

**ТЕМА 3. Комплексный анализ персонала, производительности труда
и заработной платы**

1. Содержание, задачи и информационное обеспечение анализа трудовых ресурсов
2. Анализ наличия и использования трудовых ресурсов
3. Анализ показателей производительности труда
4. Анализ использования фонда з.п.
5. Определение резервов улучшения использования трудовых ресурсов

**1 Содержание, задачи и информационное обеспечение анализа
трудовых ресурсов**

Успешное решение производственных, экономических и социальных задач в значительной степени определяется обеспеченностью предприятия трудовыми ресурсами и эффективностью их использования. К трудовым ресурсам относят часть населения, располагающую совокупностью физических данных, знаниями и трудовыми навыками в соответствующей отрасли (мужчины 16-65 лет, женщины 16-60 лет). К трудовым ресурсам также относятся работающие пенсионеры и подростки.

Достаточная обеспеченность с-х предприятий необходимыми трудовыми ресурсами, их рациональное использование, высокий уровень производительности труда имеет большое значение для увеличения объема производства продукции и повышения эффективности деятельности предприятия. В частности, от обеспеченности трудовыми ресурсами и эффективности их использования зависят объем и своевременность выполнения работ, эффективность использования техники и, как результат, объем производства продукции, ее себестоимость, прибыль и ряд других показателей.

Целью анализа трудовых ресурсов является определение резервов и разработка конкретных мероприятий, направленных на улучшение использования трудовых ресурсов и рост производительности труда.

Задачи анализа:

- ✓ Изучение и оценка обеспеченности предприятия и его структурных подразделений трудовыми ресурсами в целом, а также по категориям и профессиям работников
- ✓ Изучение динамики численности, состава и структуры трудовых ресурсов
- ✓ Изучение показателей текучести кадров
- ✓ Изучение данных об использовании трудовых ресурсов (рабочего времени)
- ✓ Анализ показателей производительности труда
- ✓ Изучение данных по использованию фонда з.п.
- ✓ Определение резервов более полного и эффективного использования рабочего времени, снижения трудоемкости и роста производительности труда.

Источники информации:

- данные форм отчетности о финансово-экономическом состоянии товаропроизводителей и приложения к ним
- данные плана производственно-финансовой деятельности и бизнес-планов
- данные отдела кадров предприятия
- рабочая тетрадь экономиста
- данные первичного б.у. и статистической отчетности
- нормативные документы

Приемы анализа:

- ✓ Абсолютные, относительные и средние величины
- ✓ Сравнение
- ✓ Элиминирование

- ✓ Группировки
- ✓ Индексы
- ✓ Балансовый
- ✓ Графический и другие

2 Анализ наличия и использования трудовых ресурсов

Анализ трудовых ресурсов начинают с изучения показателей обеспеченности. Обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами определяют сравнением фактических данных о наличии в целом по предприятию, а также в разрезе отдельных категорий и профессий работников с плановой потребностью и определяют обеспеченность в процентах. Выявление отклонений от плана позволяет судить о том, как обеспечено предприятие необходимым количеством трудовых ресурсов.

Кроме того, в ходе анализа рассчитывают показатели трудообеспеченности. То есть, определяется плотность работников в расчете на 100 га с-х угодий и 100 га пашни. А также определяется нагрузка земли на 1 работника. Перечисленные показатели анализируют в динамике по годам и сравнивают показатели отчетного года с другим предприятием, со средними данными по району и области. Там, где больше плотность и ниже нагрузка – лучше.

Особое внимание уделяют анализу динамики состава и структуры трудовых ресурсов в целом по предприятию и в разрезе отдельных категорий и профессий работников, а также в разрезе производственных подразделений.

В ходе анализа выясняют тенденции изменения показателей, определяют изменения в численности работников и выясняют причины текучести кадров. Кроме того, анализируют структуру трудовых ресурсов за анализируемый период, то есть определяют долю каждой категории работников в их общем наличии. Детализируя анализ, изучают качественную характеристику трудовых ресурсов (по полу, по возрасту, по стажу работы, по образованию).

По отдельным профессиям работников можно рассмотреть и их квалификацию.

Стабильность состава кадров на предприятии является существенной предпосылкой роста производительности труда и эффективности производства. Поэтому движение рабочей силы и его динамика являются важными объектами анализа. Движение рабочей силы определяется коэффициентами оборота по приему или выбытию работников, которые рассчитывают следующим образом:

$K_{пр}$ = количество принятых на работу/среднесписочная численность работников.

