

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/kontrolnaya-rabota/356806>

Тип работы: Контрольная работа

Предмет: АФХД (анализ финансово-хозяйственной деятельности)

1. Общие, частные и вспомогательные показатели эффективности использования трудовых ресурсов.
2. Перспективы развития экономического анализа в России.
3. Задача: На предприятии в отчетном году объем производства продукции составил 8560 руб.
Среднегодовая стоимость основных фондов – 2000 руб. Фондоотдача в базовом году составила 4 руб.
Определить изменение фондоотдачи в отчетном году
Анализ бухгалтерского баланса и отчета о финансовых результатах ООО СТАНКОМАШСТРОЙ

1. Общие, частные и вспомогательные показатели эффективности использования трудовых ресурсов.
К показателям использования трудовых ресурсов предприятия относятся: показатели обеспеченности, структуры, движения, эффективности.
Показатели обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами позволяют оценить наличие кадрового потенциала и его структуры (таблица 1).

Таблица 1 – Показатели обеспеченности трудовыми ресурсами

Показатель Способ расчета

Среднесписочная численность работников $T_{ср} = \sum T_c / D$, где $T_{ср}$ – среднесписочная численность работников; $\sum T_c$ – сумма списочной численности работников за все календарные дни отчетного периода; D – число календарных дней периода.

Средне-явочная численность работников $T_{яв} = \sum T_{яв} / D_f$, где $T_{яв}$ – Средне-явочная численность работников, $\sum T_{яв}$ – сумма всех явившихся на работу D_f – фактическое число дней работы предприятия.

Среднее число фактически работавших $T_{фс} = \sum T_f / D_f$, где $T_{фс}$ – Среднее число фактически работавших, $\sum T_f$ – сумма всех приступивших к работе, D_f – фактическое число дней работы предприятия.

Структура трудовых ресурсов выражается процентными долями от среднесписочной численности рабочих и определяется по ряду показателей: стаж работы сотрудников, возрастной состав сотрудников, образование сотрудников, категория персонала, квалификация персонала

Показатели структуры и обеспеченности трудовыми ресурсами предприятия позволяют судить о частоте сменяемости персонала, постоянстве состава работников, образовательной структуре и уровне образования, профессиональной квалификации и ее уровне. В совокупности это позволяет оценить достаточность и степень обеспечения предприятия трудовыми ресурсами.

В процессе оценки использования трудовых ресурсов изучается движение персонала, так как любые изменения, происходящие в структуре трудовых ресурсов, отражаются на результатах деятельности всего предприятия. Изменения в списочной численности работников происходят вследствие увольнения работников и приема на работу новых сотрудников. Формирование стабильного состояния трудовых ресурсов предприятия является важным фактором повышения эффективности его хозяйственной деятельности.

Оценку движения трудовых ресурсов можно провести на основе совокупности коэффициентов, с помощью которых анализируется динамика их движения (таблица 2).

Таблица 2 - Показатели движения трудовых ресурсов

Показатель Способ расчета

Коэффициент оборота по приему, $K_{пр} K_{пр} = P_p / C_{СП} P_p$ – количество принятых на работу работников $C_{СП}$ – среднесписочная численность персонала

Коэффициент оборота по выбытию, $K_{в} K_{в} = P_v / C_{СП} P_v$ – количество выбывших работников $C_{СП}$ – среднесписочная численность персонала

Коэффициент текучести кадров, $K_t K_t = P_y / C_{СП} P_y$ – количество работников, уволившихся по собственному желанию и уволенных за нарушение трудовой дисциплины $C_{СП}$ – среднесписочная

численность персонала

Коэффициент постоянства состава персонала на предприятии, $K_p = P_r / \text{ССП}$ P_r – количество работников, проработавших весь год ССП – среднесписочная численность персонала

1. Коэффициент оборота по приему рабочих ($K_{пр}$) рассчитывается как отношение принятых на работу к среднесписочной численности работников.

Данный коэффициент характеризует удельный вес принятых работников за период, по которому можно судить о темпах обновления состава трудовых ресурсов. Высокое значение коэффициента обычно является следствием текучести кадров. Низкое значение данного показателя характеризует стабильное состояние внутренней структуры трудовых ресурсов. Кроме того, следует отметить, что в условиях дефицита кадров при одновременном оттоке персонала данный показатель будет стремиться к нулю, что является крайне негативной тенденцией.

2. Коэффициент оборота по выбытию ($K_{в}$) определяется отношением выбывших работников к среднесписочной численности персонала.

Выбытие персонала обуславливается следующими причинами: выход на пенсию по возрасту или состоянию здоровья, призыв в армию и т.п. Такие причины относят к разряду естественных, поэтому коэффициент показывает естественное сокращение трудовых ресурсов, требующее замещения в виде принятия на работу новых сотрудников. Данный коэффициент не зависит от деятельности предприятия и характеризует специфику объективного изменения состава персонала в конкретный временной период. В динамике значение данного коэффициента не должно быть больше значения коэффициента по приему.

3. Коэффициент текучести кадров (K_t) рассчитывается как отношение суммы уволенных работников и уволившихся по собственному желанию к значению среднесписочной численности персонала. Этот коэффициент дает представление о негативных процессах движения кадров, каждое предприятие должно стремиться к его минимизации на основе повышения эффективности индивидуальной работы с персоналом. Коэффициент текучести кадров отражает неоправданное движение рабочей силы, вызывающее потери рабочего времени на подготовку новых рабочих, освоение ими оборудования и т.д. Следует отметить, что текучесть рабочих снижает эффективность деятельности, уменьшая, в конечном счете, финансово-экономический результат предприятия.

2. Перспективы развития экономического анализа в России.

В последние годы быстрые экономические изменения трансформировали деловую активность в России. При почти полной экономической независимости движение цен и товаров все больше следовало за требованиями рынка, такими как создание рыночной инфраструктуры в финансовой и денежной сферах. Подавляющее большинство предприятий было национализировано. Отечественные производители теперь могут смело выходить на зарубежные рынки. Роль экономического анализа стремительно возрастает как на уровне социально-экономической формации, на уровне национальной экономики и ее различных секторов, так и на микроуровне.

Основные перспективы теоретического развития бизнес-анализа тесно связаны с развитием смежных наук, таких как математика, статистика и бухгалтерский учет. Кроме того, на развитие анализа влияют требования практики.

Переход к рыночной экономике, конкуренция между предприятиями и другие формы собственности, совершенствующие экономические механизмы, несомненно, будут способствовать развитию этой науки и повышению интереса к ее применению в практике управления. Предприятия и организации должны всегда объективно оценивать свою деятельность, прогнозировать все финансово-экономические показатели, учитывать причины и последствия всех мероприятий, проводимых в результате хозяйственной деятельности, эффективно управлять своими активами и другими ресурсами, всячески получать экономическую выгоду.

В настоящее время экономическая аналитика активно развивается. В настоящее время экономическая аналитика уверенно развивается, для оптимизации принятия управленческих решений используются математические методы и применение персональных компьютеров. Кроме того, идет процесс переноса теоретических результатов отечественной и зарубежной науки на практику. В настоящее время существует ряд проблем, связанных с экономическим анализом. Например, недооценка и неиспользование роли анализа в управлении бизнесом, отсутствие достоверной информации для анализа, слабая проработка всех процессов с учетом специфики отрасли и т.д. В ближайшее время все чаще встает вопрос

-
Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/kontrolnaya-rabota/356806>