

АНАЛІЗ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ Й ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ПІДПРИЄМСТВА



АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ

Трудові ресурси - це частина працездатного населення, що за своїми віковими, фізичними, освітніми даними відповідає певній сфері діяльності.

У ринковій економіці аналіз трудових відносин потребує більше уваги, оскільки робоча сила має вартісну оцінку, а отже є конкурентною на ринку праці, що розширює межі аналітичних досліджень.

Критеріями оптимізації трудових відносин стають не лише економічні, а й соціальні параметри.

Трудові ресурси підприємства відіграють провідну роль у розв'язанні науково-технічних, організаційних і економічних завдань щодо досягнення поставлених результатів господарювання. Рівень забезпеченості підприємства робочою силою і її раціональне використання значною мірою визначає організаційно-технічний рівень виробництва, ступінь використання техніки та технології, предметів праці.

Від ефективності використання трудових ресурсів у процесі виробництва багато в чому залежать показники обсягу виробництва продукції, її собівартість, якість тощо.



Основні завдання аналізу:

- з'ясування забезпеченості робочих місць, підрозділів підприємства трудовими ресурсами;
- вивчення показників руху трудових ресурсів;
- оцінка використання трудових ресурсів (робочого часу) у процесі виробництва;
- вивчення ефективності використання коштів на оплату праці;
- виявлення резервів збільшення ефективності використання трудових ресурсів.

Об'єкти аналізу:

- чисельність персоналу, його кваліфікація і освітній рівень;
- рух робочої сили;
- кількість виробленої продукції (виконаних робіт, наданих послуг)

Етапи аналізу:

- а) оцінка забезпеченості підприємства трудовими ресурсами та руху робочої сили;
- б) аналіз використання робочого часу;
- в) вивчення продуктивності праці та трудомісткості продукції;
- г) оцінка витрат на заробітну плату.



Оцінка забезпеченості підприємства та його підрозділів трудовими ресурсами, руху робочої сили

Основними об'єктами даного етапу є: склад і структура персоналу, забезпеченість підприємства робітниками, адміністративно-управлінським персоналом, спеціалістами (освітній рівень, кваліфікація, професійний склад), рух робочої сили підприємства.

обліковий склад працівників - показник чисельності працівників на певну дату звітного періоду (як правило, на підприємствах перше й останнє число місяця). До облікового складу включаються: працівники, що не працювали з причин простою; прийняті на роботу з випробувальним терміном або на неповний робочий день; ті, що знаходяться у відрядженні; ті, що працюють за вахтовим методом, виконують роботи за договорами цивільно-правового характеру; працівники, прийняті для заміщення посад під час хвороби; студенти в період практики тощо;

середньооблікова чисельність штатних працівників – показник, який застосовується для визначення чисельності працівників суб'єкта підприємницької діяльності та ведення спостереження за змінами, які відбуваються на підприємстві у використанні робочої сили. При цьому кожний працівник враховується тільки один раз за місцем основної роботи незалежно від строку договору та терміну робочого дня;

середньооблікова чисельність усього персоналу в еквіваленті повної зайнятості – використовується для визначення середнього рівня доходів працівників. При його обчисленні поряд зі штатними працівниками, які включаються у обліковий склад підприємства, враховують працівників - сумісників, які працюють одночасно на інших підприємствах.

Розвиток будівництва, індустріалізація будівельного виробництва, прогресивні зміни в матеріально-технічній базі будівництва безпосередньо впливають на динаміку і структуру кадрів будівельної індустрії.

Систематичне підвищення рівня кваліфікації працівників необхідне в кожній будівельній організації. Чим вищий рівень кваліфікації кадрів, тим більше висока ефективність виробництва. Підготовка кадрів здійснюється планомірно, тобто регулюється в самій будівельній організації.



Планування підвищення кваліфікації здійснюється для робітників, фахівців і службовців зі всіх підрозділів будівельної організації. План підвищення кваліфікації тісно пов'язаний з планом по кількості тих, що працюють в будівельній організації. Значна увага повинна приділятися підготовці за основними професіями або основним робітником

