План

1 Анализ использования рабочей силы.

2 Анализ производительности труда.

3 Анализ фонда заработной платы

**Анализ обеспеченности организации трудовыми ресурсами**

Трудовые ресурсы организации – это совокупность физических лиц, состоящих с организацией как юридическим лицом в отношениях, регулируемых договором найма, которые участвуют в производственно-хозяйственной и коммерческой деятельности организации и получают оплату за свой трудовой вклад.

Важнейшим параметром, характеризующим состояние трудового потенциала, является численность работников организации. Различают списочную и среднесписочную численность. В списочную численность включают наемных работников, работающих по договору (контракту), а также собственников организации, получающих в ней заработную плату.

Среднесписочную численность рассчитывают за какой-либо период путем суммирования списочной численности за каждый день, включая праздничные (нерабочие) и выходные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней.

Изменение численности работающих характеризуется их абсолютным приростом или уменьшением по каждой группе персонала.

Обеспеченность организации трудовыми ресурсами определяется сравнением фактического количества работников по категориям и профессиям с плановой потребностью. Особое внимание уделяется анализу обеспеченности организации кадрами наиболее важных профессий.

Необходимо также анализировать качественный состав персонала по уровню квалификации. Квалификационный уровень работников во многом зависит от их возраста, стажа работы, образования. В процессе анализа изучают изменения в составе работников.

Для характеристики движения рабочей силы рассчитывают динамику показателей:

коэффициент оборота по приему персонала (Кпр) – отношение числа принятых за период работников к среднесписочной численности:

Кпр = Количество принятого на работу персонала / среднесписочная численность

коэффициент оборота по выбытию (Кв) – отношение числа выбывших за период работников к среднесписочной численности:

Кв = количество уволившихся работников / среднесписочная численность

коэффициент текучести кадров (Кт) – отношение числа выбывших за период работников по перечисленным ниже причинам, относимым к текучести кадров, к среднесписочной численности за тот же период:

Кт = количество уволившихся работников / среднесписочная численность

коэффициент замещения (Кз) – равный отношению разности числа принятых и числа выбывших работников к среднесписочной численности:

Кз = (Количество принятых – количество выбывших) / среднесписочная численность

Если разность положительна, то можно полагать, что часть принятых на работу возмещает убыль трудовых ресурсов в связи с увольнениями, а часть используется на вновь созданных рабочих местах. Отрицательная разность возникает в случаях сокращения объемов производства или ликвидации части рабочих мест:

коэффициент постоянства состава персонала (Кпс) – отношение числа работников, проработавших весь отчетный период, к среднесписочной численности:

.

Кпс = количество работников, проработавших весь год / среднесписочная численность персонала

Проводят анализ причин увольнения работников: по собственному желанию, по сокращению кадров, за нарушения трудовой дисциплины

**Анализ использования фонда рабочего времени**

Анализ использования рабочего времени является основным моментом анализа и выявления резервов использования трудовых ресурсов. Анализируя использование рабочего времени, необходимо установить структуру времени: календарное время, праздничное и выходное, рабочее время. Взаимосвязь фондов времени следующая:

Календарный фонд времени – Праздничные и выходные дни = Табельное

время – Очередные отпуска = Возможный фонд времени (плановый) – Фактически отработанное время = Потери возможного фонда времени

На основе баланса рабочего времени анализируется структура календарного фонда времени, выделяются доли отработанного времени и потерь времени.

Полноту использования трудовых ресурсов можно оценить по количеству отработанных дней и часов одним работником за анализируемый период времени, а также по степени использования фонда рабочего времени. Такой анализ проводится по каждой категории работников, по каждому производственному подразделению и в целом по организации

Все рабочее время делится на время отработанное и время неиспользованное. Эффективность использования рабочего времени определяется числом отработанных человеко-дней и человеко-часов.

