

**МИНИСТЕРСТВО ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ,
НАУКИ И ИННОВАЦИЙ РЕСПУБЛИКИ
УЗБЕКИСТАН**

**САМАРКАНДСКИЙ ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И
СЕРВИСА**

УСМАНОВА Д.К., ЮЛДАШОВА Н.З.

АНАЛИЗ ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ

учебное пособие

Самарканд – 2023

УДК: 331.1+316.334.22

У 74

ББК: 65.240

Усманова Д.К., Юлдашова Н.З.

Анализ трудовых показателей [Текст]: учебное пособие / Самаркандский институт экономики и сервиса - Самарканд: Издательство «Fan bulog'i», 2023 – 160 стр.

Рецензенты:

Насимов И.Х. – к.э.н., доц. кафедры “Отраслевая экономика” Самаркандского Государственного Университета имени Шарафа Рашидова.

Худайбердиев У.Х. – к.э.н., доцент кафедры “Экономический анализ и статистика

Учебное пособие по изучению дисциплины “Анализ трудовых показателей” составлено на основании Национальной Программы подготовки кадров и образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки “Экономика и социология труда” и рабочей программы по данному курсу, разработанной на кафедре “Экономического анализа и статистики” Самаркандского института экономики и сервиса.

Учебное пособие по изучению дисциплины “Анализ трудовых показателей” содержат цели, задачи и программу учебного курса “Анализ трудовых показателей”, планы практических занятий, подробные рекомендации по изучению ряда тем, выносимых на самостоятельную подготовку, пример решения типовой задачи и тесты для контроля знаний.

Главной задачей учебного пособия является углубление знаний студентов в области анализа трудовых показателей, овладение ими современными методами анализа.

Все разделы пособия тесно связаны между собой и требуют комплексного подхода при их изучении.

Учебное пособие представлено к публикации по решению Совета Самаркандского института экономики и сервиса (протокол № 1 от 30 августа 2023 г.).

ISBN: 978-9910-753-08-4

© Усманова Д.К., Юлдашова Н.З. Сам ИЭС, 2023 г.

© Издательство ООО «Fan bulog'i», 2023 г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	5
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРЕДМЕТА АНАЛИЗА ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ	7
1.1. Сущность и содержание анализа трудовых показателей	7
1.2. Предмет, объект и задачи анализа трудовых показателей.....	8
1.3. Источники и виды информации для анализа трудовых показателей	10
1.4. Метод и методика анализа трудовых показателей	13
ГЛАВА 2. ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ, ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА И КРИТЕРИИ ИХ ОЦЕНКИ.....	19
2.1. Понятие трудового потенциала	19
2.2. Эффективность труда	23
2.3. Виды анализа трудовых показателей	26
2.4. Этапы и информационная база анализа трудовых показателей.....	28
ГЛАВА 3. ПОКАЗАТЕЛИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА, ИХ АНАЛИЗ И КЛАССИФИКАЦИЯ.....	41
3.1. Показатели, характеризующие трудовой потенциал.....	41
3.2. Анализ влияния трудовых факторов на динамику объема продукции	48
ГЛАВА 4. АНАЛИЗ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА	56
4.1. Направления и задачи анализа производительности труда	56
4.2. Анализ производительности труда и трудоёмкости продукции	58
ГЛАВА 5. АНАЛИЗ ПОКАЗАТЕЛЕЙ МОТИВАЦИИ	72
5.1. Понятие и формы мотивации	72
5.2. Анализ показателей мотивации труда.....	76
ГЛАВА 6. АНАЛИЗ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ	86
6.1. Анализ трудовых затрат	86
6.2. Анализ показателей заработной платы	87
Анализ изменения уровня средней заработной платы на предприятии	91
6.3. Влияние изменения средней продолжительности рабочего периода в днях	92
ГЛАВА 7. АНАЛИЗ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ	97
7.1. Анализ состояния и использования трудовых ресурсов.....	97

7.2. Анализ использования трудовых ресурсов	102
7.3. Влияние трудовых показателей на эффективность работы предприятия.....	105
ГЛАВА 8. АНАЛИЗ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ НА ПРЕДПРИЯТИИ	111
8.1. Анализ показателей использования рабочего времени	111
8.2. Анализ влияния трудовых факторов на использование рабочего времени	114
8.3. Анализ использования фонда рабочего времени.....	115
ГЛАВА 9. МЕТОДЫ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РЕЙТИНГА ПРЕДПРИЯТИЯ ПО ПОКАЗАТЕЛЯМ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЙ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА.....	133
9.1. Показатели эффективности деятельности предприятия.....	133
9.2. Методы определения рейтинга предприятия по эффективности трудового потенциала	137
ГЛОССАРИЙ	146
СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	157

ВВЕДЕНИЕ

В системе экономических наук предмет «Анализ трудовых показателей» представляет собой раздел экономики труда. В современных экономических условиях очень высока конкуренция между предприятиями, наиболее важной характеристикой в настоящее время является эффективность деятельности, которая зависит от использования новой техники и технологии производства. Однако эффективность также зависит и от персонала: от уровня профессиональной подготовки работников, их дисциплинированности и инициативности, т.е. от человеческого фактора. В свою очередь, эти факторы без соответствующего анализа организации труда и производства не произведут должного эффекта.

Анализ трудовых показателей - важная область экономики труда, которая исследует производительность и эффективность работы персонала в организации. В настоящее время, в условиях высокой конкуренции между предприятиями, эффективность деятельности зависит не только от использования новых технологий и оборудования, но и от уровня профессиональной подготовки, дисциплины и инициативности работников. Для достижения максимальной эффективности в работе, необходимо правильно организовать труд и производство. Элементами организации труда являются нормы затрат труда, тарифное нормирование труда и формы оплаты труда. Нормирование труда позволяет минимизировать трудовые затраты на выполнение заданных объемов работ, определяет затраты на выполнение различных видов работ для разных категорий работников и обеспечивает научно обоснованную базу для планирования и организации труда.

Предмет "Анализ трудовых показателей" изучает процесс труда, социально-экономические отношения, складывающиеся в процессе труда под влиянием различных факторов, а также показатели трудового потенциала. Курс включает как теоретические, так и практические вопросы труда и трудовых

отношений, которые рассматриваются с точки зрения их результативности. Одним из важных аспектов анализа трудовых показателей является экономический анализ. Он позволяет выявить тенденции изменения показателей труда и прогнозировать их развитие. Экономический анализ также позволяет оценить эффективность использования ресурсов и выявить резервы для улучшения производительности труда. Важно отметить, что анализ трудовых показателей необходим для управления персоналом и повышения эффективности работы организации в целом. Он позволяет выявлять проблемы и недостатки в работе персонала и принимать меры для их устранения. Также анализ трудовых показателей помогает определить оптимальную структуру персонала и оптимизировать расходы на оплату труда. В итоге, анализ трудовых показателей является неотъемлемой частью управления персоналом и производством. Он позволяет повышать эффективность работы организации, улучшать качество продукции и удовлетворенность клиентов, а также улучшать условия труда для персонала. Курс предполагает изучение таких основных категорий и понятий, как трудовые ресурсы и управление занятостью, производительность труда, организация, нормирование и оплата труда, показателей трудового потенциала, а также экономический анализ показателей труда в целях выявления тенденций их изменения и прогнозирования.

В условиях рыночных отношений становится всеобщей потребностью знание анализа трудовых показателей, которая помогает глубже разобраться в экономическом и хозяйственном механизмах и организовать работу на научной основе. Знание анализа трудовых показателей необходимо каждому руководителю, экономисту, бухгалтеру, финансисту, т.е. всем специалистам, занятым в сфере экономики.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРЕДМЕТА АНАЛИЗА ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ

- 1.1. Сущность и содержание анализа трудовых показателей
- 1.2. Предмет, объект и задачи анализа трудовых показателей
- 1.3. Источники и виды информации для анализа трудовых показателей
- 1.4. Метод и методика анализа трудовых показателей

1.1. Сущность и содержание анализа трудовых показателей

Анализ происходит от греческого слова **analyzis**, что означает "разделять" или "расчленять" и, в широком смысле, является способом познания объекта или явления в его среде на основе разложения целого на составные части и изучения их во всех различных связях и зависимостях. Анализ трудовых показателей, напротив, - это выявление экономических закономерностей из фактов экономической действительности; это разложение экономики на дискретные части, называемые экономическими категориями, и их изучение.

Анализ трудовых показателей включает:

- изучение взаимосвязей экономических процессов;
- обоснование бизнес-планов через объективную оценку результатов деятельности;
- раскрытие положительных и отрицательных факторов и количественное измерение их влияния;
- выявление тенденций и корреляций в экономическом развитии
- определение неиспользованной нераспределенной прибыли.
- обобщение передового опыта и принятие оптимальных бизнес-решений.

Возникновение анализа трудовых показателей как средства понимания природы экономических явлений и процессов связано с появлением и развитием бухгалтерского учета и баланса. Становление анализа трудовых показателей зависит от объективных требований и условий, сопровождающих возникновение новых областей знаний. Известно, что любая наука по мере своего развития

дифференцирует свои отрасли. Анализ трудовых показателей сформировался в результате дифференциации общественных наук. Ранее функции анализа трудовых показателей (относительно невесомые) выполняли балансоведение, бухгалтерский учет, финансы и статистика. Именно в рамках этих наук возникли первые рудиментарные приемы аналитических исследований. Сегодня анализ трудовых показателей рассматривается как одна из функций управления производством. Для того чтобы управлять производством, необходимо знать не только ход планирования и результаты хозяйственной деятельности, но и тенденции и характер изменений, происходящих в экономике организации. Достигнутые производственные показатели сравниваются с данными за предыдущие периоды времени и с другими показателями компании и среднеотраслевыми показателями. Определяется влияние различных факторов на значение показателей эффективности, например, выявляются недостатки, ошибки, неиспользованные возможности и перспективы. На основе результатов анализа принимаются и обосновываются управленческие решения. Анализ показателей труда предшествует решениям и действиям и обосновывает их объективность и обоснованность.

1.2. Предмет, объект и задачи анализа трудовых показателей

Анализ трудовых показателей не изучает хозяйственную деятельность как технический и организационный процесс сам по себе, а рассматривает и анализирует экономические результаты хозяйственной деятельности в том виде, в каком они фактически формируются экономическими процессами, запланированными в соответствующих показателях. Это означает, что анализируются не только показатели труда, но и микроэкономика, управление бизнесом, организация и планирование производственной и финансовой деятельности, статистика и бухгалтерский учет.

Объектом анализа трудовых показателей является результат хозяйственной деятельности организации, который характеризуется системой взаимосвязанных показателей, отражающих отдельные

аспекты и части. Например, объект анализа промышленного предприятия включает показатели производства и реализации продукции, затрат на нее, материалов, труда, использования финансовых ресурсов, финансовых результатов и финансового положения организации. Объектом анализа трудовых показателей является причинно-следственная связь между экономическими явлениями и процессами, в частности экономическими процессами, происходящими в организации, ее социально-экономической эффективностью, конечными производственными и финансовыми показателями, которые развиваются под влиянием объективных и субъективных факторов и отражаются в бухгалтерском учете экономического субъекта.

Задачи анализа трудовых показателей:

-изучение экономических изменений и тенденций в организации за определенный период времени;

-прогнозирование результатов деятельности на основе установленных тенденций и ожидаемых изменений в будущем;

-научное обоснование текущих и перспективных планов (целевых программ организации)

-мониторинг выполнения планов и управленческих решений, эффективности использования экономического потенциала организации, выявление недостатков, ошибок и основополагающего влияния на экономические процессы.

-поддержание объективной оценки работы организации, правильная диагностика ее состояния и прогнозирование будущего развития путем исследования влияния объективных и субъективных, внешних и внутренних факторов на результаты хозяйственной деятельности

-выявление основных путей повышения эффективности деятельности и изучение совокупности ресурсов для повышения производительности труда на основе изучения передового опыта и научно-практических результатов

-оценка деятельности организации по достижению поставленных целей (выполнение планов, уровень эффективности и

результативности деятельности, использование имеющихся возможностей, положение на рынке товаров и услуг)

-оценить степень финансовых и операционных рисков и создать внутренние механизмы управления этими рисками с целью укрепления позиции организации на рынке и повышения прибыльности бизнеса

-описать меры по разработке резервов для улучшения деятельности организации с целью устранения выявленных слабых сторон и повышения ее конкурентных преимуществ.