$K_{выб}$ = количество уволившихся работников/среднесписочная численность работников.

А также рассчитывают коэффициент текучести кадров:

$K_{тек}$ = количество уволившихся по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплине/среднесписочная численность работников.

И коэффициент постоянства кадров:

$K_{пост}$ = количество работников, проработавших весь год/среднесписочная численность работников.

Причинами текучести кадров могут быть:

- ✓ Низкий уровень з.п.
- ✓ Плохое материальное стимулирование работников
- ✓ Тяжелые условия труда
- ✓ Непрестижность труда
- ✓ Близость расположения предприятия к районным/областным центрам
- ✓ Нарушение трудовой дисциплины
- ✓ Достижение работниками пенсионного возраста и другие

Текучесть кадров приводит к потерям трудовых ресурсов. Средствами борьбы с текучестью кадров могут являться меры по укреплению трудовой дисциплины, совершенствование форм материального и морально

стимулирования (поощрения), повышение квалификации работников, улучшение условий труда и укрепление здоровья (обеспеченность санитарно-бытовыми помещениями, улучшение санитарно-гигиенических условий труда, выделение путевок). Кроме того, для закрепления кадров необходимо улучшать социально-культурные и жилищно-бытовые условия, а также осуществлять меры социальной защиты работников (оказание материальной помощи работникам, выдача пособий на лечение, материальная поддержка временно неработающих работников, перевод на неполную рабочую неделю и другое).

В ходе анализа трудовых ресурсов изучают также эффективность использования трудовых ресурсов или эффективность использования рабочего времени. Полноту использования трудовых ресурсов (рабочего времени) можно оценить по количеству отработанных дней и часов одним работником за анализируемый период времени. Такой анализ проводится в целом по предприятию, а используя материалы предприятия, можно проанализировать и по категориям работников.

В ходе анализа определяют коэффициент использования рабочего времени:

Кисп.раб.вр. = фактически отработанное время одним работником/возможный фонд рабочего времени на 1 работника

Коэффициент использования рабочего времени связан с сезонностью производства. Поэтому, используя данные предприятия, можно рассчитать коэффициент использования рабочего времени по месяцам года.

Кисп.раб.вр.по мес.года = фактически отработанное время за конкретный месяц/плановое число рабочих дней в месяце

Если фактически одним работником отработано меньше дней и часов, чем предусматривалось планом или нормативом, то можно определить сверхплановые потери рабочего времени. Затем необходимо изучить причины образования потерь рабочего времени. Они могут быть вызваны разными объективными и субъективными обстоятельствами непредусмотренными

планом (или нормативом). Это могут быть дополнительные отпуска с разрешения администрации, заболевания, связанные с временной потерей трудоспособности, простоями из-за неисправности машин, механизмов, погодными условиями, отсутствием работы, прогулами и т.д.

Каждый вид потерь анализируют более подробно, особенно те, которые зависят от предприятия. Которые в дальнейшем можно считать неиспользованными резервами увеличения фонда рабочего времени.

Полноту использования персонала можно оценить по количеству отработанных дней и часов одним работником за анализируемый период, а также по степени использования фонда рабочего времени. Такой анализ производится по каждой категории работников и в целом по предприятию. Фонд рабочего времени (ФРВ) зависит от численности рабочих, количества отработанных дней одним рабочим в среднем за год и средней продолжительности рабочего дня. Эту зависимость можно представить следующим образом:

$$\text{ФРВ} = \text{ЧР} \times \text{Д} \times \text{П}$$

Изменение ФРВ за счет:

1. численности работников

$$\Delta \text{ФРВЧР} = (\text{ЧР}_1 - \text{ЧР}_0) \times \text{Д}_0 \times \text{П}_0$$

2. количества отработанных дней одним работником (целодневные потери рабочего времени)

$$\Delta \text{ФРВД} = \text{ЧР}_1 \times (\text{Д}_1 - \text{Д}_0) \times \text{П}_0$$

3. продолжительности рабочего дня (внутрисменные потери рабочего времени)

$$\Delta \text{ФРВП} = \text{ЧР}_1 \times \text{Д}_1 \times (\text{П}_1 - \text{П}_0)$$

После определения сверхплановых потерь рабочего времени необходимо изучить причины их образования, которые могут быть вызваны объективными и субъективными обстоятельствами, не предусмотренными планом.