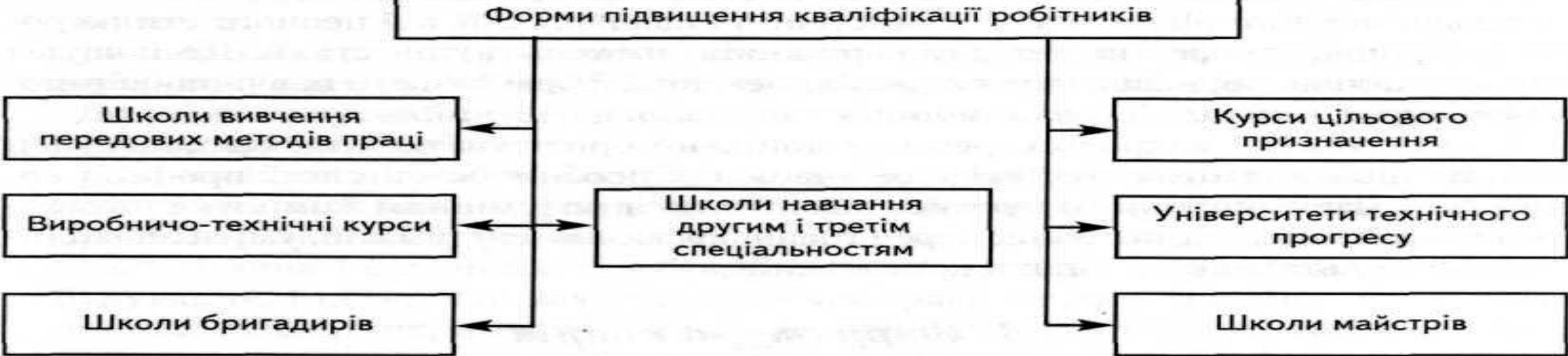
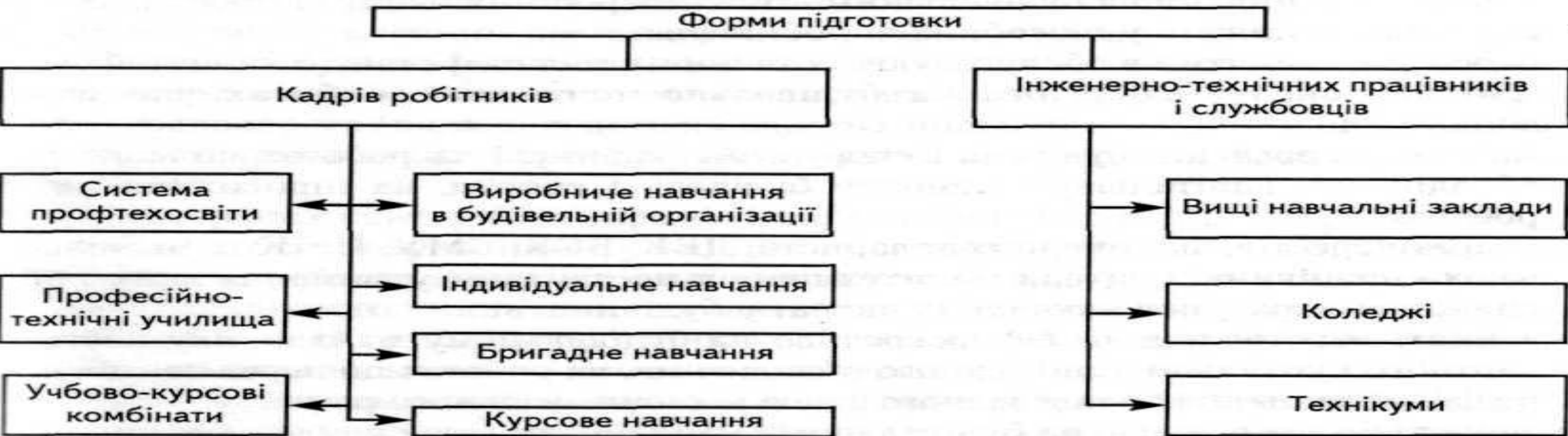


Рис. 2.1. Форми підвищення кваліфікації робітників



Забезпеченість підприємства трудовими ресурсами визначається шляхом порівняння фактичної кількості працівників згідно категоріям і професіям з плановою потребою. Особлива увага приділяється аналізу забезпеченості підприємства кадрами найбільш важливих професій. Необхідно також проаналізувати якісний склад персоналу згідно рівня їх кваліфікації.

Структура трудових ресурсів підприємства

Категорії персоналу	1-й рік		2-й рік				Відхилення, пунктів структури	
	чисельність, чол.	питома вага, %	план		факт		від 1-го року	від плану
			чисельність, чол.	питома вага, %	чисельність, чол.	питома вага, %		
Працівники основної діяльності, у т. ч.:	917	100,0	905	100,0	880	100,0	-	-
- робітники	670	73,0	670	74,0	668	76,0	+ 3,0	+ 2,0
- керівники	15	1,6	15	1,7	13	1,5	-0,1	-0,2
- спеціалісти	232	25,4	220	24,3	199	22,6	-2,9	-1,8

Поряд з кількісним вивчається і якісний склад трудових ресурсів, який характеризується загальноосвітнім, професійно-кваліфікаційним рівнями, статевовіковою і внутрішньовиробничою структурами.

Аналіз професійного та кваліфікаційного рівня робітників здійснюється шляхом співставлення наявної чисельності за спеціальностями та розрядами з необхідною для виконання кожного виду робіт по ділянках, бригадах і підприємству в цілому. При цьому визначається надлишок або нестача робітників за кожною професією.

Для оцінки відповідності кваліфікації робітників складності виконання роботи порівнюючи середні розряди (тарифні) робітників і робіт.

Визначаються співвідношенням.

1. Для робітників

$$\bar{X} = \frac{XTP_1 + XTP_2 + \dots + XTP_n}{TP_1 + TP_2 + \dots + TP_n}$$

де, X – середній розряд робітників або робіт; X – розряд робітників або робіт;

TP – чисельність робітників кожного розряду; B – обсяг робіт в нормо-часах кожного виду; n – кількість розрядів.

