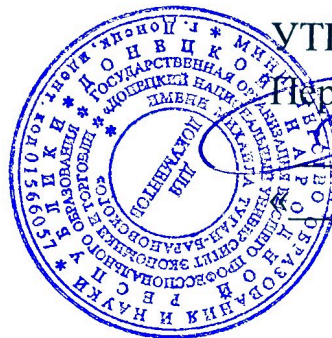


**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

**ГОСУДАРСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ И
ТОРГОВЛИ
ИМЕНИ МИХАИЛА ТУГАН-БАРАНОВСКОГО»**

Кафедра экономики предприятия



УТВЕРЖДАЮ:

Первый проректор

Л.А. Омелянович

«*30*» *09* 2020 г.

Учебная практика (тренинг)

(Электронный ресурс)

Рабочая программа и методические рекомендации

Укрупненная группа	38.00.00 Экономика и управление
Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Институт	Экономики и управления
Форма обучения	Очная/заочная
Курс	3, 4

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

**ГОСУДАРСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ И
ТОРГОВЛИ
ИМЕНИ МИХАИЛА ТУГАН-БАРАНОВСКОГО»**

Кафедра экономики предприятия

А.А. Бакунов, Ю.А. Кравченко, А.В. Кожухова

Учебная практика (тренинг)

(Электронный ресурс)

**Рабочая программа и методические рекомендации
для студентов 3, 4 курсов очной, заочной форм обучения
направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом
образовательной программы высшего профессионального образования –
программы бакалавриата**

Донецк - 2020

Программа и методические рекомендации «Учебная практика (тренинг)» для студентов по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, образовательная программа бакалавриата очной и заочной формы обучения

Разработчики: А.А. Бакунов - к.э.н., профессор кафедры экономики предприятия; Кравченко Ю.А. – старший преподаватель кафедры экономики предприятия; Кожухова А.В. – старший преподаватель кафедры экономики предприятия.

Программа и методические рекомендации по проведению и организации практики «Учебная практика (тренинг)» для студентов по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, образовательная программа бакалавриат очной и заочной формы обучения рассмотрены и одобрены на заседании кафедры международной экономики (протокол № 3 от «16» 09. 2020 года)

Зав. кафедрой экономики предприятия

 А.А. Бакунов

Программа и методические рекомендации по проведению и организации практики «Учебная практика (тренинг)» для студентов по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, образовательная программа бакалавриат очной и заочной формы обучения рассмотрены и одобрены на заседании методической (экспертной) комиссии по направлениям подготовки института экономики и управления (протокол № 24 от «24» 09 2020 года)

Председатель методической (экспертной) комиссии

 Е.В. Стельмашенко

«СОГЛАСОВАНО»

зав. учебно-методической лабораторией инновационных технологий и качества образования

«31» 09 2020 года

 Л.Д. Стародубцева

Одобрено на заседании Учебно-методического Совета Университета (протокол № 2 от «30» 09 2020 года)

Председатель

 Л.А. Омелянович

УДК 331+378.147(076.5)
ББК 65.24я73+74.480.27я73
П84

Коллектив авторов:
канд.экон.наук А.А. Бакунов; Кравченко Ю.А., Кожухова А.В.

Рецензенты:
Стельмашенко Е.В., к.э.н., доцент кафедры маркетингового менеджмента
Смирнов Е.Н., к.э.н., доцент кафедры экономики предприятия

П84 Программа и методические рекомендации по проведению и организации практики «Учебная практика (тренинг)» для обучающихся по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, образовательная программа бакалавриат очной и заочной формы обучения / А.А. Бакунов, Ю.А.Кравченко, А.В.Кожухова – Донецк: ГО ВПО «ДонНУЭТ», 2020. – 60 с.

Методические рекомендации разработаны в соответствии с требованиями образовательной программы бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, предназначены для оказания помощи студентам при выполнении комплексных тренинговых заданий.

Тренинг организован в форме деловой игры с использованием статистических данных о социально-экономическом развитии государства и базы данных о финансово-хозяйственной деятельности предприятий определенной отрасли.

Методические рекомендации содержат комплекс тренинговых заданий, структура которых способствует получению определенных навыков по интегрированию многоаспектных знаний по экономике труда для решения актуальных проблем практической деятельности предприятия. Пособие содержит рекомендации по выполнению тренинговых заданий на компьютере, которые сопровождаются наглядными иллюстрациями, что предоставляет дополнительную возможность более качественного усвоения материала.

УДК 331+378.147(076.5)
ББК 65.24я73+74.480.27я73
П84

- © Бакунов А.А., Кравченко Ю.А., Кожухова А.В., 2020
- © ГО ВПО «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган–Барановского», 2020

СОДЕРЖАНИЕ

	Стр.
ВВЕДЕНИЕ	6
1. Цели и задачи тренинга по экономике труда	8
2. Методические рекомендации по выполнению тренинговых заданий	16
2.1. Исследование социально-экономической ситуации на рынке труда государства (или региона, или города) и обеспеченность отраслей трудовыми ресурсами.....	16
2.2. Обобщающий анализ основных хозяйственных показателей деятельности предприятия	23
2.3. Анализ обеспеченности трудовыми ресурсами предприятия.....	29
2.4. Анализ формирования и использования фонда рабочего времени и фонда оплаты труда.....	40
2.5. Оценка эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии.....	40
3. Программное обеспечение тренинга	44
4. Основные требования к оформлению отчета по тренингу	45
5. Рекомендованная литература	46
ПРИЛОЖЕНИЯ	49

ВВЕДЕНИЕ

Новые формы образовательного процесса сосредоточены на предоставлении качественных знаний в сжатые сроки. При этом важной является возможность быстрого освоения и получения практических навыков. Самым распространенным образовательным предложением специалистов, которое совмещает в себе целый спектр востребованных характеристик, являются тренинги. При этом для получения образования не имеет значения по какой специальности работает ученик: экономист или шахтер. Эта форма обучения сосредоточена на самообразовании и различается по тематикам. Поэтому практически любая сфера может быть изучена и эффективно реализована на практике.

Тренинг – метод активного обучения, направленный на развитие и модификацию знаний, умений, навыков и социальных установок, через приобретение учебного опыта с тем, чтобы достичь эффективного выполнения в одном виде деятельности или в определенной отрасли. Тренинг достаточно часто используется, если желаемый результат — это не только получение новой информации, но и применение полученных знаний на практике.

Тренинг может рассматриваться с разных точек зрения:

- тренинг как своеобразная форма дрессировки, при которой при помощи положительного подкрепления формируются нужные параметры поведения, а при помощи отрицательного — «стираются» нежелательные;
- тренинг как тренировка, в результате которой происходит формирование и отработка умений и навыков;
- тренинг как форма активного обучения, целью которого является передача знаний, развитие некоторых умений и навыков;
- тренинг как метод создания условий для самораскрытия участников и самостоятельного поиска ими способов решения собственных психологических проблем.

Формы обучения по средствам тренинга, по мнению многих исследователей, наиболее привлекательные с точки зрения формирования разнообразных составляющих профессиональных компетенций будущего управленца персоналом:

- профессиональные компетенции - обладание теоретическими знаниями и навыками их практического приложения;
- методические компетенции - способности самостоятельно решать проблемы и организовывать труд;
- личные компетенции - наличие реальной самооценки, ответственности, культуры труда, способности к саморазвитию;
- социальные компетенции - способность к эффективному взаимодействию и конструктивному общению.

Основным отличием тренингов от всех других форм учебных занятий является их четкая подчиненность главной учебной цели — тренировке навыков. Проведение тренинга предусматривает анализ профессионально

важных личных качеств студентов, необходимость развития их умений трансформировать и адаптировать содержание учебного материала, объединять методы и приемы труда в соответствии с условиями конкретной практической ситуации, а также развитие их коммуникативных и организаторских свойств.

Тренинг по экономике труда основывается на следующих позициях:

1. В ходе выполнения тренинговых заданий осуществляется активное формирование профессиональных умений будущих управленцев персоналом за счет моделирования близкой к реальным условиям хозяйственной деятельности предприятий ситуации, и необходимости разработки адекватных решений и действий, а также способствует проявлению у студентов самостоятельности, инициативности, творческого подхода, настойчивости и тому подобное.

2. Содержание тренинговых заданий имеет индивидуальный характер и предоставляет возможность раскрыть творческий потенциал каждого студента.

3. В качестве исходной информации о деятельности предприятия используются формы финансовой и бухгалтерской отчетности, которая формирует у студентов навыки работы с финансовыми документами, а также формирует умение выбирать необходимые показатели для оценки.

4. Тренинг по экономике труда направлен на получение навыков интегрирования и комплексного использования знаний, которые получены студентами в процессе изучения экономических дисциплин.

5. В ходе тренинга студенты получают навыки исследования социально-экономического состояния рынка труда региона, где функционирует предприятие, анализа численности, структуры и движения персонала, оценки формирования и использования фонда оплаты труда, комплексного исследования показателей производительности и эффективности труда.

6. При выполнении тренинговых заданий обязательным является получение студентами навыков осуществления экономических расчетов в автоматизированном режиме с применением функций Excel.

Главная задача тренинга по экономике труда для студентов 3 курса направления подготовки 38.03.03 Управления персоналом соответствовать современным требованиям экономики и государственным стандартам образования - осуществлять индивидуализированную подготовку специалистов с учетом потребностей их мобильности и эффективности, решения приоритетных и актуальных вопросов практической деятельности.

Проведение тренинга по экономике труда создает благоприятные условия для целеустремленного влияния преподавателя на формирование и развитие профессиональных качеств студентов.

Тренинг по экономике труда предусматривает, что каждый должен продемонстрировать умение самостоятельно производить практические действия и состоит из взаимосвязанных и взаимообусловленных теоретических вопросов, и комплекса тренинговых заданий, каждое из которых содержит логично завершённый перечень целей, заданий и методических рекомендаций относительно необходимых расчетов и оформления экономически обоснованных выводов.

Структура каждого тренингового задания имеет трехфазовый характер: первая фаза - восприятие и осмысление учебной информации; вторая - выработки умений и навыков экономических расчетов; третья - экономическая интерпретация расчетов и моделирование ситуаций.

Итогом проведения тренинга является презентация результатов деятельности тренинговых предприятий и составление каждым студентом отчета, который содержит результаты и выводы по результатам выполнения заданий на основе разработанной автоматизированной программы расчетов. В отчете студент представляет систематизированную информацию по результатам выполненных тренинговых заданий, предоставляет их интерпретацию, указывает проблемы и моделирует ситуацию относительно возможных путей их решения.

Таким образом, разработка и внедрение в учебный процесс тренинга по экономике труда позволяет соответствовать современным требованиям экономики и новым стандартам образования осуществлять индивидуализированную подготовку экономистов в сфере управления персоналом, которые должны получить определенные навыки по интегрированию многоаспектных экономических знаний для решения актуальных проблем практической деятельности предприятия.

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ТРЕНИНГА ПО ЭКОНОМИКЕ ТРУДА

Целью тренинга является закрепление и интегрирование студентами теоретических знаний, полученных ими при изучении курса «Экономика труда и социально-экономические отношения» и их практическое приспособление в процессе выполнения комплексных тренинговых заданий, а также моделирования профессиональных умений будущих специалистов по соответствующим уровням компетентности: алгоритмически-действенного, который содействует развитию аналитико-синтетического мышления и способности решать типичные задания в типичной ситуации; творческого (профессионального), который способствует формированию мастерства, - умение создавать новое (то есть способность творческого использования разных умений).

Предметом моделирования тренинга является комплекс тренинговых заданий, которые содействуют развитию умений студентов трансформировать и адаптировать содержание учебного материала, сочетать экономические методы и приемы анализа в соответствии с условиями конкретной практической ситуации.

Участниками тренинга являются:

- тренер, которым является преподаватель-инструктор. Он выступает в качестве консультанта и только объясняет сущность, содержание и методику выполнения тренинговых заданий, а также проверяет правильность выполнения тренинговых заданий.

- студенты.

В качестве **объекта** исследования при проведении тренинга по экономике труда выступает процесс социально-экономической деятельности конкретного предприятия определенной отрасли хозяйства в обеспеченности трудовыми ресурсами :

- горнодобывающей;
- хлебобулочной;
- сельскохозяйственной;
- сферы услуг;
- торговой;
- другой отрасли.

Содержание и последовательность выполнения тренинговых заданий представлены блок-схемой (рис. 1) и описаны в табл. 2.

Организация тренинга. Каждая академическая группа самостоятельно разделяется на несколько тренинговых команд (рабочих групп), которые будут исследовать определенную отрасль хозяйства, определенную тренером-консультантом в ходе переговоров. После определения состава тренинговых команд на основе анкетирования Приложение А, осуществляется распределение основных командных ролей («координатор», «мотиватор», «генератор идей», «критики», «практик-организатор» и «исследователь ресурсов»).