3 Анализ показателей производительности труда

Эффективность использования трудовых ресурсов в значительной степени определяет производственные и экономические результаты предприятия, которые в конечном итоге выражаются в объемах произведенной продукции и затратах на ее производство.

Под производительностью труда понимается способность конкретного человека создать за определенную единицу времени определенное количество продукции. Для оценки уровня производительности труда применяется система обобщающих частных и вспомогательных показателей.

К обобщающим показателям относят производство продукции на 1 работника или в единицу рабочего времени в целом по предприятию и в разрезе отдельных отраслей.

Частные показатели производительности труда – это затраты труда на производство единицы продукции определенного вида (показатели трудоемкости). Урожайность/продуктивность и затраты труда находятся в обратной зависимости.

Также частным показателям производительности труда будет выпуск (производство) конкретных видов продукции в натуральном выражении (ц.) за единицу времени.

Вспомогательные показатели производительности труда характеризуют затраты времени на выполнение единицы определенного вида работ или объем выполненных работ за единицу времени (рассчитывают затраты труда в чел.-ч. на га посевов/посадки на голову скота).

Косвенные показатели производительности труда характеризуют соотношение трудовых ресурсов и какого-либо фактора производства. Например, размер посевной площади на 1 работника растениеводства, поголовье животных на 1 работника животноводства. Эти показатели позволяют учесть и измерить влияние механизации производства на уровень производительности труда.

Все перечисленные показатели производительности труда характеризуются ее уровнем, динамикой и темпами роста. Уровень – это показатели характеризующие производительность труда, а сопоставление уровней производительности труда характеризует ее динамику. Размер увеличения производства продукции в единицу времени и снижение затрат труда на производство единицы продукции за определенный период времени характеризует темпы изменения производительности труда, которые определяются в процентах или с помощью индексов, путем сопоставления уровня производительности труда по сравнению с базисным или предыдущим годом.

В ходе анализа также используется прием сравнения производительности труда с другим предприятием, имеющим примерно одинаковую специализацию, или со средними данными по району и области.

4 Анализ использования фонда з.п.

Анализ использования трудовых ресурсов, производительности труда необходимо рассматривать в тесной взаимосвязи с з.п. Преступая к анализу использования фонда з.п., в первую очередь необходимо рассчитать абсолютное отклонение фактической его величины от плановой в целом по предприятию и в разрезе отдельных категорий работников. Кроме того, можно найти изменение фонда з.п. в отчетном году, по сравнению с базисным или предыдущим годом.

Абсолютное отклонение ($\Delta\PhiЗП_{АБС}$) определяется путем сравнения фактически использованных средств на оплату труда в отчетном периоде ($\PhiЗП_1$) с базовым (плановым) фондом заработной платы ($\PhiЗП_0$) в целом по хозяйству, производственным подразделениям и категориям работников:

$$\Delta\PhiЗП_{АБС} = \PhiЗП_1 - \PhiЗП_0$$

Однако при этом нужно учитывать, что само по себе относительное отклонение не характеризует использование ФОТ, т.к. этот показатель определяется без учета изменения объема продукции.

Относительное отклонение рассчитывается как разность между фактически начисленной суммой зарплаты в отчетном периоде и базовым фондом, скорректированным на индекс объема производства продукции. При этом следует иметь в виду, 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 (зарплата рабочих по тарифным ставкам, зарплата служащих по окладам, все виды доплат, оплата труда работников строительных бригад, жилищно-коммунального хозяйства, социальной сферы и соответствующая им сумма отпускных) не изменяется при увеличении или спаде объема производства:

$$\Delta\PhiЗП_{отн.} = \PhiЗП_1 - \PhiЗП_{ск.} = \PhiЗП_1 - (\PhiЗП_{пер.0} \times I_{вп} + \PhiЗП_{пост.0}),$$

В процессе последующего анализа необходимо определить факторы абсолютного и относительного отклонения по фонду заработной платы. Для детерминированного факторного анализа абсолютного отклонения по фонду зарплаты могут быть использованы следующие модели:

$$\PhiЗП = ЧР \times ГЗП,$$

$$\PhiЗП = ЧР \times Д \times ДЗП;$$

$$\PhiЗП = ЧР \times ГВ \times ЧЗП,$$

где ЧР – среднегодовая численность работников;

ГЗП – среднегодовая зарплата одного работника;

Д – количество отработанных дней одним работником за год;

ДЗП – среднедневная зарплата одного работника;

П – средняя продолжительность рабочего дня;

ГВ – среднегодовая выработка продукции одним рабочим;

ЧЗП – среднечасовая зарплата одного работника.