2. Для робіт

$$X = \frac{XB_1 + XB_2 + \dots + XB_n}{B_1 + B_2 + \dots + B_n}$$

Після оцінки результатів проведених розрахунків можливі наступні висновки:

1. Якщо фактичний середній тарифний розряд робітників нижче за плановий і середній тарифний розряд робіт, то це може призвести до зниження якості продукції (робіт, послуг), зниження її конкурентоспроможності та збільшення собівартості за рахунок додаткових витрат на реалізацію, рекламу, рекламації і, відповідно, зменшення прибутку;

2. Якщо середній розряд робітників вище середнього тарифного розряду робіт, то це призводить до непродуктивних виплат (так як робітникам здійснюють доплату за використання їх на менш кваліфікованих роботах, що збільшує собівартість і, відповідно, зменшує прибуток.

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.

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

– коефіцієнт обороту з прибуття
($K_{пр}$):

$$K_{пр} = \frac{\text{Кількість прийнятого на роботу персоналу}}{\text{Середньостисочна чисельність персоналу}}$$

– коефіцієнт обороту вибуття (звільнення) ($K_{в}$):

$$K_{в} = \frac{\text{Кількість звільнених робітників}}{\text{Середньостисочна чисельність робітників}}$$

– коефіцієнт плинності (текучості кадрів) ($K_{тк}$):

$$K_{тк} = \frac{\text{Кількість звільнених робітників за власним бажанням та за порушення дисципліни}}{\text{Середньостисочна чисельність персоналу}}$$

– Коефіцієнт постійності складу персоналу підприємства ($K_{пс}$):

$$K_{пс} = \frac{\text{Кількість робітників працюючих весь рік}}{\text{Середньостисочна чисельність персоналу підприємства}}$$

Рух трудових ресурсів на підприємстві

№ з/п	Показники	1-й рік	2-й рік	3-й рік	Відхилення 3-го року від 1-го року	
					+/-	%
1	Прийнято на підприємство (чол.)	20	15	17	-3	-15,0
2	Вибуло з підприємства (чол.), у т.ч.:	51	51	44	-7	-13,7
2.1	– на навчання	2	2	2	–	–
2.2	– у Збройні сили України	1	2	2	+1	100,0
2.3	– на пенсію і за іншими причинами	12	10	10	-2	-16,7
2.4	– за власним бажанням	27	30	23	-4	-14,8
2.5	- за порушення трудової дисципліни	9	7	7	-2	-22,2
3	Середньооблікова чисельність працюючих (чол.)	690	670	668	-22	- 3,2
4	Коефіцієнти:					
4.1	– обороту з прибуття	0,03	0,02	0,03	–	–
4.2	– обороту зі звільнення	0,07	0,08	0,07	–	–
4.3	– плинності	0,06	0,06	0,05	-0,01	-16,7
4.4	– постійності кадрів	0,94	0,94	0,95	+0,01	+1,1

За даними таблиці можна зробити висновок, що коефіцієнти прибуття і звільнення робітників у третьому році; порівняно з першим не змінилися і склали відповідно 0,03 та 0,07 пунктів.

При цьому коефіцієнт плинності кадрів зменшився на 16,7%, а коефіцієнт постійності кадрів збільшився на 1,1% у 3-му році в порівнянні з 1-м.

Спостерігається тенденція до збільшення плинності кадрів, що негативно вплине на ефективність господарської діяльності підприємства.

АНАЛІЗ ВИКОРИСТАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ

Аналіз використання робочого часу проводиться за даними статистичної звітності (форма З-ПВ «Звіт про використання робочого часу»), балансу робочого часу та оперативного табельного обліку.



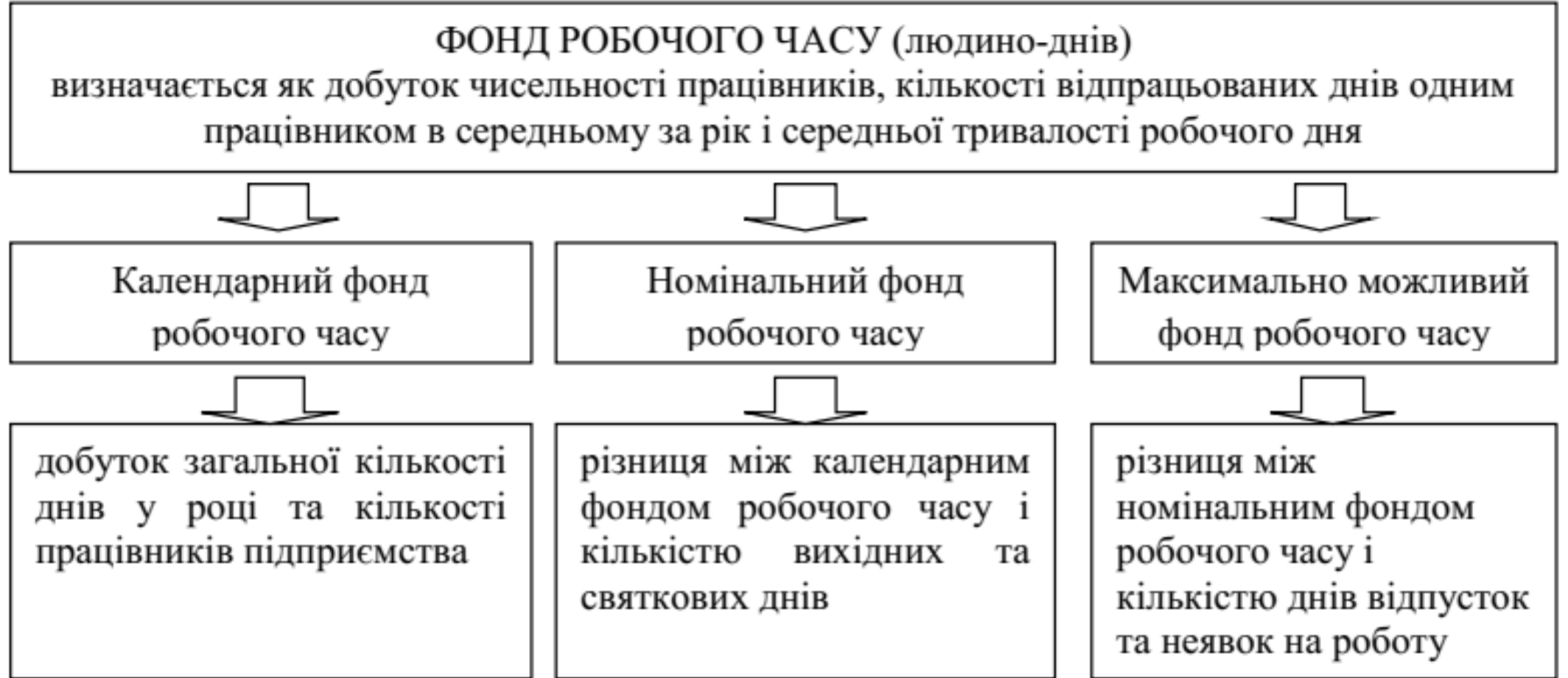
Баланс робочого часу складається по господарюючому суб'єкту в цілому, кожному виробничому підрозділу та категорії працюючих

