



ТЕМА: «Тема 4. Анализ использования трудовых ресурсов»

- 1. Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и их движения**
- 2. Анализ использования фонда рабочего времени**
- 3. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов**
- 4. Анализ формирования и использования фонда заработной платы**



1. Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и их движения



Трудовые ресурсы — это часть населения трудоспособного возраста (*мужчины в возрасте 16—59 лет, женщины в возрасте 16—54 года*), исключая неработающих инвалидов I и II групп и пенсионеров по льготному списку, а также работающие пенсионеры и подростки.

Рабочая сила — часть трудовых ресурсов, занятая непосредственным воздействием на предметы труда, средства труда и готовую продукцию.



В процессе анализа необходимо изучить изменение структуры персонала предприятия:

- по категориям;
- по половозрастному, образовательному, профессиональному составу;
- по общему и специальному стажу работы;
- по занимаемым должностям;
- по характеру участия в производственном процессе.



Обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами определяется сравнением фактического количества работников по категориям и профессиям с плановой потребностью.

Необходимо анализировать также качественный состав трудовых ресурсов **по квалификации**. Для оценки соответствия квалификации работников сложности выполняемых ими работ сравнивают средние тарифные разряды работ и рабочих, рассчитываемые по средней арифметической взвешенной:



$$\overline{Tр}_{чел} = \frac{\sum Tрi \times ЧРi}{\sum ЧРi}$$

$$\overline{Tр}_{работ} = \frac{\sum Tрi \times Vрi}{\sum Vрi}$$

где

$Tр$ – тарифный разряд;
 $ЧР$ – численность работников;
 $Vр$ – объем работ каждого вида.



Если тарифный разряд работ ниже планового или ниже среднего тарифного разряда работ, это может привести к выпуску менее качественной продукции, а если Тарифный разряд работников выше, то необходимо производить доплату за использование их на менее квалифицированных работах.



Для расчета необходимой численности работников пользуются формулой:

$$ЧР = \frac{V_{Тем}}{\PhiРВ \times k_{пл}}$$

где
 $V_{Тем}$ – объем работ в нормах трудоемкости за год (месяц),
В нормо-часах;
 $\PhiРВ$ – фактический фонд рабочего времени (год, месяц);
 $k_{пл}$ – плановый коэффициент выполнения норм
выработки.



Численность служащих определяют, исходя из организационной структуры предприятия и рациональной численности, необходимой для обеспечения функций управления.

Для характеристики **движения** рабочей силы (ТР) используют следующие показатели:

Прибыло, **всего:**

- в т.ч.:
- впервые выходящие на рынок труда;
 - в результате перевода с другого места работы;
 - высвобожденные с другого предприятия в результате реорганизации;
 - уволенные с другой работы по собственному желанию;
 - уволенные из Вооруженных сил;
 - женщины, выходящие из отпуска по уходу за детьми;
 - освобожденные из мест лишения свободы.



Выбыло,

всего:

- в т.ч.:- по собственному желанию;**
- за нарушение трудовой дисциплины;**
- на пенсию и по другим причинам,**
- предусмотренным законом;**
- перевод на другое место работы;**
- в Вооруженные силы;**
- в декретный отпуск;**
- на учебу;**
- по естественным причинам.**



При этом анализируется динамика следующих показателей:

1) Коэффициент оборота по приему работников:

$$K_{пр} = \frac{\text{количество принятых работников}}{\text{среднесписочная численность работников}};$$

2) Коэффициент оборота по выбытию работников:

$$K_{выб} = \frac{\text{количество выбывших работников}}{\text{среднесписочная численность работников}};$$

3) Коэффициент текучести кадров:

$$K_{тек} = \frac{\text{количество уволившихся по собственному желанию} + \text{за нарушение трудовой дисциплины}}{\text{среднесписочная численность работников}};$$

4) Коэффициент постоянства состава персонала:

$$K_{п.с.} = \frac{\text{количество работников, проработавших весь год}}{\text{среднесписочная численность работников}};$$



2. Анализ использования фонда рабочего времени



Полноту использования трудовых ресурсов можно оценить по степени использования ФРВ. Такой анализ проводится по каждой категории работников, по каждому производственному подразделению и в целом по предприятию. ФРВ рассчитывается по формуле:

$$ФРВ = ЧР \times Д \times П$$



Для выявления причин целодневных и внутрисменных потерь рабочего времени сопоставляют данные фактического и планового баланса рабочего времени, который включает в себя: плановые, фактические показатели и отклонения на 1 работника и на всех работников по следующим показателям:

