*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/kursovaya-rabota/394480*

**Тип работы:** Курсовая работа

**Предмет:** Экономический анализ

Введение 3
ГЛАВА 1.ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ АНАЛИЗА ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ 5
1.1.Экономическое содержание: понятие, цели, задачи, этапы проведения анализа 5
1.2 Методика проведения анализа эффективности использования трудовых ресурсов 13
1.3. Информационное обеспечение проведения анализа 18
ГЛАВА 2.АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ АО «ЯЛУТОРОВСКИЙ МЯСОКОМБИНАТ» 20
2.1.Организационно-экономическая характеристика деятельности предприятия 20
2.2.Анализ состава, структуры и движения трудовых ресурсов 28
2.3.Оценка эффективности использования трудовых ресурсов 37
ГЛАВА 3.ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В АО «ЯЛУТОРОВСКИЙ МЯСОКОМБИНАТ» 42
3.1.Разработка мероприятий по эффективности использования трудовых ресурсов 42
3.2.Оценка эффективности предложенных мероприятий 44
Заключение 48
Список используемой литературы 50

Многофакторная производительность, также известная как общая факторная производительность, учитывает множество входных данных. Также есть расчеты национальной многофакторной производительности путем деления индексов выпуска на индексы затрат труда и капитала.

Рисунок 3 - Труд как фактор производства [13, с.203]

Производительность труда отражает эффективность использования трудовых ресурсов, результативность труда по отношению к основным затратам [2, с.211].
Производительность труда имеет важную роль в повышении прибыльности и конкурентоспособности организаций. Если повышать уровень производительности, то можно получать более высокую прибыль без увеличения числа сотрудников. Это влияет на долгосрочный успех на занимаемом рынке.
Производительность является ключом к прибыльности компании и ее способности процветать.
Производительность рабочей силы отражает эффективность преобразования затрат компании на рабочую силу или капитал, в производство товаров.
Управление производительностью труда идет через то, чтобы определять и отслеживать показатели работы.
Для этого существует несколько основных элементов и процессов [17, с.76].

1. Установить исходную точку
Установить базовые показатели для сравнительной оценки. Сюда входят ожидаемые результаты работы каждого работника.
2. Определить и измерить задачи (не часы)
Определить измерения, которые относятся к ключевым функциям работы. Полезные измерения включают в себя скорость обслуживания клиентов, количество отправленных счетов, количество звонков по продажам, количество отправленных заказов и так далее. В некоторых случаях может быть проще измерить результаты работы группы.
3. Установить четкие цели
Подумать, как производительность сотрудников способствует достижению целей и задач бизнеса. Четкие цели и регулярные обзоры эффективности для оценки прогресса.
4. Провести опрос клиентов
Низкая производительность сотрудников в конечном счете оказывает влияние на клиентов. Выдающуюся производительность также можно определить и похвалить.
5. Придавать большое значение качеству работы
Своевременное исполнение задач – это ключевой показатель оценки эффективности работы сотрудников.
6. Следить
Мониторинг прогулов является важным компонентом оценки эффективности работы сотрудников. Если сотрудник блестяще справляется на работе, но берет чрезмерное количество отпусков по болезни из-за рабочего стресса, это скажется на производительности в целом.
7. Рассмотреть культуру
Корпоративная культура - это совокупность того, что сотрудники делают в рамках бизнеса, как относятся к клиентам, продуктам и услугам. Это повседневная организационная структура, и она определяет бизнес. Доказано, что плохая корпоративная культура снижает производительность, приводит к более высокой текучести кадров, а также к увеличению затрат на набор и удержание персонала.
Производительность - это общий показатель способности производить товар или услугу. Более конкретно, производительность - это показатель того, как используются определенные ресурсы для своевременного достижения целей, заявленных с точки зрения количества и качества.
Производительность - это объективное понятие. Как объективная концепция, она может быть измерена, в идеале, по универсальному стандарту. Таким образом, организации могут отслеживать производительность по стратегическим соображениям, таким как корпоративное планирование, совершенствование организации или сравнение с конкурентами. Он также может быть использован по тактическим соображениям, таким как контроль проекта или контроль исполнения бюджета.
Производительность также является научным понятием, и, следовательно, ее можно логически определить и эмпирически наблюдать. Он также может быть измерен в количественном выражении, что квалифицирует его как переменную. Следовательно, он может быть определен и измерен в абсолютном или относительном выражении. Однако абсолютное определение производительности не очень полезно; оно гораздо более полезно как концепция, имеющая дело с относительной производительностью или как фактор производительности.
Производительность полезна как относительный показатель фактического выпуска продукции по сравнению с фактическим вводом ресурсов, измеряемый во времени или по отношению к обычным объектам. По мере увеличения объема производства при определенном уровне затрат или по мере уменьшения объема затрат при постоянном уровне выпуска происходит повышение производительности. Таким образом, "показатель производительности" описывает, насколько хорошо ресурсы организации используются для производства входных данных.
Было бы правильнее интерпретировать производительность как показатель эффективности (эффективное выполнение правильных действий), который ориентирован на конечный результат, а не на выпуск продукции. Измерение производительности может быть важной частью бизнес-анализа в разных организациях и бизнес-подразделениях [23, с.72].
Работодателю важно, как измерять производительность. В общих чертах производительность равна общему объему производства, деленному на общий объем затрат. В идеале фирма хочет получать от своей рабочей силы больше, чем вкладывает. Чем продуктивнее рабочая сила, тем больше денег сможет заработать и тем больше сможет развивать свою компанию. Чтобы измерить производительность рабочей силы, нужно выяснить, сколько общего рабочего времени требуется для создания одной единицы. Это дает коэффициент производительности, который можно использовать для отслеживания своих сотрудников, и