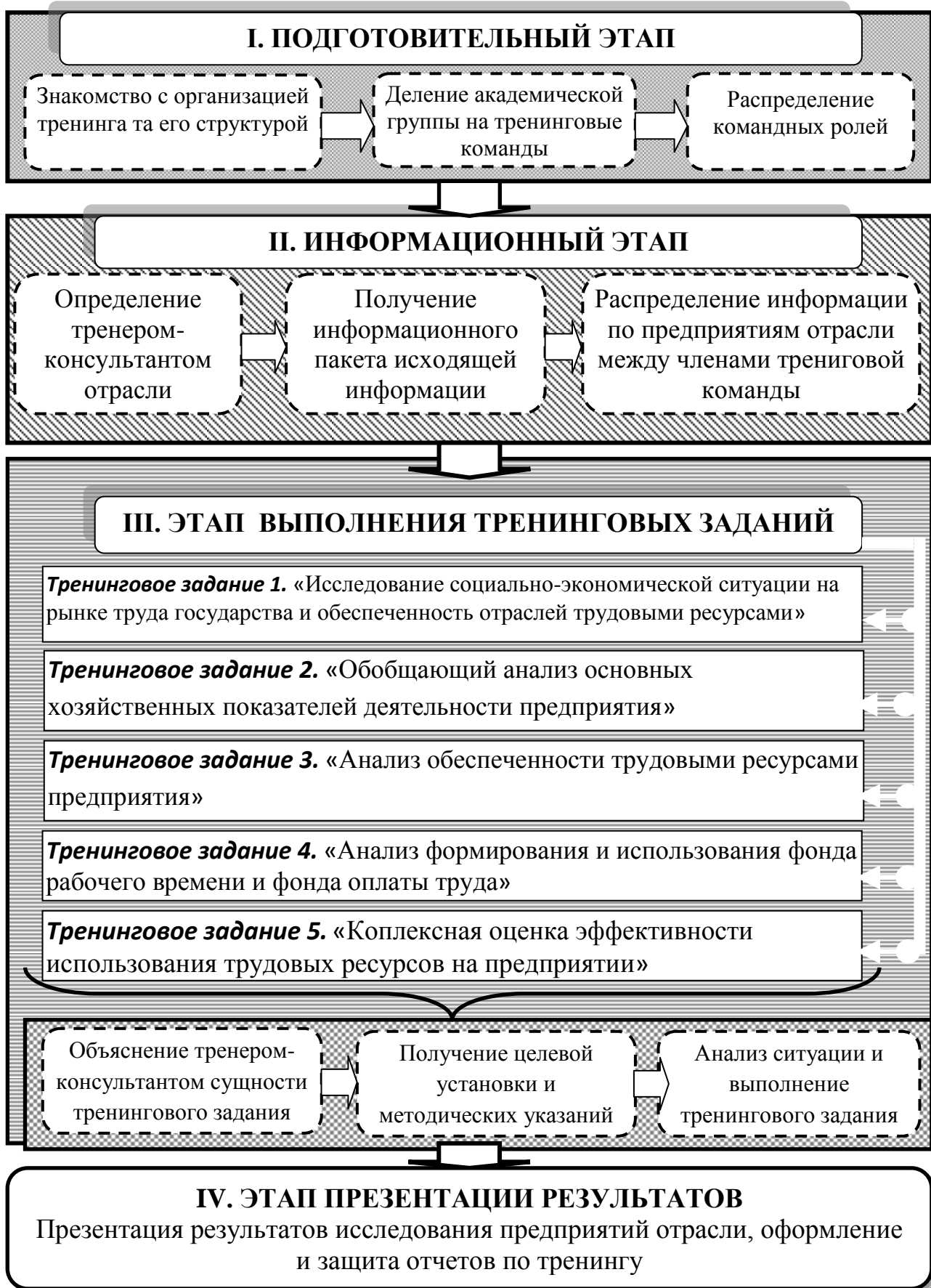


Рис. 1 - Блок-схема последовательности проведения тренинга по экономике труда

Координатор каждой тренинговой команды распределяет информацию между членами команды. Задание каждого студента является индивидуальным, то есть каждым членом команды исследуется свое предприятие, которое принадлежит к определенной отрасли.

Для выполнения тренинговых заданий студент использует данные бухгалтерской и финансовой отчетности по предприятию, а также дополнительную информацию, которая должна быть самостоятельно получена студентами на основе изучения действующего законодательства относительно деятельности предприятия отрасли, статистических ежегодников, статей в экономических журналах, а также на следующих информационных сайтах INTERNET-ресурса:

Таблица 1.1 - Информационные сайты INTERNET –ресурса

Отрасль	Отраслевые сайты	Общие сайты
Хлебобулочная отрасли	www.apk-inform.com www.minagro.gov.ua www.niss.gov.ua www.harchovyk.com	<u>что содержат финансовую отчетность предприятий :</u> www.istock.com.ua www.smida.gov.ua
Сельскохозяйственная отрасли	www.lol.org.ua www.apkonline.com.ua www.agroconf.org www.agroua.net	<u>законы и нормативные акты :</u> www.rada.gov.ua www.zakon.rada.gov.ua
Кондитерская отрасли	www.harchovyk.com	• <u>статистическую информацию:</u>
Пивоваренная промышленность		www.glavstat.govdnr.ru
Горнодобывающая промышленность		www.ukrstat.gov.ua www.donetskstat.gov.ua
Другие		• <u>другую информацию:</u> www.m-club.ipsys.net

На помощь студенту для выполнения заданий предлагаются шаблоны расчетных таблиц, которые содержатся в методических рекомендациях по выполнению и оформлению каждого комплексного тренингового задания (раздел 2 данного учебно-методического пособия), которые при необходимости могут быть изменены в соответствии с требованиями расчетов и в соответствии с творческим подходом студента.

Тренером-консультантом объясняется сущность, цели и задачи каждого тренингового задания, а также алгоритм его выполнения. Все необходимые расчеты осуществляется самостоятельно каждым студентом в среде Excel, путем разработки программы автоматизированных аналитических расчетов.

Каждое комплексное тренинговое задание содержит методические рекомендации, которые помогают студенту определить необходимые формулы для расчета и рекомендации по применению специальных функций Excel и

последовательности действий. Выводы по отдельным направлениям тренинговых заданий обобщаются в процессе выявления резервов повышения эффективности деятельности предприятия.

Детальное содержание каждого этапа тренинга и цели и задачи комплексных тренинговых заданий представлены во второй части данного учебного пособия.

Особенное внимание в ходе и выполнение расчетов за каждым тренинговым заданием необходимо обращать на рекомендации, которые отмечены значком, :



- *сущность и теоретические указания по тренинговому заданию*



- *практические рекомендации по выполнению тренингового задания*

Результатом тренинга является составление отчета, который должен быть оформлен в соответствии с требованиями стандартов и содержать, : титульную страницу, содержание, основную часть (которая содержит расчетные таблицы и экономическую интерпретацию полученных результатов по каждой таблице).

Заключительным этапом тренинга по экономике труда является командная презентация, обсуждение и защита отчета. Общее количество баллов по тренингу определяется на основе текущего и итогового оценивания.

Перечень тренинговых заданий, формы их организации, срок выполнения и количество баллов, которые можно получить за выполнение приведенные в карте самостоятельной работы студентов (табл. 1.2).

Контроль знаний студентов и приобретенных ими в ходе тренинга навыков управления предприятием осуществляется в двух основных формах: самооценки и контроля и оценки со стороны тренера-консультанта.

Во-первых, каждый из участников тренинга проводит контроль и оценки результатов своей работы на основе сопоставления запланированных и фактически полученных результатов анализа деятельности предприятия.

По первому критерию (принятие участия в тренинге) оценивания, осуществляется таким образом. Если студент посещал не менее 90% тренинговых занятий он получает 10 баллов (в том числе 2 балла за подготовку к тренингу). В случае пропуска более 50% тренинговых занятий он получает 0 баллов. В других случаях студент получает 5 баллов. Позитивная оценка за участие в тренинговых занятиях является необходимым условием для получения общей положительной оценки, поскольку пропуск больше половины занятий ни дает основания для получения позитивной оценки по тренингу в целом.

Таблица 1.2 - Плановые сроки выполнения, формы контроля и распределение баллов тренинга по экономике труда

Краткое описание комплексного тренингового задания	Нормативные сроки выполнения, год	Формы контроля и отчетности	Максимальное количество баллов
1	2	3	4
За подготовку к проведению тренинга			
Ознакомление с условиями проведения тренинга на основе изучения комплекта документации		Устный опрос и проверка наличия подготовительных документов	2
Формирование тренинговых команд		Проверка заявлений, поданных от команд	2
За выполнение тренинговых заданий			
Исследование социально-экономической ситуации на рынке труда государства и внешней среды функционирования предприятия		Проверка правильности выполнения расчетов и их экономической интерпретации	15
Общая характеристика и краткий анализ основных хозяйственных показателей деятельности предприятия		Проверка правильности выполнения расчетов и обоснованности выводов	12
Анализ обеспеченности трудовыми ресурсами предприятия		Проверка правильности выполнения расчетов и их экономической интерпретации	12
Анализ формирования и использования фонда оплаты труда		Проверка правильности выполнения расчетов и их экономической интерпретации	14
Комплексная оценка эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии		Проверка правильности выполнения расчетов и их экономической интерпретации	12
За систематичность и активность работы во время проведения тренинга			
Разработка автоматизированной компьютерной	В течение тренинга	Использование компьютерных программ для принятия	10

Краткое описание комплексного тренингового задания	Нормативные сроки выполнения, год	Формы контроля и отчетности	Максимальное количество баллов
1	2	3	4
программы для анализа результатов		управленческих решений и анализа результатов	
За подготовку заключительного отчета и презентацию результатов			
Обобщающая оценка результатов тренинга (Презентация, подготовка, оформление и защита отчета)		Итоговый отчет по тренингу	10
Заключительная презентация результатов деятельности предприятий отрасли		Оценка командной презентации	10
ВМЕСТЕ БАЛЛОВ			100

На заключительном тренинговом занятии каждая тренинговая команда презентует результаты обеспеченности и эффективного использования трудовых ресурсов на предприятии исследуемой отрасли. В коротком выступлении рассказывается о результатах проведенного анализа деятельности, а также перспективах. По результатам командной презентации студенты могут получить до 10 баллов.

При оценивании тренинга по экономике труда преподавателем учитываются следующие критерии:

- наличие всех необходимых аналитических таблиц в автоматизированном режиме расчетов и знания методики их выполнения;
- качество выполненных расчетов (проверка наличия арифметических ошибок и неувязок);
- обоснованность выводов по каждому тренинговому заданию;
- качество оформления отчета по тренингу относительно соблюдения требований стандартов к оформлению научных работ;
- уровень знаний и степень ориентации в выполненных расчетах (знание алгоритмов по каждому тренинговому заданию).

Таким образом, индивидуальная оценка работы каждого студента состоит из его индивидуальных результатов (посещение, отчет) и результатов работы команды (презентация результатов деятельности тренинговых предприятий) по следующей шкале:

Шкала оценивания

90-100 баллов - "5" (A) - отлично;

82-89 баллов - "4" (B) - очень хорошо;

75-81 баллов - "4" (C) - хорошо;

69-74 баллов - "3" (D) - удовлетворительно;

60-68 баллов - "3" (E) - достаточно;

35-59 баллов - "2" (FX) - неудовлетворительно с возможностью повторной сдачи;

1-34 баллов - "2" (F) - неудовлетворительно с обязательным повторным курсом.

Шкала ECTS	Качественное определение (критерии)
A	ОТЛИЧНО - отличное выполнение с незначительными ошибками
B	ОЧЕНЬ ХОРОШО - выше средних стандартов, но с некоторыми ошибками
C	ХОРОШО - в целом содержательная работа со значительными ошибками
D	УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО - четко (неплохо), но со значительными недостатками
E	ДОСТАТОЧНО - выполнение отвечает минимальным критериям
FX	НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО - необходима еще определенная работа для зачисления кредита
F	НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО - требуется большая работа в будущем

2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ТРЕНИНГОВЫХ ЗАДАНИЙ

2.1. ИССЛЕДОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИТУАЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА ГОСУДАРСТВА (ИЛИ РЕГИОНА, ИЛИ ГОРОДА) И ОБЕСПЕЧЕННОСТЬ ОТРАСЛЕЙ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ

Комплексное тренинговое задание «Исследование социально-экономической ситуации на рынке труда государства (или региона, или города) и обеспеченность отраслей трудовыми ресурсами» представляет собой комплекс заданий, которые способствуют получению практических навыков в определении основных макроэкономических показателей рынка труда государства.

Цели и задачи тренингового задания

1. Проанализировать основные показатели социально-экономического развития страны (или региона, или города).
2. Оценить ситуацию, сложившуюся на рынке труда страны (или в регионе, или в области)
3. Проанализировать обеспеченность страны (или в регионе, или в области) трудовыми ресурсами
4. Сделать общий вывод о ситуации сложившейся на рынке труда и перспективы дальнейшего развития.



Каждое предприятие, хотя и представляет собой самостоятельную хозяйствующую единицу, одновременно является элементом экономических систем высшего уровня - определенной отрасли или всего государства в целом. Поэтому деятельность предприятия не может рассматриваться без изучения условий, в которых оно функционирует. Рассматривая экономику отдельной отрасли, невозможно обойти стороной вопрос обеспечения предприятий отрасли трудовыми ресурсами. «Все хозяйственные операции сводятся к трем словам: люди, продукт, прибыль. «На первом месте стоят люди», - сказал известный во всем мире менеджер Ли Якокка.

Для достижения поставленных в данном тренинговом задании целей и задач необходимо использовать статьи в экономических журналах, статистические ежегодники, а также INTERNET -ресурсы, что приведены в 1 разделе данного учебного пособия.

1. Анализ основных показателей социально-экономического развития страны (или региона, или города).

Данный блок анализа предусматривает изучение данных Госкомстата страны в целом или в отдельном регионе страны (области) или в отдельном городе.

Для этого необходимо привести основные показатели социально-экономического развития, которые указаны в нижеприведенной таблице (табл. 1.1), исследовать их динамику за последние 2-4 года, или за последние 4 квартала и (или) последние 6-12 месяцев.

