

МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ ПЕЧАТИ

Анализ и диагностика
финансово-
хозяйственной
деятельности

ЛЕКЦИЯ

Анализ

социальных результатов

План лекции

1. Задачи анализа и источники информации
2. Анализ обеспеченности предприятия рабочей силой
3. Анализ движения рабочей силы
4. Анализ условий труда, охраны здоровья и социальной защиты

Задачи анализа и источники информации

Социальная деятельность предприятия
находит отражение в соответствующих
показателях социального развития
коллектива:

Социальная деятельность предприятия
находит отражение в соответствующих
показателях социального развития
коллектива:

- Удельный вес рабочих и служащих, занятых на вредных работах в общей численности сотрудников

Социальная деятельность предприятия
находит отражение в соответствующих
показателях социального развития
коллектива:

- Удельный вес рабочих и служащих, занятых на вредных работах в общей численности сотрудников
- Удельный вес рабочих, занятых на тяжелых физических работах

Социальная деятельность предприятия
находит отражение в соответствующих
показателях социального развития
коллектива:

- Удельный вес рабочих и служащих, занятых на вредных работах в общей численности сотрудников
- Удельный вес рабочих, занятых на тяжелых физических работах
- Число работников с высшим и средним образованием на 100 человек рабочих

Социальная деятельность предприятия
находит отражение в соответствующих
показателях социального развития
коллектива:

- Удельный вес рабочих и служащих, занятых на вредных работах в общей численности сотрудников
- Удельный вес рабочих, занятых на тяжелых физических работах
- Число работников с высшим и средним образованием на 100 человек рабочих
- Число работников с профессионально-техническим образованием на 100 рабочих

Социальная деятельность предприятия
находит отражение в соответствующих
показателях социального развития
коллектива:

- Удельный вес рабочих и служащих, занятых на вредных работах в общей численности сотрудников
- Удельный вес рабочих, занятых на тяжелых физических работах
- Число работников с высшим и средним образованием на 100 человек рабочих
- Число работников с профессионально-техническим образованием на 100 рабочих
- Темпы роста средней заработной платы на предприятии

Основные задачи анализа социальных результатов:

Основные задачи анализа социальных результатов:

1. Оценка обеспеченности предприятия рабочей силой

Основные задачи анализа социальных результатов:

1. Оценка обеспеченности предприятия рабочей силой
2. Изучить состав и структуру кадров и выявить изменения

Основные задачи анализа социальных результатов:

1. Оценка обеспеченности предприятия рабочей силой
2. Изучить состав и структуру кадров и выявить изменения
3. Проанализировать текучесть кадров и изучить ее причины

Основные задачи анализа социальных результатов:

1. Оценка обеспеченности предприятия рабочей силой
2. Изучить состав и структуру кадров и выявить изменения
3. Проанализировать текучесть кадров и изучить ее причины
4. Выявить изменения в условиях труда, жизни и охраны здоровья работников предприятия

Основные задачи анализа социальных результатов:

1. Оценка обеспеченности предприятия рабочей силой
2. Изучить состав и структуру кадров и выявить изменения
3. Проанализировать текучесть кадров и изучить ее причины
4. Выявить изменения в условиях труда, жизни и охраны здоровья работников предприятия
5. Оценить активность участия работников в управлении производством

Основные задачи анализа социальных результатов:

1. Оценка обеспеченности предприятия рабочей силой
2. Изучить состав и структуру кадров и выявить изменения
3. Проанализировать текучесть кадров и изучить ее причины
4. Выявить изменения в условиях труда, жизни и охраны здоровья работников предприятия
5. Оценить активность участия работников в управлении производством
6. Оценить влияние изменения социальных результатов на экономические показатели

Источники информации:

Источники информации:

1. Отчет по труду

Источники информации:

1. Отчет по труду
2. Данные табельного учета

Источники информации:

1. Отчет по труду
2. Данные табельного учета
3. Данные отдела кадров

Источники информации:

1. Отчет по труду
2. Данные табельного учета
3. Данные отдела кадров
4. Материалы социальных исследований

Анализ
обеспеченности
предприятия
трудовыми ресурсами

При оценке обеспеченности
предприятия рабочей силой
необходимо определить:

При оценке обеспеченности
предприятия рабочей силой
необходимо определить:

- Абсолютное отклонение по численности
персонала отдельных категорий

При оценке обеспеченности
предприятия рабочей силой
необходимо определить:

- Абсолютное отклонение по численности
персонала отдельных категорий
- Темп роста

При оценке обеспеченности
предприятия рабочей силой
необходимо определить:

- Абсолютное отклонение по численности персонала отдельных категорий
- Темп роста
- Структуру персонала

