

Тема 5. Аналіз забезпеченості підприємства трудовими ресурсами та використання фонду робочого часу

План.

1. Аналіз забезпеченості підприємства трудовими ресурсами й використання фонду робочого часу.
2. Аналіз продуктивності праці та ефективності використання трудових ресурсів.
3. Аналіз фонду заробітної плати

5.1 Аналіз забезпеченості підприємства трудовими ресурсами й використання фонду робочого часу.

До трудових ресурсів належить та частина населення, що має необхідні фізичні дані, знання й навички праці у відповідній галузі. Достатня забезпеченість підприємств потрібними трудовими ресурсами, їхнє раціональне використання, високий рівень продуктивності праці мають велике значення для збільшення обсягів випуску продукції й підвищення ефективності виробництва.

Основними завданнями моніторингу є:

- Вивчення й оцінка забезпеченості підприємства та його структурних підрозділів трудовими ресурсами в цілому, а також по категоріях і професіям;
- Визначення й вивчення показників плинності кадрів;
- Виявлення резервів ефективного використання трудових ресурсів.

Забезпеченість підприємства трудовими ресурсами визначається порівнянням фактичної кількості працівників по категоріях і професіям з плановою потребою.

Для оцінки відповідності кваліфікації працівників складності виконуваних робіт порівнюють середні тарифні розряди робіт і працівників:

$$Tr_1 = \frac{\sum (Tr_i * OP_i)}{\sum OP_i}; Tr_2 = \frac{\sum (Tr_i * ЧП_i)}{\sum ЧП_i}$$

де Tr_1, Tr_2 – середній тарифний розряд робіт і працівників відповідно;

ЧП - чисельність працівників;

OP - обсяг робіт.

Якщо ($Tr_1 > Tr_2$) і ($Tr_{план} > Tr_2$) – це приводить до випуску менш якісної продукції.

Для характеристики руху робочої сили розраховують і аналізують наступні показники:

- Коефіцієнт обороту по прийому працівників

$$K_o = \frac{\text{Кількість прийнятого на роботу персоналу за період}}{\text{Середньостискова чисельність персоналу}}$$

- Коефіцієнт плинності кадрів

$$K_m = \frac{\text{Кількість звільнених працівників за період}}{\text{Середньостискова чисельність персоналу}}$$

- Коефіцієнт сталості складу персоналу

$$K_n = \frac{\text{Кількість працівників, що проработали весь період}}{\text{Середньостискова чисельність персоналу}}$$

Необхідно вивчити причини звільнення працівників; у процесі аналізу повинні бути виявлені резерви скорочення потреби в трудових ресурсах; якщо підприємство розширює свою діяльність, варто визначити додаткову потребу в трудових ресурсах.

Повнота використання трудових ресурсів оцінюється по ступеню використання фонду робочого часу:

$$T = ЧП * Д * П - \text{фонд робочого часу}$$

де ЧП – чисельність працівників;

Д - кількість відпрацьованих днів одним працівником;

П - середня тривалість робочого дня.

Оцінка впливу факторів проводиться методами детермінованого факторного аналізу шляхом порівняння фактичного фонду робочого часу з плановим.

Для виявлення причин цілоденних (Д) і внутрізмінних (П) втрат робочого часу зіставляються дані фактичного й планового балансу робочого часу (ЧП=165):

| Показник | На одного працівника | | Відхилення від плану | |
|---|---------------------------------|--------------------------------|----------------------|---------------------|
| | План | Факт | На одного працівника | На всіх працівників |
| Календарна кількість днів | 365 | 365 | - | - |
| <i>У тому числі:</i> | | | | |
| <i>Святкові</i> | 9 | 9 | - | - |
| <i>Вихідні дні</i> | 102 | 102 | - | - |
| Номінальний фонд робочого часу, дні | 254 | 254 | - | - |
| Неявки на роботу, дні | 34 | 44 | +10 | +1650 |
| <i>У тому числі:</i> | | | | |
| <i>Щорічні відпустки</i> | 16 | 16 | - | - |
| <i>Відпустки по навчанню</i> | 1 | 2 | +1 | +165 |
| <i>Відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами</i> | 3 | 2 | -1 | -165 |
| <i>Додаткові відпустки з дозволу адміністрації</i> | 5 | 8 | +3 | +495 |
| <i>Хвороби</i> | 9 | 11,8 | +2,8 | +462 |
| <i>Прогули</i> | - | 0,2 | +0,2 | +33 |
| <i>Простої</i> | - | 4 | +4,0 | +660 |
| Явочний фонд робочого часу, дні (Д) | 220 | 210 | -10 | -1650 |
| Тривалість робочої зміни, ч | 8 | 8 | - | - |
| Бюджет робочого часу, ч | 1760 | 1680 | -80 | -13200 |
| <i>Передсвяткові скорочені дні, ч</i> | 9 | 9 | - | - |
| <i>Внутрізмінні простої, ч</i> | 2 | 33 | +31 | +5115 |
| Корисний фонд робочого часу, ч | 1749 | 1638 | -111 | -18315 |
| Середня тривалість робочої зміни, ч (П) | 1749/220= 7,95 | 1638/21 0=7,8 | -0,15 | 24,75 |