Фонд рабочего времени (ФРВ) зависит от численности рабочих (ЧР), количества отработанных дней одним рабочим в среднем за год (Д) и средней продолжительности рабочего дня (П):

ФРВ = ЧР \* Д \* П

Анализ можно осуществлять с помощью приема абсолютных разниц. Фактический фонд рабочего времени может изменяться за счет:

а) численности рабочих:

ФРВчр = (Чф – Чпл) \* Дпл \*Ппл

б) количества отработанных дней одним рабочим:

ФРВд = ЧРф \* (Дф – Дпл) \* Ппл

в) продолжительности рабочего дня

ФРВп = ЧРф \* Дф (Пф–Ппл)

Если фактически одним рабочим отработано меньше дней и часов, чем предусматривалось планом, то можно определить сверхплановые потери рабочего времени: целодневные (ЦДП) и внутрисменные (ВСП):

ЦДП = (Дф – Дпл) \* Чф \* Ппл; ВСП = (Пф – Ппл) \* Дф \* ЧРф

После определения сверхплановых потерь рабочего времени необходимо изучить причины их образования. Они могут быть вызваны разными объективными и субъективными обстоятельствами: не предусмотренными планом дополнительными отпусками; разрешениями администрации,; заболеваниями рабочих с временной потерей трудоспособности; прогулами; простоями из-за неисправности оборудования, машин, механизмов, из-за отсутствия работы, сырья, материалов, электроэнергии, топлива и т.д. Каждый вид потерь анализируется более подробно, особенно те, которые зависят от организации. Уменьшение потерь рабочего времени о причинам, зависящим от трудового коллектива, является резервом увеличения производства продукции, который не требует дополнительных капитальных вложений и позволяет быстро получить отдачу.

Изучив потери рабочего времени, необходимо определить непроизводительные затраты труда, которые складываются из затрат рабочего времени в результате изготовления забракованной продукции и исправления брака, а также в связи с отклонениями от технологического процесса.

Потери рабочего времени в связи с отклонением от нормальных условий работы определяются делением суммы доплат по этой причине на среднюю зарплату за 1 ч.

Сокращение потерь рабочего времени – один из резервов увеличения выпуска продукции. Чтобы подсчитать его, необходимо потери рабочего времени (ПРВ) по вине организации умножить на плановую среднечасовую выработку продукции:

∆ВП = ПРВ \* ЧВпл

Потери рабочего времени не всегда приводят к уменьшению объема производства продукции, так как они могут быть компенсированы повышением интенсивности труда работников.

**Анализ производительности труда**

Один и тот же производственный результат может быть получен при различной эффективности труда. Мера эффективности труда называется производительностью труда. Под производительностью труда понимается его результативность, способность человека производить за единицу рабочего времени определенный объем продукции. Производительность труда определяется продукцией, производимой за единицу времени (выработкой), или количеством времени, затрачиваемого на изготовление единицы продукции (трудоемкостью).

Для оценки уровня производительности труда применяется система обобщающих, частных и вспомогательных показателей.

К обобщающим показателям относятся среднегодовая, среднедневная и среднечасовая выработка продукции одним рабочим, а также среднегодовая выработка продукции на одного работника в стоимостном выражении. Частные показатели - это затраты времени на производство единицы продукции определенного вида (трудоемкость продукции) или выпуск продукции определенного вида в натуральном выражении  
за один человеко-день или человеко-час. Вспомогательные показатели характеризуют затраты времени на выполнение единицы определенного вида работ или объем выполненных работ за единицу времени.

Среднегодовую выработку продукции одним работником можно представить в виде произведения следующих факторов:

ГВ = Уд \* Д \* П \* ЧВ

где Уд – удельный вес рабочих в общей численности персонала,

Д – количество рабочих дней;

П – продолжительность рабочего дня (час.);

ЧВ – среднечасовая выработка рабочего.

Расчет влияния этих факторов производится способами: цепной подстановки, абсолютных разниц, относительных разниц, интегральным способом.

Анализируется изменение среднегодовой выработки рабочего, которая зависит от количества отработанных дней одним рабочим за год (Д), средней продолжительностью рабочего дня (П) и среднечасовой выработкой (ЧВ).