Расчет влияния факторов по данным моделям можно проводить способами цепной подстановки, абсолютных и относительных разниц,

интегральным, логарифмирования. Большое значение при анализе использования фонда зарплаты имеет изучение данных о среднем заработке работников, его изменении, а также о факторах, определяющих его уровень. Поэтому дальнейший анализ должен быть направлен на изучение причин изменения средней зарплаты работников. При этом нужно учитывать, что среднегодовая зарплата рабочих (ГЗП) зависит от количества отработанных дней каждым рабочим, средней продолжительности рабочего дня и среднечасовой зарплаты:

$$\text{ГЗП} = \text{Д} \times \text{П} \times \text{ЧЗП},$$

а среднедневная зарплата (ДЗП) – от продолжительности рабочего дня и среднечасовой зарплаты:

$$\text{ДЗП} = \text{П} \times \text{ЧЗП}$$

Расчет влияния факторов на изменение среднегодовой зарплаты работников в целом по предприятию и по отдельным категориям можно произвести способом абсолютных разниц, цепной подстановки и т.д. Среднечасовая заработная плата, в свою очередь, зависит от уровня интенсивности труда, пересмотра норм выработки и расценок, изменения разрядов работ и тарифных ставок, разных доплат и премий. Эти факторы могут быть установлены по данным бухгалтерского учета и статистической отчетности по труду. В процессе анализа следует также установить соответствие между темпами роста средней заработной платы и производительностью труда. Для получения необходимой прибыли и рентабельности нужно, чтобы темпы роста производительности труда опережали темпы роста его оплаты. Если этот принцип не соблюдается, то происходят перерасход фонда зарплаты, повышение себестоимости продукции и уменьшение суммы прибыли.

Изменение среднего заработка работающих за тот или иной отрезок времени (год, месяц, день, час) характеризуется его индексом (ІЗП), который определяется отношением средней зарплаты за отчетный период к средней

зарплате в базисном периоде. Аналогичным образом рассчитывается индекс производительности труда

В процессе анализа также устанавливается соответствие между темпами роста средней з.п. и производительности труда. Желательно, чтобы темпы роста производительности труда опережали темпы роста з.п.

5 Определение резервов улучшения использования трудовых ресурсов

В заключение анализа должны быть выявлены и подсчитаны резервы увеличения производительности труда по каждому виду продукции, отраслям и в целом по предприятию. Основными источниками резервов роста производительности труда являются:

✓ Использование возможностей увеличения объема производства конкретных видов продукции (за счет роста урожайности культур, вследствие улучшения качества посевного и посадочного материала, оптимизации доз внесения удобрений, совершенствования технологии выращивания культур, сокращения потерь при уборке урожая и т.д., возможного увеличения посевных платежей; а также за счет роста продуктивности, вследствие улучшения и оптимизации кормления, улучшения породных качеств животных, сокращения яловости, падежа животных и т.д. и возможного увеличения поголовья животных).

✓ Сокращение затрат труда на производство продукции за счет механизации производства, совершенствования организации труда и производства, повышения уровня интенсивности труда и т.д.

Для подсчета внутрихозяйственных резервов роста производительности труда необходимо определить резерв роста часовой выработки (РрЧВ). Для этого фактический объем производства продукции (ВПф), определяется резерв роста валового производства (РрВП), берутся фактические затраты труда (ЗТф), определяются дополнительные затраты труда (ЗТд), рассчитывается резерв снижения затрат труда (РсЗТ).

$$P_{\text{ЧВ}} = \text{ЧВ}_в - \text{ЧВ}_ф = (\text{ВП}_ф + P_p \text{ВП}) / (\text{ЗТ}_ф + \text{ЗТ}_д - P_c \text{ВЗ}) - \text{ВП}_ф / \text{ЗТ}_ф.$$

При расчете резервов роста производительности труда необходимо учесть, чтобы темпы роста валовой продукции опережали темпы роста дополнительных затрат на освоение резервов.