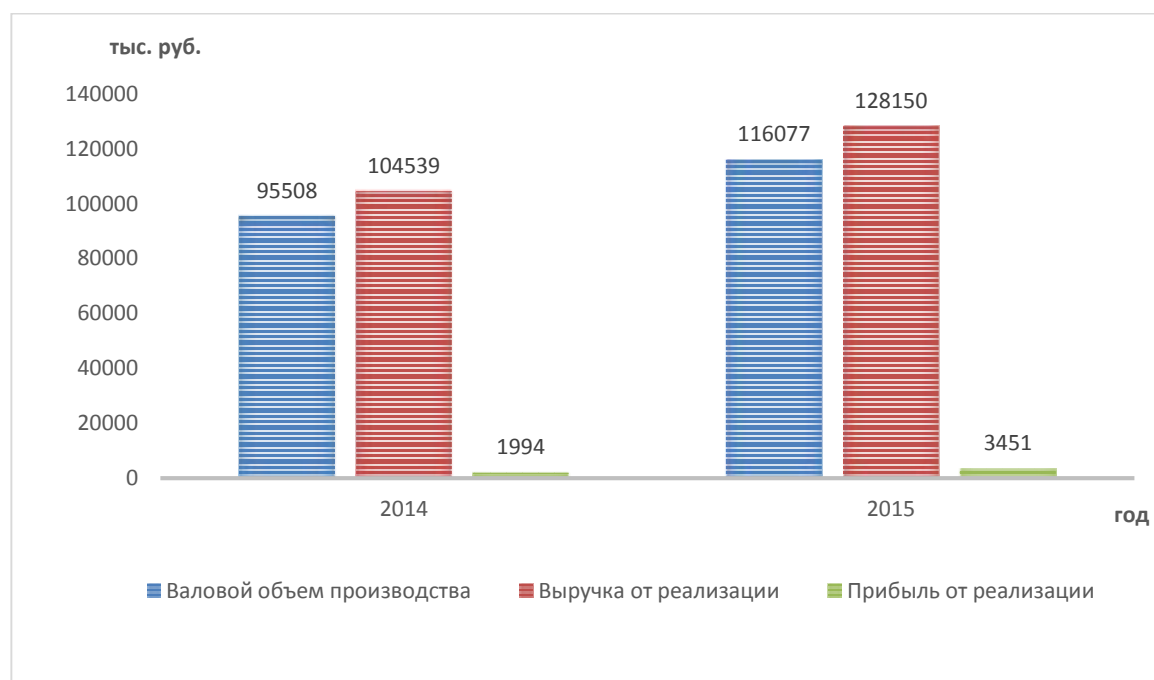


Рисунок 2 – Динамика основных показателей деятельности предприятия за 2014-2015 гг.

Таким образом, прибыль на одного работника по предприятию увеличилась на 7,35 тыс. руб. Изменения произошли за счет влияния следующих

факторов: за счет увеличения производительности труда прибыль увеличилась на 2,26 тыс. руб., за счет увеличения удельного веса реализованной продукции в общем ее выпуске – увеличилась на 0,10 тыс. руб. и за счет увеличения рентабельности продаж – повысилась на 5,01 тыс. руб. на одного работника.

Как показал анализ, наибольшее воздействие на рост прибыли на одного сотрудника оказало перемена рентабельности продаж.

Данная модель уместно еще тем, что собственно разрешает увязать факторы подъема производительности труда с темпами подъема рентабельности персонала (табл. 10).

Данные таблицы 11 показывают, какие факторы оказали влияние на модифицирование объема выгоды на одного работника.

Таблица 11 – Расчет влияния факторов изменения годовой выработки на уровень рентабельности персонала

Фактор	Расчет влияния	Изменение прибыли на одного работника, тыс. руб.
Удельный вес рабочих в общей численности персонала	$\Delta GB_{уд} * D_{пр0} * R_{ос0} =$ $= -1.13 * 1,0945 * 0,019$	-0,02
Количество отработанных дней одним рабочим за год	$\Delta GB_{д} * D_{пр0} * R_{ос0} =$ $= -3.56 * 1,0945 * 0,019$	-0,07
Средняя продолжительность рабочего дня	$\Delta GB_{п} * D_{пр0} * R_{ос0} =$ $= -6.4 * 1,0945 * 0,019$	-0,13
Среднечасовая выработка	$\Delta GB_{ч} * D_{пр0} * R_{ос0} =$ $= +119.8 * 1,0945 * 0,019$	+2,49
Уровень отпускных цен	$\Delta GB_{ц} * D_{пр0} * R_{ос0} =$ $= +62.5 * 1,0945 * 0,019$	+1,3
Итого		+3,57

Критический итог воздействия отдельных факторов возможно рассматривать как неиспользованный запас увеличения производительности применения трудовых ресурсов на предприятии.