Анализ трудовых показателей тесно связан с рядом экономических и неэкономических областей. Во-первых, анализ трудовых показателей связан с экономической теорией, которая создает теоретическую основу для развития всех экономических наук через изучение экономических законов и механизмов их действия. Результаты анализа трудовых показателей также используются для улучшения организации производства, внедрения научной организации труда и передового опыта. Анализ способствует экономическому оздоровлению отдельных предприятий и целых отраслей. Анализ трудовых показателей очень тесно связан с наукой планирования и управления. В анализе широко используется материал по планированию и прогнозированию. Поэтому аналитик должен хорошо знать основы государственного регулирования экономики и методы планирования и прогнозирования деятельности анализируемого предприятия.

1.3. Источники и виды информации для анализа трудовых показателей

Эффективность анализа трудовых показателей во многом зависит от их информационной и методологической основы. Все источники данных для анализа трудовых показателей можно разделить на нормативные, плановые, учётные и неучётные. **К источникам информации нормативно-планового характера** относятся все виды планов, разрабатываемых в организации (перспективные планы, планы состояния, планы работ, технические

планы, а также нормативные документы, расценки, прейскуранты, задания на проектирование и т. д. **Источниками бухгалтерского характера** являются бухгалтерские записи, статистические записи, все данные, содержащиеся в деловой документации и отчётах любого вида.

К источникам информации небухгалтерского характера относятся документы, определяющие хозяйственную деятельность, и данные, характеризующие изменения во внешней среде организации.

1. Официальные документы, которые организация обязана использовать в своей деятельности: государственные законы, указы президента, постановления правительства, приказы вышестоящих органов управления, акты ревизий и проверок, приказы и распоряжения руководства организации, решения совета директоров, собрания акционеров и т.д.

2. деловые и юридические документы: контракты, соглашения, решения арбитража и суда, счета-фактуры.

3. научно-техническая информация, например, публикации, отчеты об исследованиях и разработках

4. техническая и инженерная документация

5. документация специальных проверок условий производства на отдельных участках (например, хронометраж, фотосъемка).

6. информация об основных поставщиках организации - поставщиках и покупателях. Данные о поставщиках необходимы для прогнозирования их надежности и ценовой политики. Информация о покупателях необходима для характеристики их текущей и долгосрочной платежеспособности.

7. данные об основных конкурентах из различных источников, таких как интернет, радио, телевидение, газеты, журналы и бюллетени

8. данные о состоянии рынка сырья (объемы рынка, уровни цен и тенденции изменения цен на отдельные виды сырья);

9. данные о рынках капитала (например, ставки рефинансирования, официальные курсы иностранных валют, ставки банковского кредитования и депозитов)

10. данные о фондовом рынке (цены спроса и предложения на основные виды ценных бумаг, объемы торгов и цены основных видов долевых инструментов, общий индекс изменения цен на фондовом рынке). По отношению к предмету исследования информация может быть **внутренней и внешней**. **Системы внутренней информации** - это статистические, бухгалтерские, хозяйственные, отчетные данные, данные планирования, нормативные данные, разработанные внутри компаний и т.д. **Внешние системы информации** - это данные статистических сборников, периодических и специальных изданий, конференций, деловых встреч, официальных документов, экономических документов, юридических документов и т.д. Результаты аналитических исследований деятельности организации в целом или ее сегментов должны быть оформлены соответствующими документами. К ним относятся аналитические отчеты (примечания к финансовой отчетности), справки и заключения.

Аналитический отчет (примечания к финансовой отчетности) обычно готовится для внешних пользователей. Если анализ предназначен для внутреннего пользования, он готовится в виде примечания или заключения. Содержание аналитического отчета должно быть достаточно важным. Прежде всего, он должен содержать общие вопросы, отражающие уровень экономического развития организации, ее деловое положение, характеристики ассортимента и ценовой политики, конкурентоспособность продукции, проникновение и долю рынка, репутацию и имидж организации в деловом мире. В нем также должно быть указано положение продукта на рынке сбыта, т.е. на какой стадии жизненного цикла рынка находится каждый продукт (выход на рынок, рост и развитие, зрелость, насыщение и спад).

1.4. Метод и методика анализа трудовых показателей

Методология анализа трудовых показателей - это систематическое и всестороннее изучение, измерение и обобщение влияния различных факторов на результаты деятельности организации путем обработки системы показателей из планирования, учета, отчетности и других источников информации с целью повышения эффективности производства с использованием специальных приемов. Когда речь идет об анализе хозяйственной деятельности, методология представляет собой аналитическое исследование и означает совокупность приемов и правил для оптимального выполнения какой-либо задачи. В анализе трудовых показателей методология означает совокупность приемов и правил для изучения экономики организации определенным образом в соответствии с целями анализа. Основными элементами методологии анализа хозяйственной деятельности являются технические и аналитические методы. В процессе системного анализа можно выделить ряд последовательных этапов. На первом этапе объект анализа представляется в виде определенной системы. Для этого сначала определяются отдельные части объекта, которые могут рассматриваться как элементы системы. На первом этапе анализа формулируются цели развития системы, проблема, которую должна решить система, связь системы с другими системами, отношения между отдельными элементами, функции каждого элемента и системы в целом. Основной задачей второго этапа системного анализа является выбор показателей, которые могут дать наиболее полную и качественную оценку всех элементов, их взаимосвязей (внутренних и внешних) и условий, в которых существует система. На третьем этапе разрабатывается общее схематическое представление анализируемой системы. Обычно оно представляется в виде блок-схемы, где каждый элемент соответствует определенному блоку. Отдельные блоки соединяются между собой стрелками, указывающими на наличие и направление внутренних и внешних связей системы. Весь последующий

четвертый этап анализа посвящен построению общей экономико-математической модели системы. На основе качественного анализа определяется математическая форма всех уравнений и неравенств системы. На этом этапе используются различные методы для определения коэффициентов всех уравнений и неравенств, параметров объективных функций и ограничений. Результатом данной работы является экономико-математическая модель, которая может быть использована для анализа экономической деятельности выбранного объекта. Пятый и последний этап анализа называется "работа с моделью". Лучше всего это делать в интерактивном режиме на компьютере. Варьируя отдельные параметры (коэффициенты, ограничения) эконометрической модели, характеризуются конкретные факторы производства и определяются значения функций.

Задания для практических занятий и самостоятельной работы

Задание 1.

Показатели	Прошлый год	Отчетный год	Отклонения
1. Численность промышленно-производственного персонала, чел.	105	110	+5
В том числе: - рабочие	91	95	+4
Служащие, из них:	14	15	+1
• Руководители	5	6	+1
• Специалисты	7	8	+1
• Прочие	2	3	+1
2. Объем товарной продукции, тыс. сум.	380	414	+34

1. Проведите анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и определите абсолютное и относительное отклонение ее численности:

1. Коэффициент выполнения плана по выпуску продукции:

$$\text{Кв.п.} = 414 / 380 = 1,09$$

2. Относительное отклонение по численности производственных рабочих

$$\text{Чотн} = 95 - 91 * 1,09 = - 4 \text{ чел.}$$

Вывод: численность ППП увеличилась на 5 чел или на 4.7% ($5 / 105 * 100$), в том числе: рабочие увеличились на 4 чел. или на 4,4% ($4/91*100$), далее по каждой категории персонала по аналогии. Относительный недостаток производственных рабочих составил 4 человек.

Задание 2

Провести анализ движения рабочей силы по данным:

1. Численность работников на начало года - 80 чел.
2. Принято за год на предприятие - 15 чел.
3. выбыло за год - 7 чел., в том числе:
 - По собственному желанию - 2 чел,
 - Уволено за нарушение трудовой дисциплины - 1 чел,
 - Переход на другую работу, призыв в армию - 4 чел
4. Число работников, состоящих в списках предприятия весь отчетный период - 63 чел.
5. Численность работников на конец года - 78 чел.

Определить коэффициенты оборота по приему, выбытию, текучести кадров, постоянства. Сделать вывод.

1. Среднесписочная численность персонала ($\text{Ч}_{\text{ср}}$)

$$\text{Ч}_{\text{ср}} = (80 + 78) / 2 = 79 \text{ чел.}$$

2. Коэффициент оборота по приему персонала ($\text{K}_{\text{пр}}$):

$$\text{K}_{\text{пр}} = 15 / 74 = 0,203;$$

3. Коэффициент оборота по выбытию ($\text{K}_{\text{в}}$):

$$\text{K}_{\text{в}} = 7 / 74 = 0,095;$$

4. Коэффициент текучести кадров ($\text{K}_{\text{т}}$):

$$\text{K}_{\text{т}} = (2+1) / 74 = 0,041;$$

5. Коэффициент постоянства состава персонала предприятия ($\text{K}_{\text{пост}}$):

$$\text{K}_{\text{пост}} = 63/74=0,851.$$

Вывод: коэффициент оборота по приему составил – 0,203, по выбытию – 0,095, текучести + 0,041, постоянства – 0,851.

Тесты

1. Абсолютные отклонения фактических выплат от запланированных в целях анализа определяются по:

- а) всему фонду заработной платы предприятия
- б) фондам заработной платы ППП и непромышленного персонала
- в) бюджету организации

2. Анализ заболеваемости и травматизма предполагает расчет и сравнение показателей в динамике:

- а) Коэффициентов частоты заболеваемости и производительного травматизма
- б) Коэффициентов тяжести заболеваемости и травматизма
- в) Коэффициента частоты рабочих и травматизма

3. Анализ изменения технологической трудоемкости предполагает изучение затрат труда:

- а) Основных рабочих
- б) Вспомогательных рабочих
- в) Специалистов

4. Анализ нормирования труда служащих включает:

- а) Охват нормированием труда руководителей, специалистов, технических исполнителей
- б) Охват нормированием труда руководителей
- в) Охват нормированием труда руководителей, специалистов

5. Анализ планового и фактического бюджета рабочего времени необходим:

- а) Для выявления резервов роста производительности труда
- б) Для выявления резервов роста мотивации труда
- в) Для выявления резервов роста нормирования труда

6. Анализ производительности труда начинается:

- а) С определения уровня производительности и его динамики
- б) С определения уровня производительности труда
- с) С определения уровня эффективности труда

7. Анализ работы по пересмотру норм труда предшествует:

а) Анализ динамики объема пересмотра норм труда в течении 3-5 лет

б) Соблюдение календарного плана пересмотра норм труда

в) Анализ динамики норм труда

8. Выберите верную формулу (обозначения индексов: $I_{вп}$ – объем выпуска продукции; $I_{пт}$ – производительность труда; $I_{ч}$ – численность; $I_{сзп}$ – средняя заработная плата):

а) $I_{вп} = I_{ч} \times I_{пт}$

б) $I_{вп} = I_{пт} \times I_{ч}$

в) $I_{вп} = I_{ч} \times I_{пт} \times I_{сзп}$

9. Выполнение (перевыполнение) запланированного объема продукции при условии значительных потерь рабочего времени возможно за счет:

а) содержания излишней численности

б) низкой напряженности норм труда

в) высокой напряженности норм труда

10. Группы факторов, подлежащие анализу в процессе изучения показателей производительности труда – это факторы:

а) Социально-экономические

б) Организационные

в) Экономии прошлого труда

Вопросы для самопроверки по теме «Теоретические основы предмета анализа трудовых показателей»

1. Что обозначает термин «анализ»?

2. Перечислите этапы анализа?

3. Для чего предназначен аналитический учёт?

4. Что можно отнести к внеучётным источникам информации?

5. Понятие анализа как метода познания?

6. Возникновение анализа трудовых показателей?

7. Предмет и объект анализа трудовых ресурсов?

8. Задачи анализа трудовых показателей?

9. Виды и характеристика данных для анализа трудовых показателей?

10. Методика анализа трудовых показателей?

11. Что относится к системам внутренней информации?

12. Что представляет собой пятый этап анализа?

13. Какие методы экономического анализа применяются для анализа трудовых показателей?

ГЛАВА 2. ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ, ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА И КРИТЕРИИ ИХ ОЦЕНКИ

- 2.1. Понятие трудового потенциала.
- 2.2. Эффективность труда.
- 2.3. Виды анализа трудовых показателей.
- 2.4. Этапы и информационная база анализа трудовых показателей.