ГВр =Д \* П \* ЧВ

Изменение уровня среднечасовой выработки за счет определенного фактора (∆ЧВхi) рассчитывают по формуле:

∆ЧВхi = ∆ФРВхi / (100 - ∆ФРВхi) \* ЧВ0=∆

где ∆ФРВхi – процент относительного сокращения фонда рабочего времени за счет проведения определенного мероприятия.

Величина этого показателя зависит от многих факторов, таких как технический уровень производства, квалификации рабочих, организации производства, экономических условий хозяйствования и т.д.

Для расчета влияния этих факторов на средне часовую выработку используется способ цепных подстановок, приемы корреляционно-регрессионного анализа.  
Анализ эффективности использования персонала в организации производится с помощью показателя рентабельности персонала:

Rn = Прибыль от реализации работ (услуг) / среднесписочная численность персонала

или с помощью модели

Rn = П / В = В / ВП = Rоб \* Д \* ГВ

где П – прибыль от реализации продукции;

ЧПП – среднесписочная численность промышленно-производственного персонала;

В – выручка от реализации продукции;

ВП – стоимость выпуска продукции в текущих ценах;

Об R – рентабельность оборота;

Д – доля выручки в стоимости выпущенной продукции;

ГВ – среднегодовая выработка продукции одним работником в текущих ценах.

Анализ полученной модели рентабельности производят по методике  
детерминированного факторного анализа.

**Анализ использования фонда заработной платы**

Анализ использования средств на оплату труда в каждой организации имеет большое значение. Следует проводить систематический контроль за использованием фонда заработной платы (оплаты труда), выявлять возможности экономии средств за счет роста производительности труда и снижения трудоемкости продукции.

В состав фонда заработной платы включаются следующие выплаты:

заработная плата за выполненную работу и отработанное время;

выплаты стимулирующего характера; выплаты компенсирующего характера;

оплата за неотработанное время; другие выплаты, включаемые в состав  
фонда заработной платы.

В процессе анализа использования фонда заработной платы рассчитывают:

Абсолютное отклонение (∆ ФЗПабс), которое определяется сравнением фактически использованных средств на оплату труда (ФЗПф) с плановым фондом заработной платы (ФЗПпл) в целом по организации, производственным подразделениям и категориям работников:

∆ ФЗПабс = ФЗПф - ФЗПпл

Абсолютное отклонение не характеризует использование фонда зарплаты, так как этот показатель определяется без учета степени выполнения плана по производству продукции.

Относительное отклонение (∆ФЗПотн) рассчитывается как разность между фактически начисленной суммой зарплаты и плановым фондом, скорректированным на коэффициент выполнения плана по производству продукции (КВ.П..). Корректируется только переменная часть фонда заработной платы, которая изменяется пропорционально объему производства продукции (зарплата рабочих по сдельным расценкам, премии рабочим и управленческому персоналу за производственные результаты и сумма отпускных, соответствующая доле переменной зарплаты).

Постоянная часть фонда заработной платы не изменяется при увеличении или спаде объема производства (зарплата рабочих по тарифным ставкам, зарплата служащих по окладам, все виды доплат, оплата труда работников непромышленных производств и соответствующая им сумма отпускных):

∆ ФЗПотн = ФЗПф – ФЗПск = ФЗПф – (ФЗПпл.пер \* КВП + ФЗПпл. пост)

где ∆ ФЗПотн - относительное отклонение по фонду зарплаты;

ФЗПф - фактический фонд зарплаты отчетного периода;

ФЗПск - фонд зарплаты плановый, скорректированный на коэффициент выполнения плана по выпуску продукции;

ФЗПпл. пер и ФЗПпл. пост - соответственно переменная и постоянная сумма планового фонда зарплаты;

КВП - коэффициент выполнения плана по выпуску продукции.

При расчете относительного отклонения по фонду зарплаты можно использовать так называемый поправочный коэффициент (Кп), который отражает удельный вес переменной зарплаты в общем фонде. Он показывает, на какую долю процента следует увеличить плановый фонд зарплаты за каждый процент перевыполнения плана по выпуску продукции (∆ВП%):

∆ ФЗПотн = ФЗПф – ФЗПск = ФЗПф – (ФЗПпл. - (100+ ∆ВП% \*Кп) / 100

В процессе последующего анализа определяют факторы абсолютного и относительного отклонения по фонду зарплаты. Переменная часть фонда зарплаты зависит от: объема производства продукции; структуры производства; удельной трудоемкости; уровня среднечасовой оплаты труда.

