

## 5. Анализ использования трудовых ресурсов

### Содержание учебного материала:

1. Цели, задачи и источники анализа использования трудовых ресурсов.
2. Анализ использования трудовых ресурсов предприятия.
3. Анализ производительности труда.
4. Анализ динамики заработной платы.
5. Анализ эффективности стимулирования трудовых ресурсов.
6. Анализ рабочего времени

*К трудовым ресурсам* относится та часть населения, которая обладает необходимыми физическими данными, знаниями и навыками труда в соответствующей отрасли. От обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и эффективности их использования зависят объем и своевременность выполнения всех работ, эффективность использования оборудования, машин, механизмов и как результат – объем производства продукции, ее себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей.

*Основными задачами анализа* являются следующие:

- изучение и оценка обеспеченности предприятия и его структурных подразделений трудовыми ресурсами в целом, а также по категориям и профессиям;
- определение и изучение показателей текучести кадров;
- анализ фонда рабочего времени;
- анализ эффективности использования трудовых ресурсов;
- анализ фонда заработной платы;
- выявление резервов трудовых ресурсов, более полного и эффективного их использования.

*Источники информации* для анализа: план экономического и социального развития предприятия, статистическая отчетность по труду ф. № 1-т "Отчет по труду", приложение к ф. № 1-т "Отчет о движении рабочей силы, рабочих мест", ф. № 2-т "Отчет о количестве работников в аппарате управления и оплата их труда", данные табельного учета и отдела кадров.

Обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами определяется сравнением фактического количества работников по категориям и профессиям с плановой потребностью. Особое внимание уделяется анализу обеспеченности предприятия кадрами наиболее важных профессий. Необходимо анализировать и качественный состав трудовых ресурсов по квалификациям.

Квалификационный уровень работников во многом зависит от их возраста, стажа работы, образования и т.д. Поэтому в процессе анализа изучают изменения в составе рабочих по возрасту, стажу работы, образованию.

К анализу привлекают данные о среднесписочной численности работающих по категориям:

Персонала – всего.

В том числе:

1 Промышленно-производственный персонал (ППП), из него:

1.1 Рабочие (включая МОП, учеников и работников охраны);

1.2 Служащие – всего.

В том числе:

1.2.1 Руководители.

1.2.2 Специалисты.

1.2.3 Другие работники, относящиеся к служащим.

2 Непромышленный персонал.

*К рабочим* относятся лица, непосредственно занятые в процессе создания материальных ценностей, а также занятые ремонтом, перемещением грузов, перевозкой пассажиров.

*К руководителям* относятся работники, занимающие должности руководителей предприятий и их структурных подразделений. К ним относятся директора, начальники, управляющие, заведующие, председатели, командиры, комиссары, мастера, специалисты, инспекторы.

*К специалистам* относятся работники, занятые инженерно-техническими, экономическими и другими работами: агрономы, администраторы, бухгалтеры, геологи, диспетчеры и т.д.

*К служащим* относятся работники, осуществляющие подготовку и оформление документации, учет и контроль, хозяйственное обслуживание.

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

– *коэффициент оборота по приему рабочих* ( $K_{пр}$ ) определяется отношением общего числа принятых на работу в течение отчетного периода к среднесписочной численности работников за этот период;

– *коэффициент оборота по выбытию* ( $K_{в}$ ) рассчитывается отношением общего числа выбывших в течение периода к среднесписочной численности работников за этот период;

– *коэффициент текучести кадров* ( $K_{тек}$ ) определяется как отношение количества уволившихся по собственному желанию, за нарушения дисциплины и прогулы (кроме ушедших в армию и на пенсию) к среднесписочной численности работников за период;

– *коэффициент постоянства персонала предприятия* ( $K_{пост}$ ) рассчитывается отношением количества работников, состоящих в списочном составе весь отчетный год к среднесписочной численности работников за отчетный год.

Если предприятие расширяет свою деятельность, увеличивает производственные мощности, создает \_\_\_\_\_ новые рабочие места, то необходимо определить дополнительную потребность в трудовых ресурсах по категориям и профессиям и источники их привлечения.

