

ТЕМА 4 АНАЛІЗ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ І ВИТРАТ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ

План

- 4.1 Значення і завдання аналізу трудових ресурсів підприємства
- 4.2 Аналіз забезпечення підприємства персоналом
- 4.3 Аналіз використання робочого часу та продуктивності праці
- 4.4 Аналіз оплати праці

4.1. Важливим об'єктом аналізу є рух робочої сили. Передумовою зростання продуктивності праці та ефективності виробництва є стабільність складу персоналу. Зміна в складі працюючих за віком, стажем роботи та освітою відбувається внаслідок руху робочої сили. Зміну чисельності працюючих, пов'язану з їх прийомом і звільненням, характеризує показник обороту робочої сили.

Для характеристики руху робочої сили розраховують і аналізують динаміку наступних показників:

1. Коефіцієнт обороту з прийому (K_{OP}) – відношення чисельності прийнятих за період (ЧППР) до середньоспискової чисельності працюючих за той же період (ЧПС).

$$K_{OP} = \text{ЧППР} / \text{ЧПС}$$

2. Коефіцієнт обороту з вибуття (звільнення) (K_{OB}) – відношення чисельності працівників, які вибули за період (ЧПВ), до середньоспискової чисельності за той же період (ЧПС).

$$K_{OB} = \text{ЧПВ} / \text{ЧПС}$$

3. Коефіцієнт плинності ($K_{П}$) – відношення чисельності працівників, які вибули за період з причин, що характеризують надлишковий оборот (ЧПНО), – за власним бажанням, порушенням трудової дисципліни, у зв'язку з професійною невідповідністю, до середньоспискової чисельності працюючих за той же період (ЧПС).

$$K_{П} = \text{ЧПНО} / \text{ЧПС}$$

4. Коефіцієнт постійності кадрів ($K_{ПК}$) – відношення чисельності працівників, які пропрацювали весь період (ЧПВП), до середньоспискової чисельності працюючих за той же період:

$$K_{ПК} = \text{ЧПВП} / \text{ЧПС}$$

Аналізуючи рух робочої сили, визначаються причини звільнення працівників (за власним бажанням, через порушення трудової дисципліни, навчання, переїзд на нове місце проживання тощо).

Найважливішим оціночним показником ефективності кадрової політики є коефіцієнт постійності кадрів. Обороти робочої сили, що виникли внаслідок суб'єктивних причин, знижує ефективність використання трудових ресурсів підприємства. Нових робітників необхідно адаптувати до конкретних умов праці на даному виробництві, відповідно виникає потреба у навчанні

працівників, що призводить до додаткових витрат (які згодом можуть і окупитися за рахунок зростання якісних показників діяльності).

4.2. Повноту використання трудових ресурсів можна оцінити за кількістю відпрацьованих днів і годин одним робітником за період часу, що аналізується, а також за ступенем використання фонду робочого часу.

При розрахунку балансу робочого часу використовуються як нормативні матеріали, так і дані за попередні періоди (наприклад, неявки з причин хвороби), а також дані табельного обліку явок і неявок на роботу з розшифруванням причин останніх. Баланс робочого часу складається за господарюючим суб'єктом в цілому, кожним виробничим підрозділом та категорією працюючих. У балансі робочого часу розраховуються календарний, табельний, максимально можливий і явочний фонди робочого часу.

При проведенні аналізу використання робочого часу виконуються наступні завдання: загальна оцінка повноти використання робочого часу; виявлення факторів і розміру їх впливу на використання робочого часу; з'ясування причин цілоденних і внутрішньозмінних втрат робочого часу; розрахунок впливу простоїв на продуктивність праці та зміну обсягу.

Використання робочого часу за категоріями робітників оцінюється за допомогою двох показників:

1) середня кількість днів, відпрацьованих робітником за звітний період (місяць, квартал, рік). Цей показник, що характеризує тривалість робочого періоду в днях (явочні дні), залежить від наступних факторів:

- кількість вихідних і святкових днів;
- кількість днів чергової відпустки, інших видів відпусток, передбачених законодавством кількість днів непрацездатності;
- неявки на роботу з дозволу адміністрації;
- прогули тощо;

2) середня тривалість робочого дня (зміни), що залежить від:

- величини нормативно встановленого робочого тижня;
- часу простою протягом робочого дня (зміни), зафіксованого в обліку;
- часу інших скорочень робочого дня, передбачених законодавством (для підлітків, матерів-годувальниць тощо);
- часу понадурочної роботи (збільшує величину показника) тощо.

Під час аналізу визначаються відхилення фактичних показників від прогнозних, проводиться порівняння їх з аналогічними показниками за минулі періоди, встановлюються конкретні причини можливих відхилень.