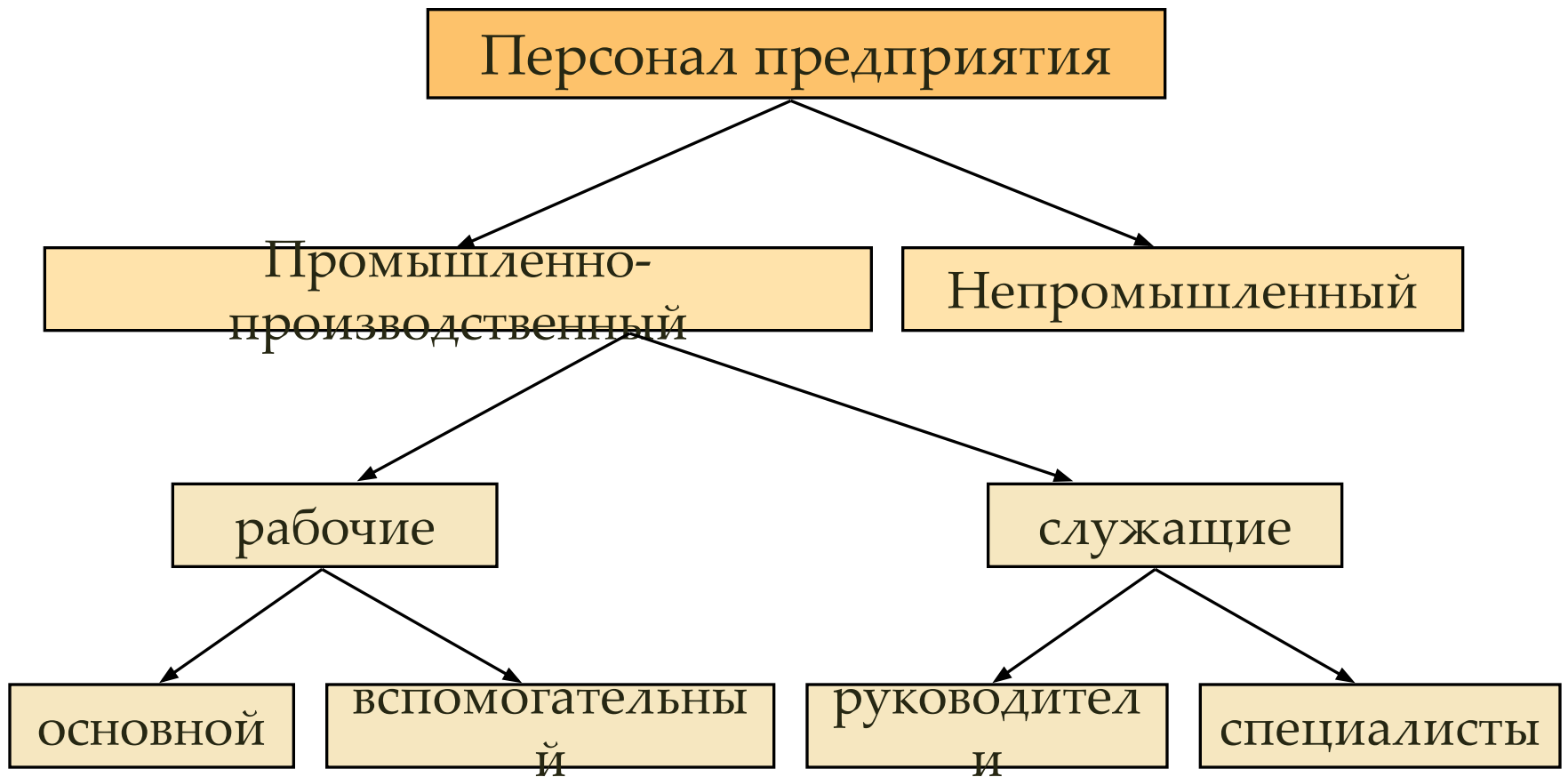
При оценке обеспеченности
предприятия рабочей силой
необходимо определить:

- Абсолютное отклонение по численности персонала отдельных категорий
- Темп роста
- Структуру персонала
- Структуру рабочих

При оценке обеспеченности предприятия рабочей силой необходимо определить:

- Абсолютное отклонение по численности персонала отдельных категорий
- Темп роста
- Структуру персонала
- Структуру рабочих
- Анализ качественной характеристики работников

Основные категории сотрудников на предприятии



Анализ численности персонала

Показатели	Предыдущий год	Отчетный год	Откл.	Темп роста, %
Всего персонала				
Промышленно-производственный персонал				
В том числе: Рабочие	673	697		
Служащие	130	133		
В том числе: Руководство	72	72		
Специалисты	52	53		
Служащие	6	8		
Непромышленный	24	20		
По договору	25	27		