У балансі робочого часу розраховуються календарний, табельний максимально можливий і явочний фонди робочого часу.

У процесі 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 виробництва

Структура фонду робочого часу підприємства



Загальний фонд робочого часу залежить від чисельності працівників, кількості відпрацьованих днів одним працівником і середньої тривалості робочого дня.

Аналіз балансу робочого часу

Показники	Одиниця виміру	На 1-го робітника		Відхилення +/-	
		план	факт	На 1-го робітника	На всіх робітників
Календарний фонд часу, у т.ч.	дні	365	365	-	-
- святкові	дні	10	10	-	-
- вихідні	дні	52	52	-	-
- вихідні суботи	дні	50	50	-	-
Номінальний фонд робочого часу	дні	253	253	-	-
Неявки на роботу, у т.ч.	дні	23	44	+21	+14028
- щорічні відпустки	дні	12	12	-	-
- відпустки у зв'язку з навчанням	дні	-	1	+1	+668
- відпустки по вагітності за пологах	дні	2	1	-1	-668
- хвороби	дні	7	10	+3	+2004
- прогули	дні	-	5	+5	+3340
- простої	дні	-	8	+8	+5344
Фонд робочого часу без урахування неявок	дні	230	209	-21	-14028
Тривалість робочої зміни	год.	8	8	-	-
Бюджет робочого часу	год.	1840	1672	-168	-112224
Скорочені дні	год.	10	10	-	-
Пільговий час підліткам	год.	1	2	+1	+668
Внутрішньозмінні простої	год.	-	2	+2	+1336
Корисний фонд робочого часу	год.	1829	1658	-171	-114228
Середня тривалість робочої зміни	год.	7,95	7,93	-0,02	-13,36
Понаднормово відпрацьований час	год.	-	2	+2	+1336

За даними таблиці можна зробити висновок, що більша частина втрат робочого часу $((2004 + 3340 + 5344) \times 7,95 + 1336 = 86306$ (год.)) викликана суб'єктивними факторами: додаткові відпустки, прогули, простої, що можна вважати невикористаними резервами збільшення фонду робочого часу. Недопущення їх рівнозначно вивільненню 47 працівників підприємства $(86306 / 1829)$. За рахунок вказаних факторів фонд робочого часу фактичний був менший за плановий на 21 день з розрахунку на 1 робітника або на 14028 днів роботи всіх робітників. При цьому корисний фонд робочого часу фактичний був менший за плановий на 168 год. з розрахунку на 1 робітника, або на 112,2 тис. год. роботи всіх робітників, а фактична середня тривалість робочої зміни зменшилася у порівнянні з планом на 0,02 год. (на 1 робітника) або на 13,36 год. (на всіх робітників підприємства).

АНАЛІЗ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ

Ефективність використання трудових ресурсів відображається у показниках продуктивності праці.

Зростання продуктивності праці є умовою збільшення обсягів виробництва продукції, основним чинником економічного зростання.