Після загальної оцінки повноти використання робочого часу необхідно визначити вплив наступних факторів на зміну фонду робочого часу (ФРЧ):

- чисельності робітників (ЧР);
- кількості відпрацьованих днів одним робітником у середньому за звітний період (Д);
- середньої тривалості робочого дня (Т).

Зв'язок між цими показниками можна представити за допомогою мультиплікативної моделі:

$$\text{ФРЧ} = \text{ЧР} \times \text{Д} \times \text{Т}$$

Аналізуючи використання робочого часу на підприємстві, необхідно визначити загальні втрати робочого часу, цілоденні та внутрішні.

Загальні втрати робочого часу ($\Delta\text{Твт}$) визначаються: як різниця між фактично відпрацьованим часом усіма робітниками за звітний період в урочний час (з фактично відпрацьованого часу вираховується час, відпрацьований надурочно) та часом, передбаченим для виконання планового завдання з випуску продукції, перерахованого на фактичну чисельність робітників:

$$\Delta\text{Твт} = (\text{ФРЧф} - \text{Тнв}) - (\text{ФРЧб} : \text{ЧРб} \times \text{ЧРф});$$

Внутрішньозмінні втрати робочого часу ($\Delta\text{Твт}$) розраховуються: як різниця між загальними втратами робочого часу та цілоденними втратами, обчисленими в годинах:

$$\Delta\text{Твт.ч.} = \Delta\text{Твт} - \Delta\text{Тчв};$$

Зафіксовані в обліку та виявлені методом вибіркового спостережень внутрішньозмінні простой групуються за причинами, що дає можливість розробити заходи щодо їх скорочення.

Крім того, причини втрат робочого часу (цілоденних і внутрішньозмінних) можна встановити порівнюючи прогностичний і фактичний баланс робочого часу.

4.3. Ефективність використання трудових ресурсів відображається у показниках продуктивності праці. Зростання продуктивності праці є умовою збільшення обсягів виробництва продукції, основним чинником економічного зростання. Іншими словами, під продуктивністю праці розуміють результативність праці або здатність працюючого виробляти за одиницю робочого часу певний обсяг продукції.

На робочому місці, в цеху, на підприємстві продуктивність праці визначається кількістю продукції, яку виробляє робітник за одиницю часу (годину, день, рік), тобто виробництво продукції за 1 людину-день (1 людину-годину) – виробіток, або кількістю часу, що витрачається на виготовлення одиниці продукції – трудомісткість. Відповідно, існує тісний взаємозв'язок між витратами праці на одиницю виробленої продукції і продуктивністю праці: чим нижче трудомісткість виробництва продукції, тим вища продуктивність праці.

Показники продуктивності праці визначають у:

- натуральних вимірниках – при випуску однорідної продукції, там де виробляють один вид продукції або декілька подібних;
- трудових вимірниках – передбачає вимірювання через трудомісткість окремих видів продукції;
- вартісних вимірниках – найпоширеніші вимірники, які можуть бути використані на будь-якому підприємстві.

У процесі аналізу продуктивності праці вивчаються:

- рівень і динаміка продуктивності праці;
- вплив окремих чинників на зміну продуктивності праці;

– пропозиції і заходи щодо підвищення продуктивності праці.

Аналіз продуктивності праці починають з вивчення її рівня і динаміки оцінки виконання поставленого завдання.

Для оцінки рівня продуктивності праці застосовується система узагальнюючих, часткових і допоміжних показників.

До узагальнюючих показників відносяться: середньорічний, середньоденний і середньогодинний виробіток продукції одним робітником.

Часткові показники: витрати часу на виробництво одиниці продукції окремого виду або трудомісткість продукції, або випуск продукції певного виду в натуральному вираженні за 1 люд./день або 1 люд./год.

Допоміжні: витрати часу на виконання одиниці певного виду робіт або обсяг виконання робіт за одиницю часу.

В економічному аналізі використовуються два поняття трудомісткості. Питома трудомісткість – це загальні витрати людино-годин на виробництво продукції (на один виріб, на 1000 грн. продукції тощо). Технологічна трудомісткість – це витрати лише нормованого робочого часу основних робітників-відрядників на виробництво продукції (у нормо-годинах). Трудомісткість визначається за всією номенклатурою виробів і послуг, на одиницю продукції, за типовими виробами, до яких приводяться всі інші.