Постоянная часть фонда зарплаты зависит от: среднесписочной численности работников; количества отработанных дней в среднем о д н и м работником за год; средней продолжительности рабочего дня; среднечасовой заработной платы за соответствующий период времени.

Для детерминированного факторного анализа абсолютного отклонения по фонду повременной зарплаты могут быть использованы следующие модели:

ФПЗ = ЧР \* ГПЗ;

ФПЗ = ЧР \* Д \* ДЗП

ФПЗ = ЧР \* Д \* П \* ЧПЗ

где ГЗП, ДЗП, ЧЗП – среднегодовая, среднедневная и среднечасовая заработная плата одного работника. Расчет влияния этих факторов можно произвести способом абсолютных разниц:

Важное значение при анализе использования фонда зарплаты имеет изучение данных о среднем заработке работников, его изменении, о факторах определяющих его уровень. Последующий анализ направлен на изучение причин изменения средней зарплаты одного работника по категориям и профессиям, а также в целом по организации.

Необходимо учитывать, что среднегодовая зарплата рабочих (ГЗП) зависит от количества отработанных дней одним рабочим за год, средней продолжительности рабочего дня и среднечасовой зарплаты:

ЧЗП = Д \* П \* ГЗП

Среднедневная зарплата зависит от продолжительности рабочего дня и среднечасовой зарплаты.

ДЗП = Д \* ЧЗП

В процессе анализа целесообразно установить соответствие между темпами роста средней заработной платы и производительности труда.

Важно, чтобы темпы роста производительности труда опережали темпы роста зарплаты, иначе происходит перерасход заработной платы, повышается себестоимость, уменьшается сумма прибыли.

Изменение среднего заработка работающих за исследуемый период (год, месяц, день, час), характеризуется его индексом (Iзп), который определяется как отношение средней зарплаты за отчетный период (3П1) к средней зарплате в базисном периоде (3П0). Аналогичным образом рассчитывается индекс производительности труда (Iгв):

Iзп = ГЗП1 / ГЗП0

Iгв = ГВ1 / ГВ0

Коп = Iгв / Iзп

где Коп – коэффициент опережения.

Для определения суммы экономии (-Э) или перерасхода (+Э) фонда зарплаты в связи с изменением соотношений между темпами роста производительности труда и его оплаты можно использовать формулу:

± Э = ФПЗ1 \*( Iзп – Iгв) / Iзп

Для оценки эффективности использования средств на оплату труда применяют показатели: объем производства продукции в действующих ценах, сумма выручки и прибыли на рубль зарплаты и др.

Для факторного анализ производства продукции на рубль заработной платы используется модель:

ВП / ФЗП = ВП/Т \* Т/∑Д \* ∑Д/ЧР \* ЧР/ЧПП \* ФЗП/ ЧПП = ЧВ \* Д \* В \* УД / ГЗП

где ВП – выпуск продукции в текущих ценах;

ФЗП – фонд заработной платы персонала;

Т – количество часов, затраченных на производство продукции;

∑ Д и Д – количество отработанных дней всеми рабочими и одним рабочим; ЧР – среднесписочная численность рабочих;

ЧПП – среднесписочная численность производственного персонала;

ЧВ – среднечасовая выработка продукции одним рабочим;

П – средняя продолжительность рабочего дня;

Уд – удельный вес рабочих в общей численности производственного персонала;

ГЗП – среднегодовая зарплата одного работника.

Для расчета влияния факторов можно использовать способ цепной  
подстановки.

В процессе анализа исследуют показатели:

а) выручка на рубль зарплаты, которая кроме перечисленных факторов зависит от доли реализованной продукции в общем ее выпуске;

б) прибыль от реализации продукции на рубль зарплаты, которая кроме перечисленных факторов зависит от уровня рентабельности продаж (отношения прибыли к выручке)