Визначимо вплив факторів Д и П на Т методом абсолютних різниць:

$$\Delta T_D = ЧП_{факт} * (D_{факт} - D_{план}) * P_{план} = 165 * (210 - 220) * 7,95 = -13118 \text{ годин};$$

$$\Delta T_P = ЧП_{факт} * D_{факт} * (P_{факт} - P_{план}) = 165 * 210 * (7,8 - 7,95) = -5197 \text{ годин}.$$

Більша частина втрат $(495+33+660)*7,95+5197=14642$ ч. викликана суб'єктивними факторами: додаткові відпустки з дозволу адміністрації, прогули, простої, що можна вважати невикористаними резервами збільшення фонду робочого часу.

5.2 Аналіз продуктивності праці та ефективності використання трудових ресурсів.

Для оцінки рівня продуктивності праці застосовується система узагальнюючих, частинних та допоміжних показників.

Класифікація показників продуктивності праці:

Узагальнюючі показники – середньорічне, середньоденне й середньочасове вироблення продукції одним працівником.

Найбільш узагальнюючим показником продуктивності праці є середньорічне вироблення продукції одним працівником.

Факторна модель має вигляд:

$$PB_{\text{ппп}} = Ud * PB = Ud * D * DB = Ud * D * П * ЧВ = Ud * D * П * \frac{ВП}{T} = Ud * D * П * \frac{1}{ТП}$$

де $PB_{\text{ппп}}$ – середньорічне вироблення продукції одним працівником промислово-виробничого персоналу;

Ud - питома вага працівників у загальній чисельності промислово-виробничого персоналу;

PB - середньорічне вироблення продукції одним працівником;

D - кількість відпрацьованих днів одним працівником за рік;

DB - середньоденне вироблення продукції одним працівником;

$П$ - середня тривалість робочого дня;

$ЧВ$ - середньочасове вироблення продукції;

$ВП$ - валовий випуск продукції;

T - витрати робочого часу, годин;

$ТП$ - трудомісткість одиниці продукції.

Розрахунок впливу факторів на зміну рівня результативного показника проводиться методами детермінованого факторного аналізу.

Аналіз фактору $ЧВ$ відбувається розкладанням його на фактори, зв'язані зі зниженням трудомісткості й зміни структури продукції, яка випускається.

Частинні показники – витрати часу на виробництво одиниці продукції певного виду (трудомісткість продукції).

Зниження трудомісткості - найважливіший фактор підвищення продуктивності праці.

Резерви зниження трудомісткості продукції:

$$P \downarrow ТП = ТП_{\text{в}} - ТП_{\text{ф}} = \frac{T_{\text{ф}} - P \downarrow T + T_{\text{д}}}{ВП_{\text{ф}} + P \uparrow ВП} - \frac{T_{\text{ф}}}{ВП_{\text{ф}}}$$

де $ТП_{\text{в}}$, $ТП_{\text{ф}}$ – відповідно можливий і фактичний рівень трудомісткості;

$T_{\text{ф}}$ – фактичні витрати часу;

$ВП_{\text{ф}}$ – фактичний обсяг випуску продукції;

$P \downarrow T$ - резерв скорочення робочого часу за рахунок автоматизації виробничих процесів, поліпшення організації праці;

$P \uparrow ВП$ - резерв збільшення випуску продукції за рахунок заходів НТП;

$T_{\text{д}}$ – додаткові витрати праці, пов'язані зі збільшенням випуску продукції.

Допоміжні показники – витрати часу на виконання одиниці певного виду робіт або обсяг виконаних робіт за одиницю часу.