2.1. Понятие трудового потенциала

Трудовой потенциал - это совокупность демографических, социальных и психических характеристик и качеств трудоактивного населения, которые развиты в обществе и которые воплощены или могут быть воплощены в рамках или через существующую в обществе систему отношений для участия в трудовых процессах и социальной деятельности. Понятия "рабочая сила" и "человеческий капитал" широко используются для описания возможностей участия людей в экономических процессах. Под **рабочей силой** обычно понимается способность человека к труду, то есть сумма физических и интеллектуальных способностей, которые могут быть использованы в производстве. В практическом плане рабочая сила обычно определяется показателями здоровья, образования и квалификации. **Человеческий капитал** рассматривается как сумма качеств, которые определяют производительность и могут быть источником дохода для отдельных людей, семей, предприятий и обществ. К таким качествам обычно относят здоровье, врожденные способности, образование, профессионализм и мобильность. Показателем, обобщающим процесс формирования и развития человека, занятого трудовой деятельностью, является трудовой потенциал общества. Под "**потенциалом**" обычно понимается не только способность человека, группы людей или общества в данной среде, но и имеющиеся средства, резервы и источники обеспечения. Во всем мире признано, что основными производительными силами являются люди. Каждый отдельный работник, отдельная группа и общество в целом обладают потенциалом и способностью

осуществлять, развивать и значительно повышать эффективность трудовой деятельности. Термин "потенциал" вошел в науку 10-15 лет назад. Под этим термином стали понимать наличие у человека (индивида, первичной трудовой группы или общества в целом) скрытых и неиспользованных возможностей и способностей в соответствующей сфере жизнедеятельности. При определении данной экономической категории необходимо учитывать, что потенциал (экономический, производственный и трудовой) - это обобщенная коллективная характеристика ресурсов, ограниченных в пространстве и времени.

Таким образом, компоненты трудового потенциала характеризуются следующим:

- 1) психофизиологическая способность участвовать в общественно полезной деятельности;
- 2) потенциал для нормальных социальных контактов
- 3) способность генерировать новые идеи, методы, образы и представления;
- 4) рациональность поведения;
- 5) наличие знаний и навыков, необходимых для выполнения определенной работы или профессии;
- 6) предложение на рынке труда.

Эти аспекты соответствуют следующим компонентам трудового потенциала: здоровье, моральные качества и умение работать в команде, креативность, активность, организованность и напористость (гармоничное сочетание личностных качеств), образование, профессионализм и ресурсы рабочего времени. Показатели, характеризующие эти компоненты, могут относиться как к отдельным людям, так и к различным группам, включая работников предприятий и население страны в целом. Трудовые ресурсы индивида формируются под влиянием таких качеств, как способность и желание работать, инициатива к труду, экономическая предприимчивость и творческая активность. Таким образом, можно говорить о трудовом потенциале отдельных людей, предприятий, городов, регионов или общества в целом. Первой

структурной единицей трудового потенциала является трудовой потенциал работников (лиц), он формирует основу для трудового потенциала на более высоких структурных уровнях. Кроме того, следует учитывать два важных аспекта. Во-первых, пока человек не нанят в качестве работника, о трудовом потенциале можно говорить лишь условно, как о физической и умственной способности к труду в целом и потенциальном трудовом вкладе. Во-вторых, результатом использования индивидуальной рабочей силы является фактический трудовой вклад работника, выраженный в виде данного продукта или данного уровня производительности труда, достигнутого работником. Трудовой потенциал работников не является постоянным и постоянно изменяется. Трудовой потенциал работников и накопленный в процессе труда творческий потенциал увеличивается по мере развития и совершенствования знаний и навыков, а также улучшения условий труда и жизни. Однако он может и снижаться, например, когда ухудшается здоровье работников или усложняются условия труда. Трудовой потенциал работника включает в себя: - психофизиологический потенциал: способности и склонности человека, здоровье, работоспособность, выносливость, тип нервной системы и т.д. - квалификационный потенциал: объем, глубина и разнообразие общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, определяющих способность работника к выполнению задач определенного содержания и сложности - личностный потенциал: уровень гражданского самосознания и социальной зрелости, степень овладения работником нормами деловых установок, ценностных ориентаций, интересов и потребностей в труде. Трудовой потенциал работников зависит от степени взаимной согласованности в развитии их психофизиологического, квалификационного и личностного потенциала. Применительно к предприятиям трудовой потенциал - это предельная стоимость, с которой работник может участвовать в производстве, учитывая его психофизиологические особенности, квалификацию, накопленный опыт и необходимые организационно-технические условия. Трудовой потенциал предприятия как системы

всегда больше, чем сумма его составных частей, то есть трудового потенциала отдельных работников. Объединение работников в единый и упорядоченный трудовой процесс создает коллективный трудовой эффект, который превышает сумму сил работников, действующих индивидуально. Таким образом, если сумма физических и умственных способностей отдельных людей составляет основу их индивидуального трудового потенциала, то производительные силы, возникающие в результате совместной деятельности разных людей, составляют основу трудового потенциала предпринимательской группы. Следует учитывать, что трудовые группы имеют разный потенциал в зависимости от регионального расположения предприятия, отрасли, масштабов производства, половозрастной структуры и т.д. Кроме того, каждое предприятие имеет свои особенности в плане формирования коллектива, рабочих традиций и отношений между сотрудниками.

Структура трудового потенциала предприятия - это соотношение различных демографических, социальных, функциональных, профессиональных и других характеристик групп работников и отношений между ними. Трудовой потенциал предприятия можно разделить на кадровую, профессиональную, компетентностную и организационную составляющие. **Кадровая** составляющая включает квалификационный потенциал (специализированные знания, навыки и компетенции) и потенциал обучения (когнитивные способности). **Профессиональная структура** коллектива связана с изменениями в содержании труда под влиянием научно-технического прогресса, что приводит к появлению новых профессий, исчезновению старых и повышению сложности труда. Квалификационная структура определяется качественными изменениями трудового потенциала (рост навыков, знаний и компетенций) и отражает, в том числе, изменения в его отдельной составляющей. **Организационная** составляющая трудового потенциала компании включает высокую организационную и трудовую культуру, которая выражается в четкости, ритмичности и координации трудовых усилий и высокой

удовлетворенности работников своим трудом. Организационные элементы трудового потенциала во многом определяют производительность труда как системы в целом, так и каждого отдельного работника, что в данном ракурсе напрямую связано с эффективным использованием трудового потенциала.

2.2. Эффективность труда

Эффективность (продуктивность) - это достижение определенных результатов, аналогичное понятию производительности. Основным критерием продуктивности является удовлетворение конечных потребностей, что напрямую связано с развитием личности. **Продуктивность** - это способность выполнять работу с меньшими затратами сил и времени и достигать необходимых результатов. Согласно исследованиям ученых и психологов, основная роль в организации отводится обучению и переподготовке персонала. **Труд** - это индивидуальная деятельность, при которой физические и интеллектуальные способности расходуются для удовлетворения потребностей. Труд можно оценить с помощью показателя производительности труда. Производительность труда является показателем эффективности трудовой деятельности и характеризует достижение целей и запланированных результатов. Однако этот показатель не описывает качество труда, рациональное использование ресурсов организации или время, затраченное на производство продукции и услуг. Более широкое понятие "производительность труда" характеризует уровень производительности труда при наименьших затратах труда на одного работника. Поэтому для расчета основного показателя производительности труда (Е) предлагается следующая формула.

$$E = O : Ч \times K$$

где:

Е - объем работы в единицу времени,

Ч - численность работников,

К - показатель качества труда.

Поскольку производительность труда связана только с затратами труда, можно сделать вывод, что производительность труда напрямую зависит от эффективности работы сотрудников и усилий, которые они прикладывают к своей работе. **Внутренние показатели** относятся к факторам, характеризующим деятельность организации и работу коллективов внутри нее. К **внешним показателям** относятся:

1) экономические факторы (поиск материальных, трудовых, финансовых, технологических и информационных ресурсов, выпуск реализованной продукции);

2) социальные факторы (организационная среда, социальные потребности, компетентность сотрудников и т.д.)

3) экономические и правовые факторы (цены, налоги и другие правительственные постановления);

4) факторы рынка и связи (например, доходы и прибыль компании, высокая конкурентоспособность в производстве продукции и услуг, активное продвижение новых разработок и продукции, освоение новых рынков).

Внутренние факторы:

1) Материалы и технологии (сокращение времени производственного цикла, улучшение материально-технологической базы);

2) организационные и управленческие факторы (например, разработка стратегии и тактики компании, уровень квалификации, здоровье и благополучие сотрудников, отношение к работе). Однако внутренние и внешние показатели взаимозависимы. Например, социальные факторы напрямую связаны с организационной политикой, когда руководство компании ставит интересы сотрудников на первое место и предлагает социальный пакет работникам, или когда благосостояние сотрудников является второстепенным фактором, который не принимается во внимание. Производительность труда также может быть измерена количественно и качественно. Количественно она может быть измерена в абсолютном и относительном выражении в виде объема

выпуска, производства и продаж, как в натуральном, так и в стоимостном выражении. Поэтому для измерения основных количественных показателей используются следующие формулы:

1) **Норма выработки** - это количество продукции, произведенной человеком или группой работников за определенный период.

$$T_m = T_{cm} / N_{vr}$$

где:

T_m - норма выработки за смену,

T_{cm} - продолжительность смены,

N_{vr} - норма времени на единицу труда (продукции).

2) **Индекс производительности труда** - отношение объема производства к затратам труда.

$$W = q / T; t = T / q \Rightarrow W = 1 / t,$$

где:

W - производительность труда,

q - объем производства,

T - затраты труда,

t - затраты труда на единицу продукции.

Показатели качества определяют соответствие выпускаемой продукции стандартам, ГОСТам, техническим условиям, образцам и эталонам и оценивают экономическую эффективность затраченных ресурсов.

К показателям **качества** относятся:

1) **Качество труда** - конкретные характеристики труда, указывающие на интенсивность, сложность, плотность и важность труда;

2) **интенсивность труда** - уровень интенсивности труда в производственном процессе;

3) **трудовой стресс** - психологическое и физическое напряжение рабочей силы в процессе производства.

Производительность труда - это эффективность. Она отражает соотношение между количеством произведенных материальных и нематериальных благ и количеством затраченного на них труда.

Другими словами, повышение производительности труда подразумевает увеличение количества произведенных благ без увеличения затрат труда. В более широком смысле повышение производительности труда означает, что люди постоянно совершенствуют свою экономическую деятельность, постоянно находят способы работать лучше и производить товары лучшего качества при тех же или меньших затратах труда.

2.3. Виды анализа трудовых показателей

Анализ трудовых показателей на предприятиях направлен на совершенствование управления трудом. Его содержание состоит из следующих:

- анализа показателей производительности труда;
- анализа эффективности использования персонала на предприятиях;
- анализа эффективности использования фонда заработной платы и выплат социального характера.

В нем рассматриваются конкретные задачи анализа:

- устанавливаются источники расхождений между базовыми, плановыми и отчетными данными;
- определяется значимость каждого фактора, вызвавшего расхождение;
- выявляются влияние на запасы, выпуск продукции, себестоимость и прибыль для улучшения трудовых показателей;
- накапливаются материал для принятия управленческих решений.

Для анализа трудовых показателей используются **сравнительный, дедуктивный и индуктивный** методы. При **сравнительном методе** фактические данные сравниваются с плановыми или справочными и выявляются отклонения (+ увеличение, - уменьшение) от фактических данных. В этом случае достоверность плановых показателей не проверяется, но наличие отклонений может свидетельствовать о неучтенных резервах. При

сравнительном методе фактические данные, полученные на предприятии, сравниваются с лучшими показателями по труду на других аналогичных предприятиях. Сравнительный метод позволяет оценить адекватность и интенсивность плановых отчислений. При **дедуктивном методе** трудовые показатели изучаются сначала на уровне предприятия, а затем на уровне цехов, учреждений или рабочих мест. При **индуктивном методе** трудовые показатели изучаются сначала по видам предприятий, учреждений или рабочих мест, а затем по предприятию в целом. При анализе трудовых показателей дедуктивный метод сочетается с индуктивным. Существуют различные статистические и количественные методы анализа показателей рабочей силы. Наиболее распространенные из них перечислены ниже:

-**сравнение** фактического уровня изучаемого показателя с базовым. В качестве базовых показателей используются плановые нормативы и показатели работы предприятий за предыдущий период;

-**группировка** - метод группировки изучаемых показателей труда по определенным признакам и определение их содержания;

-**элиминирование** - определение влияния факторов на изменение обобщенных показателей. Методы элиминирования включают цепную подстановку, абсолютную разность и относительную разность;

-**детализация** - разложение общей суммы на частичные суммы, различающиеся по времени и месту возникновения;

-**сведение** - агрегирование различных трудовых показателей для оценки процесса;

-**экспертная оценка** - экспертное мнение по трудовым вопросам, процессам и показателям;

-**индексная оценка** - количественная оценка отдельных показателей во времени;

-**логическая оценка** - экспертное мнение о процессах и явлениях, основанное на логических законах.