Таблица 1.1 - Основные показатели социально-экономического развития страны (или региона, или города)

№	Наименование показателя	Ед. изм.	Периоды			
			1	2	3	4
1	Валовой внутренний продукт	млн.руб.				
2	Объем реализованной промышленной продукции (работ, услуг)	млн.руб.				
3	Индекс промышленного производства	%				
4	Оборот розничной торговли	млн.руб.				
5	Доходы населения					
6	номинальные	млн.руб.				
7	реальные	%				
8	Расходы населения	млн.руб.				
9	Среднемесячная заработная плата одного работника					
10	номинальная	руб.				
11	реальная	%				
12	Задолженность по выплате заработной платы всего	млн.руб.				
13	Индекс потребительских цен	%				
14	Индекс реальной заработной платы	%				
15	Численность населения страны	тыс. чел.				
16	Численность экономически активного населения	тыс. чел.				
17	Средняя длительность зарегистрированной безработицы	мес.				
18	Численность занятых лиц на конец периода	тыс. чел.				

**Примечание. Текущий период предполагает последний календарный год (месяц, квартал), по которому есть статистическая информация.*



Для оценки динамики основных показателей социально-экономического развития страны (или региона, или города), которая изучается необходимо применить графический метод анализа (для построения графиков и диаграмм использовать Мастер Диаграмм).

Для этого необходимо:

а) активизировать на стандартной панели инструментов меню *Вставка* и выбрать параметр *Диаграмма*, как это показано на рис. 1.1.

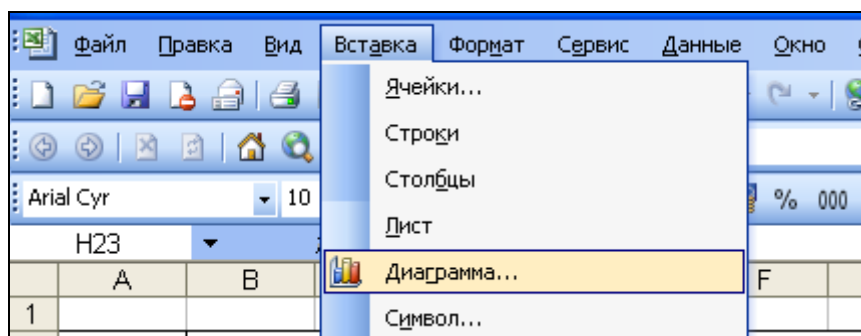


Рис. 1.1 - Параметры Стандартной панели инструментов *Вставка*

б) в диалоговом окне *Мастера диаграмм* (рис. 1.2) выбрать необходимый тип диаграммы.

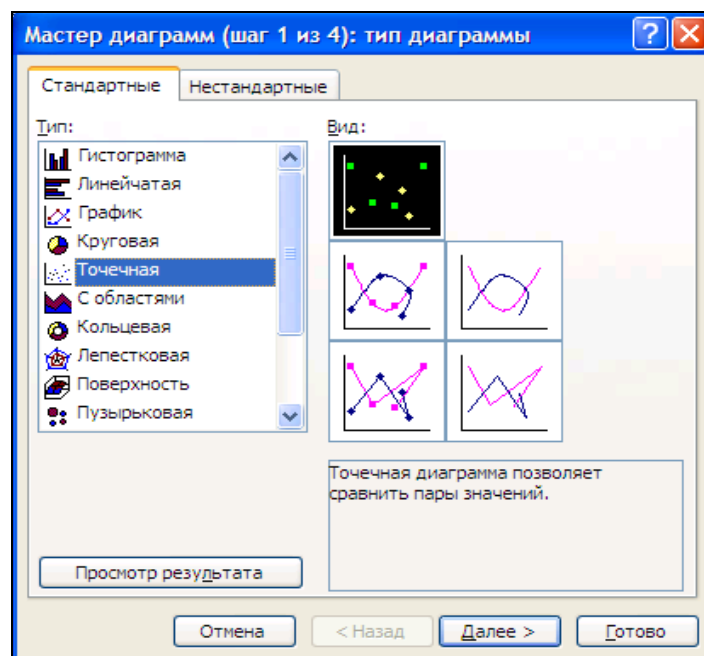


Рис. 1.2 - Диалоговое окно *Мастера диаграмм*

На основе результатов анализа проведенных расчетов и данных диаграмм, сделать соответствующие выводы.

2. Оценка ситуации, сложившейся на рынке труда страны (или в регионе, или в области)

При оценке основных тенденций на рынке труда необходимо составить следующие таблицы 1.2 и 1.3 и рассчитать следующие показатели:

- численности экономически активного населения ($Ч_{ЭАН}$)

$$Ч_{ЭАН} = Ч_3 + Ч_Б, \quad (1.1)$$

- уровень экономически активного населения ($У_{ЭАН}$)

$$У_{ЭАН} = \frac{Ч_{ЭАН}}{Ч_Н} * 100\%, \quad (1.2)$$

$$У_{ЭАН} = \frac{Ч_{ЭАН}}{Ч_{Н15-70}} * 100\% , \quad (1.3)$$

- численность экономически неактивного населения ($Ч_{ЭНАН}$)

$$Ч_{ЭНАН} = Ч_Н - Ч_{ЭАН} - Ч_{Н\downarrow 15} - Ч_{Н\uparrow 70} , \quad (1.4)$$

$$Ч_{ЭНАН} = Ч_{Н15-70} - Ч_{ЭАН} , \quad (1.5)$$

- уровень экономически неактивного населения ($У_{ЭНАН}$)

$$У_{ЭНАН} = \frac{Ч_{ЭНАН}}{Ч_Н} * 100\% , \quad (1.6)$$

$$У_{ЭНАН} = \frac{Ч_{ЭНАН}}{Ч_{Н15-70}} * 100\% , \quad (1.7)$$

- уровень занятости населения ($У_3$)

$$У_3 = \frac{Ч_3}{Ч_Н} * 100\% , \quad (1.8)$$

$$У_3 = \frac{Ч_3}{Ч_{Н15-70}} * 100\% , \quad (1.9)$$

- уровень безработицы населения ($У_Б$)

$$У_Б = \frac{Ч_Б}{Ч_{ЭАН}} * 100\% , \quad (1.10)$$

- нагрузка на рабочую силу ($Н_{ВАК}$)

$$Н_{ВАК} = \frac{Ч_Б}{С_{ТР}} * 100\% , \quad (1.11)$$

$$Н_{ВАК} = \frac{ПР_{ТР}}{С_{ТР}} * 100\% , \quad (1.12)$$

Таблица 1.2 - Основные показатели, характеризующие рынок труда, занятость и безработицу в стране (или в регионе, или в области)

№	Наименование показателя	Ед. изм.	Прошлый период	Текущий период	Темп роста, %
1	Экономически активное население	тыс. чел.			
2	Уровень экономической активности населения				
	к населению в возрасте 15-70 лет	%			
	ко всему населению	%			
3	Занято население	тыс. чел.			
4	Уровень занятости населения				
	к населению в возрасте 15-70 лет	%			
	ко всему населению	%			
5	Безработное население (по методологии МОТ)	тыс. чел.			
6	Численность официально зарегистрированных безработных	тыс. чел.			
7	Уровень безработицы населения (по методологии МОТ)	% к экон.акт.нас.			
8	Уровень зарегистрированной безработицы населения трудоспособного возраста	% к экон.акт.нас.			
9		% к населению трудоспособного возраста			
10	Уровень экономической неактивности населения				
	к населению в возрасте 15-70 лет	%			
	ко всему населению	%			
11	Уровень трудоустройства	в % к тем, которые находились на учете			
12	Потребность в трудовых ресурсах	на конец периода, тыс. чел.			
13	Нагрузка незанятого населения на одно свободное рабочее место, вакантную должность	на конец периода, чел.			
14	Уровень выбытия работников	в % к среднеучетной численности штатных работников			
15	Количество работников, которым вовремя не выплачена заработная плата	на конец периода, тыс. чел.			

где ЧЗ - численность занятых экономической деятельностью, чел.;

ЧБ - численность безработных, чел.;

ЧН ЧН15-70 - соответственно общая численность населения и численность населения в возрасте от 15 до 70 лет, чел.;

НВАК - нагрузка незанятых трудовой деятельностью граждан на одно свободное рабочее место (вакансию);

ЧБ - численность безработных;

ПРТР - предложение рабочей силы;

СТР - спрос на рабочую силу.

Сделать выводы относительно главных тенденций и изменений рассчитанных показателей в таблице 1.2.

3. Проанализировать обеспеченность страны (или в регионе, или в области) трудовыми ресурсами.

Данный этап анализа выполняется для выявления уровня обеспеченности страны (или в регионе, или в области) трудовыми ресурсами с помощью расчета таких показателей:

- совокупный спрос на трудовые ресурсы ($CC_{ТР}$)

$$CC_{ТР} = PM_{ВАК} + DC_{ВАК} + BP_{ВАК} , \quad (1.13)$$

- емкость совокупного рынка труда ($E_{СРТ}$)

$$E_{СРТ} = CC_{ТР} + СП_{ТР} , \quad (1.14)$$

- емкость текущего рынка труда ($E_{ТРТ}$)

$$E_{ТРТ} = CP_{ТР} - UC_{ТР} \quad (1.15)$$

Где, $PM_{ВАК}$ - количество вакантных рабочих мест;

$DC_{ВАК}$ - должности служащих;

$BP_{ВАК}$ - рабочие места, которые не требуют профессий и специальностей;

$CC_{ТР}$ – совокупный спрос на трудовые ресурсы;

$СП_{ТР}$ – совокупное предложение на трудовые ресурсы;

$UC_{ТР}$ – удовлетворенный спрос на трудовые ресурсы.



При оценке основных тенденций на рынке труда необходимо составить следующую таблицу (табл.1.3)

Таблица 1.3 – Оценка обеспеченности страны (или региона, или города) трудовыми ресурсами

№	Наименование показателя	Ед. изм.	Прошлый период	Текущий период	Отклонение, +/-	Темп роста, %
1	2	3	4	5	6	7
1.	Совокупный спрос на трудовые ресурсы	тыс. чел.				
2.	Совокупное предложение на трудовые ресурсы	тыс. чел.				
3.	Удовлетворенный спрос на трудовые ресурсы	тыс. чел.				
4.	Емкость совокупного рынка труда	тыс. чел.				
5.	Емкость текущего рынка труда	тыс. чел.				



Для выявления зависимости совокупного и текущего рынка труда, необходимо применить графический метод анализа (для построения графиков и диаграмм использовать Мастер Диаграмм). Методика построения описана выше.

Кроме выше перечисленных блоков анализа, исследования социально-экономического состояния страны (или региона, или города), необходимо оценить влияние государства на развитие рынка труда по средствам ознакомления с нормативными актами, регламентирующими социальные гарантии и стандарты в трудовой сфере.

2.2. ОБОБЩАЮЩИЙ АНАЛИЗ ОСНОВНЫХ ХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Комплексное тренинговое задание «Обобщающий анализ основных хозяйственных показателей деятельности предприятия» представляет собой комплекс заданий, которые способствуют получению практических навыков в оценке основных тенденций объема производства и реализации продукции, проведении факторного анализа, общей оценке основных показателей деятельности предприятия.

Цели и задачи тренингового задания

1. Оценить динамику и структуру объема продукции (по видам).
2. Получить практические навыки по использованию методов факторного анализа при оценке влияния отдельных факторов на динамику объема производства и реализации.
 - абсолютных разниц;
 - относительных разниц;
 - цепных подстановок;
 - логарифмического;
 - интегрального.
3. Научиться обобщать полученные результаты расчетов и делать выводы относительно использования возможных резервов увеличения объема производства и реализации продукции.
4. Определить показатели, которые комплексно характеризуют результаты деятельности предприятия и оценить их динамику.



Предприятие функционирует в условиях насыщенности отраслевых рынков. Объемы производства и реализации с каждым годом растут. Руководство предприятий заинтересованно в дальнейшем увеличении объема производства и реализации продукции, а также основных показателей деятельности. К тому же, актуальным является вопрос: может объем выручки от реализации продукции в основном обусловлен именно ростом цен реализации? Как это может отразиться на результирующих показателях деятельности предприятия? Поэтому целесообразным является вопрос определения и оценки влияния основных факторов на динамику общего объема реализации (по видам продукции).

1. Оценить динамику и структуру объема реализации предприятия



При оценке динамики и структуры объема продукции (по видам) необходимо составить следующие таблицы (табл.2.1, табл.2.2)

Таблица 2.1 - Динамика и структура объема реализации продукции

Вид продукции	В стоимостном выражении, тыс.руб.				В натуральном выражении (тонны, шт.)			
	Базисный год	Отчетный год	Отклонение, +/-	Темп роста, %	Базисный год	Отчетный год	Отклонение, +/-	Темп роста, %
А*								
Б								
С								
...								
ВСЕГО								

* указать вид продукции



- ✓ На основе полученных результатов анализа построить графики или диаграммы для наглядного представления динамики.
- ✓ Сделать оценку полученным результатам анализа.

2. Оценить влияние факторов на динамику объема реализации.



Методы факторного анализа и рекомендации по их использованию приведены в Приложение Б.

Оценка влияния факторов на динамику объема реализации осуществляется в следующей последовательности:

На первом этапе необходимо осуществить формирование форматизированных факторных моделей, которые содержат как результативный признак (в нашем случае - выручка от реализации) и показатели-факторы, :

$$Y = X_1 \cdot X_2 \cdot \dots \cdot X_n$$

(2.1)

где, Y - результативный признак

X_1, X_2, X_n - факторные признаки (показатели, что связанные с эффективностью использования основных фондов, трудовых ресурсов, ценовые факторы).



Определение и отбор факторов для анализа показателя осуществляются на основании теоретических и практических знаний, приобретенных в определенной отрасли. При этом необходимо исходить из того, что исследование большого комплекса факторов обеспечивает более точные результаты анализа. Однако необходимо учесть, что рассмотрение определенного комплекса факторов как механической суммы, без учета их взаимосвязи, без выделения главных, определяющих факторов, может привести только к ошибочным выводам.