Для оцінки ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві (яке працює прибутково) визначаємо показник рентабельності персоналу. Для аналітичної роботи можна використовувати наступні факторні моделі прибутку на одного робітника:

$$\text{П/КР} = \text{П/ВР} \times \text{ВР/КЛ} \times \text{КЛ/КР}$$

або

$$\text{П/КР} = \text{П/ВР} \times \text{ВР/ТП} \times \text{ТП/КР}$$

де П — прибуток від реалізованої продукції, КР—численність робітників (середньоспискова), ВР—виручка від реалізації продукції, КЛ—середньорічна вартість капіталу, ТП—вартість товарної продукції, ТП/КР-середньорічна продуктивність праці, П/ВР - рентабельність продажу, КЛ/КР -капіталоозброєність праці, ВР/ТП - частка виручки у вартості випущеної продукції.

4.4. Аналіз фонду оплати праці працівників підприємства проводиться у наступній послідовності:

1. Оцінюється структура фонду оплати праці за економічним змістом, джерелами формування, категоріями працівників тощо.

2. Розраховуються абсолютне та відносне відхилення фонду заробітної плати.

Порівнюючи фактично нараховану заробітну плату за місяць, квартал, наростаючим підсумком з початку року, за рік і за групами персоналу на підприємстві, а також у окремих структурних підрозділах з прогнозним (минулим) періодом, визначається абсолютна економія або перевитрати коштів на заробітну плату. Абсолютна економія (перевитрати) ($\Delta\text{ФЗПабс}$) розраховується при порівнянні фактично використаних коштів на оплату праці (ФЗПф) з базисним фондом заробітної плати (ФЗПб) у цілому по підприємству, за виробничими підрозділами та категоріями працюючих:

$$\Delta\text{ФЗП}_{\text{абс}} = \text{ФЗП}_{\text{ф}} - \text{ФЗП}_{\text{б}}$$

Оскільки фонд заробітної плати промислово-виробничого персоналу тісно пов'язаний з обсягом виробництва продукції та продуктивністю праці, то визначається відносна економія (перевитрата) фонду заробітної плати. Відносна економія (перевитрата) фонду заробітної плати ($\Delta\text{ФЗП}_{\text{відн}}$) визначається як різниця між фактично нарахованою заробітною платою та базовим її фондом, скоригованими на фактичний темп зростання (зниження) обсягу виробництва та продуктивності праці. При цьому необхідно враховувати, що коригується тільки змінна частина фонду заробітної плати, яка змінюється пропорційно до зміни обсягу виробництва продукції.

Постійна частина не змінюється при збільшенні або зменшенні обсягу виробництва:

$$\Delta\text{ФЗП}_{\text{відн}} = \text{ФЗП}_{\text{ф}} - \text{ФЗП}_{\text{ск}} = \text{ФЗП}_{\text{ф}} - (\text{ФЗП}_{\text{зм}} \times T_z + \text{ФЗП}_{\text{пост}}),$$

де $\Delta\text{ФЗП}_{\text{відн}}$ – відносне відхилення фонду заробітної плати;

$\text{ФЗП}_{\text{ф}}$ – фонд заробітної плати фактичний;

$\text{ФЗП}_{\text{ск}}$ – фонд заробітної плати базовий, скоригований на фактичний темп зміни обсягу виробництва;

$\text{ФЗП}_{\text{зм}}$ та $\text{ФЗП}_{\text{пост}}$ – відповідно змінна та постійна сума базового фонду заробітної плати;

T_z – темп зростання (зниження) обсягу виробництва.

3. Визначають вплив факторів на абсолютне та відносне відхилення ФЗП.

Передусім формування витрат на оплату праці залежить від категорії працюючих, так як оплата праці робітників найбільше підлягає впливу обсягу випуску продукції (при відрядній оплаті праці) або відпрацьованого часу (при погодинній оплаті праці); оплата праці працівників визначається за встановленим посадовим окладом і безпосередньо з обсягом випуску продукції не пов'язана.

Постійна частина фонду заробітної плати залежить від середньоспискової чисельності працівників та їх середнього заробітку за відповідний період часу.

Змінна частина витрат на оплату праці, передусім, залежить від обсягу випущеної продукції. Чим він більший, тим більша нараховується заробітна плата робітникам. Фактор обсягу продукції діє спільно зі структурним фактором, тобто зі зміною частки окремих виробів, що мають більшу або меншу трудомісткість і відповідно оплату за одиницю продукції. Іншим фактором, що спричиняє вплив на змінну частину оплати праці робітників, є пряма оплата праці за одиницю виробу, яка залежить від трудомісткості одиниці виробу та годинної оплати праці (розцінок за виробу), що змінюються під впливом науково-технічного прогресу та покращання організації виробництва та праці.

4. Подальший аналіз повинен бути спрямований на вивчення причин зміни середньої заробітної плати працюючих за галузями виробництва, підрозділами, категоріями та професіями. При цьому потрібно враховувати що середньорічна зарплата робітників залежить від кількості відпрацьованих днів кожним робітником, середньої тривалості робочого дня та середньогодинної заробітної плати.