Существуют различные виды анализа производительности труда:

-по периодичности применения: ежедневный, еженедельный, ежемесячный, ежеквартальный, полугодовой, ежегодный;

-по сфере применения: полный, тематический, тематический;

-по целевому методу исследования: комплексный, сплошной, выборочный;

-по характеру исследования: тематический, оперативный, систематический, разовый.

Оперативный анализ - это мониторинг выполнения плановых показателей для принятия оперативных управленческих решений. Он может быть разовым. Источниками информации являются данные бухгалтерского учета и разовые наблюдения. Оперативный анализ - это процесс изучения деятельности компании за отчетный период (месяц, квартал или год). Это систематический анализ, основанный на бухгалтерской и статистической отчетности.

2.4. Этапы и информационная база анализа трудовых показателей

деятельности компании, основанная на детальном изучении всех показателей.

Этапы проведения анализа

Этап 1. Разработка рабочего плана анализа:

-утверждение темы и задачи анализа трудовых показателей;

-разработка программы, подбор исполнителей, распределение работы между исполнителями;

-определение базы знаний и ресурсы;

-разработка методических указаний по оформлению и заполнению таблицы анализа;

-разработка методов графического оформления результатов анализа (таблицы, графики и рисунки).

Этап 2. Подготовка материала для анализа:

-сбор информации, подлежащая анализу;

-аналитическая обработка собранной информации: группировка, дезагрегация, суммирование показателей, определение средних или относительных значений; -анализ теоретических моделей, специфичные для анализируемого показателя или процесса;

-анализ эмпирических данных о структуре и характеристиках показателя или процесса;

-определение методов и приемов анализа;

-разработка алгоритма решения проблем;

-формулировка конечной цели, т.е. критерии эффективности, с которыми сравниваются различные результаты анализа.

-анализ поставленной задачи с использованием традиционных методов или экономико-математического моделирования.

Этап 4. Предварительная оценка результатов анализа:

-характеристика изменений в отчетных показателях по сравнению с запланированными или базовыми показателями;

-анализ изменений в показателях рабочей силы и причины отклонений;

-определение влияния факторов на изменение показателей;

-оценка ущербов от воздействия неблагоприятных факторов.

Этап 5 Итоговая оценка:

-обобщение результатов анализа;

-сводный расчет резервов;

-выводы результатов анализа;

-предложения использования результатов анализа.

Для проведения анализа разрабатываются два основных документа: план и программа.

План является организационным документом анализа.

В нем указываются:

-виды работы,

-срок их выполнений

-исполнители.

Программа - это методический документ:

В нем указываются:

- в котором излагается задача, объекты анализа;
- состав данные, необходимые для анализа;
- источники информации;
- методы и приёмы анализа.

План и программа могут быть составлены в виде единого документа, содержащего все вопросы этапов анализа. По результатам анализа делаются выводы и разрабатывается план организационных, технических и социально-экономических мероприятий. В плане определяются вид и сроки выполнения работ, средства реализации, ожидаемый экономический эффект и ответственные исполнители.

План реализации мероприятий, составленный по результатам анализа трудовых показателей (таблица 2.1):

Таблица 2.1.

Наименование мероприятий	Виды работ	Сроки выполнения	Средства для осуществления мероприятий	Ожидаемый эффект	Ответственные исполнители
Организационно-технические мероприятия					
Социально-экономические мероприятия					

Требования к мероприятиям по планированию.

Мероприятия по планированию должны быть:

- конкретны;
- реально быть осуществимыми;
- экономически быть оправданными;

Требования, относящиеся к эффективности аналитической работы:

- **системность** , которая заключается в подходе к объекту анализа как к целому, состоящему из элементов, имеющих

внутренние зависимости, и в то же время как к целому, являющемуся лишь частью системы более высокого порядка. Другими словами, необходимо уловить всю совокупность взаимосвязей и взаимозависимостей внутри анализируемого объекта и его взаимоотношений с внешними объектами и явлениями;

-комплексность. Это подразумевает комплексный подход к изучению явления, при котором оно исследуется с разных сторон и привлекаются специалисты разного профиля и специализации;

-регулярность, подразумевающий анализ через регулярные промежутки времени;

-одновременность, проверка всех показателей экономической деятельности, чтобы не принимать половинчатых решений;

-надежность, информационная база;

-тщательность, подготовка, выбор наиболее эффективных методов и приемов анализа;

-экономическая обоснованность, анализ в первую очередь тех областей, которые характеризуются низкими показателями;

-правильный подбор квалифицированных сотрудников для анализа и моделирования трудовых показателей. Информационной базой для анализа служат существующие законы и нормативные акты, регулирующие работу предприятия: плановые и нормативные документы, бухгалтерская и статистическая отчетность, акты ревизий, акты проверок и ревизий, объяснительные записки, протоколы производственных совещаний, данные опросов, жалобы работников и т.д. Важно проверить достоверность основных источников информации, отражающих результаты производственно-хозяйственной деятельности. Проверка включает соблюдение правил составления и публикации отчетности, точность плановых показателей, справочных и отчетных показателей, включаемых в бухгалтерские и статистические документы, а также контроль взаимной согласованности показателей предприятий с различными формами собственности.

Задания для практических занятий и самостоятельной работы

Задание 1

По данным таблицы определите отклонение производственных показателей. Примените сравнительный метод анализа трудовых показателей (цифры условные).

Показатели	Отчет 2020	План 2021	Факт 2021
Выпуск продукции, тыс. сум.	122 000	124 000	132 000
Среднегодовая численность производственного персонала, чел.	30	25	28

Выработка продукции (дохода) на 1 работника (рабочего) промышленно-производственного персонала (ППП) определяется по формуле

$$\text{Выр} = V / Ч$$

где **Выр** – выработка продукции (дохода) на 1 работника (рабочего) ППП;

V – объем чистой продукции (дохода);

Ч – среднесписочная численность работников (рабочих) ППП.

Решение

Заполним таблицы:

1. Сравним отчет 2020 г. и план 2021 г.

Показатели	Отчет 2020	План 2021	Отклонение	
			(+, -)	%
Выпуск продукции, тыс. сум.	122 000	124 000	+2000	+101,6
Среднегодовая численность производственного персонала, чел.	30	25	-5	-83,3
Выработка, тыс. сум.	4066,7	4166,7	+1000,0	102,45

2. Сравним план и факт 2021 г.

Показатели	План 2021	Факт 2021	Отклонение	
			(+, -)	%
Выпуск продукции, тыс. руб.	124 000	132 000	+8000	106,5
Среднегодовая численность производственного персонала, чел.	25	28	+3	+112
Выработка, тыс. сум.	4960	4714,3	-245,7	-95

3. Сравним отчет 2020 г. и факт 2021 г.

Показатели	Отчет 2020	Факт 2021	Отклонение	
			(+, -)	%
Выпуск продукции, тыс. сум.	122 000	132 000	+10 000	108,2
Среднегодовая численность производственного персонала, чел.	30	28	-2	-6,7
Выработка, тыс. сум.	4066,7	4714,3	+647,6	115,9

Выводы

1. В 2021 г. планировалось увеличить весь объем производства на 6,5%. Выработка на одного работника при этом должна была увеличиться на 1000 тыс. сум.

2. Фактически в 2021 г. объем производства по сравнению с плановым увеличился на 6,5%, т.е. на 8000 тыс. сум. Весь объем был получен меньшей численностью (на -6,7%, или на -2 чел.). Выработка увеличилась на 15,9%, или на 647,6 тыс. сум.

3. Объем выпуска продукции в 2021 г. по сравнению с 2020 г. увеличился на 8,2%, или на 10 000 тыс. сум., который был получен меньшей численностью (-6,7%, или -2 чел.). Выработка увеличилась

на 15,9%, т.е. на 647,6 тыс. сум. Следовательно, весь объем производства был получен за счет роста производительности труда.

4. Сравнительный метод не предполагает проверку обоснованности плановых показателей. Наличие отклонений может свидетельствовать о неучтенных резервах.

Задание 2

По данным таблицы определите отклонения на душу населения по показателям ВВП в 2019 г. Примените сопоставительный метод анализа.

Государства	ВВП, млрд долл. США	ВВП на душу населения		Сопоставимый уровень цен (по курсу долл. США, %)
		долл. США	США = 100	
США	14 296,9	46 901	100	100
Российская Федерация	2888,8	20 350	43	58
Беларусь	149,9	15 388	33	40
Германия	3052,5	37 171	79	119
Великобритания	2260,5	36 817	79	118
Франция	2195,7	34 233	73	130

Решение

Заполним таблицы:

1. Сравним ВВП в государствах по отношению к США

Государства	ВВП, млрд долл. США	Отклонение	
		(+, -)	%
США	14 296,9	0	-
Российская Федерация	2888,8	-11 408,1	20,20

Беларусь	149,9	-14 147,0	1,05
Германия	3052,5	-11 244,4	21,35
Великобритания	2260,5	-12 036,4	15,81
Франция	2195,7	-12 101,2	15,38

2. Сравним ВВП на душу населения в абсолютных и относительных по отношению к США показателям.

Государства	ВВП на душу населения		Отклонение	
	долл. США	США = 100	(+, -) долл.	%
США	46 901	100	0	-
Российская Федерация	20 350	43	-26 551	43,39
Беларусь	15 388	33	-31 413	33,02
Германия	37 171	79	-9730	79,25
Великобритания	36 817	79	-10 084	79,50
Франция	34 233	73	-12 668	72,99

Выводы

1. В РФ общий объем ВВП ниже, чем в США, на 11 408,1 млрд долл. США, или на 79,8%.

+2. В РФ ВВП на душу населения на 26 551 долл. ниже, чем в США, это составляет 43,39%. Причинами отклонений могут быть значительная разница в численности населения в этих государствах, организационно-технические и организационно-технологические факторы, которые выявляются с помощью дальнейшего экономического анализа, а также разница в уровне цен.

Задание 3

По данным таблицы определите отклонения в распределении общего объема денежных доходов населения. Поясните применение способа группировки в примере.

Показатели	2019	2020	2021
Денежные доходы, %, всего	100	100	100
В том числе по 20%-ным группам населения:			
первая (с наименьшими доходами)	5,1	5,1	5,2
вторая	9,8	9,8	9,8
третья	14,8	14,8	14,8
четвертая	22,5	22,5	22,5
пятая (с наибольшими доходами)	47,8	47,8	47,9
Коэффициент Джини (индекс концентрации доходов)	0,422	0,421	0,420

Задание 4

По данным таблицы определите отклонения в распределении общего объема денежных доходов населения. Поясните применение способа группировки в примере.

Годы	Все население	Из него по социально-демографическим группам		
		Трудоспособное население	Пенсионеры	Дети
2019	4593	4971	3644	4389
2020	5153	5572	4100	4930
2021	5688	6138	4521	5489

Задание 5

На основании данных таблицы поясните применение способа элиминирования (определения влияния факторов на изменение обобщающего показателя) в анализе трудовых показателей.

Показатели	Отчет 2020	Факт 2021	Отклонение	
			(+, -)	%
Выпуск продукции, тыс. сум.	122 000	132 000		
Среднегодовая численность производственного персонала, чел.	30	28		
Выработка, тыс. сум.	4066,7	4714,3	+647,6	115,9

Задание 6

По данным таблицы задачи 5 определите отклонение производственных показателей. Примените сравнительный метод анализа трудовых показателей.

Тесты

1.Для анализа издержек на оплату труда и выплаты социального характера в современных условиях можно использовать данные:

- а) предыдущего периода
- б) планируемые показатели на анализируемый период
- в) нормативные показатели, которые могут быть установлены самостоятельно, законодательно, по согласию с другими работодателями.