Резерв увеличения выпуска продукции за счет создания дополнительных рабочих мест определяется умножением их прироста на фактическую среднегодовую выработку одного рабочего:

$$P \uparrow ВП = P \uparrow Чр. м. \cdot Вф ,$$

где  $P \uparrow ВП$  – резерв увеличения выпуска продукции;  $P \uparrow Чр. м.$  – резерв увеличения количества рабочих мест;  $Вф$  – фактическая среднегодовая выработка рабочего.

Полноту использования трудовых ресурсов можно оценить по количеству отработанных дней и часов одним работником за анализируемый период времени, а также по степени использования фонда рабочего времени.

Такой анализ проводится по каждой категории работников и каждому производственному подразделению и в целом по предприятию.

*Фонд рабочего времени* (ФРВ) зависит от численности рабочих ( $Чр$ ), количества отработанных дней одним рабочим в среднем за год ( $Д$ ) и средней продолжительности рабочей дня ( $П$ ):

$$ФРВ = Чр \cdot Д \cdot П .$$

Если фактически одним рабочим отработано меньше дней и часов, чем предусматривалось планом, то можно определить сверхплановые потери рабочего времени – целодневные (ЦДП) и внутрисменные (ВСП):

$$ЦДП = (Дф. - Дпл.) \cdot Чр \cdot Ппл. ;$$

$$ВСП = (Пф. - Ппл.) \cdot Дф. \cdot Чр \cdot Ппл. ;$$

где  $ф$  – фактические показатели;  $пл$  – плановые.

На основе баланса рабочего времени анализируется структура календарного фонда времени, выделяются доли отработанного времени и потерь времени. В отработанном времени выделяют долю полезного фонда времени. Использование календарного фонда времени приводится только по работникам, учтенным в среднесписочной численности по основной деятельности (данные берутся из табельного учета об использовании времени, причины неявок подтверждаются соответствующими документами). В соответствии с законодательством о труде продление рабочего дня не может превышать 11 часов в неделю.

После определения сверхплановых потерь рабочего времени необходимо изучить причины их образования. Они могут быть вызваны разными объективными и субъективными обстоятельствами, не предусмотренными планом: дополнительными отпусками с разрешения администрации, прогулами, простоями из-за отсутствия работы, сырья, материалов, электроэнергии, топлива и т.д. Каждый вид потерь анализируется более подробно, особенно те, которые зависят от предприятия. Уменьшение потерь рабочего времени по причинам, зависящим от трудового коллектива, является резервом увеличения производства продукции, который не требует дополнительных капитальных вложений и позволяет быстро получить отдачу.

Изучив потери рабочего времени, необходимо определить непроизводительные затраты труда, которые складываются из затрат рабочего времени в результате изготовления забракованной продукции и исправления брака, а также в связи с отклонениями от технологического процесса.

Необходимо иметь в виду, что потери рабочего времени не всегда приводят к уменьшению объема производства продукции, так как они могут быть компенсированы повышением интенсивности труда работников.

Поэтому при анализе использования трудовых ресурсов большое внимание уделяется изучению показателей производительности труда.

Для оценки уровня производительности труда применяется система обобщающих, частных и вспомогательных показателей.

*К обобщающим показателям* относятся среднегодовая, среднедневная и среднечасовая выработка продукции одним рабочим, а также среднегодовая выработка продукции на одного работающего в стоимостном выражении.

*Частные показатели* – это затраты времени на производство единицы продукции определенного вида (трудоемкость продукции) или выпуск продукции определенного вида в натуральном выражении за один человекодень или человеко-час.

*Вспомогательные показатели* характеризуют затраты времени на выполнение единицы определенного вида работ или объем выполненных работ за единицу времени.

Наиболее обобщающим показателем производительности труда является *среднегодовая выработка продукции одним работающим* (ГВ).

Величина его зависит не только от выработки рабочих, но и от удельного веса последних в общей численности промышленно-производственного персонала, а также от количества отработанных ими дней и продолжительности рабочего дня.