В данном случае проведенный анализ дает положительный результат, т.е. предприятие эффективно использует имеющиеся у него трудовые ресурсы.

4 Результаты проведенного исследования

Исходя из факторов, рассмотренных в табл. 10 и 11, можно рассмотреть основные направления повышения рентабельности персонала (т.е. эффективности его использования на предприятии).

Рассмотрим фактор влияния изменения рентабельности продаж на изменение рентабельности персонала.

Рентабельность продаж определяется по формуле:

$$R_{\text{пр}} = \frac{\text{Прибыль от продаж}}{\text{Выручка от продаж}} * 100\%, \quad (18)$$

Изменение прибыли от продажи продукции зависит от факторов, на которые в свою очередь, влияют объем реализации и себестоимость реализованной продукции.

Основными источниками увеличения прибыли и рентабельности являются:

1 Увеличение объема реализованной продукции.

Основными направлениями увеличения объема продаж являются:

- увеличение выпуска товарной продукции за счет совокупного улучшения использования трудовых и материальных ресурсов, основных фондов;
- внедрение мероприятий НТП;
- сокращение остатков нереализованной продукции.

2 Снижение себестоимости:

- ликвидации убыточности и малорентабельности изделий вследствие роста технического и организационного уровня производства;
- осуществление мероприятий по экономии сырья, материалов, топлива.

3 Увеличение цен.

4 Увеличение свойства товарной продукции.

5 Поиск более выгодных рынков сбыта.

6 Выполнение в более соответствующие сроки.

7 Устранение неоправданных растрат и непродуктивных выплат.

К неоправданным перерасходам относятся допущенный по вине предприятия перерасход по отдельным статьям себестоимости, например сверхплановые отходы, перерасход транспортно-заготовительных расходов, потери из-за более дорогостоящей замены сырья, непроизводительные выплаты заработной платы рабочим, превышение средних должностных окладов, содержание сверхплановой численности рабочих, руководителей, потери от брака, перерасход по цеховым расходам и т.п.

8 Устранение убытков операционных и внереализационных.

Для данного конкретного предприятия, исходя из данных его бухгалтерской отчетности, можно предложить следующие направления улучшения финансовых результатов:

- снижение себестоимости продукции и коммерческих расходов, что позволит увеличить размер прибыли от продаж;
- оптимизировать операционные расходы, сокращая заемные средства и дебиторскую задолженность;
- сокращение внереализационных расходов, увеличивая внереализационные доходы;
- увеличение чистой прибыли, сокращая размер операционных и внереализационных расходов.

Составим прогнозный «Отчет о прибылях и убытках» (табл. 12).

Заложим в прогноз продаж их 10%-ное увеличение. Однако при этом прирост себестоимости прогнозируется в размере 7,9% ($132592/122884 \cdot 100 - 100$). В результате прогнозируемый прирост валовой выгоды составляет 59% ($8378/5266 \cdot 100 - 100$).

По сопоставлению со сложившейся динамикой значительно переменились коммерческие расходы (расходы на рекламу), снижение которых составляет 15%.

Таблица 12 – Прогнозирование финансовых результатов

1	2	3	4	5
отпуска по учебе	1	2	+1	+202
отпуска по беременности и родам	3	2	-1	-202
дополнительные отпуска с разрешения администрации	5	8	+3	+606
болезни	9	10	+1	+202
прогулы	-	-	-	-
простои	-	-	-	-
Явочный фонд рабочего времени, дни	256	254	-2	-404
Продолжительность рабочей смены, ч	8	8	-	-
Бюджет рабочего времени, ч	1800	1720	-80	-16160
Предпраздничные сокращенные дни, ч	20	20	-	-
Льготное время для подростков, ч	-	-	-	-
Перерывы в работе кормящих матерей, ч	-	-	-	-
Внутрисменные простои, ч	24,8	80	+60	+12120
Полезный фонд рабочего времени, ч	1928	1882	-46	-13466
Сверхурочно отработанное время, ч	-	-	-	-
Непроизводительные затраты рабочего времени, ч	-	-	-	-