2.Для анализа качества норм труда могут быть использованы следующие внутризаводские материалы:

- а) Наряды на выполнения работ
- б) Сводные фотографии использования рабочего времени
- в) Отчеты цехов о выполнении мероприятий по снижению трудоемкости продукции и улучшению использования рабочего времени.

3. Для анализа трудовых показателей необходимы такие методы:

а) Методы проведения анализа состояния нормирования, организации, производительности, численности и состава работников, формирования и расходования заработной платы

б) Методы обработки данных: группировки, балансовый метод, индексный метод, метод подстановок

в) Оба ответа верны.

4. Для выявления лишних затрат используются материалы:

а) Доплатные наряды на выполнение работ в условиях отклонения от технологии

б) Материалы фотографий рабочего времени и других специальных наблюдений

в) частные индексы производительности труда по каждому фактору.

5. Для проведения анализа трудовых показателей на предприятии могут служить основой внутриорганизационные материалы по труду - данные:

а) специальных исследований

б) бухгалтерского учета

в) оперативной отчетности.

6. Для проведения квалифицированного анализа трудовых показателей необходимы дисциплины:

а) Экономика труда

б) Статистика

в) Организация и нормирование труда.

7. Для самостоятельного проведения анализа трудовых показателей необходимы навыки:

а) Проведение экономических расчетов трудовых показателей

б) Нахождение и использование нормативных и правовых документов касающихся трудовых показателей организации

в) Определение экономической эффективности и социальных последствий предлагаемых мероприятий по вовлечению имеющихся на предприятии резервов роста производительности труда.

8. Долю нормируемых работ можно рассчитать:

- а) По численности
- б) По трудоемкости
- в) По числу рабочих мест.

9. Достоинства метода непосредственных замеров - это:

а) Получение достоверных данных о фактических затратах рабочего времени за весь период наблюдения и последовательности отдельных элементов работы

б) Возможность выявления наиболее рациональных приемов и методов труда, причин потерь и нерациональных затрат рабочего времени

- в) Сравнительный анализ.

10. Задачами анализа состояния нормирования труда являются:

а) Оценка применяемых нормативных материалов и их использования

б) Охват нормированием различных видов работ и категорий работников

в) Обобщение и распространение передового опыта в организации.

Вопросы для самопроверки по теме «Трудовой потенциал, эффективность труда и критерии их оценки»

1. Какие вопросы решает анализ трудовых показателей на предприятии?

2. Назовите методы, применяемые при анализе трудовых показателей.

3. Какие приемы используются при анализе трудовых показателей?

4. В чем заключается сравнительный метод?

5. В чем суть сопоставительного метода?

6. Дайте характеристику дедуктивному методу изучения трудовых показателей.

7. В чем заключается индуктивный метод?

8. Назовите способы обработки данных при анализе трудовых показателей.

9. Что понимается под трудовым потенциалом?

10. Назовите стандартные этапы работы при организации анализа трудовых показателей.

11. Каково содержание плана и программы проведения анализа?

12. Что служит информационной базой анализа?

13. Какие требования необходимо соблюдать для эффективности аналитической работы?

14. В чем суть сравнительного способа обработки данных?

15. В чем суть способа группировки?

16. Какие показатели относятся к способу элиминирования?

17. Что означает способ детализации?

18. Что подразумевает способ сведения?

19. В каких случаях применяется способ экспертной оценки?

20. В чем суть индексной оценки?

ГЛАВА 3. ПОКАЗАТЕЛИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА, ИХ АНАЛИЗ И КЛАССИФИКАЦИЯ

3.1. Показатели, характеризующие трудовой потенциал.

3.2. Анализ влияния трудовых факторов на динамику объема продукции

3.1. Показатели, характеризующие трудовой потенциал

При анализе трудовых показателей организации приходится иметь дело с разнообразными показателями, которые можно сгруппировать в определенные системы.

Показатели можно разделить на следующие группы:

1) **стоимостные и натуральные** - по используемому методу измерения;

2) **количественные и качественные** - по тому, какие характеристики явления, операции или процесса оцениваются; количественные и удельные - по тому, применяется ли прямая оценка или оценивается соотношение показателей.

Стоимостные показатели являются одними из самых распространенных показателей при анализе хозяйственной деятельности, и их использование вытекает из существования товарного производства, товарного распределения и товарно-денежных отношений в условиях свободного рынка. При этом одним из важнейших стоимостных показателей на промышленных предприятиях является показатель реализованной продукции, который обеспечивает тесную связь между производством и потреблением и характеризует успех организации на рынке.

Натуральные показатели используются для количественной оценки объема производства и материально-вещественного содержания реализованной продукции. Применение того или иного показателя зависит от физических характеристик продукта.

В аналитической практике **условно-натуральные показатели** используются вместе с натуральными показателями. Этот вид показателей используется при планировании и анализе деятельности предприятий, выпускающих широкий ассортимент продукции, для

обзорной оценки характеристик объема производства (реализации) того или иного продукта. Примером условно-натурального показателя является величина, используемая для количественной оценки общей стоимости различных видов топлива, необходимого для производства продукта (одна тонна условного топлива).

Под **количественными показателями (факторами)** в анализе понимается количественная определенность явления и понимание того, что может быть получено путем прямого учета (например, объем производства, количество работников, машин). Количественные показатели используются для представления абсолютных и относительных величин, характеризующих объемы производства и продаж, их структуру и другие аспекты деятельности организации. Количественные показатели могут быть выражены как в денежном, так и в натуральном выражении.

Качественные показатели (факторы) определяют внутренние характеристики, признаки и особенности изучаемого явления (производительность труда, качество продукции, среднее рабочее время и т.д.). Качественные показатели используются для оценки производства с точки зрения соответствия установленным требованиям (стандартам, техническим условиям, образцам) и для оценки экономической эффективности материальных, трудовых и денежных затрат. Показатели оборота, оборотного капитала, затрат на сбыт, себестоимости продукции и прибыли являются количественными показателями. Конкретные показатели являются вторичными по отношению к соответствующим количественным показателям. Например, выпуск продукции и численность работников являются количественными показателями, а соотношение между ними, т.е. выпуск продукции на одного работника, является удельным показателем.

При анализе трудовых показателей для описания изменений в значении показателя (фактора) часто используется понятие **плановых (базовых) и фактических (отчетных)** значений показателя. Под **базовыми значениями показателя** понимаются реальные или виртуальные значения, которые в анализе

рассматриваются как исходные (эталонные) или плановые (базовые) значения. Таким образом, фактическое значение показателя представляет собой фактическое значение показателя, достигнутое за рассматриваемый период.

Трудовой потенциал любой страны (региона) характеризуется совокупной способностью ее трудовых ресурсов производить максимально возможное количество продукции и услуг, необходимых для удовлетворения потребностей и обеспечения поступательного экономического развития при данных экономических и социальных условиях. Для характеристики трудового потенциала предприятия используется целая система показателей. Количественные характеристики трудовых ресурсов измеряются в основном такими показателями, как численность работников по фонду заработной платы, численность работников, находящихся в отпуске, и среднесписочная численность работников.

Численность работников - это количество человек в фонде заработной платы на определенную дату, с учетом работников, принятых на работу и уволенных в течение этой даты. В число работников включаются только те сотрудники, которые посещали работу. Средняя численность работников используется для определения численности работников за определенный период. **Средняя численность работников** за месяц рассчитывается путем деления общей численности всех работников в каждый день на количество календарных дней в месяце. Для выходных и праздничных дней указывается средняя численность работников за предыдущий день. Средняя численность работников за квартал (год) рассчитывается путем суммирования среднемесячной численности работников за все рабочие месяцы квартала (года) и деления полученной суммы на 3.

Мобильность (текучесть) кадров на предприятиях характеризуется следующими показателями:

- **коэффициент оборота по приёму** - это отношение общего числа работников, принятых на работу в данный период, к среднесписочной численности работников за тот же период;

-коэффициент оборота по выбытию - это отношение общего числа работников, увольняющихся с работы, к среднесписочной численности работников за тот же период;

-коэффициент текучести кадров - это отношение всех увольнений по неприемлемым причинам (например, по собственному желанию работника, из-за прогулов и т.д.) к среднесписочной численности работников (определенной за данный период).

Расчеты для каждой категории работников основаны на различных методах определения необходимой численности работников. Расчетная численность промышленно-производственного персонала в плановом периоде определяется на основе относительной экономии численности, полученной на основе базисной численности (Пб), индекса изменения планового выпуска продукции (Jq) и расчета роста производительности труда (РП):

$$\mathbf{Ч_{ппп} = Чб * Jq - Эч}$$

Более точный метод расчета численности плановых производственных рабочих основан на общей трудоемкости производственного процесса:

$$\mathbf{Ч_{ппп} = t / (Б * Квн) ,}$$

где t - общая трудоемкость (человеко-часы) производственного плана;

В - баланс рабочего времени на одного работника (расчетный эффективный фонд рабочего времени);

Кв.н - ожидаемый коэффициент выполнения нормы.

Общее количество работников (человек), занятых выполнением нормированных заданий, определяется по формуле:

$$\mathbf{P = t / m,}$$

где t - плановая трудоемкость (человеко-часы) на единицу конкретного вида продукции;

m - количество единиц конкретного вида продукции, ед.

Количество основных и вспомогательных рабочих, занятых на нестандартных заданиях, рассчитывается в соответствии с нормами обслуживания, с учетом сменной работы.

При подготовке фонда рабочего времени необходимо определить количество рабочих дней или часов, отработанных каждым работником в течение планового периода, количество дней отсутствия на работе и среднее количество часов, отработанных в день в среднем одним работником. Существует три категории фондов времени: календарные фонды, номинальные фонды и эффективные фонды.

Календарные фонды равны количеству календарных дней в плановом периоде, а номинальные фонды равны количеству календарных дней с учетом выходных и праздничных дней, когда производство прерывается.

Номинальный фонд за вычетом неявок по болезни, праздникам, служебным и государственным обязанностям составляет эффективный фонд рабочего времени. Производительность труда - это его эффективность и результативность. Для измерения производительности труда используются два показателя: выработка и затраты труда. Выработка - это количество продукции, произведенной на единицу рабочего времени или на одного среднесписочного работника в год (квартал или месяц). Это наиболее распространенный и универсальный показатель труда. Для измерения трудоемкости используются натуральные, натурально-вещественные и денежные единицы. Трудоемкость характеризует затраты рабочего времени на производство единицы продукции или труда. Единицей измерения трудоемкости является квото-час. Труд, затраченный на производство продукции, может быть выражен в человеко-часах, человеко-днях или среднесписочной численности работников.

Существует три основных метода измерения производительности труда в зависимости от способа выражения выработки: **натуральный метод, трудовой метод и денежный метод**. При **натуральном методе** производительность труда определяется как соотношение между выработкой в натуральных единицах и средним количеством работников на объекте. При **трудовом** методе выработка рассчитывается в пересчете на норму

рабочего времени. При денежном методе уровень производительности труда определяется путем деления денежного эквивалента выработки на среднесписочную численность работников.

В зависимости от состава затрат, входящих в трудоемкость продукции, различают следующие виды:

а) технические затраты труда (затраты труда основных рабочих);

б) производственные затраты (затраты труда вспомогательных рабочих);

в) производственный труд (затраты труда основных и вспомогательных рабочих);

г) управление производством (затраты труда руководителей, специалистов и рабочих);

д) общая трудоемкость (трудоемкость всего промышленно-производственного персонала).

Факторы, повышающие производительность труда, можно классифицировать по трем направлениям:

1. Факторы, создающие необходимые условия для роста производительности труда: уровень развития науки, повышение квалификации работников, повышение трудовой дисциплины, снижение текучести кадров и т.д.

2. Факторы, способствующие повышению производительности труда: материальное и моральное стимулирование, повышение оплаты труда, внедрение норм выработки, основанных на научно-технических данных, внедрение прогрессивных технологий и т.д.

3. Факторы, непосредственно определяющие уровень производительности труда на предприятии: механизация и автоматизация производственных процессов, повышение качества труда, ликвидация простоев, устранение брака и т.д.

Для количественного определения общей численности рабочей силы использовались следующие показатели:

*Число работников в промышленном и обрабатывающем секторах и в непромышленном секторе;

*Количество рабочих часов, которые могут быть отработаны при нормальной интенсивности труда (пределы, в которых работники могут участвовать в работе).