число, которое можно сравнить с будущими коэффициентами, чтобы увидеть, улучшается ли производительность.
Регулярное измерение производительности труда является важной частью построения успешного бизнеса, и программное обеспечение для управления персоналом в строительной отрасли помогает обеспечить сбор точных данных для проведения правильных измерений.
Менеджеры озабочены производительностью, поскольку она связана с улучшениями в их фирме. Правильное использование показателей производительности может дать руководителю представление о том, как повысить производительность: либо увеличить числитель показателя, либо уменьшить знаменатель, либо и то, и другое.
Этап 2 – получение результатов анализа и подведение итогов.
В течение определенного периода времени показатели производительности могут использоваться для сравнения результатов деятельности фирмы с общеотраслевыми данными, сравнения ее результатов с аналогичными фирмами и конкурентами, сравнения результатов работы различных отделов внутри фирмы или сравнения результатов работы фирмы или отдельных отделов внутри фирмы с показателями, полученными ранее время.
Показатели производительности также могут быть использованы для оценки эффективности всей отрасли или производительности страны в целом. Это совокупные показатели, определяемые путем объединения показателей производительности различных компаний, отраслей или сегментов экономики.
Поскольку производительность - это относительный показатель, чтобы она была значимой или полезной, ее необходимо с чем-то сравнивать. Например, предприятия могут сравнивать свои показатели производительности с показателями аналогичных фирм, других отделов внутри той же фирмы или с прошлыми данными о производительности для той же фирмы или отдела (или даже одной машины). Это позволяет фирмам измерять повышение производительности с течением времени или измерять влияние определенных решений, таких как внедрение новых процессов, оборудования и методов мотивации работников.

## 1.2 Методика проведения анализа эффективности использования трудовых ресурсов

В настоящее время нет однообразия в измерении эффективности работы персонала.
В анализе трудовых ресурсов предприятия можно выделить два метода:
1. Анализ использования рабочей силы:
• анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами;
• анализ уровня квалификации персонала;
• анализ форм, динамики и причин движения персонала;
• анализ использования рабочего времени.
2. Анализ производительности труда:
• анализ выполнения плана по росту производительности труда и определение прироста продукции за счёт этого фактора;
• факторный анализ производительности труда;
• резервы роста производительности труда.
К анализу привлекают данные о среднесписочной численности работающих по категориям, проводится анализ соответствия выполняемой работы квалификации рабочих.
Анализ трудовых ресурсов по уровню квалификации производится сопоставлением среднего фактического коэффициента рабочих той или иной специальности со средним коэффициентом фактически выполненных работ.
Такой анализ проводят как по отдельным категориям персонала, так и в целом по организации.