Оцінка ефективності використання трудових ресурсів проводиться за допомогою показника рентабельності персоналу (прибуток на одного працівника):

$$\left(K_{рп} = \frac{\Pi}{ЧП} \right) = \frac{\Pi}{B} * \frac{B}{K} * \frac{K}{ЧП}$$

де Π – прибуток від реалізації продукції;
 $ЧП$ - середньоспискова чисельність працівників;
 B - доход від реалізації продукції;
 K - середньорічна вартість капіталу;
 Π/B – рентабельність обороту;
 B/K – оборотність капіталу;
 $K/ЧП$ – капіталозабезпеченість праці.

По даній факторній моделі можна визначити, як змінився прибуток на одного працівника за рахунок зміни капіталозабезпеченості праці, швидкості обороту капіталу й рентабельності обороту.

5.3 Аналіз фонду заробітної плати.

Аналіз використання трудових ресурсів на підприємстві, рівня продуктивності праці необхідно розглядати в тісному зв'язку з оплатою праці. З ростом продуктивності праці створюються реальні передумови для підвищення рівня його оплати. При цьому кошти на оплату праці потрібно використати таким чином, щоб темпи росту продуктивності праці обганяли темпи росту його оплати. Тільки за таких умов створюються можливості для нарощування темпів розширеного відтворення.

Моніторинг фонду заробітної плати передбачає розрахунок абсолютного й відносного відхилення фактичної його величини від планової.

Абсолютне відхилення визначається порівнянням фактично використаних коштів на оплату праці з плановим фондом заробітної плати в цілому по підприємству й виробничим підрозділам.

Відносне відхилення - різниця між фактично нарахованою сумою зарплати й плановим фондом, скоректованим на коефіцієнт виконання плану по виробництву продукції. При цьому коректується тільки змінна частина фонду заробітної плати, що змінюється пропорційно обсягу виробництва продукції.

Приклад: аналіз фонду заробітної плати. Відсоток виконання плану по виробництву продукції становить 102,6% ($K_{ВП}$).

| Вид оплати | Сума зарплати, тис. грн. | | |
|--|--------------------------|-------|------------|
| | План | Факт | Відхилення |
| 1. Змінна частина оплати праці працівників | 12030 | 12725 | +695 |
| 1.1. За відрядними розцінками | 10630 | 11180 | +550 |
| 1.2. Премії за виробничі результати | 1400 | 1545 | +145 |
| 2. Постійна частина оплати праці працівників | 3272 | 3709 | +437 |
| 2.1. По тарифних ставках | 2772 | 2809 | +37 |
| 2.2. Доплати | 500 | 900 | +400 |
| 2.2.1. За понаднормовий час роботи | – | 80 | +80 |
| 2.2.2. За стаж роботи | 500 | 520 | +20 |
| 2.2.3. За простої з вини підприємства | – | 300 | +300 |
| 3. Оплата відпусток працівників | 1390 | 1491 | +101 |
| 3.1. Стосовно змінної частини | 1090 | 1155 | +65 |
| 3.2. Стосовно постійної частини | 300 | 336 | +365 |

| | | | |
|---|-------|-------|-------|
| 4. Оплата праці службовців | 3808 | 3540 | -2686 |
| 5. Загальний фонд заробітної плати, у тому числі: | 20500 | 21465 | +965 |
| 5.1. Змінна частина | 13120 | 13880 | +760 |
| 5.2. Постійна частина | 7380 | 7585 | +205 |

$$\Delta\PhiЗП_{абс} = \PhiЗП_{факт} - \PhiЗП_{план} = 21465 - 20500 = 965 \text{ тис. грн.}$$

Тобто перевитрата фонду заробітної плати складає 965 тис. грн. Однак необхідно мати на увазі, що цей показник не враховує ступінь виконання плану по виробництву продукції.

$$\begin{aligned} \Delta\PhiЗП_{отн} &= \PhiЗП_{факт} - (\PhiЗП_{план, \text{перем}} * K_{ВП} + \PhiЗП_{план, \text{пост}}) \\ \Delta\PhiЗП_{абс} &= 21465 - (13120 * 1,026 + 7380) = 21465 - 20841 = 624 \text{ тис. грн.} \end{aligned}$$

Отже, на підприємстві є й відносна перевитрата у використанні фонду заробітної плати.

Варто також установити відповідність між темпами росту середньої зарплати й продуктивністю праці.

Темпи росту продуктивності праці повинні випереджати темпи росту його оплати, т.б.:

$$\frac{CЗ_{факт}}{CЗ_{план}} < \frac{РВ_{факт}}{РВ_{план}}$$

де СЗ – середня заробітна плата;
РВ - річний випуск продукції.