Численность производственного персонала (ЧПП) является одним из важнейших показателей производственной мощности компании. Чем выше численность, тем выше объем производства. Этот рост объема производства может быть широко классифицирован. Однако показатели численности работников, будь то по видам деятельности (занятые в основной деятельности, занятые в непроизводственных подразделениях предприятий и т.д.) или по категориям промышленно-производственного персонала, недостаточны для полного описания трудового потенциала, особенно для целей управления человеческими ресурсами в рыночной экономике. Основным количественным показателем трудового потенциала являются человеко-часы. Величина общего фондируемого потенциала рабочего времени производственной группы - это разница между календарным фондом (КФ) и суммой сверхнормативных прогулов и отдыха (ДЛО), т.е. количественное значение времени, затраченного данной группой работников на выполнение производственных заданий. Нефондированный - включает затраты на организацию рабочего времени, которые необходимы в силу своей правовой и экономической природы и могут служить резервом для увеличения часов непосредственной деятельности. Фонд отражает полный потенциал рабочей силы в любой данный период. Общее потенциальное рабочее время для предприятий определяется по следующей формуле

$$\text{ФП} = \text{Ч} \times \text{Д} \times \text{ТСМ}$$

где ФП -совокупный потенциальный фонд рабочего времени предприятия;

Ч- численность работающих, чел.;

Д – количество дней работы в периоде;

ТСМ -продолжительность рабочего дня, смены, ч.

Качественная характеристика трудового потенциала направлена на оценку:

- физического и психологического потенциала работников предприятия;
- объёма общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, обуславливающих способность к труду определенного качества;
- качество членов коллектива, как субъектов хозяйственной деятельности.

3.2. Анализ влияния трудовых факторов на динамику объема продукции

Важной частью анализа является определение доли роста выпуска за счет изменения выпуска и численности работников (основного фактора труда). Если выпуск и численность работников растут одновременно и рост (увеличение) численности работников меньше, чем рост (увеличение) выпуска, то доля роста выпуска за счет роста выпуска рассчитывается (в %) по следующей формуле:

Повышение уровня квалификации рабочих — увеличение объема выпуска продукции):

$$\Delta ВП = (В_1 - В_0) \times Ч_p,$$

где В — выработка рабочего до и после повышения квалификации;

Ч_р — число рабочих повышенной квалификации.

Снижение показателя текучести кадров — увеличение объема выпуска продукции

(в первые три месяца производительность вновь принятых рабочих в среднем на 25% ниже по сравнению с производительностью труда кадровых рабочих):

$$\Delta ВП_{тек} = (Ч_{пл} \times \frac{УД}{100\%}) \times (Тф - Т_{пл}) \times (В_p \times \frac{3}{12}) \times В,$$

где **ВП_{тек}** — изменение объема продукции, в результате снижения текучести;

Чпл — среднесписочная численность рабочих по плану, человек;

УД — удельный вес рабочих-сдельщиков, %;

Тф, Тпл — текучесть фактическая и установленная планом, доли ед.;

Вр — среднегодовая выработка одного рабочего, руб.;

В — среднее снижение выработки у вновь принятых рабочих по сравнению с кадровыми, доли ед.

3. Создание дополнительных рабочих мест — увеличение объема выпуска продукции:

$$\Delta ВП = \Delta Чд \times ГДф,$$

где **Чд** — резерв увеличения количества рабочих мест;

ГДф — фактическая среднегодовая выработка рабочего.

4. Уменьшение потерь рабочего времени:

$$\Delta ВП = ЦДП \times ДВф,$$

где **ЦДП** — целодневные потери рабочего времени;

ДВф — фактическая среднедневная выработка одного рабочего.

$$\Delta ВП = ВСП \times Впл,$$

где **ВСП** — внутрисменные потери рабочего времени;

Впл — плановая часовая выработка одного рабочего.

5. Устранение непроизводительных затрат рабочего времени:

$$\Delta ВП = ПРВ \times Впл,$$

где **ПРВ** — потери рабочего времени в связи с отклонениями от нормальных условий работы (выпуск забракованной продукции, исправление брака, изменение технологии производства);

Впл — плановая среднечасовая выработка одного рабочего.

Увеличение среднечасовой выработки:

$$P \uparrow B = B_v - B_f = \frac{BПф + P \uparrow ВП}{Tф - P \downarrow T + Tд} - \frac{BПф}{Tф},$$

где **В_в**, **В_ф** — соответственно возможный и фактический уровень среднечасовой выработки;

ВПф — фактический выпуск продукции;

Р ВП — резерв увеличения выпуска продукции за счет внедрения мероприятий НТП;

Тф — фактические затраты рабочего времени на выпуск фактического объема выпуска продукции;

Р IT — резерв сокращения рабочего времени за счет механизации и автоматизации производственных процессов, улучшения организации труда, повышения уровня квалификации работников и др.;

Тд — дополнительные затраты труда, связанные с увеличением выпуска продукции, которые определяются по каждому источнику резервов увеличения производства продукции с учетом дополнительного объема работ, необходимого для освоения этого резерва и норм выработки;

$$P \uparrow ВП = P \uparrow B \times T_v.$$

Важная цель анализа – выявление доли прироста продукции за счет изменения выработки и численности работников (основных трудовых факторов).

Взаимосвязь между темпами роста объема производства и темпами роста численности ППП характеризуется следующими принципами:

-темпы роста численности работников составляет менее 100%. Можно говорить о том, что рост выпуска полностью обусловлен ростом производительности труда;

-темпы роста численности работников выше 100%, но ниже темпа роста выпуска. Это говорит, что оба фактора вносят положительный вклад в рост выпуска;

-темпы роста численности работников выше, чем темп роста выпуска. Можно судить о том, несмотря на то, что производительность труда падает, рост выпуска полностью обусловлен увеличением числа работников.

Для анализа влияния трудовых факторов на рост выпуска используется подход абсолютной разницы. В этом случае доля выпуска в абсолютных единицах определяется изменением выпуска и численности работников.

Задания для практических занятий и самостоятельной работы:

Задание 1

На основании данных работы предприятия (см. таблицу) определите долю прироста объема продукции за счет изменения выработки и численности работников.

Показатели	Базисный год	Отчетный год		Изменение, %	
		По плану	Фактически	Предусмотрено по плану	Фактически
Объем продукции, тыс. сум.	5100	5300	5400	103,92	105,98
Среднесписочная численность ППП, чел.	1235	1232	1237	99,76	100,16
Среднегодовая выработка на одного работающего, сум.	4129,6	4301,9	4369,4	104,17	105,81
Доля прироста продукции за счет роста производительности труда, %	-	100	97,3	-	-

Доля прироста продукции за счет увеличения численности ППП, %	-	-	2,7	-	-
---	---	---	-----	---	---

Решение

1. По плану намечалось весь прирост производства продукции в 3,92% обеспечить за счет роста производительности труда, так как темпы роста численности ППП ниже 100%.

2. Фактически объем продукции увеличился на 5,98%, но в то же время увеличилась численность работников до 100,16%, т.е. больше 100%, но ниже темпов роста выпуска продукции.

3. Следовательно, в данном случае рост объема продукции произошел за счет повышения выработки и увеличения численности работников.

4. Определим долю прироста объема продукции за счет повышения выработки:

$$Q=100\% - (0,16/5,98) \times 100\% = 97,3\%$$

5. Доля прироста объемов выпуска продукции за счет увеличения численности промышленно-производственного персонала составит 2,7% (100 – 97,3%).

Задание 2

На основании данных таблицы предыдущей задачи определите влияние трудовых факторов на изменение объема производства продукции по сравнению с планом.

Решение

1. Изменение объема выпуска продукции за счет увеличения численности ППП:

$$\Delta Q = (1237 - 1232) \times 4301,9 = +21,5 \text{ тыс. сум}$$

2. Изменение объема выпуска продукции за счет увеличения выработки:

$$\Delta Q = (4369,4 - 4301,9) \times 1237 = +83,5 \text{ тыс. сум}$$

Вывод

Оба фактора оказали положительное влияние на изменение объема производства и в совокупности обеспечили рост объема выпуска продукции против плана:

$$\Delta Q = 5405 - 5300 = 21,5 + 83,5 = 105 \text{ тыс. сум.}$$

Этот вывод вытекает из существующей зависимости между объемом продукции, численностью работающих и производительностью их труда.

Задача для самостоятельного решения

Задание 3

Определите, как изменится фонд рабочего времени, если годовая выработка увеличится на 7%, а часовая на 10%.

Тесты

1. Издержки работодателя на рабочую силу в современных условиях определяются:

- а) Количеством наемных работников и условиями их оплаты
- б) Коллективным договором, индивидуальными трудовыми договорами (контрактами)
- в) Эффективностью труда работающих по найму.

2. Излишек фонда заработной платы на предприятии приводит:

- а) К росту себестоимости продукции и снижению прибыли
- б) К снижению рентабельности предприятия
- в) затрат заработной платы на единицу продукции.

3. Источником информации для анализа трудовых показателей могут служить:

- а) Планы по труду
- б) Статистическая отчетность
- в) Данные табельного учета.

4. К внутрисменным резервообразующим потерям относятся:

- а) Затраты времени на оказание помощи работникам в связи с микротравмами
- б) Преждевременный уход с работы

в) Сокращенный рабочий в связи с отклонениями от нормальных условий работы.

5. К лишним затратам труда, снижающим его производительность могут приводить причины:

а) Затраты времени на выполнение непредусмотренных работ на ремонт и наладку оборудования

б) Неполное использование оборудования по мощности

в) Отклонение параметров предмета труда от нормативных.

6. К методам обработки трудовых показателей относятся:

а) Группировка данных

б) Цепные подстановки

в) Все ответы верны.

7. К нерезервообразующим относятся следующие неявки, потери и перерывы:

а) Дополнительные свободные дни у студентов последнего курса

б) Очередные отпуска

в) Дополнительные отпуска подростков.

8. К нормативному хозяйству организации могут быть отнесены следующие из перечисленных элементов:

а) Паспортные данные по используемому оборудованию

б) Нормативы и нормы труда

в) Типовые проекты организации труда.

9. К организации аналитической работы на предприятии предъявляются требования:

а) Систематичность

б) Высокое качество исходной информации

в) Уровень подготовленности и правильный подбор работников.

10. К основным направлениям анализа издержек работодателя на оплату труда, в современных условиях относятся:

а) Анализ расходования средств по основным видам издержек на рабочую силу

б) Изучение издержек работодателя на оплату труда и выплаты социального характера в разрезе категорий персонала

в) Характеристика расходования средств выделенных в самостоятельное распоряжение подразделений предприятия.

Вопросы для самопроверки по теме «Показатели трудового потенциала, их анализ и классификация»

1. Назовите основные факторы темпов прироста объема продукции при выполнении анализа трудовых показателей и определите их взаимозависимость.

2. Как влияет изменение численности работников на динамику выпуска продукции?

3. Как влияет изменение уровня выработки работающих на динамику выпуска продукции?

4. Анализ показателей использования рабочего времени?

5. Анализ влияния трудовых факторов на использование рабочего времени?

6. Методы измерения производительности труда?

7. Факторы, определяющие трудовой потенциал страны?

8. Анализ показателей совокупного потенциального фонда рабочего времени?

9. На какие группы подразделяются показатели анализа трудовых ресурсов?

10. Что понимается под базовым значением показателя?

11. Дайте определение трудовому потенциалу?

12. Как определяется среднесписочная численность работников?

13. Определение коэффициента оборота по выбытию работников?

14. Что представляет собой трудоёмкость?

15. Определение коэффициента текучести кадров?

16. Что представляет собой выработка?

ГЛАВА 4. АНАЛИЗ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

4.1. Направления и задачи анализа производительности труда.

4.2. Анализ производительности труда и трудоёмкости продукции.

4.1. Направления и задачи анализа производительности труда

Производительность труда - это обобщенный показатель эффективности работы предприятия. Основной целью анализа производительности труда является выявление резервов роста и повышения эффективности производства.

В ходе анализа производительности труда нужно выявить:

- темпы повышения производительности труда;
- степень внедрения внутрипроизводственного планирования повышения производительности труда;
- степень влияние различных факторов на производительность труда;
- влияние влияние производительности труда на объем производства.