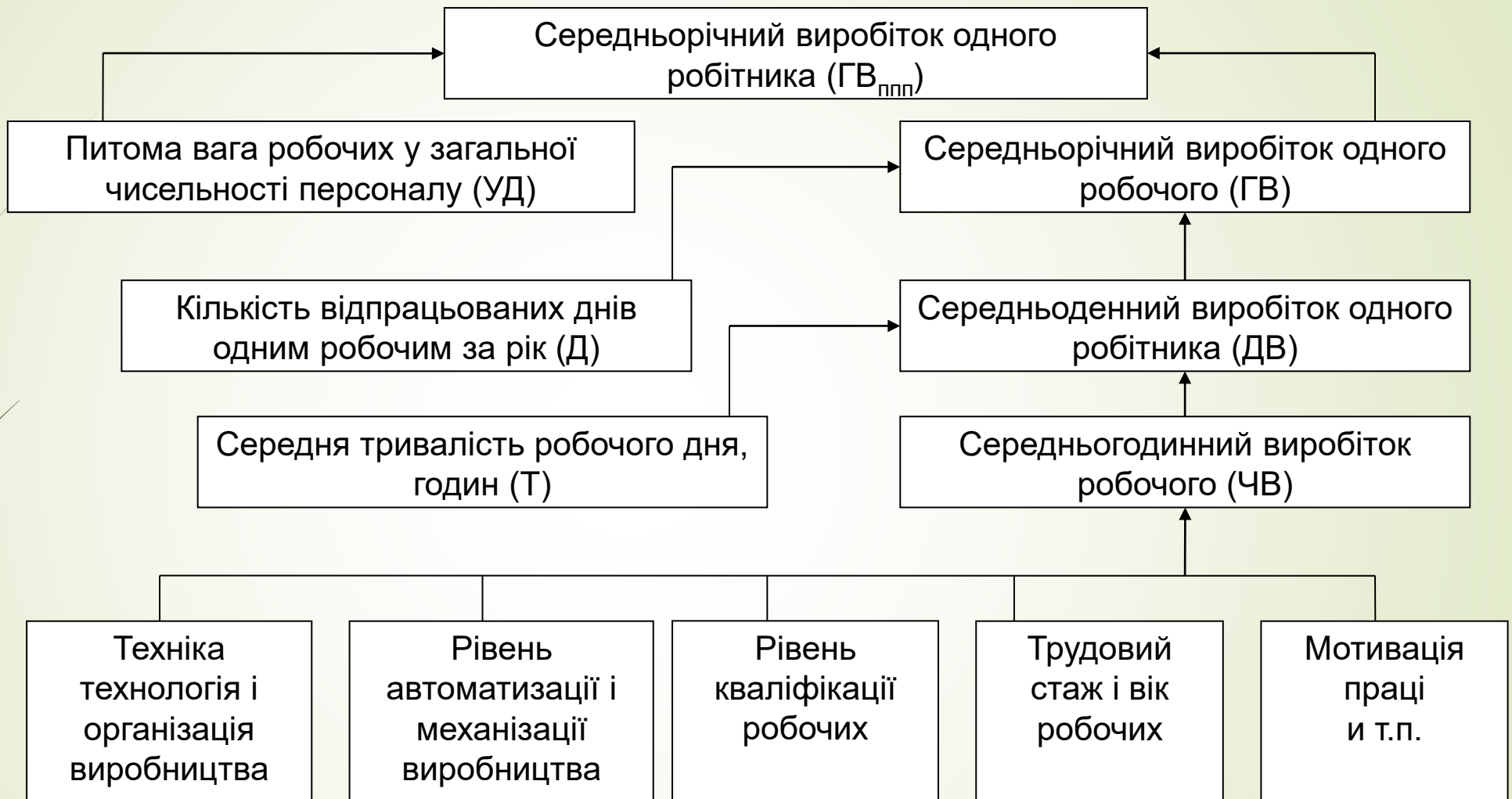
Іншими словами, під продуктивністю праці розуміють результативність праці або здатність людини виробляти за одиницю робочого часу певний обсяг продукції.

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.