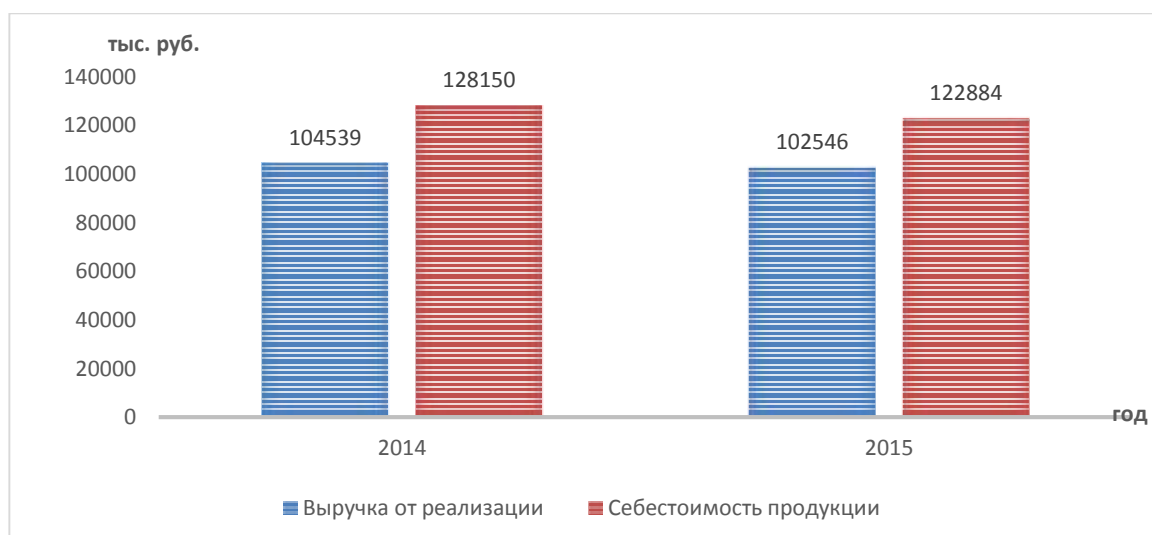


Рисунок 3 – Динамика выручки от реализации и себестоимости продукции за 2014-2015 гг.

Часть прочих расходов (списание кредиторской задолженности, компенсации) «съедают» прибыль от продаж и тем самым уменьшают чистую выгоду и прирост денежных средств.

Результат от основной деятельности увеличим на 50%, за счет снижения прочих расходов. А именно, снижения размера заемных средств и ускорения оборачиваемости дебиторской задолженности.

В 2015 году были произведены прочие расходы по реализации основных средств и прочего имущества, которых в 2016 году не будет:

- реализация прочего имущества на сумму 1583347 руб.;
- списание основных средств на сумму 14700 руб.

Следовательно, налог на имущество на сумму 686798 руб. сократится.

Прочие расходы сократим также за счет:

- ликвидации расходов по рассмотрению дел в суде на сумму 18307 руб.;
- сокращения убытков прошлых лет;
- взыскания, а не списывания дебиторской задолженности.

Размер и динамика статей доходов и расходов, например или же по другому, считаются итогом управленческих заключений. Прибыль от продаж отображает эффективность рекламной и производственной работы. Соотношение доходов и расходов по обычным видам деятельности, определяющее значение прибыли от продаж, отображает эффективность рекламной и производственной работы. Воздействие на размер продаж неблагоприятной дебиторской задолженности возможно связать не только с потерей выгоды, но и с дефектами в экономическом управлении. Неоправданный рост затрат и, как следствие, увеличение необходимости в обратном капитале, чрезвычайный подъем краткосрочных обязательств говорит о несбалансированности производственных и денежных намерений.

Все эти конфигурации детально появляются при анализе структуры прибылей и затрат. Так, заложенные на прогнозный этап характеристики размера продаж и затрат привели к переменам процентных пропорций расходов и выручки. До 94% сокращается доля себестоимости (в 2015 году ее доля

составляла 96%, а в 2014 году – 106%), вследствие этого до 6% должна возрасти доля валовой прибыли.