Анализ численности персонала

Показатели	Предыдущий год	Отчетный год	Откл.	Темп роста, %
Всего персонала	852	877	+ 25	102,9
Промышленно-производственный персонал	803	830	+ 27	103,3
В том числе: Рабочие	673	697	+ 24	103,6
Служащие	130	133	+ 3	102,3
В том числе: Руководство	72	72	-	100
Специалисты	52	53	+ 1	101,9
Служащие	6	8	+ 2	133,3
Непромышленный	24	20	- 4	83,3
По договору	25	27	+ 2	106

На основании вышеприведенных данных, делаем анализ структуры персонала на предприятии

Показатели	Предыдущий год	Отчетный год
Весь персонал	100	100
В том числе Промышленно- производственный персонал	94,25	94,65
Непромышленный	2,82	2,28
По договору	2,93	3,08
Весь промышленно- производственный персонал	100	100
В том числе Рабочие	83,81	83,98
Служащие	16,19	16,02
Из них Руководство	8,97	8,67
Специалисты	6,47	6,39

Степень использования рабочих мест
характеризуется следующими
показателями:

Степень использования рабочих мест характеризуется следующими показателями:

1. Коэффициент сменности рабочих:

$$K_{\text{см. раб.}} = \frac{P_{\text{яв.}}}{P_{\text{яв. н. з. с.}}}$$

Степень использования рабочих мест характеризуется следующими показателями:

2. Коэффициент использования рабочих мест:

$$K_{\text{исп.р.м.}} = \frac{K_{\text{см.раб.}}}{K_{\text{см.}}}$$

Оценка коэффициента сменности работы сотрудников

Период	Явочное число рабочих	В наиболее заполненную смену
Предыдущий год	640	380
Отчетный год	650	400

$$K_{см.} = 640 / 380 = 1,68$$

$$K_{см.} = 650 / 400 = 1,62$$

$$K_{исп.р.м.} = 1,68 / 2 = 0,84$$

$$K_{исп.р.м.} = 1,62 / 2 = 0,81$$

При анализе состава рабочих определяются три показателя:

При анализе состава рабочих определяются три показателя:

1. Удельный вес основных рабочих:

$$d_{\text{осн.р.}} = \frac{P_{\text{осн.}}}{P_{\text{р.}}}$$

При анализе состава рабочих определяются три показателя:

2. Коэффициент насыщенности производства рабочими вспомогательных цехов:

$$K_{н.в.ц.} = \frac{P_{всп.ц.}}{P_{осн.}}$$

При анализе состава рабочих определяются три показателя:

3. Коэффициент вспомогательной рабочей силы:

$$K_{в.р.с.} = \frac{P_{в.}}{P_{осн.}}$$

Анализ движения рабочей силы

При анализе движения сотрудников предприятия определяются следующие показатели:

При анализе движения сотрудников предприятия определяются следующие показатели:

1. Коэффициент оборота по приему:

$$K_{\text{прием.}} = \frac{P_{\text{прием.}}}{P_{\text{стис.}}}$$

При анализе движения сотрудников предприятия определяются следующие показатели:

2. Коэффициент оборота по выбытию:

$$K_{\text{выб.}} = \frac{P_{\text{выб.}}}{P_{\text{чис.}}}$$

При анализе движения сотрудников предприятия определяются следующие показатели:

3. Коэффициент текучести:

$$K_{тек.} = \frac{R_{внепл.выб.}}{R_{стис.}}$$

При анализе движения сотрудников предприятия определяются следующие показатели:

4. Коэффициент стабильности:

$$K_{\text{стаб.}} = \frac{P_{\text{весь год}}}{P_{\text{чис.}}}$$

При анализе движения сотрудников предприятия определяются следующие показатели:

5. Коэффициент постоянства кадров:

$$K_{\text{пост.}} = \frac{P_{\text{з-х и более}}}{P_{\text{стис.}}}$$

Анализ движения численности персонала

Показатель	Предыдущий год	Отчетный год
Среднегодовая численность рабочих	673	697
Принято рабочих	45	60
Выбыло рабочих	19	35
В том числе По собственному желанию	18	24
За прогулы	1	-
Количество рабочих, проработавших с 1 января по 31 декабря	605	630

Анализ движения численности персонала

Показатель	Предыдущий год	Отчетный год
Среднегодовая численность рабочих	673	697
Принято рабочих	45	60
Выбыло рабочих	19	35
В том числе По собственному желанию	18	24
За прогулы	1	-
Количество рабочих, проработавших с 1 января по 31 декабря	605	630
Коэффициент по приему	0,0666	0,086
Коэффициент по выбытию	0,028	0,050
Коэффициент текучести	0,028	0,034
Коэффициент стабильности	0,899	0,903

Анализ условий труда,
охраны здоровья и
социальной защиты

Уровень социального развития предприятия оценивается по таким показателям, как условия труда, система социальных льгот и выплат и др.