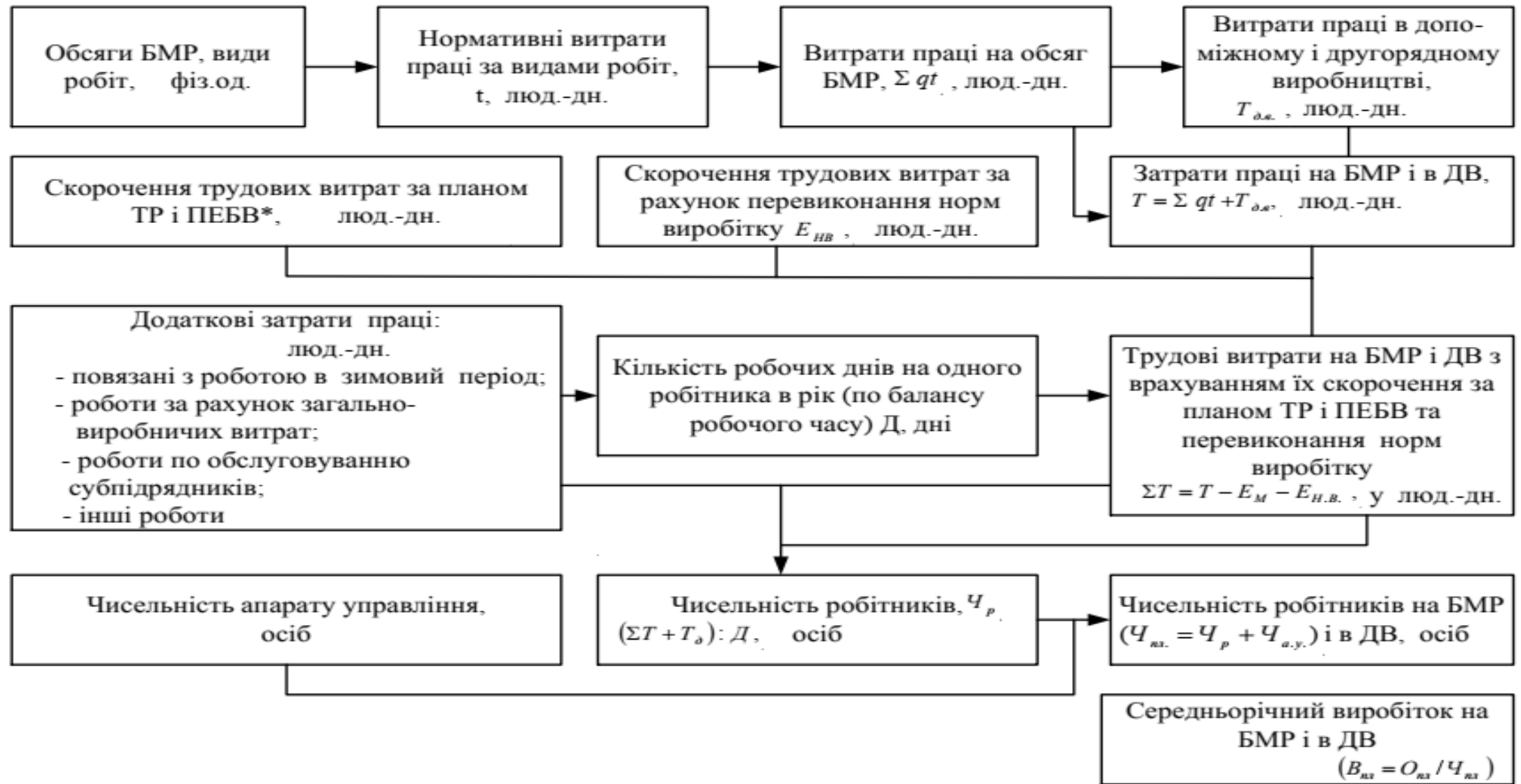
У процесі аналізу продуктивності праці вивчаються: – рівень і динаміка продуктивності праці; – вплив окремих чинників на зміну продуктивності праці; – пропозиції і заходи щодо підвищення продуктивності праці.

Структурно-логічна модель факторної системи продуктивності праці



Середньорічне вироблення продукції працівником можна представити у вигляді твору наступних чинників:

$$ГВ_{ппп} = Уд \times Д \times Т \times ЧВ$$



*Примітка: ТР і ПЕБВ - технічний розвиток і підвищення ефективності будівельного виробництва;
ДВ - допоміжні виробництва.*

Блок-схема планування продуктивності праці в будівельно-монтажній організації

Чисельні взаємозалежні фактори підвищення показників продуктивності праці можна умовно поєднати в наступні основні групи, які характеризують:

1) удосконалення техніки та технології. До цієї групи факторів входить все, що визначається сучасним науково-технічним прогресом;

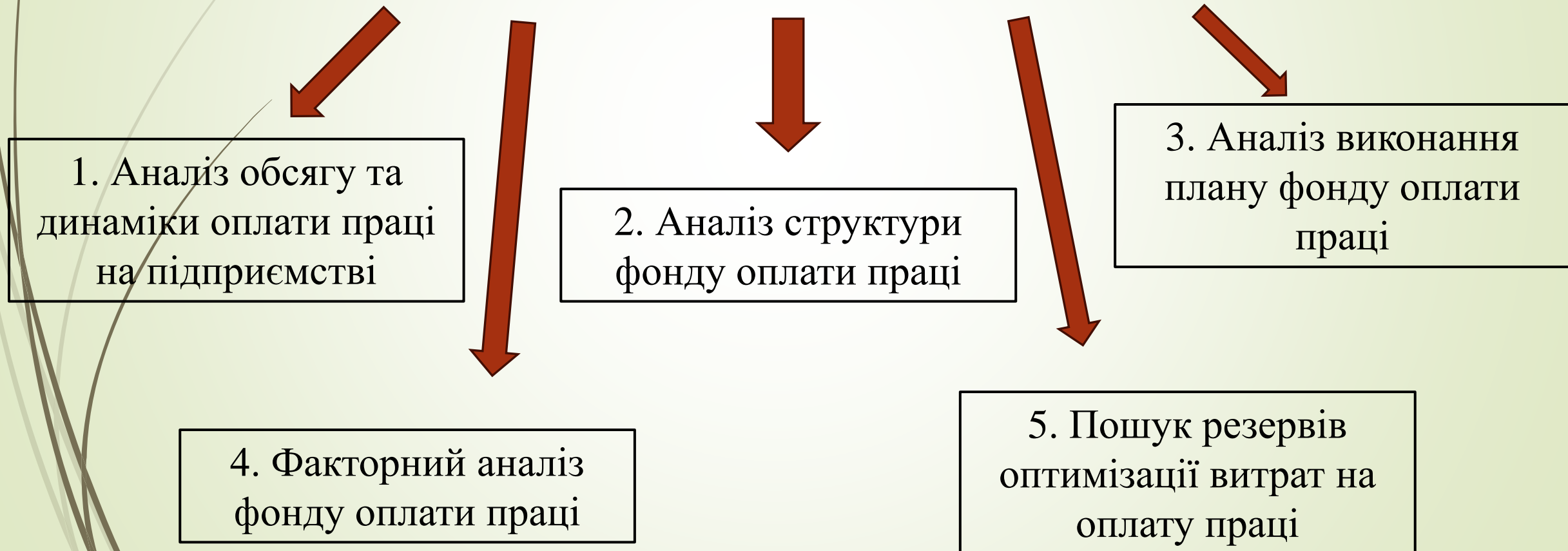
2) покращення організації виробництва, раціональне розміщення виробничих сил, спеціалізація підприємства та галузей промисловості, найбільш повне використання наявного обладнання, ритмічність виробництва тощо;