Анализ показателей производительности труда направлен на выявление внутрипроизводственных резервов. Повышение производительности труда, достигаемое за счет использования выявленных резервов, осуществляется по следующим направлениям:

- а) абсолютное сокращение численности работников;
- в) повышение качество и конкурентоспособность выпускаемой продукции;
- в) прекращение производство продукции, на которую отсутствует спрос.

Определение внутрипроизводственных резервов повышения производительности труда начинается с изучения трудовой ситуации на предприятии в базисном периоде. Для анализа выполнения плана используется вводный акт, где указывается содержание мероприятий, затраты на производство, входные

условия и экономическая эффективность. Основные аналитические задачи показателей производительности труда:

- установление причин отклонений фактических показателей производительности труда от плановых и контрольных значений;

- определение степени влияния каждого фактора, ответственного за эти и другие отклонения, на увеличение (уменьшение) прибыли;

- установление фактической эффективности проведенных организационно-технических мероприятий;

- выявление возможностей сокращения численности неиспользуемого персонала и затрат на оплату труда;

- оценка состояния производительности труда на предприятии в целом и в его дочерних предприятиях;

- разработка организационно-технические мероприятия по использованию выявленных резервов увеличения прибыли предприятия и определения его экономической эффективности;

- выбор оптимальные задания по повышению производительности труда.

Информационной базой для анализа являются данные годовых и периодических рабочих отчетов (статистические отчеты, финансовые отчеты, данные отдела кадров, результаты ревизий и проверок, личные наблюдения).

Для анализа производительности труда необходимы следующие данные:

- среднесписочная численность работников промышленно-производственного персонала, включая рабочих (основные работники);

- объем чистой продукции (дохода);

- использование фондов работников промышленности и производства за календарный год.

4.2. Анализ производительности труда и трудоёмкости продукции

Для определения темпов роста производительности труда за отчетный год проводится оценка выполнения плана повышения производительности труда на ежемесячной, ежеквартальной основе и за год. Этот анализ необходим для выявления возможных причин невыполнения целевых показателей производительности труда в срок и принятия управленческих решений по достижению целевых показателей. В ходе анализа сравниваются фактические темпы роста производительности труда с плановыми и базовыми темпами роста.

В ходе анализа определяются изменения уровня выработки и движущих сил относительно плана, выявляются причины перевыполнения и невыполнения, обосновывается целесообразность выполнения плановых заданий. Показателем, обобщающим уровень производительности труда, является среднегодовая выработка одного рабочего и одного служащего. Поэтому его характеристики определяют абсолютное и относительное отклонение уровня производства и его изменение в процентах.

Одним из обобщающих показателей производительности труда является – **среднегодовая выработка продукта одним работником:**

$$ГВ = \frac{ТП}{Ч}$$

где ГВ – среднегодовая выработка продукта одним работником;

ТП – объем произведенного продукта в стоимостном выражении;

Ч – количество работающих.

Основным резервом производства является снижение трудоемкости производства. Изменение трудоемкости влияет на среднюю выработку в час: выработка увеличивается при снижении трудоемкости и наоборот. Средняя выработка в час обратно

пропорциональна трудоемкости продукции. Поскольку оба показателя производительности, трудоемкость и выработка, зависят от одних и тех же факторов, эта зависимость учитывается при определении влияния трудоемкости на производительность. Анализируя динамику трудоемкости, можно определить резервные возможности повышения производительности труда на предприятии в целом, на стадии технологии производства и в отдельных видах продукции. Анализ позволяет выявить следующее □за Какие факторы вызывают изменение трудоемкости производства? □как это изменение повлияло на рост производства. Темп изменения производительности труда отличается от темпа изменения трудоемкости. Уравнение, используемое в анализе, выглядит следующим образом.

Трудоемкость -это количество времени, затраченное на производство единицы продукта (показатель обратный среднечасовой выработке продукта):

$$TE_i = \frac{ФРВ_i}{V\Pi_i}$$

где TE_i – трудоемкость;

ФРВ_i - фонд рабочего времени для производства i-го вида изделий;

V\Pi_i – число изделий одного наименования.

Уменьшение трудоемкости продукта является важнейшим фактором повышения производительности труда. Добиться снижения трудоемкости можно при помощи внедрения мероприятий НТП, автоматизации и механизации труда и производства, пересмотра нормативов выработки.

На производительность труда влияет ряд технических, технологических, организационных, социально-экономических, психологических и других факторов. Изменение производительности труда определяется путем расчета относительной (или абсолютной) экономии численности работников за счет отдельных факторов и их суммы. Это также дает возможность определить размер резервов для отдельных

производственных подразделений и предприятия в целом и обосновать рост производительности труда за плановый период. Рост производительности труда за счет сокращения численности персонала в анализируемом периоде рассчитывается по формуле:

$$\Delta CC_{пл} = \frac{\Delta TTE \cdot 100}{100 - \Delta TTE}$$

Если мы знаем, насколько изменилась среднечасовая выработка, мы имеем возможность рассчитать изменение трудоемкости продукта:

$$\Delta TE\% = \frac{\Delta CB\% \cdot 100}{100 + \Delta CB\%}$$

Трудоемкость продукта и уровень производительности труда – это два показателя в обратно пропорциональной зависимости. Таким образом, общая удельная трудоемкость продукта находится в зависимости от тех же факторов, что и среднечасовая выработка работников.

Анализируя далее, изучается показатель удельной трудоемкости по видам продукта. Средний уровень удельной трудоемкости может измениться за счет изменения ее уровня по отдельным видам продукта (TE_i) и производственной структуры ($УД_i$). В случае повышения удельного веса трудоемких изделий ее средний уровень начинает расти и наоборот:

$$\overline{TE} = \sum (TE_i \cdot УД_i)$$

Применяя метод цепной постановки, находятся влияния вышеуказанных факторов на средний уровень трудоёмкости через средневзвешенные величины:

$$\overline{TE}_{\text{пл}} = \frac{\sum (V_{\text{пл}i} \cdot TE_{\text{пл}i})}{\sum V_{\text{пл}i}}$$

$$\overline{TE}_{\text{усм}} = \frac{\sum (V_{\text{ф}i} \cdot TE_{\text{пл}i})}{\sum V_{\text{ф}i}}$$

$$TE_{\text{ф}} = \frac{\sum (V_{\text{ф}i} \cdot TE_{\text{ф}i})}{\sum V_{\text{ф}i}}$$

Анализ изменения производительности труда в результате совершенствования организации производства и управления показывает, что раскрепощение работников происходит за счет внедрения различных мероприятий (например, улучшения условий труда и унификации профессий, повышения уровня производства и обслуживания, способствующих лучшему использованию общего фонда рабочего времени). Экономия численности работников за счет улучшения организации производства, труда и управления может быть определена по следующей формуле:

$$\Delta_{TE} = TE_{\text{в}} - TE_{\text{ф}} = \frac{T_{\text{ф}} - T_{\text{н}} + T_{\text{д}}}{\text{ВП}_{\text{ф}} + \text{ВП}_{\text{н}}} - \frac{T_{\text{ф}}}{\text{ВП}_{\text{ф}}}$$

где $T_{\text{ф}}$ – фактическая затрата рабочего времени на производство продукта;

$T_{\text{н}}$ – затрата рабочего времени, связанная с уменьшением трудоемкости;

$T_{\text{д}}$ – дополнительная затрата рабочего времени, связанная с внедрением мероприятий, направленных на снижение трудоемкости;

$\text{ВП}_{\text{ф}}$ – фактический объем валового продукта;

$\text{ВП}_{\text{н}}$ – объём валового продукта, полученный при снижении трудоемкости.

Задания для практических занятий самостоятельной работы:

Задание 1

Рассчитайте показатели таблицы. Проанализируйте данные таблицы о выполнении плана по производительности труда на предприятии, заполните необходимые показатели в таблице. Оформите решение задачи в соответствии с правилами и логикой выполнения анализа. Сделайте выводы.

Выполнение плана по производительности труда

Показатели	Базисный год	Отчетный год			Выполнение плана, %	Изменения в абсолютном выражении по сравнению (+, -)		Изменения в % (+, -) в сравнении		
		По плану	Фактически	План с базисным годом		Фактическое выполнение		План с базисным годом	Фактическое выполнение	
						С баз. годом	С планом		С баз. годом	С планом
Объем продукции, тыс. сум	5100	5300	5405							
Численность работающих, чел. 24	1235	1232	1237							
Численность рабочих, чел.	914	924	950							
Удельный вес рабочих	0,74	0,75	0,77							

В численности ППП										
Средняя выработка работающего, руб.	4129,6	4301,9	4369,4							
Средняя выработка рабочего, сум.	5579,9	5735,9	5689,5							

Решение

Выполнение плана по производительности труда

Показатели	Базисный год	Отчетный год		Выполнение плана, %	Изменения в абсолютном выражении по сравнению (+, -)			Изменения в % (+, -) в сравнении		
		По плану	Фактически		План с базисным годом	Фактическое выполнение		План с базисным годом	Фактическое выполнение	
						С баз. годом	С планом		С баз. годом	С планом
Объем продукции, тыс. сум.	5100	5300	5405	101,98	+200	+305	+105	+3,92	+5,98	+1,98
Численность работающих, чел. 25	1235	1232	1237	100,4	-3	+2	+5	-0,24	+0,16	+0,40
Численность рабочих, чел.	914	924	950	102,8	+10	+36	+26	+1,09	+3,94	+2,80

Удельный вес рабочих в численности ППП	0,74	0,75	0,77	102,7	+0,01	+0,03	+0,2	+1,35	+4,05	+2,7
Средняя выработка работающего, сум.	4129,6	4301,9	4369,4	101,6	+172,3	+239,8	+67,5	+4,17	+5,81	+1,6
Средняя выработка рабочего, сум.	5579,9	5735,9	5689,5	99,2	+156,0	+109,6	+46,4	+2,80	+1,96	-0,8

Выводы

1. План по объему производства был составлен с учетом роста на +3,92%. Прирост объема продукции составил 1,98%.

2. Плановая численность работающих по сравнению с базисным периодом составила -0,24%.

3. Фактическая численность работающих составила 100,4%. Фактическая численность рабочих составила 102,8%, а удельный вес рабочих в общей численности работающих составил 102,7%.

4. Средняя выработка одного работающего увеличилась и составила 101,6%, а одного рабочего – 99,2%.

5. Таким образом, весь объем производства был получен за счет роста численности рабочих. Несмотря на рост удельного веса численности рабочих, выработка на одного рабочего снизилась на 0,8%.

Задание 2

Составьте примеры для анализа выполнения плана по производительности труда. Выполните анализ с применением различных способов и показателей. Определите причины их изменения. Составьте план мероприятий по повышению производительности труда.

Задание 3

На основании показателей таблицы определите выработку на одного работника. Примените различные методы ее измерения.

Показатели	Ед. изм.	Отчет	Факт
Объем продукции	млн руб.	1570	1800
Среднесписочная численность работников	чел.	230	235
Фонд рабочего времени 1 работника	ч	1940	1940
Трудоемкость производственной программы	чел.-ч	446 200	511 364
Количество изделий	шт.	800	803

Задание 4

Составьте примеры на определение производительности труда, выработки продукции при установленных показателях (объем выпущенной продукции, численность работников, рабочих промышленно-производственного персонала).

Задание 5

По данным таблицы определите степень выполнения плана по темпам роста производительности труда за три квартала и рассчитайте необходимое повышение производительности труда в IV квартале, чтобы выполнить годовое плановое задание.

Показатели	Год	В том числе по кварталам			
		I	II	III	IV
Плановые темпы роста производительности труда, %	112,0	102,0	102,5	103,0	104,0
Фактические темпы роста производительности труда, %		100,5	101,5	101,0	

Решение

1. Плановые темпы роста производительности труда за три квартала: $1,02 \cdot 1,025 \cdot 1,03 = 1,08$.

2. Фактические темпы роста производительности труда за три квартала: $1,005 \cdot 1,015 \cdot 1,02 = 1,04$.

3. Выполнение задания по темпам роста производительности труда за три квартала: $1,04/1,08 \times 100\% = 96,3\%$

4. За три квартала задание по темпам роста производительности труда невыполнено: $96,3 - 100 = -3,7\%$.

5. Определим плановый рост производительности труда в IV квартале: $104 - 100 = 4\%$.

6. Необходимый рост производительности труда в IV квартале: $1,12 / (1,005 \times 1,015 \times 1,02) = 1,077 \times 100\% = 107,7\%$.