Для оценки на динамику объема произведенной продукции необходимо использовать следующие модели:

ДЛЯ ОЦЕНКИ ВЛИЯНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ОСНОВНЫХ ФОНДОВ

- модель связи среднегодовой стоимости основных фондов (Φ_{cp}) и фондоотдачи (Φ_o) :

$$Bp_{ч} = \Phi_{cp} \times \Phi_o \quad (2.2)$$

Для обобщения результатов оценки влияния факторов необходимо сложить и заполнить следующую таблицу:

Таблица 2.2 - Факторный анализ влияния состояния и эффективности использования основных фондов на динамику объема реализации продукции

Фактор	Базисный год	Отчетный год	Отклонение, +/-	Размер влияния, +/-
1	2	3	4	5
Среднегодовая стоимость основных фондов (Φ_{cp})				
Фондоотдача (Φ_o)				
Выручка от реализации ($Bp_{ч}$)				

- модель связи среднегодовой стоимости основных фондов (Φ_{cp}) и фондооснащенности ($\Phi_{оснащ}$) :

$$Bp_{ч} = \Phi_{cp} \times \Phi_{оснащ} \quad (2.3)$$

Результаты факторного анализа оформляются аналогичной таблице 2.2.

*ДЛЯ ОЦЕНКИ ВЛИЯНИЯ НА ДИНАМИКУ ОБЪЕМА РЕАЛИЗАЦИИ
ПРОДУКЦИИ ОБЪЕМНОГО, СТРУКТУРНОГО И ЦЕНОВОГО ФАКТОРОВ*

- модель связи объемного (i_1), структурного (i_2) и ценового (i_3) факторов:

$$Vp_{ч} = Vp_{ч}^0 \cdot i_1 \cdot i_2 \cdot i_3 \quad (2.5)$$

Факторные признаки данной модели рассчитываются по следующим формулам:

- индекс изменения количества реализованной продукции - i_1 (объемный фактор):

$$i_1 = \frac{Vp_{ч_0}^{скор}}{Vp_{ч_0}} \quad (2.6)$$

- индекс структурных сдвигов в составе реализованной продукции - i_2 (структурный фактор):

$$i_2 = \frac{Vp_{ч_1}^{скор}}{Vp_{ч_0}^{скор}} \quad (2.7)$$

- индекс изменения цен на продукцию предприятия - i_3 (ценовой фактор):

$$i_3 = \frac{Vp_{ч_1}}{Vp_{ч_0}} \quad (2.8)$$

- общий индекс изменения факторов - i :

$$i = i_1 \times i_2 \times i_3 = \frac{Vp_{ч_0}^{скор}}{Vp_{ч_0}} \times \frac{Vp_{ч_1}^{скор}}{Vp_{ч_0}^{скор}} \times \frac{Vp_{ч_1}}{Vp_{ч_0}} \quad (2.9)$$

На следующем этапе определяется влияние каждого фактора на динамику объема реализации продукции. Проведенные расчеты необходимо представить в таблице 2.3.

Таблица 2.3 - Факторный анализ влияния объемного, структурного и ценового факторов на динамику объема реализации продукции

№ п\п	Фактор	Размер влияния, +/-
1	2	3
1.	Количество реализованной продукции (товаров)	
2.	Структурные сдвиги в составе реализованной продукции (товаров)	
3.	Изменение цен на продукцию предприятия	
Общее влияние факторов		



Студентами могут быть использованы и другие модели, которые строятся на основе творческого подхода к решению тренингового задания.

Результаты факторного анализа необходимо обобщить в таблице 2.4:

Таблица 2.4 - Возведенная таблица влияния факторов на изменение объема реализации

(тыс.руб.)

№ п/п	Группы факторов	Размер влияния, +/-	
		Положительный, +	Отрицательный, -
1.	Ценовые факторы		
1.1.	...*		
...	...		
2.	Факторы, что связанные с эффективностью использования основных фондов:		
2.1.	...		
...	...		
3.	Трудовые факторы		
3.1	...		
...	...		

* необходимо указать название фактора, который входит в данную группу

По результатам построенной таблицы необходимо сделать выводы (указать какие факторы повлияли положительно на динамику объема реализации, а которые негативно) и определить общий резерв роста объема реализации.

4. Исследование показателей, которые комплексно характеризуют результаты деятельности предприятия и оценка их динамики.

Исследование начинается с выбора важнейших 8-10 показателей, которые комплексно характеризуют результаты работы предприятия в отчетном периоде. В качестве исходных показателей необходимо использовать группы показателей, которые характеризуют ресурсы, расходы и результаты.

На основании форм статистической отчетности Ф№1 «Баланс», Ф№2 «Отчет о финансовых результатах» и дополнительной исходной информации заполнить следующую таблицу:

Таблица 2.5 - Выходные даны для обобщающей оценки эффективности деятельности предприятия

№ п/п	Показатели	Един. измер.	Прошлый год	Отчетный год	Отклонение, +/-	Темп роста, %
1	2	3	4	5	6	7
1	Чистая выручка от реализации продукции (работ, услуг)					
2	Валовая прибыль					
3	Прибыль от операционной деятельности					
4	Чистая прибыль					
5	Себестоимость реализованной продукции (работ, услуг)					
6	Материальные расходы					
7	Амортизационные отчисления					
8	Расходы на оплату труда					
9	Основные фонды (по среднегодовой стоимости)					
10	Оборотные активы (по среднегодовой стоимости)					
11	Численность промышленно-производственного персонала					



- ✓ На основе полученных результатов анализа построить графики или диаграммы для наглядного представления динамики.
- ✓ Сделать оценку полученным результатам анализа.

2.3. АНАЛИЗ ОБЕСПЕЧЕННОСТИ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Комплексное тренинговое задание «Анализ обеспеченности трудовыми ресурсами предприятия» представляет собой комплекс заданий, которые способствуют получению практических навыков в разделении численности трудовых ресурсов по структуре, в оценке их обеспеченности и движения на предприятии.

Цели и задачи тренингового задания

1. Провести анализ численности и структуры трудовых ресурсов на предприятии.
2. Проанализировать движения трудовых ресурсов на предприятии.
3. Проанализировать наличие и использование рабочих мест на предприятии.
4. Обосновать выводы по обеспеченности предприятия необходимым трудовым потенциалом.

Для достижения поставленных в данном тренинговом задании целей и задач необходимо использовать данные бухгалтерской и финансовой отчетности предприятия (форма № 1-ПВ «Отчет по труду», форма № 3-ПВ «Отчет об использовании рабочего времени», форма 1 «Баланс предприятия», форма № 2 «Отчет о финансовых результатах предприятия»), а также статистическая отчетность отдела кадров по движению рабочих, оперативная отчетность цехов и служб предприятия, другая отчетность, связанная с трудовыми ресурсами предприятия и его производственных подразделений и служб.

Студент самостоятельно формирует массив исходных (не расчетных) данных в приложении Microsoft Excel.

1. Анализ численности и структуры трудовых ресурсов на предприятии.

Численность трудовых ресурсов предприятия зависит от характера, масштаба, сложности, трудоемкости производственных (или иных) и управленческих процессов, степени их механизации, автоматизации, компьютеризации. Эти факторы определяют ее нормативную (плановую) величину. Более объективно персонал характеризуется списочной (фактической) численностью, т.е. числом сотрудников, которые официально работают на предприятии в данный момент.

Структура персонала – это совокупность отдельных групп работников, объединенных по какому-либо признаку. Она может быть статистической и аналитической.

Статистическая структура отражает распределение персонала и его движение в разрезе занятости по видам деятельности, а также категорий и групп должностей. Так, выделяется персонал основных видов деятельности (лица, работающие в основных и вспомогательных, научно-исследовательских и опытно-конструкторских подразделениях, аппарате управления, занятые производством продукции, услуг или осуществляющих обслуживание этих процессов) и неосновных видов деятельности (работники жилищно-коммунального хозяйства, социальной сферы). В свою очередь, все они подразделяются на категории: руководителей, специалистов, других служащих (технических исполнителей), рабочих.

Аналитическая структура подразделяется на общую и частную. В разрезе общей структуры персонал рассматривается по таким признакам, как профессия, квалификация, образование, пол, возраст, стаж работы. Частная структура отражает соотношение отдельных групп работников, например, «занятые тяжелым трудом с помощью простейших приспособлений и без них», «занятые на обрабатывающих центрах» и т.д.



При анализе структуры трудовых ресурсов по категориям работников и качественного состава, необходимо использовать таблицу (табл.3.1.)

Структура трудовых ресурсов предприятия (f_i) характеризуется соотношением различных категорий работников ($Ч_{сспi}$) к их общей численности ($Ч_{ссп}$) по следующей формуле:

$$f_i = \frac{Ч_{сспi}}{Ч_{ссп}} \times 100, \quad (3.1.)$$

В целях анализа структуры трудовых ресурсов определяется и сравнивается удельный вес каждой категории работников в общей среднесписочной численности персонала предприятия, а также рассчитать следующие коэффициенты:

- коэффициент соотношения численности основного и вспомогательного персонала ($K_{ос-всп}$):

$$K_{ос-всп} = \frac{Ч_{оп}}{Ч_{вспом}}, \quad (3.2.)$$

- коэффициент соотношения численности работников, занятых непосредственно в производстве и управленческих работников ($K_{упр.р.}$):

$$K_{упр.р.} = \frac{Ч_{произв}}{Ч_{упр}}, \quad (3.3.)$$

Таблица 3.1 - Анализ структуры трудовых ресурсов по категориям работников и качественному составу

Категории работников	Прошлый год		Отчетный год		Отклонение, +/-	Темп роста, %
	Всего, чел.	Удельный вес в общей численности, %	Всего, чел.	Удельный вес в общей численности, %		
1	2	3	4	5	6	7
1.Среднесписочная численность персонала, всего						
в том числе:						
1.1.основная деятельность						
1.2.неосновная деятельность						
2. Распределение по категориям:						
2.1. управленческий персонал						
2.2.торгово-оперативный персонал						
2.3.вспомогательный персонал						
3. Состав работников по уровню образования						
3.1. со средним образованием						
3.2. со средним специальным образованием						
3.3. с высшим образованием						
4. Распределение работников по половозрастному признаку:						
4.1. мужчины:						
- до 18 лет						
- от 18 до 30 лет						
- от 30 до 60 лет						
- больше 60 лет						
4.2. женщины						
- до 18 лет						
- от 18 до 30 лет						
- от 30 до 55 лет						
- больше 55 лет						

- коэффициент соотношения высококвалифицированных и квалифицированных рабочих в общей численности ($K_{квал}$):

$$K_{квал} = \frac{Ч_{ссн}_{кв}}{Ч_{ссн}_{р}} \quad (3.4.)$$



- ✓ На основании полученных результатов анализа построить графики или диаграммы для наглядного представления динамики.
- ✓ Оценить полученные результаты анализа.

2. Анализ движения трудовых ресурсов на предприятии

Наиболее ответственный этап в оценке обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами - изучение движения рабочей силы.

Для характеристики движения рабочей силы рассчитывают и анализируют динамику следующих коэффициентов:

- коэффициент оборота по приему ($K_{нр}$) - определяется соотношением количества работников, принятых на работу за данный период ($Ч_{нр}$) к среднесписочной численности работников ($Ч_{ссн}$) за тот же период:

$$K_{нр} = \frac{Ч_{нр}}{Ч_{ссн}} \quad (3.5)$$

- коэффициент оборота по выбытию ($K_{выб}$) - определяется отношением количества работников, уволенных по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины ($Ч_{ув}$) за конкретный период к среднесписочной численности работников за тот же период ($Ч_{ссн}$) за тот же период:

$$K_{выб} = \frac{Ч_{ув}}{Ч_{ссн}} \quad (3.6)$$

- коэффициент текучести персонала ($K_{тек}$) рассчитывается делением численности работников предприятия, уволенных по собственному желанию ($Ч_{ув.собств}$) на среднесписочную численность работников ($Ч_{ссн}$):

$$K_{тек} = \frac{Ч_{ув.собств}}{Ч_{ссн}} \quad (3.7)$$

- коэффициент общего оборота персонала ($K_{общ}$) рассчитывается как сумма коэффициента оборота по приему ($K_{нр}$) и коэффициента оборота по выбытию ($K_{выб}$):

$$K_{общ} = K_{нр} + K_{выб} \quad (3.8)$$

- коэффициент постоянства состава персонала предприятия ($K_{пс}$) характеризует уровень работающих на данном предприятии постоянно в анализируемом периоде (году, квартале):

$$K_{nc} = 1 - K_{выб} \quad (3.9.)$$



При анализе движения трудовых ресурсов необходимо составить таблицу (табл.3.2.)