3) удосконалення організації праці, тобто покращання використання живої праці, підвищення кваліфікації кадрів, культурно-технічного рівня працівників, зміцнення трудової дисципліни та удосконалення системи заробітної плати, нормування праці та особиста матеріальна зацікавленість всіх робітників тощо

АНАЛІЗ ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Аналіз трудових ресурсів необхідно розглядати у тісному взаємозв'язку з оплатою праці. Адже саме заробітна плата є тим показником, який відображає вартість використання трудових активів підприємства.

Основними завданнями аналізу фонду оплати праці



Найбільш складним питанням щодо управління персоналом є оплата праці. Заробітна плата – це винагорода обчислена, як правило, у грошовій формі, яку відповідно до трудового договору власник або уповноважений орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Розмір заробітної плати залежить від ступеня складності й умов виконуваної роботи, професійно-ділових рис працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства. Заробітна плата, як правило, складається:

Основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у формі тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для спеціалістів.

Додаткова заробітна плата – це винагорода за роботу понад установлені норми, за трудові успіхи й винахідництво, а також за особливі умови праці. До неї входять доплати, надбавки, гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій

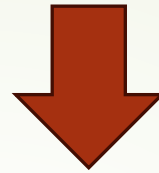
До **інших заохочувальних і компенсаційних виплат** належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премій за спеціальними системами й положеннями, компенсаційні та інші грошові й матеріальні виплати, не передбачені актами чинного законодавства або виплачувані понад норми, встановлені відповідними актами.

На відхилення фонду заробітної праці (ФЗТ) від планового впливають наступні

чинники



1. Зміни об'єму виробництва, для цього підприємства самостійно встановлюють норматив збільшення або зниження планового ФОТ за кожний % зростання або зниження об'єму виробництва визначеного у порівняних цінах у відповідності до певного періоду.



2. Зміна чисельності робітництва. Розмір впливу на використання ФОТ визначається твором різниці між фактичною і плановою чисельністю на планову, середню заробітну платню одного працюючого.



3. Зміна середньо заробітної платні одного працюючого. Розмір впливу на зміну ФОТ визначається різницею між фактичною і плановою середньою заробітною платою одного працюючого на їх фактичну чисельність.

Приступаючи до аналізу використання ФЗП, в першу чергу необхідно розрахувати абсолютне і відносне відхилення його фактичної величини від планової (базовій).

Абсолютне відхилення ($\Delta\PhiЗП_{абс}$) розраховується як різниця між фактично використаними коштами на оплату праці і базовим ФЗП в цілому по підприємству, виробничим підрозділам і категоріям працівників:

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

Відносне відхилення ($\Delta\PhiЗП_{відн}$) розраховується як різниця між фактично нарахованою сумою зарплати і базовим фондом, скорегованим на індекс об'єму виробництва продукції.

$$\Delta\PhiЗП_{відн} = \PhiЗП_1 - \PhiЗП_{ск} = \PhiЗП_1 - (\PhiЗП_{пер0} \times I_{вп} + \PhiЗП_{пост0}),$$

де $\Delta\PhiЗП_{відн}$ - відносне відхилення фонду заробітної плати;

$\PhiЗП_1$ - фонд заробітної плати звітного періоду;

$\PhiЗП_{ск}$ - фонд зарплати базовий, скорегований індекс об'єму випуску продукції;

$\PhiЗП_{зм0}$ і $\PhiЗП_{пост0}$ - відповідно змінна та постійна сума базового фонду зарплати;

$I_{вп}$ - індекс об'єму випуску продукції.

Показник	Значення показника	
	План (t ₀)	Факт (t ₁)
ФЗП, тис. грн	13500	15800
Зокрема:		
змінна частина	9440	11600
постійна частина	4060	4200
Об'єм виробництва продукції, тис. грн	80000	100320
Середньосписочна чисельність робітників, чол.	200	200
Середньорічний виробіток продукції одним працівником (у поточному році), тис. грн	400	501,6
Середньорічна заробітна платня робочих, тис. грн	67,5	79,0

Індекс продуктивності праці :

$$I_{\text{зв}} = \frac{ГВ_1}{ГВ_2} = \frac{501,6}{400} = 1,254$$

Індекс об'єму випуску продукції складає: 1,254 = (100320 : 80000).