1. Адамчук В.В. Организация и нормирование труда. Учебное пособие. – М. : Проспект, 2019. – 433 с.
2. Ананишнев В.В. Экономика труда: Учебное пособие / В.В. Ананишнев. – М.: Московский кластер бизнес-инициатив, 2021. – 148с.
3. Апханова Е.Ю. Управление персоналом в условиях цифровой экономики / Е.Ю. Апханова // The Scientific Heritage. - 2020. - № 43-3 (43). - С. 12-13.
4. Бычин В.Б. Организация и нормирование труда. – М.: Экзамен, 2018. – 464 с.
5. Бычин Е.Б. Нормирование труда. – М.: Рос. экон. акад., 2018. – 344 с.
6. Вайс Д.В. Анализ в управлении персоналом организации / Д.В. Вайс // Санкт-Петербургский научный

вестник. - 2021. - № 4 (13).
7. Веснин В.Р. Теория организации. – СПб: Проспект, 2019. – 303 с.
8. Веснин, В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник / В. Р. Веснин. – М.: Проспект, 2019. – 688 с.
9. Генкин, Б.М. Основы организации труда: учебное пособие / Б.М. Генкин, В.М. Свистунов. - М.: Норма, 2019. - 400 с.
10. Грибов В.Д. Экономика организации. – М.: Кнорус, 2020. – 335 с.
11. Егоршин А.П. Организация труда персонала: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2019. – 320 с.
12. Жданкин Н.А. Эффективная кадровая политика для малого и среднего бизнеса в условиях пандемии / Н.А. Жданкин // Кадровик. - 2020. - № 6. - С. 84-95.
13. Ивановская Л.В. Организация труда персонала. – М.: Проспект, 2017. – 640 с.
14. Илюхина, Л.А. Экономика труда: Учебное пособие / Илюхина Л.А., М.В. Симонова, В.А., Вайсбурд И.В. Богатырева, Е.П. Железникова, В.А. Щеколдин. – М.: Юрайт, 2020. – 110с.
15. Кибанов А.Я. Социология труда. – М.: ИНФРА, 2018. – 584 с.
16. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. – М.: ИНФРА-М, 2019. – 200 с.
17. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом: Учебник / А. Я. Кибанов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 447 с.
18. Кирпишникова В.С. Основные показатели анализа эффективности использования трудовых ресурсов / В.С. Кирпишникова // Интернаука. - 2022. - № 1-3 (224). - С. 25-27.
19. Лебедева С.Н. Экономика и организация труда. – М.: Инфра-М, 2020. – 420 с.
20. Леженкина Т.Н. Научная организация труда персонала. – М.: Кнорус, 2020. – 227 с.
21. Мормуль Н.Ф. Экономика предприятия. – М.: Омега-Л, 2022. – 299 с.
22. Нечаев Е.И. Организация производства и предпринимательской деятельности. – Краснодар: КубГАУ, 2019. – 266 с.
23. Николаева А.О. Анализ методов оценки результативности труда управленческого персонала// СПбГИЭУ-№7. - 2018. – с.211-214.
24. Лапидус В.А. Производительность труда - количественная характеристика качества организации / В.А. Лапидус // Методы менеджмента качества. - 2021. - № 3. - С. 8-12.
25. Магомедов М.А. Управление персоналом в системе менеджмента организации / М.А. Магомедов, М.А. Магомедов // Экономика и предпринимательство. - 2020. - № 5 (118). - С. 883-885.
26. Очакова А.И. Научная организация и нормирование труда на предприятиях. Учебник М.: Радио и связь, 2021. – 209 с.
27. Пашуто В.П. Организация и нормирование труда на предприятии. – М.: Спектр, 2019. – 312 с.
28. Романова А.Т. Экономика предприятия. – СПб.: Проспект, 2019. – 442 с.
29. Свистунов В.М. Организация, нормирование, регламентация труда персонала. – М.: Проспект, 2020. - 651 с.
30. Чечевицына Л.Н. Экономика организаций. – М.: Инфра-М, 2018. – 501 с.

*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/kursovaya-rabota/394480*