Таблица 3.2 - Анализ движения трудовых ресурсов на предприятии

Показатель	Прошлый год	Отчетный год	Отклонение, +/-	Темп роста, %
1	2	3	4	5
1.Среднесписочная численность на начало периода, чел.				
2.Принято за год, чел.				
3.Выбыло за год, чел., всего				
в т.ч.				
по собственному желанию				
4.Среднесписочная численность на конец периода, чел.				
5.Коэффициент оборота по приему персонала				
6.Коэффициент оборота по выбытию персонала				
7.Коэффициент текучести кадров				
8.Коэффициент постоянства состава персонала предприятия				
9. Коэффициент общего оборота персонала				

По результатам таблицы 2.2 необходимо сделать выводы (как изменились коэффициенты) и определить баланс трудовых ресурсов предприятия по формуле:

$$Ч_{ссн}_{нач} + Ч_{пр} = Ч_{выб} + Ч_{сн}_{кон}, \quad (3.10)$$

$$Ч_{пр}, \text{ если } Ч_{сн}_{к} > Ч_{сн}_{н}$$

Анализируя коэффициенты движения кадров необходимо придерживаться нормативных значений этих коэффициентов (таб.3.3):

Таблица 3.3 - Нормативные значения для анализа текучести кадров

Нормативное значение коэффициента	Уровень текучести кадров	Решение руководство относительно текучести кадров
до 10%	текучесть кадров низкая	руководство не принимает решения относительно текучести кадров
от 10 до 20%	текучесть кадров средняя	руководство анализирует причины текучести и разрабатывает меры по ее внедрению
более 20%	текучесть высокая	причины анализируются, разрабатывается стратегическая программа сохранения персонала

3. Анализ наличия и использования рабочих мест на предприятии



При анализе наличия и использования рабочих мест на предприятии необходимо составить таблицу (табл.3.4.) с использованием следующих коэффициентов:

- Коэффициент изменения рабочих мест ($K\Delta Q_{pm}$), характеризует долю обновления или сокращения рабочих мест:

$$K\Delta Q_{pm} = \frac{Q_{pm}}{Q_n}, \quad (2.11)$$

- Коэффициент использования рабочих мест ($Kисп$), характеризует сколь работников приходится на 1 аттестованное рабочее место:

$$Kисп = \frac{Чссп}{Q_{pmcp}} \quad (2.12)$$

Таблица 3.4 – Анализ наличия и использования рабочих мест на предприятии

	Показатель	Прошлый год	Отчетный год	Отклонение, +/-	Темп роста, %
1	2	3	4	5	6
1.	Наличие рабочих мест на конец года				
2.	Среднегодовая численность рабочих мест				
3.	Коэффициент использования рабочих мест				
4.	Коэффициент изменения рабочих мест				

Сделать обоснованные выводы по эффективности использования рабочих мест.

2.4. АНАЛИЗ ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФОНДА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

Комплексное тренинговое задание «Анализ формирования и использования фонда рабочего времени и фонда оплаты труда» представляет собой комплекс заданий, которые способствуют получению практических навыков в обобщающей оценке эффективности использования трудовых ресурсов предприятия на основании расчета показателей эффективности труда и проведения факторного анализа.

Цели и задачи тренингового задания

1. Проанализировать эффективности использования рабочего времени на предприятии.
2. Проанализировать формирование и использование фонда оплаты труда.
3. Оценить влияние факторов на фонд рабочего времени и фонд заработной платы на предприятии.

1. Анализ эффективности использования рабочего времени на предприятии

Для оценки эффективности использования трудовых ресурсов предприятия необходим анализ использования рабочего времени.

Анализ эффективности использования рабочего времени проводится с целью оценки напряженности труда, выявления непроизводительных потерь рабочего времени и определения на базе этого возможных резервов сокращения персонала предприятия.

С этой целью анализируется номинальный и реальный фонд рабочего времени, его средняя продолжительность, объемы невыходов на работу, структура неявок на работу.



При анализе эффективности использования рабочего времени на предприятии необходимо составить таблицу (табл.4.1.) с использованием следующих показателей:

- номинальный фонд рабочего времени ($\Phi P B_n$)

$$\Phi P B_n = \Phi P B_k - D_{\text{вых}} - D_{\text{празд}}, \quad (4.1)$$

- реальный фонд рабочего времени ($\Phi P B_p$)

$$\Phi P B_p = \Phi P B_n - D_{\text{отдых}} - D_{\text{бол}} - D_{\text{др}}, \quad (4.2)$$

- эффективный фонд рабочего времени ($\Phi P B_{\text{эф}}$)

$$\Phi P B_{\text{эф}} = \Phi P B_p - ПВ_{\text{внутр}} + ПС_{\text{ур}} \quad (4.3)$$

где $\Phi P B_K$ – календарный фонд рабочего времени работников;

$D_{\text{вых}}$, $D_{\text{празд}}$, $D_{\text{отдых}}$, $D_{\text{бол}}$, $D_{\text{др}}$ - соответственно количество выходных, праздничных дней, средней длительности отпуска, невыходов по болезни, другие причины неявки на работу;

$ПВ_{\text{внутр}}$, $ПС_{\text{ур}}$ - соответственно внутрисменные потери рабочего времени и сверхурочное рабочее время.

Таблица 4.1 - Анализ эффективности использования рабочего времени на предприятии

Показатели	Прошлый год	Отчетный год	Отклонение, +/-	Темп роста, %
1	2	3	4	5
1.Количество отработанных				
а) человеко-часов				
б) человеко-дней				
2.Потери рабочего времени, всего, человеко-часов				
а) прогулы				
б) временная нетрудоспособность				
в) неявки по уважительным причинам				
3.Среднесписочная численность, чел.				
4.Количество часов, отработанных одним работником за год				
5.Продолжительность рабочего дня, часов				
6.Потери рабочего времени на 1 работника за год, часов				
7.Неявки по уважительным причинам на 1 работника за год, часов				
8.Номинальный фонд рабочего времени				
9.Реальный (фактический) фонд рабочего времени, дней				
10.Количество дней отработанных одним работником за год				

Сделать обоснованные выводы по результатам таблицы.

2. Анализ формирования и использования фонда оплаты труда

Анализ использования средств на оплату труда на каждом предприятии имеет большое значение.

Заработная плата имеет постоянную и переменную часть фонда заработной платы. Состав фонда оплаты труда на предприятии представлен на рисунке 4.1.



Рис. 4.1 - Состав фонда оплаты труда на предприятии



При анализе структуры фонда оплаты труда необходимо составить таблицу (табл.4.2.), а также рассчитать такие показатели, как:

- уровень затрат на оплату труда ($У_{\text{ФОТ}}$), как соотношение фонда оплаты труда (ФОТ) к товарообороту (Т) или выручке от реализации (Вр):

$$У_{\text{ФОТ}} = \frac{\text{ФОТ}}{Т} \times 100\% , \quad У_{\text{ФОТ}} = \frac{\text{ФОТ}}{Вр} \times 100\% , \quad (4.4)$$

- размер изменения уровня фонда оплаты труда ($R_{у_{\text{ФОТ}}}$):

$$R_{у_{\text{ФОТ}}} = У_{\text{ФОТ}}_{\text{отч}} - У_{\text{ФОТ}}_{\text{прош}} \quad (4.5)$$

Таблица 4.2 – Анализ структуры фонда оплаты труда на предприятии

Показатели	Прошлый год		Отчетный год		Отклонение, (+, -)	
	сумма, тыс. руб.	в % к фонду оплаты труда	сумма, тыс. руб.	в % к фонду оплаты труда	сумма, тыс. руб.	в % к фонду оплаты труда
1	2	3	4	5	6	7
1. Фонд оплаты труда						
2. Фонд основной заработной платы						
3. Фонд дополнительной заработной платы						
в том числе						
- надбавки и доплаты к тарифным ставкам						
- премии за производственные результаты						
- вознаграждения за стаж работы и выслугу лет						
- суммы заработной платы по основному месту работы работников за время их учебы в системе повышения квалификации						
4. Другие поощрительные и компенсационные выплаты						
в том числе						
- суммы материальной помощи						
- суммы предоставленных трудовых и соцльгот						

По итогам анализа сделать обоснованные выводы о изменениях в структуре фонда оплаты труда. Построить диаграмму с помощью методики описанной в разделе 2.1.

3. Оценка влияния факторов на фонд рабочего времени и фонд заработной платы на предприятии

Анализ влияния факторов на изменение фонда рабочего времени и фонда оплаты труда можно провести методом цепных подстановок, методом абсолютных разниц или методом относительных разниц (смотреть приложение Б).

- для фонда рабочего времени необходимо использовать следующую модель связи среднесписочной численности ($Ч_{ссп}$), количества дней, отработанных одним работником за год ($Др_{год}$) и средней продолжительности рабочего дня ($t_{раб}$):

$$\Phi_{РВ} = Ч_{ссп} \times Др_{год} \times t_{раб} \quad (4.4)$$

Для обобщения результатов оценки влияния факторов необходимо составить и заполнить следующую таблицу:

Таблица 4.3 - Влияние факторов на фонд рабочего времени

Показатели	Еден. измер.	Прошлый год	Отчетный год	Отклонение +,-	Размер влияния	
					отриц. (+) человеко- часов	полож.(-), человеко- часов
1	2	3	4	5	6	7
1.Фонд рабочего времени	чел.- часов					
2.Среднеучетная численность работающих	чел					
3.Отработано 1 работником дней за год	дней					
4.Средняя продолжительность рабочего дня	время					
Вместе	чел./час					

- для фонда оплаты труда необходимо использовать следующую модель связи среднесписочной численности ($Ч_{ссп}$) и среднегодовой заработной платы 1 работника ($Зп_{ср}$):

$$\Phi OT = Зп_{ср} \times Ч_{ссп} \quad (4.5)$$

Для обобщения результатов оценки влияния факторов необходимо составить и заполнить следующую таблицу:

Таблица 4.4 - Влияние факторов на изменение фонда оплаты труда

Показатели	Прошлый год	Отчетный год	Отклонение (+, -)	Влияние факторов, тыс. руб.	
				полож. (+)	отриц. (-)
1	2	3	4	5	6
Фонд оплаты труда, тыс. руб.					
Численность работников, чел					
Среднегодовая зарплата 1 работник, тыс. руб.					
Всего					

По результатам построенных таблицы необходимо сделать выводы (указать какие факторы повлияли положительно на динамику фонда рабочего времени и фонда оплаты труда, а какие отрицательно).

2.5. ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Комплексное тренинговое задание «Оценка эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии» представляет собой комплекс заданий, которые способствуют получению практических навыков в обобщающей оценке эффективности использования трудовых ресурсов предприятия на основании расчета показателей производительности и эффективности труда.

Цели и задачи тренингового задания

1. Оценить показатели производительности и эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии.
2. Проанализировать темпы роста заработной платы и производительности труда.
3. Оценить влияние трудовых факторов на выручку от реализации (товарооборот) предприятия.

1. Оценка показателей производительности и эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии.

Обобщающая характеристика использования трудовых ресурсов может быть дана лишь на основе расчета показателей производительности и эффективности труда, которые представлены в таблице 5.1.

Таблица 5.1 – Показатели производительности и эффективности труда

№ п/п	Наименование показателя	Формула расчёта
1	2	3
<i>Показатели производительности труда</i>		
1.	Выручка от реализации (B_p) в расчёте на 1 работника (Ч) в единицу времени (выработка)	$ПТ_{\text{ч}} = B_p / \text{Ч}$
2.	Производительность труда, рассчитанная на основе валового дохода	$ПТ_{\text{ВД}} = \text{ВД} / \text{Ч}$
3.	Товарооборот (Т) в расчёте на одного работника (Ч) в единицу времени	$ПТ_{\text{Т}} = \text{Т} / \text{Ч}$
4.	Выпуск продукции (V) в среднем на 1 работника (ч) в единицу времени	$ПТ_{\text{V}} = \text{V} / \text{Ч}$
5.	Товарооборот на одного торгово-оперативного работника	$ПТ_{\text{т/о}} = \text{Т} / \text{Ч}_{\text{т/о}}$
6.	Трудоёмкость работ, услуг, товаров (T_T)	$T_T = 1 / ПТ$
7.	Трудоёмкость товарооборота ($T_{\text{Тоб}}$)	$T_{\text{Тоб}} = Z_{\text{труда}} / T_{\text{об}}$

Продолжение таб.5.1		
1	2	3
Показатели эффективности труда		
8.	Объём продукции на единицу фонда оплаты труда (ФОТ)	$\mathcal{E} = V / \text{ФОТ}$
9.	Товарооборот на единицу ФОТ	$\mathcal{E} = T_{об} / \text{ФОТ}$
10.	Уровень расходов ($Y_{\text{ФОТ}}$) на оплату труда в торговом предприятии	$Y_{\text{ФОТ}} = \text{ФОТ} / T_{об} * 100 \%$
11.	Прибыль (Π) на единицу ФОТ	$\mathcal{E} = \Pi / \text{ФОТ}$
12.	Прибыль в расчёте на 1 работника	$\mathcal{E} = \Pi / \text{Ч}$
13.	Интегральный показатель эффективности труда ($\mathcal{E}_{\text{инт}}$)	$\mathcal{E}_{\text{инт}} = \sqrt[3]{I_{\text{пт}_T} \cdot I_{\text{пт}_{вд}} \cdot I_{\text{п}_ч}}$



На основании вышеуказанных показателей необходимо проанализировать их динамику и составить таблицу 5.2. Сделать обоснованные выводы.

Таблица 5.2 - Оценка эффективности использования трудовых ресурсов

Показатели	Ед. измер.	Прошлый год	Отчечный год	Отклонение (+,-)	Темп роста, %
1	2	3	4	5	6
1.Производительность труда 1-го работника	т.руб./чел.				
2.Производительность труда 1-го работника промышленно-производственного персонала	т.руб./чел.				
3.Производительность труда рассчитанная на основе прибыли валовой	т.руб./чел.				
4.Трудоемкость работ, услуг	чел./т.руб.				
5.Прибыль на одного работника предприятия	т.руб./чел.				
6.Прибыль на 1 промышленно-оперативного работника	т.руб./чел.				
7.Прибыль на 1 руб. фонда оплаты труда	т.руб.				
8.Чистая выручка на 1 руб. фонда оплаты труда	т.руб.				
9.Чистая выручка на 1 человеко-час	т.руб./чел. час.				
10.Интегральный показатель эффективности использования трудовых ресурсов	коэф.				

2. Проанализировать темпы роста заработной платы и производительности труда.

Следующим этапом анализа является установление соответствия между темпами роста средней заработной платы и производительности труда.