- | | | | | |
|----|-------------|------------|-------------|-----|
| 1. | Календарное | количество | дней | |
| в | т.ч.: | - | праздничные | (а) |
| - | выходные | дни | | (б) |
| - | выходные | дни | (субботы) | (в) |
2. Номинальный фонд рабочего времени, дни (п1-(а+б+в))



3. Неявки на работу, дни
в т.ч.: - ежегодные отпуска
- отпуска по учебе
- отпуска по беременности и родам;
- дополнительные отпуска с разрешения администрации;
- болезни;
- прогулы;
- простои.
4. Явочный ФРВ, дни (п2-п3)
5. Продолжительность рабочей смены, ч
6. Бюджет рабочего времени, ч (п4×п5)



7. Предпраздничные сокращенные дни, ч
8. Льготное время подросткам, ч
9. Внутрисменные простои, ч
10. Полезный ФРВ, ч $(п6 - (п7+п8+п9))$
11. Средняя продолжительность рабочей смены, ч $(п10 / п4)$
12. Сверхурочно отработанное время, ч
13. Непроизводительные затраты рабочего времени.



Причины потерь рабочего времени могут быть вызваны объективными и субъективными обстоятельствами, не предусмотренными планом.

Необходимо установить непроизводительные затраты труда, которые складываются из затрат РВ в результате изготовления забракованной продукции и исправления брака, а также в связи с отклонениями от технологического процесса.

Потери РВ в связи с отклонением от нормальных условий работы определяют делением сумм доплат по этой причине на среднюю заработную плату за 1 час.



Уменьшение потерь РВ по причинам, зависящим от трудового коллектива, является резервом увеличения производства продукции, который не требует дополнительных капитальных вложений и позволяет быстро получить отдачу. При этом прирост выпуска продукции (ВП) определяется:

$$ВП = ПРВ \times Ч_{вл}, \quad \text{где}$$

ПРВ – потери РВ по вине предприятия,
Ч_{вл} – плановая среднечасовая выработка продукции.



Но потери РВ не всегда приводят к уменьшению объема производства продукции, т.к. они могут быть компенсированы повышением интенсивности труда работников. Поэтому большое внимание уделяется изучению производительности труда.



3. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов



Один и тот же результат в процессе производства может быть получен при различной степени эффективности труда. Мера эффективности труда в процессе производства получила название **производительности труда**.

Производительность труда - его результативность или способность человека производить за единицу рабочего времени определенный объем продукции.



На рабочем месте, в производственном подразделении, на предприятии производительность труда определяется количеством продукции, которую производит рабочий за единицу времени (выработка), или количеством времени, затрачиваемым на изготовление единицы продукции (трудоемкость).



Любой объемный показатель, принятый для расчета выработки продукции на 1 среднесписочного работника, оцениваемый в стоимостном выражении, подвержен влиянию изменения следующих факторов:

- структурные сдвиги в ассортименте выпускаемой продукции;**
- непроизводительные затраты рабочего времени;**
- изменение факторов НТП, влияние которых сказывается на уровне выработки непосредственно через производительность труда.**



Многочисленные взаимозависимые факторы повышения показателей производительности труда можно условно объединить в следующие основные группы:

1) характеризующие совершенствование техники и технологии – все, что определяется современным НТП.

2) характеризующие улучшение организации производства, рациональное размещение производительных сил, специализацию предприятия, ритмичность производства и др.

3) характеризующие совершенствование организации труда, то есть улучшение использования живого труда – повышение квалификации кадров, культурно-технического уровня трудящихся, укрепление трудовой дисциплины, совершенствование системы заработной платы, нормирования труда и личной материальной заинтересованности всех работников, обеспечение средней интенсивности труда.



В упрощенном виде факторную модель среднегодовой выработки продукции на предприятии можно представить формулой:

$$GV = UD \times D \times P \times ЧВ,$$

где

UD - удельный вес рабочих в общей численности персонала

D - количество отработанных ими дней

P - продолжительность рабочего дня

ЧВ - выработка рабочих



При этом изменение часовой выработки зависит от факторов, связанных с изменением трудоемкости продукции и стоимостной ее оценки.

К факторам, влияющим на трудоемкость продукции, относятся:

- технический уровень производства;
- организация производства;
- непроизводительные затраты времени в связи с браком и т. п.

К факторам, связанным с изменением объема производства, относятся:

- структура выпускаемой продукции;
- уровень кооперированных поставок и т. п.