Проведем расчет рентабельности персонала при изменении уровня рентабельности от продаж (табл. 13).

$$R_{\text{пр}} = 6838/140970 \cdot 100 = 4,85\%$$

Таблица 13 – Данные для факторного анализа рентабельности персонала с учетом предложенных мероприятий

Показатель	Значение показателя			Изменение, +/-	
	2014	2015	Прог- нозный период	2015/ 2014	Прогнозный период к 2014г
Прибыль от реализации продукции, тыс. руб.	1994	3451	6838	+1457	+4844
Валовой объем производства продукции в текущих ценах отчетного года, тыс. руб.	95508	116077	116077	+20569	+20569
Выручка от реализации продукции, тыс. руб.	104539	128150	140970	+23611	+36431
Среднесписочная численность работников, чел.	205	202	202	-3	-3
Рентабельность продаж, %	1,9	2,69	4,85	+0,79	+2,95
Удельный вес продаж в стоимости произведенной продукции	1,0945	1,1040	1,2144	+0,0095	+0,1199
Среднегодовая выработка продукции одним работником (в текущих ценах), тыс. руб.	465,9	574,6	574,6	+108,7	+108,7
Прибыль на одного работника, тыс. руб.	9,73	17,08	33,85	+7,35	+24,12

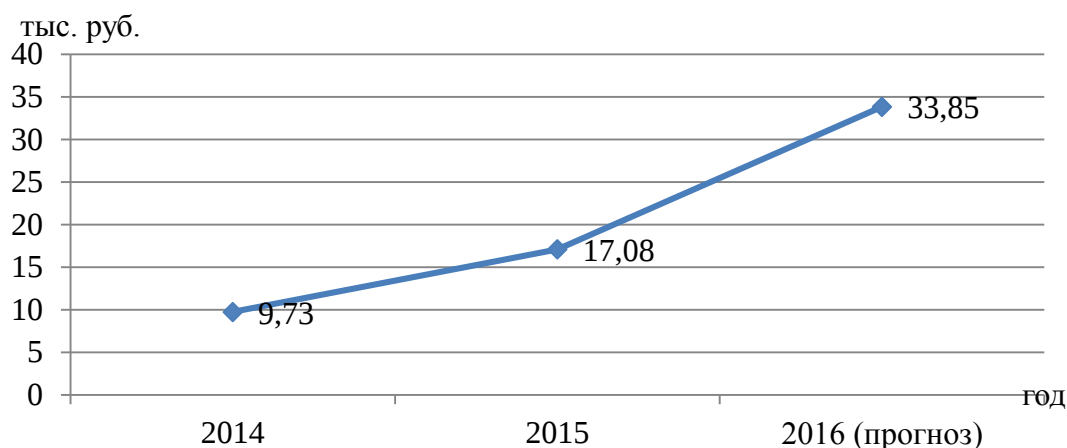


Рисунок 4 – Динамика прибыли на одного сотрудника, тыс. руб.

Прибыль на одного сотрудника меняется, в том количестве за счет исправления:

а) производительности труда

$$\Delta R_{\text{ппп}} = \Delta ГВ * D_{\text{рп0}} * R_{\text{об0}} = 108,7 * 1,0945 * 0,019 = +2,25 \text{ тыс. руб.}$$

б) удельного веса реализованной продукции в общем ее выпуске

$$\Delta R_{\text{ппп}} = ГВ_1 * \Delta D_{\text{рп}} * R_{\text{об0}} = 574,6 * 0,1199 * 0,019 = +1,30 \text{ тыс. руб.}$$

в) рентабельности продаж

$$\Delta R_{\text{ппп}} = ГВ_1 * D_{\text{рп1}} * \Delta R_{\text{об}} = 574,6 * 1,2144 * 0,0295 = +20,57 \text{ тыс. руб.}$$

Итого +24,12 тыс. руб.

Следовательно, выгода на одного работника по предприятию возросла на 24,12 тыс. руб. Изменения произошли за счет влияния следующих факторов: за счет увеличения производительности труда прибыль увеличилась на 2,26 тыс. руб., за счет увеличения удельного веса реализованной продукции в общем ее выпуске – увеличилась на 1,3 тыс. руб. и за счет увеличения рентабельности продаж – увеличилась на 20,57 тыс. руб. на одного работника. Данные таблицы 14 показывают изменение прибыли на одного работника.

Таблица 14 – Соотношение сравнения прибыли одного работника

Изменение прибыли на одного работника в 2015г по сравнению с 2014г, тыс. руб.	Изменение прибыли на одного работника в 2015г по сравнению с 2014г с учетом предложенного мероприятия, тыс. руб.
+7,35	+24,12

Таким образом, увеличение прибыли от продаж, проведенного за счет снижения расходов предприятия, при прочих равных условиях, оказывает влияние на рост рентабельности от продаж и, как следствие – рост прибыли предприятия в расчете на одного работника.