Как уже отмечалось, для расширенного воспроизводства, для получения прибыли и обеспечения рентабельности необходимо, чтобы темпы роста производительности труда опережали темпы роста его оплаты. Если данного принципа не придерживаться, то произойдет перерасход фонда оплаты труда, увеличение затрат предприятия, а, следовательно, снижение суммы получаемой прибыли.

Для этого необходимо рассчитать такие показатели и занести их в таблицу 5.3:

- индекс производительности труда ($I_{ПТ}$):

$$I_{ПТ} = \frac{100 \pm (ПТ_1 - ПТ_0)}{100}, \quad (5.1)$$

- индекс среднегодовой заработной платы ($I_{СЗ}$):

$$I_{СЗ} = \frac{100 \pm (ЗП_{с1} - ЗП_{с0})}{100}, \quad (5.2)$$

- коэффициент опережения ($К_О$) рассчитывался по формуле:

$$К_О = \frac{I_{ПТ}}{I_{СЗ}}, \quad (5.3)$$

- определения суммы экономии (-Э) или перерасхода (+Э) фонда оплаты труда в связи с изменениями между темпами роста производительности труда и его оплаты можно использовать следующую формулу:

$$\pm Э = ФОТ_1 \times \frac{I_{СЗ} - I_{ПТ}}{I_{СЗ}} \quad (5.4)$$

Таблица 5.3 - Анализ темпов роста заработной платы и производительности труда

Показатели	Ед. измер.	Прошлый год	Отчетный год
1	2	3	4
1. Среднегодовая заработная плата 1 работника	тыс.руб.		
2. Производительность труда	тыс.руб.		
3. Индекс производительности труда	к		
4. Индекс среднегодовой заработной платы	к		
5. Коэффициент опережения	к		
6. Сумма экономии (перерасхода) фонда оплаты труда	тыс.руб.		

По результатам проведенного анализа сделать выводы о том, как изменилась сумма фонда оплаты труда предприятия с учетом темпов изменения производительности труда и среднегодовой суммы заработной платы.

3. Оценка влияния трудовых факторов на выручку от реализации (товарооборот) предприятия

Для оценки влияния трудовых факторов необходимо использовать модель связи среднеучетной численности ($Ч_{cp}$) и производительности труда рабочих (ПТ):

$$Вр_ч = Ч_{cp} \times ПТ \quad (5.5)$$

Обобщение результатов оценки влияния трудовых факторов на динамику объема реализации необходимо внести в таблицу 5.4.

Таблица 5.4 - Влияние трудовых факторов на чистую выручку от реализации

Показатели	Ед. изм.	Прошлый год	Отчетный год	Отклонение (+,-)	Размер влияния	
					полож. (+) тыс. руб.	отриц.(-), тыс.руб.
1	2	3	4	5	6	7
Чистая выручка от реализации	тыс.руб.					
Среднесписочная численность работников	чел					
Производительность труда 1-го рабочего	тыс.руб.					
Всего	тыс.руб.					

По результатам построенной таблицы необходимо сделать выводы (указать какие факторы повлияли положительно на динамику объема реализации, а которые негативно) и определить общий резерв роста объема реализации.

3. ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРЕНИНГА

Комплекс тренинговых заданий может быть выполнен только при условии использования персонального компьютера. Поэтому все расчеты к тренингу должны быть выполнены в автоматизированном режиме в среде Excel.

Студент самостоятельно формирует рабочую книгу, в которой он составляет блок исходной информации (Ф№1 «Баланс» и Ф№2 «Отчет о финансовых результатах», дополнительная информация) и разрабатывает автоматизированную программу расчетов в соответствии с рекомендованными алгоритмами расчетов (блок аналитической информации). Программа автоматизированных расчетов предусматривает увязку всех таблиц с исходной информацией и между собой.

Каждый лист рабочей книги должен иметь название. Листы целесообразно размещать в соответствии с логикой проведения расчетов.

4. ОСНОВНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К ОФОРМЛЕНИЮ ОТЧЕТА ПО ТРЕНИНГУ

Отчет по тренингу оформляется согласно требованиям ГОСТ 2.106.68 "ЕСКД. Общие требования к тестовым документам" на листах формата А4 (297x210 мм).

На листе поля по размерам: слева - 30 мм, справа, сверху и снизу - 20 мм. Нумерация страниц проставляется в верхней части листа справа.

Текст отчета по тренингу разделяется на разделы и подразделы. Каждый раздел необходимо начинать с новой страницы. Разделы и подразделы должны быть пронумерованы. Номера разделов пишут арабскими цифрами с точкой в конце, номер подраздела состоит из номеров раздела и подраздела, разделенных точкой.

Таблицы, рисунки, схемы и другие иллюстрированные материалы размещают в тексте по ходу текста или в конце отчета отдельными приложениями.

Таблицы должны иметь тематическое название и номер. Название и номер таблицы пишется над таблицей в верхнем правом угле. В конце отчета необходимо привести перечень использованной литературы.

Все необходимые таблицы должны носить аналитический характер кроме показателей информационного характера, в таблице должны быть обязательно отображены относительные величины (удельный вес, процент изменения, отклонения). Таблицы должны быть пронумерованы и озаглавлены. Таблицы следует нумеровать арабскими цифрами порядковой нумерацией в пределах раздела, за исключением таблиц, которые выносятся в приложения. Номер таблицы состоит из номера задания и порядкового номера таблицы, разделенных точкой, например, таблица 2.1 - первая таблица второго задания.

Слово "таблица" и ее номер без символа "№" располагают с правой стороны над таблицей. Название таблицы помещается ниже ее номера по центру. Оно должно быть коротким, но четко раскрывать содержание таблицы. В таблице обязательно должны указываться единицы измерения. Таблица должна быть заполнена по всем строкам и графам. Если показатели отсутствуют, то ставится прочерк. В дробных числах после запятой ставится одинаковое количество знаков.

Если строки или графы таблицы выходят за пределы формата страницы, таблицу разделяют на части, размещая одну часть под одной, или рядом, или перенося часть таблицы на следующую страницу, повторяя в каждой части таблицы ее головку и боковик. При разделении таблицы на части допускается ее головку или боковик замещать соответственно номерами граф или строк, нумеруя их арабскими цифрами в первой части таблицы.

Слово "Таблица _" указывают один раз слева над первой частью таблицы, над другими частями пишут: "Продолжение таблицы ___" с указанием номера таблицы.

Отчет по тренингу должен быть сброшюрован в папку и иметь титульный лист. Порядок брошюрования следующий: Титульный лист, содержание, вступление, содержание практики по параграфам, приложения.

5. РЕКОМЕНДОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Конституция Донецкой Народной Республики 14.05.2014. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://dnr-online.ru/konstituciya-dnr/>
2. Закон Донецкой Народной Республики «О бухгалтерском учете и финансовой отчетности» №14-ИНС от 27.02.2015. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://dnrsovetsu/zakonodatelnaya-deyatelnost/prinyaty/zakony/>
3. Закон Донецкой Народной Республики «О налоговой системе» №99-ИНС от 25.12.2015. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://dnrsovetsu/zakonodatelnaya-deyatelnost/prinyaty/zakony/>
4. Закон Донецкой Народной Республики «Об оплате труда» №19-ИНС от 06.03.2015. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://dnrsovetsu/zakonodatelnaya-deyatelnost/prinyaty/zakony/>
5. Закон Донецкой Народной Республики «О занятости населения» № 50-ИНС от 29.05.2015. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://dnrsovetsu/zakonodatelnaya-deyatelnost/prinyaty/zakony/>
6. Закон Донецкой Народной Республики «О защите прав потребителей» № 53-ИНС от 05.06.2015 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://dnrsovetsu/zakonodatelnaya-deyatelnost/prinyaty/zakony/>
7. Закон Донецкой Народной Республики «О таможенном регулировании в Донецкой Народной Республике» № 116-ИНС от 25.03.2016. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://dnrsovetsu/zakonodatelnaya-deyatelnost/prinyaty/zakony/>
8. Закон Донецкой Народной Республики «О лицензировании отдельных видов хозяйственной деятельности» №I-70П-НС от 20.03.2015. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://dnrsovetsu/zakon-dnr-olitsenzirovanii/>
9. Закон Донецкой Народной Республики «О рынках и рыночной деятельности» № 121-ИНС от 08.04.2016. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://dnrsovetsu/zakonodatelnaya-deyatelnost/prinyaty/zakony/zakon-donetskoj-narodnoj-respubliki-o-rynках-i-rynочноj-deyatelnosti/>
10. Алексеева Н.И. Оценка имущества предприятия [Текст]: учеб. пособие / Н.И. Алексеева, Д. А. Забарина. - Донецк: ДонНУЭТ, 2017. - 149 с.
11. Бабкин Д.А. Капитал предприятия: формирование и использование [Текст]: учебное пособие / Д.А. Бабкин. - Донецк: ГО ВПО «ДонНУЭТ», 2019. - 110 с.
12. Бакунов А.А. Ценовые стратегии: учебное пособие для самостоятельного изучения дисциплины для студентов направления подготовки 38.04.01 «Экономика» (профиль «Экономика предприятия») уровня высшего профессионального образования «магистратура» очной и заочной форм обучения / А.А. Бакунов, Е.Н. Смирнов. – Донецк: ГО ВПО

- «Донец.нац. ун-т экономики и торговли им. Михаила Туган-Барановского», 2017. – 132 с.
13. Бакунов А.А. Ценообразование во внешней торговле [Текст]: учеб. пособие / А. А. Бакунов, Т. В. Лиходеев. — Донецк : ДонНУЭТ, 2019 . — 128 с.
 14. Ващенко Н. В. Развитие предприятия на основе реализации инновационного потенциала персонала [Текст] : в 2-х т.: 08.00.05 Экономика и упр. нар. хоз-вом: экономика предпринимательства : дис. ... д-ра экон. наук / Н. В. Ващенко ; М-во образования и науки ДНР, ГО ВПО "Донец. нац. ун-т экономики и торговли им. Михаила Туган-Барановского", науч. консультант О. В. Шепеленко. - Донецк, 2016.
 15. Донец Л.И. Мотивация труда [Текст]: учеб. пособие / Л.И. Донец – Донецк: ФЛП Кириенко С.Г., 2017. – 324 с.
 16. Донец, Л. И. Анализ и планирование показателей по труду [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов, обучающихся по программе высшего профессионального образования бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом очной и заочной форм обучения / Л. И. Донец, Т. В. Лиходедова; Кафедра экономики предприятия, Министерство образования и науки Донецкой Народной Республики (ДНР), Государственная организация высшего профессионального образования «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского» (ГО ВПО «ДонНУЭТ»). — Донецк : ДонНУЭТ, 2019 . — 174 с.
 17. Забарина Д. А. Теория и практика кадровой политики государства и организации [Текст]: учеб. пособие / Д. А. Забарина. – Донецк : ДонНУЭТ, 2019. – 184 с.
 18. Защук М.С. Бизнес-планирование инновационных проектов: учебное пособие / М.С. Защук. – Донецк: ДонНУЭТ, 2019. – 150 с.
 19. Защук М.С. Современный стратегический анализ [Электронный ресурс]: учеб.-метод. пособие для студентов направления подготовки 38.04.01 Экономика (профиль Экономика предприятия) / М. С. Защук, Д. А. Забарина, Л. Н. Сапрыкина. - Донецк: [ДонНУЭТ], 2018. - Локал. компьютер. сеть НБ ДонНУЭТ.
 20. Защук М.С. Социальная ответственность бизнеса [Текст] : учебное пособие / М.С. Защук. - Донецк: ДонНУЭТ, 2017. – 350 с.
 21. Ковалева И.В. Управление затратами: учебное пособие / И.В. Ковалева. – 2018. – 200 с.
 22. Кравченко Е.С. Планирование и контроль на предприятии [Электронный ресурс]: учебник для студентов направления подготовки 38.03.01 «Экономика», профиль «Экономика предприятия», оч. и заоч. форм обучения / Е.С. Кравченко. - Донецк: [ДонНУЭТ], 2018. – 460 с. - Локал. компьютер. сеть НБ ДонНУЭТ.
 23. Кравченко Ю.А. Предпринимательство и бизнес-культура [Электронный ресурс]: электронный конспект лекций для студентов направления подгот.