Розрахуємо абсолютне і відносне відхилення по ФЗП: $\Delta\text{ФЗП}_{\text{абс}} = 15800 - 13500 = +2300$ тис. грн

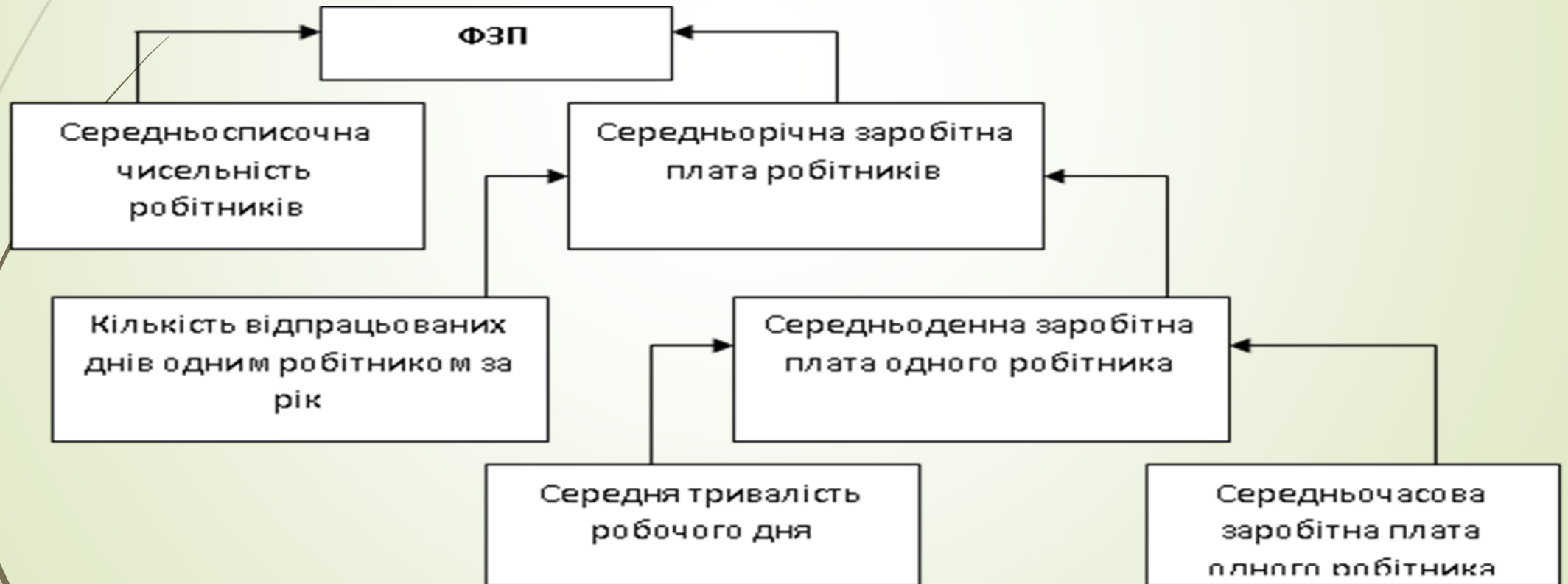
$$\Delta\text{ФЗП}_{\text{відн}} = 15800 - (9440 \times 1,254 + 4060) = 15800 - 15898 = -98$$
 тис. грн

Отже, на даному підприємстві є відносна економія у використанні ФЗП в розмірі 98 тис. грн.

В процесі подальшого аналізу необхідно визначити чинники абсолютного і відносного відхилення по ФЗП.

Змінна частина ФЗП залежить від об'єму виробництва продукції, його структури, питомої трудомісткості і рівня середньогодинної оплати праці.

Постійна частина ФЗП залежить від чисельності працівників, кількості відпрацьованих днів одним працівником в середньому за рік, середня тривалість робочого дня і середньогодинної заробітної платні.



Розрахунок впливу чинників на зміну середньорічної зарплати працівників в цілому по підприємству і по окремим категоріям можна провести способом абсолютних різниць.

В процесі аналізу слід також встановити відповідність між темпами зростання середньої заробітної платні і продуктивністю праці.

Зміна середнього заробітку тих, що працюють за той або інший відрізок часу (рік, місяць, день, година) характеризується його індексом ($I_{зп}$), який визначається відношенням середньої зарплати за звітний період ($ЗП_1$) до середньої зарплати в базисному періоді ($ЗП_0$). Аналогічно розраховується і індекс продуктивності праці ($I_{пп}$).

$$I_{пп} = \frac{ГВ_1}{ГВ_0} = \frac{501,6}{400} = 1,254$$

$$I_{зп} = \frac{ГЗП_1}{ГЗП_0} = \frac{79,0}{67,5} = 1,17$$

Наведені дані свідчать про те, що на аналізованому підприємстві темпи зростання продуктивності праці випереджають темпи зростання оплати праці.

Коефіцієнт випередження ($K_{вп}$):

$$K_{вп} = \frac{I_{зп}}{I_{пп}} = \frac{1,254}{1,17} = 1,072$$

Суми економії (-Е) або перевитрати (+Е) фонду заробітної плати:

$$\pm E_{ФЗП} = ФЗП_1 \frac{I_{зп} - I_{пп}}{I_{зп}} = 15800 \frac{1,17 - 1,254}{1,17} = -1134 \text{ тис. грн}$$