Анализ условий труда проводится
по таким параметрам :

Анализ условий труда проводится
по таким параметрам :

1. Наличие перерывов и их продолжительность

Анализ условий труда проводится по таким параметрам :

1. Наличие перерывов и их продолжительность
2. Освещенность рабочих мест

Анализ условий труда проводится по таким параметрам :

1. Наличие перерывов и их продолжительность
2. Освещенность рабочих мест
3. Наличие кондиционеров и прочего оборудования на рабочих местах

Анализ условий труда проводится по таким параметрам :

1. Наличие перерывов и их продолжительность
2. Освещенность рабочих мест
3. Наличие кондиционеров и прочего оборудования на рабочих местах
4. Наличие при необходимости оргтехники и вычислительной техники

Анализ условий труда проводится по таким параметрам :

1. Наличие перерывов и их продолжительность
2. Освещенность рабочих мест
3. Наличие кондиционеров и прочего оборудования на рабочих местах
4. Наличие при необходимости оргтехники и вычислительной техники
5. Наличие столовой, буфета, медицинского кабинета, мест отдыха

Режим работы предприятия
в целом, любого производственного
комплекса, рабочего процесса – это
установленные порядок и продолжительность
производственной деятельности во времени.

Требования охраны труда при
установлении режима работы
предприятия:

Требования охраны труда при установлении режима работы предприятия:

1. Продолжительность смены

Требования охраны труда при установлении режима работы предприятия:

1. Продолжительность смены
2. Среднемесячный и годовой балансы времени

Требования охраны труда при установлении режима работы предприятия:

1. Продолжительность смены
2. Среднемесячный и годовой балансы времени
3. Равномерный и достаточный ежедневный
и еженедельный отдых

Требования охраны труда при установлении режима работы предприятия:

1. Продолжительность смены
2. Среднемесячный и годовой балансы времени
3. Равномерный и достаточный ежедневный
и еженедельный отдых
4. Постоянный состав бригад

Важными показателями социальной защиты работников предприятия является система социальных льгот и выплат, которая может включать:

Важными показателями социальной защиты работников предприятия является система социальных льгот и выплат, которая может включать:

1. Оплату больничных листов, проезда к месту работы, обедов

Важными показателями социальной защиты работников предприятия является система социальных льгот и выплат, которая может включать:

1. Оплату больничных листов, проезда к месту работы, обедов
2. Предоставление мобильных и сотовых телефонов

Важными показателями социальной защиты работников предприятия является система социальных льгот и выплат, которая может включать:

1. Оплату больничных листов, проезда к месту работы, обедов
2. Предоставление мобильных и сотовых телефонов
3. Выплату материальной помощи, дополнительных стипендий обучающимся в высших и средних специальных учебных заведениях

Важными показателями социальной защиты работников предприятия является система социальных льгот и выплат, которая может включать:

1. Оплату больничных листов, проезда к месту работы, обедов
2. Предоставление мобильных и сотовых телефонов
3. Выплату материальной помощи, дополнительных стипендий обучающимся в высших и средних специальных учебных заведениях
4. Доплату к пенсиям

Важными показателями социальной защиты работников предприятия является система социальных льгот и выплат, которая может включать:

1. Оплату больничных листов, проезда к месту работы, обедов
2. Предоставление мобильных и сотовых телефонов
3. Выплату материальной помощи, дополнительных стипендий обучающимся в высших и средних специальных учебных заведениях
4. Доплату к пенсиям
5. Предоставление путевок в дома отдыха, санатории, детские оздоровительные лагеря

Важными показателями социальной защиты работников предприятия является система социальных льгот и выплат, которая может включать:

1. Оплату больничных листов, проезда к месту работы, обедов
2. Предоставление мобильных и сотовых телефонов
3. Выплату материальной помощи, дополнительных стипендий обучающимся в высших и средних специальных учебных заведениях
4. Доплату к пенсиям
5. Предоставление путевок в дома отдыха, санатории, детские оздоровительные лагеря
6. Доставка к месту работы и домой

Важными показателями социальной защиты работников предприятия является система социальных льгот и выплат, которая может включать:

1. Оплату больничных листов, проезда к месту работы, обедов
2. Предоставление мобильных и сотовых телефонов
3. Выплату материальной помощи, дополнительных стипендий обучающимся в высших и средних специальных учебных заведениях
4. Доплату к пенсиям
5. Предоставление путевок в дома отдыха, санатории, детские оздоровительные лагеря
6. Доставка к месту работы и домой
7. Организацию культурного отдыха

Высокий уровень социального развития организации должен способствовать привлечению и сохранению в течение необходимого срока групп квалифицированных специалистов, стимулированию производительного труда, поддержанию конкурентоспособности предприятия на рынке труда.

КОНЕЦ

ЛЕКЦІЇ