- Экономика (профиль Экономика предприятия) / Ю.А. Кравченко; ГОВПО «Донец. нац. ун-т экономики и торговли им. Михаила Туган-Барановского», Каф. экономики предприятия. - Донецк: [ДонНУЭТ], 2017. - Локал. компьютер. сеть НБ ДонНУЭТ.
24. Кравченко Ю.А. Экономика малого бизнеса [Электронный ресурс]: учебное пособие / Ю.А. Кравченко. - Донецк: [ДонНУЭТ], 2018. – 150 с.
 25. Лебеденко Е.А. Экономическая диагностика [Текст]: учеб. пособие для студ. напр. подг. 38.04.01 Экономика (профиль Экономика предприятия) ОУ «Магистратура» очной и заочной формы обучения / Лебеденко Е.А. – Донецк: ДонНУЭТ, 2017. – 125 с.
 26. Сергеева А.В. Обоснование решений в управлении трудовыми процессами и кадровые риски [Электронный ресурс]: учебное пособие / А.В. Сергеева. - Донецк: ДонНУЭТ, 2019 – 130 с.
 27. Сергеева А.В. Стратегии экономического развития предприятия. [Электронный ресурс]: учеб. пособие для студентов по направлению подготовки 38.04.01 «Экономика» (профиль Экономика предприятия) / А.В. Сергеева. - Донецк: ДонНУЭТ, 2017 – 350 с.
 28. Сергеева А.В. Стратегическое партнерство [Электронный ресурс]: учебное пособие / А.В. Сергеева. - Донецк: ДонНУЭТ, - 2018. – 120 с.
 29. Смирнов Е.Н. Коммерческая тайна предприятия: учебное пособие для самостоятельного изучения дисциплины для студентов направлений подготовки 38.03.01 «Экономика» и 38.03.03 «Управление персоналом» очной и заочной форм обучения / Е.Н. Смирнов. – Донецк: ГО ВПО «ДонНУЭТ имени Михаила Туган-Барановского», 2017. – 255 с.
 30. Смирнов Е.Н. Конкурентоспособность трудовых ресурсов предприятия: учебное пособие для самостоятельного изучения дисциплины для студентов направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом очной и заочной форм обучения / Е.Н. Смирнов. – Донецк: ГО ВПО «ДонНУЭТ имени Михаила Туган-Барановского», 2019. – 178 с.
 31. Смирнов Е.Н. Рекрутинг: учебное пособие для самостоятельного изучения дисциплины для студентов, обучающихся по образовательной программе бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» очной и заочной форм обучения: [Текст] / Е. Н. Смирнов Д.А. Забарина. – Донецк: ГО ВПО «ДонНУЭТ», 2018. – 105 с.
 32. Смирнов Е.Н. Экономика труда и социально-трудовые отношения [Текст]: учебное пособие в структурно-логических схемах / Е.Н. Смирнов. - Донецк: ДонНУЭТ, 2018. – 200 с.
 33. Ценообразование и ценовая политика [Электронный ресурс]: учебное пособие для самостоятельной работы для студентов очной и заочной форм обучения / А.А. Бакунов, С.М. Баранцева, Е.Н. Смирнов, Т.В. Лиходедова. – Донецк: ГО ВПО «Донец.нац. ун-т экономики и торговли им. Михаила Туган-Барановского», 2018. – 259 с.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

ОСНОВНЫЕ КОМАНДНЫЕ РОЛИ: ХАРАКТЕРНЫЕ ЧЕРТЫ И ФУНКЦИИ В КОМАНДЕ

№ п/п	Условное название роли	Функции в команде	Характерные черты личности
1.	«Координатор» (<i>председатель</i>)	Согласовывает действия, мысли и точки зрения членов команды	Спокойствие, уверенность в себе. Самоконтроль, бесстрашие, настойчивость, объективность, учет любых предложений
2.	«Мотиватор» (<i>тот кто действует и принимает решение</i>)	Побуждает команду к действию, к движению вперед	Динамика, стремление, напористость, энергия, готовность к вызову.
3.	«Генератор идей» (<i>лицо с ясным и идейным взглядом</i>)	Предлагает новые способы решения проблем, новые подходы, инновации	Развитый интеллект воображение, эрудиция. Индивидуализм, свобода от стереотипов, невнимание к деталям
4.	«Критик» (<i>советник и судья</i>)	Оценивает результаты и процесс работы, предлагает новые идеи, способы труда	Рассудительный, осторожный, честный, вдумчивый, настойчивый. Невысокая эмоциональность. Неумение захватывать людей.
5.	«Исполнитель» (<i>практик-организатор</i>)	Выполняет поставленное перед ним задание в точном объеме и в установленные сроки	Ощущение способности. Работоспособность, трудолюбие, дисциплинированность, консерватизм. Недостаточная гибкость и восприимчивость новых идей.
6.	«Исследователь ресурсов» (<i>разведчик</i>)	Находит варианты, ресурсы и средства достижения целей во внешней среде.	Энтузиазм, любознательность, умение общаться. Быстрая потеря интереса после достижения
7.	«Финишер» (<i>тот кто доводит дело до конца</i>)	Пытается доводить до совершенства результаты труда, прорабатывает все детали, доводит дело до конца	Добросовестность, старательность. Стремление к совершенству, педантичность, требовательность. Организованность, добросовестность, осмотрительность, умение контролировать. Неумение

ПРИЛОЖЕНИЕ Б МЕТОДИКИ ФАКТОРНОГО АНАЛИЗА

МЕТОДИКА ИСПОЛЬЗОВАНИЯ МЕТОДА ЦЕПНЫХ ПОДСТАНОВОК



Метод цепных подстановок является универсальным и используется для расчета влияния факторов во всех типах факторных моделей.

Сущность данного метода факторного анализа заключается в определении влияния отдельных факторов на изменение величины результативного показателя с помощью постепенной замены базисной величины каждого факторного показателя в факторной модели на фактическую величину в отчетном периоде. С этой целью определяют ряд условных величин результативного показателя, которые учитывают изменение одного, затем двух, трех факторов, предполагая, что другие факторы являются неизменными. Сравнение величины результативного показателя до и после замены уровня того или иного показателя нейтрализует (элиминирует) влияние всех факторов, кроме одного, и делает возможным определение влияния последнего на прирост результативного показателя. При этом прежде всего подлежат замене количественные параметры, далее - структурные, в последнюю очередь - качественные. Если в формуле содержится много количественных, структурных или качественных показателей, последовательность замены зависит от оценки того, какие из них являются основными, а какие производными, какие первичные, а какие - вторичные.

Метод цепных подстановок предусматривает использование следующей модели:

$$Y = X_1 X_2 X_3, \quad (B.1)$$

При этом базисный уровень этого показателя (Y^0) и отчетный уровень (Y^1) составляют:

$$\begin{aligned} Y^0 &= X_1^0 \cdot X_2^0 \cdot X_3^0; \\ Y^1 &= X_1^1 \cdot X_2^1 \cdot X_3^1. \end{aligned} \quad (B.2)$$

Далее последовательно изменяются базисные параметры, которые входят в формулу, на отчетные и рассчитываются условные результаты показателей:

$$1\text{-й условный показатель (первая замена): } Y^{\wedge} = X_1^1 X_2^0 X_3^0; \quad (B.3)$$

$$2\text{-й условный показатель (вторая замена): } Y^{\wedge\wedge} = X_1^1 X_2^1 X_3^0; \quad (B.4)$$

$$3\text{-й показатель (третья замена): } Y^1 = X_1^1 X_2^1 X_3^1. \quad (B.5)$$

Влияние факторов на ΔY определяется следующим образом:

- влияние фактора X_1 на изменение Y : $\Delta Y_{X_1} = Y_1 - Y^0$; (Б.6)

- влияние фактора X_2 на изменения Y : $\Delta Y_{X_2} = Y^1 - Y^0$; (Б.7)

- влияние фактора X_3 на изменение Y : $\Delta Y_{X_3} = Y^2 - Y^0$; (Б.8)

$$\Delta Y = \Delta Y_{X_1} + \Delta Y_{X_2} + \Delta Y_{X_3}. \quad (Б.9)$$

Для наглядности и удобства выполнения аналитических расчетов необходимо составить следующую таблицу:

Таблица Б.1 - Оценка величины влияния факторов на резульативный показатель методом цепных подстановок

№ подстановк и	Параметры				
	X_1	X_2	X_3	Резульативный показатель	Влияние фактора
0	X_1^0	X_2^0	X_3^0	Y^0	—
1	X_1^1	X_2^0	X_3^0	$Y_{ум1}$	$\Delta Y_{X_1} = Y_{ум1} - Y^0$
2	X_1^1	X_2^1	X_3^0	$Y_{ум2}$	$\Delta Y_{X_2} = Y_{ум2} - Y_{ум1}$
3	X_1^1	X_2^1	X_3^1	Y^1	$\Delta Y_{X_3} = Y^1 - Y_{ум2}$



Использование метода цепных подстановок требует знания взаимосвязей факторов, умение правильно их классифицировать и систематизировать.

МЕТОДИКА ИСПОЛЬЗОВАНИЯ МЕТОДА АБСОЛЮТНЫХ РАЗНИЦ



Метод абсолютных разниц является упрощенным вариантом метода цепных подстановок. Он используется для расчета влияния факторов на прирост резульативного показателя в тех моделях, где резульативный показатель представлен в виде связи факторов $Y = X_1 X_2$, или в смешанных моделях следующего типа:

$$Y = (X_1 - X_2) X_3. \quad (Б.10)$$

Факторный анализ на основе метода абсолютных разниц осуществляется по следующему алгоритму:

$$\Delta Y_{X_1} = (X_1^1 - X_1^0) \cdot X_2^0 \cdot X_3^0; \quad (Б.11)$$

$$\Delta Y_{X_2} = X_1^1 \cdot (X_2^1 - X_2^0) \cdot X_3^0; \quad (Б.12)$$

$$\Delta Y_{X_3} = X_1^1 \cdot X_2^1 \cdot (X_3^1 - X_3^0). \quad (Б.13)$$

Таким образом, при использовании метода абсолютных разниц влияние факторов рассчитывается умножением абсолютного отклонения исследуемого фактора на базисное значение факторов, размещенных справа от него в факторной модели, и на фактическую величину факторов, расположенных слева от него.



При использовании метода абсолютных разниц необходимо следить за тем, чтобы алгебраическая сумма прироста результативного показателя за счет влияния отдельных факторов равнялась общему его приросту.

МЕТОДИКА ИСПОЛЬЗОВАНИЯ МЕТОДА ОТНОСИТЕЛЬНЫХ РАЗНИЦ



Метод относительных разниц используется для измерения влияния факторов на результативный показатель только в таких моделях, где результативный показатель представлен в виде произведения факторов (типа $Y = Y = X_1 \cdot X_2$) и в комбинированных моделях типа:

$$Y = (X_1 - X_2) \cdot X_3. \quad (Б.14)$$

Он значительно проще метода цепных подстановок, что при определенных условиях делает его весьма эффективным. Этот метод отличается от предыдущих тем, что расчеты влияния факторов на исследуемый показатель проводятся исходя из относительных показателей их изменения, выраженных в процентах или коэффициентах.

Рассмотрим методику расчета влияния факторов с помощью этого способа для модели типа:

$$Y = X_1 X_2 X_3. \quad (Б.15)$$

Сначала необходимо рассчитать относительные отклонения факторных показателей по формуле:

$$\Delta X\% = \frac{X^1 - X^0}{X^0} \cdot 100\%. \quad (Б.16)$$

Согласно метода относительных разниц для определения влияния первого фактора на результативный показатель необходимо базисное значение результативного показателя умножить на относительное отклонение первого фактора, которое выражено в процентах, и разделить на 100%. Для упрощения расчетов относительное отклонение факторов целесообразно рассчитывать в коэффициентах:

$$\Delta Y_{X_1} = \frac{Y^0 \cdot \Delta X_1 \%}{100\%}. \quad (B.17)$$

Влияние второго фактора определяется умножением базисного значения результативного показателя, скорректированного на влияние действия первого фактора (положительное влияние прибавляется, отрицательное - вычитается), на относительное отклонение второго фактора, которое выражается в процентах, и результат разделить на 100%:

$$\Delta Y_{X_2} = \frac{(Y^0 + \Delta Y_{X_1}) \Delta X_2 \%}{100\%}. \quad (B.18)$$

Влияние третьего фактора (и всех последующих) определяется аналогично: базисное значение результативного показателя корректируется на результат действия первого и второго факторов (складывается или вычитается в зависимости от направления действия), и полученный результат умножается на относительное отклонение третьего фактора:

$$\Delta Y_{X_3} = \frac{(Y^0 + \Delta Y_{X_1} + \Delta Y_{X_2}) \cdot \Delta X_3 \%}{100\%}. \quad (B.19)$$



Метод относительных разниц удобно использовать тогда, когда нужно рассчитать влияние большого количества факторов (5-10).

МЕТОДИКА ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИНДЕКСНОГО МЕТОДА



Индексный метод. Его применяют для изучения экономических явлений, которые формируются под влиянием нескольких факторов, каждый из которых подвержен динамическим изменениям.

Классическим примером такого объекта анализа является объем реализации (продажи) товаров, который формируется под влиянием определенного физического объема товаров и цен на них.

Известно, что у каждого предприятия (промышленного, торгового) объем продажи отдельных товаров из года в год, из месяца в месяц изменяется так же, как и рыночные цены на эти товары. При таких условиях общие (групповые) индексы объема реализации (продажи) товаров предстают в виде

$$i = \frac{\sum q_1 p_1}{\sum q_0 p_0}, \quad (B.20)$$

где q_0 и q_1 — базисные и отчетные объемы реализованных товаров, p_0, p_1 — базисные и отчетные цены на них.



Индексный метод анализа позволяет решить эти задачи с помощью построения агрегатных индексов. **Агрегатные индексы** - это общие индексы, характеризующие явления, которые определяются совокупностью непосредственно несопоставимых элементов.

Формы агрегатных индексов для общего индекса объема реализации продукции имеют следующий вид:

а) агрегатный индекс физического объема реализации продукции:

$$I_{\text{оп}} = \frac{\sum q_1 p_0}{\sum q_0 p_0}, \quad (\text{Б.21})$$

б) агрегатный индекс цен на продукцию предприятий:

$$I_{\text{ц}} = \frac{\sum q_1 p_1}{\sum q_1 p_0}. \quad (\text{Б.22})$$

Разница между числителем и знаменателем агрегатного индекса показывает, какое влияние на общий результат оказывает тот или иной конкретный фактор.

МЕТОДИКА ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИНТЕГРАЛЬНОГО МЕТОДА



Использование **интегрального метода** факторного анализа делает возможным получение точных результатов расчета влияния факторов по сравнению с другими методами факторного анализа, так как в этом случае результаты не зависят от места факторов в модели, а дополнительный прирост результативного показателя, полученного от взаимодействия факторов, распределяется между ними пропорционально изолированному их влиянию на результативный показатель.

Практическое использование интегрального метода базируется на специально созданных рабочих алгоритмах для соответствующих факторных моделей. Алгоритм расчета влияния факторов приведены в таблице Б.2.