Факторная модель будет иметь следующий вид:

$$ГВ = УД \cdot Д \cdot П \cdot СВ.$$

Среднегодовая выработка продукции одним работником (ГВ)

Доля рабочих в общей численности работников (УД)

Среднегодовая выработка одним рабочим (Д)

Количество отработанных дней одним рабочим за год (П)

Средняя продолжительность рабочего дня (П)

Среднечасовая выработка продукции (СВ)

Анализ использования трудовых ресурсов на предприятии, уровня производительности труда необходимо проводить в тесной связи с оплатой труда. С

ростом производительности труда создаются реальные предпосылки для повышения уровня его оплаты. При этом средства на оплату труда необходимо использовать таким образом, чтобы темпы роста

производительности труда обгоняли темпы роста его оплаты. Только при таких условиях создаются возможности для наращивания темпов расширенного воспроизводства.

Основным показателем, характеризующим уровень оплаты труда работников, является их средняя заработная плата. Средняя заработная плата определяется, исходя из фонда оплаты труда работников списочного состава (включая фонд оплаты труда совместителей) и суммы материального поощрения.

Различают среднегодовую, среднемесячную, среднедневную и среднечасовую заработную плату. Приведем их расчет:

– *среднегодовая заработная плата* (ЗПг) определяется отношением годового фонда оплаты труда к численности персонала за год;

– *среднемесячная заработная плата* (ЗПм) рассчитывается как отношение среднегодовой заработной платы к количеству месяцев;

– *среднедневная заработная плата* (ЗПд) определяется отношением годового фонда оплаты труда к общему количеству отработанных за год человеко-дней;

– *среднечасовая заработная плата* (ЗПч) рассчитывается как отношение годового фонда оплаты труда к общему количеству отработанных за год человеко-часов.

Приступая к анализу использования фонда заработной платы, в первую очередь необходимо рассчитать абсолютное и относительное отклонение фактической его величины от плановой.

*Абсолютное отклонение* ( $\Delta\text{ФЗПабс}$ ) определяется сравнением фактически использованных средств на оплату труда ( $\text{ФЗПф}$ ) с плановым фондом заработной платы ( $\text{ФЗПпл}$ ) в целом по предприятию, производственным подразделениям и категориям работников:

$$\Delta\text{ФЗПабс} = \text{ФЗПф} - \text{ФЗПпл} .$$

Однако нужно иметь в виду, что абсолютное отклонение само по себе не характеризует использование фонда зарплаты, так как этот показатель определяется без учета степени выполнения плана по производству продукции.

*Относительное отклонение* рассчитывается как разность между фактически начисленной суммой зарплаты и плановым фондом, скорректированным на коэффициент выполнения плана по производству продукции.

Однако при этом необходимо учитывать, что корректируется только переменная часть фонда заработной платы, которая изменяется пропорционально объему производства продукции. Это зарплата рабочих по сдельным расценкам, премии рабочим и управленческому персоналу за производственные результаты и сумма отпускных, соответствующая доле переменной зарплаты. Постоянная часть оплаты труда не изменяется при увеличении или спаде объема производства (зарплата рабочих по тарифным ставкам, зарплата служащих по окладам, все виды доплат, оплата труда работников непромышленных производств и соответствующая им сумма отпускных):

$$\Delta\text{ФЗПотн} = \text{ФЗПф} - \text{ФЗПск} = \text{ФЗПф} - (\text{ФЗПпл.пер} \cdot K_{\text{вп}} + \text{ФЗПпл.пост}) ,$$

где  $\Delta\text{ФЗПотн}$  – относительное отклонение по фонду зарплаты;  $\text{ФЗПф}$  – фонд зарплаты фактический;  $\text{ФЗПск}$  – фонд зарплаты плановый, скорректированный на коэффициент выполнения плана по выпуску продукции;  $\text{ФЗПпл.пер}$  и  $\text{ФЗПпл.пост}$  – соответственно переменная и постоянная сумма планового фонда зарплаты;  $K_{\text{вп}}$  – коэффициент выполнения плана по выпуску продукции.

### **Контрольные вопросы по теме:**

1 Какие категории лиц входят в состав служащих?

- 2 Как определяется коэффициент оборота по выбытию рабочей силы?
- 3 Какие факторы влияют на фонд рабочего времени?
- 4 Чем могут быть вызваны причины образования сверхплановых потерь рабочего времени?
- 5 Назовите обобщающие показатели производительности труда.
- 6 Перечислите факторы, оказывающие влияние на среднечасовую выработку продукции.
- 7 Приведите алгоритм расчета среднедневной заработной платы.