Таблица Б.2 - Использование интегрального метода для различных факторных моделей

Модель	Методика определение влияния факторов
1	2
$Y = X_1 \cdot X_2$	$\Delta Y_{X_1} = \Delta X_1 \cdot X_2^0 + \frac{1}{2} \Delta X_1 \cdot \Delta X_2$ $\Delta Y_{X_2} = \Delta X_2 \cdot X_1^0 + \frac{1}{2} \Delta X_1 \cdot \Delta X_2$

1	2
$Y = X_1 \cdot X_2 \cdot X_3$	$\Delta Y_{X_1} = \frac{1}{2} \Delta X_1 (X_2^0 X_3^1 + X_2^1 X_3^0) + \frac{1}{3} \Delta X_1 \cdot \Delta X_2 \cdot \Delta X_3;$ $\Delta Y_{X_2} = \frac{1}{2} \Delta X_2 (X_1^0 X_3^1 + X_1^1 X_3^0) + \frac{1}{3} \Delta X_1 \cdot \Delta X_2 \cdot \Delta X_3;$ $\Delta Y_{X_3} = \frac{1}{2} \Delta X_3 (X_1^0 X_2^1 + X_1^1 X_2^0) + \frac{1}{3} \Delta X_1 \cdot \Delta X_2 \cdot \Delta X_3.$
$Y = \frac{X_1}{X_2}$	$\Delta Y_{\delta_1} = \frac{\Delta X_1}{\Delta X_2} \cdot \ln \left \frac{X_2^1}{X_2^0} \right $ $\Delta Y_{\delta_2} = \Delta Y - \Delta Y_{x_1}$
$Y = \frac{X_1}{X_2 + X_3}$	$\Delta Y_{\delta_1} = \frac{\Delta X_1}{\Delta X_2 + \Delta X_3} \cdot \ln \left \frac{X_2^1 + X_3^1}{X_2^0 + X_3^0} \right $ $\Delta Y_{\delta_2} = \frac{\Delta Y - \Delta Y_{x_1}}{\Delta X_2 + \Delta X_3} \cdot \Delta X_2$ $\Delta Y_{\delta_3} = \frac{\Delta Y - \Delta Y_{x_1}}{\Delta X_2 + \Delta X_3} \cdot \Delta X_3$



Данный метод позволяет разложить дополнительный прирост результативного показателя в связи с взаимодействием факторов между ними.

МЕТОДИКА ИСПОЛЬЗОВАНИЯ МЕТОДА ПРОПОРЦИОНАЛЬНОГО ДЕЛЕНИЯ

Использование метода пропорционального деления касается тех случаев, когда в факторном анализе используются:

- аддитивные модели следующего типа:

$$Y = X_1 + X_2 \quad (Б.23)$$

- смешанные модели следующего типа:

$$Y = \frac{X_1}{X_2 + X_3 + X_4 + \dots + X_n} \quad (Б.24)$$

Расчет производится в соответствии со следующим алгоритмом:

$$\begin{aligned}\Delta Y_{X_1} &= \frac{\Delta Y}{\Delta X_1 + \Delta X_2 + \Delta X_3} \Delta X_1; \\ \Delta Y_{X_2} &= \frac{\Delta Y}{\Delta X_1 + \Delta X_2 + \Delta X_3} \Delta X_2; \\ \Delta Y_{X_3} &= \frac{\Delta Y}{\Delta X_1 + \Delta X_2 + \Delta X_3} \Delta X_3.\end{aligned}\tag{Б.25}$$

МЕТОДИКА ИСПОЛЬЗОВАНИЯ МЕТОДА ЧАСТИЧНОГО УЧАСТИЯ



Метод частичного участия предполагает, что влияние каждого фактора на результирующий показатель рассчитывается пропорционально его доле в отклонении по этому показателю, то есть распределение изменения результирующего показателя между факторами проводится по правилам пропорционального распределения.

Для этого сначала определяется доля каждого фактора в общей сумме прироста факторов, которую затем умножают на общий прирост результирующего показателя:

$$\begin{aligned}\Delta Y_{X_1} &= \frac{\Delta X_1}{\Delta X_1 + \Delta X_2 + \Delta X_3} + \Delta Y; \\ \Delta Y_{X_2} &= \frac{\Delta X_2}{\Delta X_1 + \Delta X_2 + \Delta X_3} + \Delta Y; \\ \Delta Y_{X_3} &= \frac{\Delta X_3}{\Delta X_1 + \Delta X_2 + \Delta X_3} + \Delta Y.\end{aligned}\tag{Б.26}$$

МЕТОДИКА ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЛОГАРИФМИЧЕСКОГО МЕТОДА



Логарифмический метод факторного анализа лишен недостатков метода цепных подстановок, связанных с очередностью факторов в модели и имеет процедуру с минимальным расчетам.

Методика расчета индексов изменения факторов модели и определения логарифмов данных индексов на основе использования функции MS Excel осуществляется в следующей последовательности:

а) активизировать пункт меню Вставка → Функция, как это показано на рис.Б.1

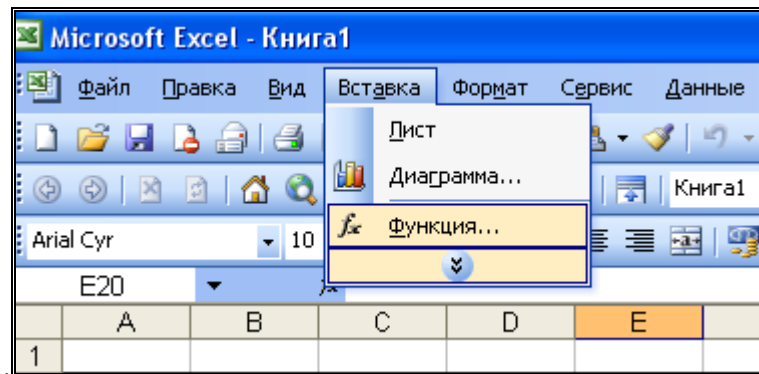


Рис. Б.1 – Параметры Стандартной панели инструментов *Вставка*

б) при этом автоматически откроется диалоговое окно *Мастера функций* как это показано на рис. Б.2.

в) в списке категорий выбрать «*Математические*», а в перечне функций - выбрать функцию «*LOG*».

г) нажать *OK*.

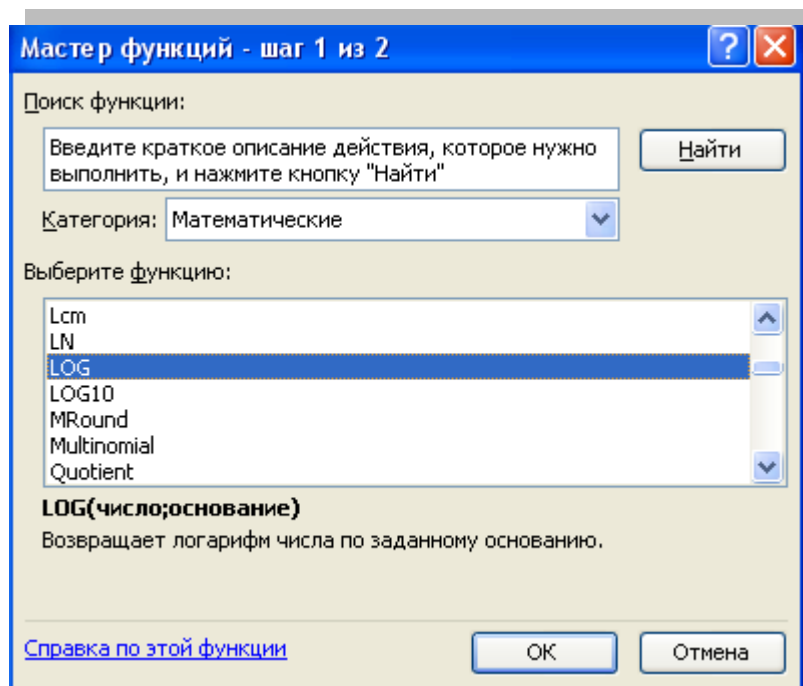


Рис. Б.2 – Диалоговое окно *Мастер функций*

д) в окне «*Аргументы функции*», которое автоматически будет открыто на экране (как показано на рис. Р.3) заполнить поле *Число* путем указания адрес одного из индексов модели, например F40.

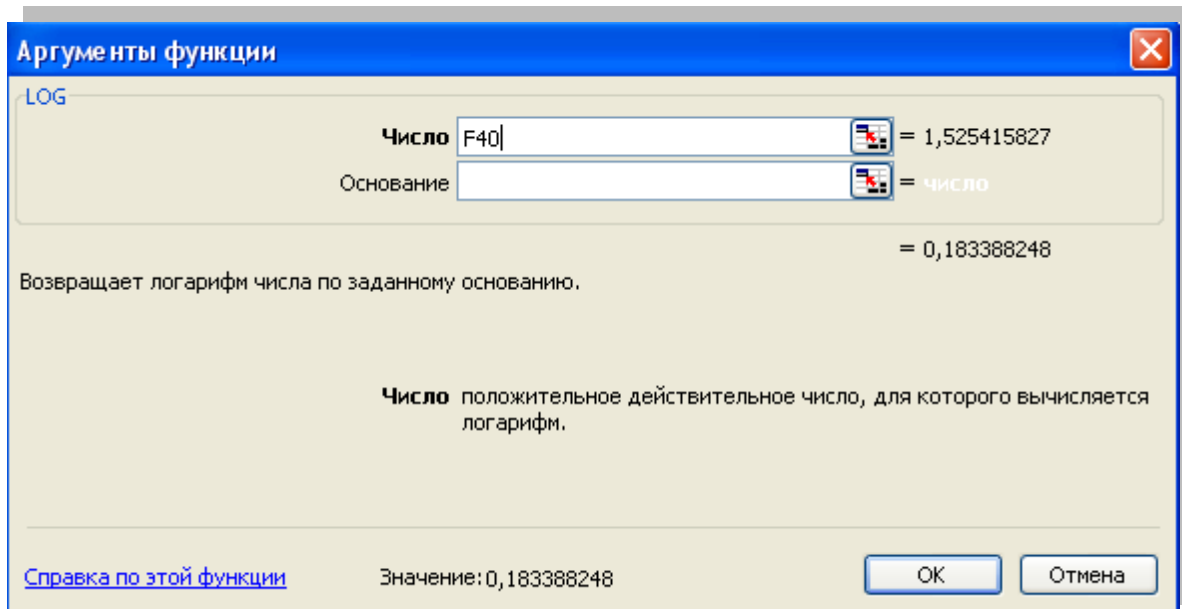


Рис. Б.3 – Диалоговое окно *Аргументы функции*

3. На третьем этапе осуществляется расчет скорректированного значения логарифма каждой факторного признака с учетом общего значения логарифма резульативного показателя по следующей формуле:

$$\lg^{скор} = \frac{\lg X_i}{\lg Y} \quad (Б.27)$$

4. На четвертом этапе необходимо осуществить количественную оценку влияния каждого фактора на динамику резульативного показателя по следующей моделию:

$$\Delta Y_{(X_i)} = \Delta Y \times \lg^{скор} X_i \quad (Б.28)$$

где, $\Delta Y_{(X_i)}$ - изменение резульативного показателя за счет фактора (X_1, X_2, X_n) .

ΔY - изменение резульативного показателя за анализируемый период;

$\lg^{скор} X_i$ - скорректировано логарифмическое значение факторного признака.

Для удобства расчетов и обобщения результатов оценки влияния факторов, связанных с эффективностью использования основных фондов и трудовых ресурсов необходимо составить и заполнить таблицы следующего вида:

Таблица Б.2 - Факторный анализ влияния состояния и эффективности использования основных фондов на динамику объема реализации продукции

Фактор	Базисный год	Отчетный год	Индекс (i_i)	$lg i_i$	$lg^{скор}$	Размер влияния, +/-
Среднегодовая стоимость основных фондов ($\Phi_{сер}$)						$\Delta Bp_q \times \frac{lg(\Phi_{сер})}{lg(Bp_q)}$
Фондоотдача ($\Phi\theta$)						$\Delta Bp_q \times \frac{lg(\Phi\theta)}{lg(Bp_q)}$
Выручка от реализации (ВРЧ)						\sum влияния факторов

$$lg(y) \text{ т.е. } lg(Bp_q)$$



Приведенные методы факторного анализа обеспечивают возможность исследовать любые показатели деятельности предприятия по отдельности или в комплексе (в системном порядке). Однако даже во время комплексного анализа отдельных показателей необходимо использовать комбинацию различных методов факторного анализа.

При этом следует учитывать, что механическое применение технических приемов факторного анализа без экономического осмысления каждой модели может привести к формализации анализа, лишение его экономического содержания.

учебное издание

Бакунов Александр Алексеевич, канд. экон. наук, проф.
Кравченко Юлия Александровна, старший препод.
Кожухова Анна Владимировна, старший препод.

Учебная практика (Тренинг)

программа и методические рекомендации
по организации и проведению практики
для обучающихся по направлению подготовки
38.03.03 Управление персоналом
образовательная программа бакалавриата
очной и заочной формы обучения
(электронный ресурс)

Технический редактор

Сводный план - 2020 г., Поз. № ____
Подписано к печати « ____ » _____ г. Формат 60x84 / 16. Бумага офсетная.
Гарнитура Times New Roman / Печать - ризография.
Усл. печат. лис. ____ Уч.-изд. л. ____ Тираж ____ экз. Зам. № ____

Государственная организация высшего профессионального образования
«Донецкий национальный университет экономики и торговли
имени Михаила Туган-Барановского»
г. Донецк, ул. Щорса, 31
Редакционно-издательский отдел НИИИТ
83023, г.Донецк, ул. Харитонова, 10 тел. :(0622) 97-60-50

Свидетельство о внесении в Государственный реестр издателей, изготовителей и
распространителей издательской продукции ДК № 3470 от 28.04.2009 г.
e-mail: druk@dsuet.donetsk.ua