7. Предприятию следует изыскать резервы роста производительности труда с тем, чтобы обеспечить увеличение производительности труда в IV квартале: $107,7 - 100 = 7,7\%$.

Задание 6

Базисная трудоемкость изделия 4,9 нормо-ч. Фактическая трудоемкость увеличилась до 4,95 нормо-ч. Определите снижение часовой выработки за счет увеличения трудоемкости.

Решение

1. Определим изменение трудоемкости:

$$0,95 - 0,9 = 0,05 \text{ нормо-ч.}$$

2. Определим снижение часовой выработки в анализируемом периоде:

$$P_{\text{сн.в.}} = 49/4,95 \times 100\% - 100\% = -1,01\%$$

3. Чтобы исключить влияние структурных сдвигов, для анализа используем показатель удельной трудоемкости – трудоемкость в расчете на 1000 сум продукции.

Задание 7

По данным таблицы проанализируйте изменение фактической и удельной трудоемкости.

Показатели	Базисный год	Отчетный год	Изменение показателей, %	
			по уровню (+, -)	по динамике (+, -)
1. Объем продукции, усл. ед.	9000	9500	+500	+5,6
2. Трудоемкость фактическая, тыс. чел./ч	3800	3810	+10	+0,26
3. Удельная трудоемкость (стр. 2 / стр. 1)	0,422	0,401	-0,021	-4,98

Решение

1. Данные таблицы показывают, что трудоемкость фактическая в отчетном году увеличилась:

$$3810 - 3800 = 10 \text{ тыс. чел., или на } 0,26\%.$$

2. Удельная трудоемкость сократилась:

$$0,401 - 0,422 = -0,021, \text{ или на } 4,98\%.$$

3. На показатель трудоемкости оказывают влияние разнообразные факторы, в том числе и уровень выполнения норм.

Перевыполнение норм не всегда означает рост производительности труда. Если нормы завышены, то происходит увеличение числа нормо-часов на один отработанный человеко-час, но роста производительности труда не происходит.

Задачи для самостоятельного решения

Задание 8

По данным таблицы проанализируйте влияние изменения трудоемкости и выполнения норм на часовую выработку.

Показатели	Базисный год	Отчетный год	Изменение показателей, %
1. Объем продукции, тыс. руб.	12 000	13 100	+9,2
2. Трудоемкость продукции, тыс. нормо-ч	2500	2600	+4,0
3. Затраты труда основных рабочих, тыс. чел.-ч	2330	2350	+2,17
4. Удельная трудоемкость, тыс. нормо-ч (стр. 2 / стр. 1)	0,208	0,198	-4,8
5. Процент выполнения норм (стр. 2 / стр. 3 · 100)	108,69	110,6	+1,76

Задание 9

По данным таблицы установите, за счет каких факторов и на сколько процентов изменилась производительность труда в отчетном году по сравнению с базисным, если на предприятии имеется 100 станков. В отчетном году с 1 ноября было намечено заменить 20 станков новыми, у которых производительность выше на 30%; в течение года модернизировать 15 станков, производительность у которых повышается на 20%.

Показатели	Базисный год	Отчетный год
Трудоемкость единицы выпускаемой продукции, нормо-ч	2175	2200
Выпуск продукции в натуральном выражении, шт.	340	370
Численность ППП, чел.	1200	1237
Удельный вес рабочих в численности ППП, %	74	75
Удельный вес основных рабочих в общей численности ППП, %	51	49

Эффективный фонд времени одного среднесписочного рабочего, ч	1650	1665
Потери от брака, %	0,8	0,5
Удельный вес кооперированных поставок	15,0	15,6
Коэффициент выполнения норм выработки	1,07	1,04

Тесты

1. К основным направлениям организации труда относятся:

- а) Укрепление дисциплины труда
- б) Улучшение организации подбора, подготовки и повышение квалификации кадров
- в) Совершенствование разделения и кооперации труда.

2. К принципам АТП относятся:

- а) Научность, комплексность
- б) Плановость, своевременность
- в) все ответы верны.

3. К трудовым относятся следующие из перечисленных показателей:

- а) Объем выпуска продукции (Вп)
- б) Производительность труда (Пт)
- в) Фонд заработной платы (Фзп).

4. Качество норм труда можно определить долей научно обоснованных норм в их общем количестве по:

- а) Количеству действующих норм
- б) Численности рабочих
- в) Соотношению времени, отработанного по научно обоснованным нормам, и всего отработанного времени на сдельных работах.

5. Комплексный анализ – это:

- а) Итоговая оценка деятельности коллектива
- б) Трудоемкость
- в) Группировка.

6. Коэффициенты охвата рабочих мест аттестацией можно рассчитывать:

- а) По числу рабочих мест, прошедших аттестацию
- б) По численности работающих
- в) Сравнительному методу.

7. Метод расчета по отработанному времени отражает формула:

- а) $\Pi = ((T_n + T_d + T_{бр}) / T_{сд}) * 100$
- б) $\Pi = ((T_n + T_d) / T_{сд}) * 100$
- в) $\Pi = ((T_n + T_{бр}) / T_{сд}) * 100$

8. Наиболее важные показатели структуры кадров, используемые в анализе численности и состава работников – это:

- а) Доля рабочих в общей численности промышленно-производственного персонала (ППП)
- б) Доля основных рабочих в общей численности рабочих
- в) Доля основных рабочих в численности ППП.

9. Наиболее важными соотношения в структуре кадров являются:

- а) Соотношение численности рабочих и всех работающих
- б) Соотношение численности основных и вспомогательных рабочих
- в) Соотношение численности рабочих и к уволенным.

10. Недостаток фонда заработной платы может приводить:

- а) К снижению жизненного уровня работников
- б) К забастовкам
- в) К повышению производительности труда как источнику повышения заработка.

Вопросы для самопроверки по теме «Анализ показателей производительности труда»

1. Каким способом определяется изменение уровня производительности труда?

2. Какие изменения выявляет анализ выполнения плана по производительности труда?
3. Какой показатель является обобщающим показателем уровня производительности труда?
4. Дайте определение показателю производительности труда.
5. Что выясняют в процессе анализа производительности труда?
6. Что служит информационной базой анализа производительности труда?
7. Какие показатели используются для анализа производительности труда?
8. Какими методами определяются темпы роста производительности труда?
9. Какие показатели используют при определении темпов роста производительности труда?
10. Что означает абсолютная и относительная экономия численности при выполнении анализа производительности труда?
11. Какая связь существует между изменением трудоемкости и изменением среднечасовой выработки? производительности труда?
12. Какие факторы влияют на показатели производительности труда и трудоемкости?
13. Что определяют в процессе анализа динамики трудоемкости продукции?
14. В какой зависимости находятся показатели выполнения норм выработки и показатели трудоемкости?
15. Какие виды трудоемкости учитываются при проведении анализа ее структуры?
16. Какие факторы влияют на рост производительности труда? Какова степень их влияния?
17. Каким способом определяется экономия численности работников?
18. Как рассчитывается прирост производительности труда по факторам?
19. Какое влияние оказывает качество нормирования труда на рост его производительности?

ГЛАВА 5. АНАЛИЗ ПОКАЗАТЕЛЕЙ МОТИВАЦИИ

5.1. Понятие и формы мотивации.

5.2. Анализ показателей мотивации труда.

5.1. Понятие и формы мотивации

Мотивация - это процесс побуждения человека (индивидуума или группы) к работе для достижения целей организации. Не существует единственного лучшего способа мотивации. То, что работает для мотивации одних людей, может быть совершенно неважным для других.

Экономическая мотивация относится к экономическому вознаграждению за хорошее выполнение работы или ее своевременное завершение. После экономической мотивации идет социальная мотивация.

Социальная мотивация - это мотивация, направленная на общественное признание результатов работы и качеств сотрудника. Если организация прибыльна, конкурентоспособна на рынке товаров и услуг и платит своим сотрудникам справедливую зарплату, то это уже является сильным источником мотивации для сотрудников, и по этим показателям можно определить статус и состояние организации. Чем более мотивирован человек, тем лучше он будет выполнять свою работу. Отсюда можно сделать вывод, что высокая заработная плата и бонусные системы стимулирования являются как эффективным мотиватором для сотрудников, так и следствием эффективности работы персонала. Мотивация трудовой деятельности - одна из важнейших задач руководителя любой организации, решение которой позволяет повысить эффективность и производительность труда, проводить последовательную политику по совершенствованию системы материального и морального стимулирования рабочей силы и контролировать девиантные формы трудового поведения работников. Мотивация является внутренней детерминацией поведения и деятельности и, конечно, может быть вызвана внешними стимулами, то есть окружающей человека средой. Однако если внешняя среда

оказывает физическое воздействие на человека, то мотивация - это психический процесс, преобразующий внешние воздействия во внутреннюю мотивацию. Ведь без компетентного и квалифицированного персонала, эффективных моделей стимулирования персонала, его постоянного анализа и оценки, а также обратной связи с сотрудниками, компании не смогут конкурировать на рынке. Во-первых, документы, связанные с программами внутреннего стимулирования, - это документы, демонстрирующие, что организация ценит своих сотрудников и предоставляет им возможности для профессионального и карьерного роста. К таким документам относятся политика вознаграждения сотрудников, политика премирования и политика карьерного роста. Во-вторых, наличие таких документов позволяет каждому сотруднику иметь более четкое представление о стимулах, которые компания предлагает для дальнейшего развития, и чувствовать связь между собственными показателями и стажем работы и получаемым вознаграждением. В-третьих, для руководителей компаний официальные документы по мотивации персонала дают возможность сравнить свою систему с теми, что используются в других компаниях, и ввести новые стимулы или виды поощрений, способные привлечь и удержать сотрудников. Ведущие компании активно используют как моральные, так и материальные стимулы для мотивации своих сотрудников, но в большинстве случаев материальные стимулы перевешивают. Результатом такого соотношения приоритетов является внутренний дисбаланс среди сотрудников, который приводит к неудовлетворенности характером работы и сложным отношениям с коллегами. Руководство компании не должно игнорировать эту ситуацию.

Материальная мотивация эффективна лишь в краткосрочной перспективе, пока сотрудники не найдут новое место работы, удовлетворяющее их материальные и моральные потребности. Поэтому постоянный анализ эффективности стимулирования рабочей силы, обратная связь с сотрудниками и своевременное

изменение мотивационной системы является приоритетом для руководства компании, которое хочет повысить эффективность работы компании и дальнейшего развития в отрасли, стране или регионе. Современные специалисты являются членами экономически активного общества и ищут работу, которая не только приносит удовлетворение, но и предлагает соразмерное вознаграждение и признание со стороны коллег. Все вышесказанное становится благоприятной моделью для мотивации сотрудников продавать свое время и профессионально развиваться. Мало найдется руководителей, которые не пытаются привлечь в свою компанию компетентных и умных специалистов, но зачастую такие сотрудники являются лишь средством для получения прибыли, а их личные качества отходят на второй план. Рано или поздно сотрудник увольняется, и компании приходится снова искать человека на вакантное место, тратя время и материальные ресурсы и теряя при этом прибыль. Мотивация труда является одной из важнейших функций менеджеров сегодня и обеспечивает стимул для сотрудников и групп сотрудников работать над достижением целей компании через удовлетворение собственных потребностей. Трудовая мотивация состоит из двух элементов: материального элемента, который наиболее легко воспринимается всеми группами сотрудников, занятых в различных сферах деятельности, и нематериального элемента, под которым понимается признание индивидуальных качеств. Согласно разработанной концепции, основными формами материального стимулирования являются: - Заработная плата, премии и надбавки - это оценка вклада конкретного работника в результаты деятельности компании. Заработная плата является важным фактором при отборе на работу, поэтому она должна быть в первую очередь конкурентоспособной. К сожалению, сегодня во многих компаниях такие материальные стимулы не играют роли в повышении эффективности труда и производства, а зачастую тормозят эти процессы. Различные бонусы все чаще выплачиваются в фиксированных процентах, которые не меняются в зависимости от результатов деятельности компании:

частичная оплата питания и проезда на работу, продажа сотрудникам продукции компании по льготным ценам, предоставление беспроцентных или низкопроцентных кредитов, премиальные выплаты за годы работы в компании, а также страхование сотрудников, финансируемое компанией. Помимо разумной заработной платы, внутренние планы льгот являются одной из наиболее эффективных форм стимулирования труда, поскольку они показывают, что компания заботится о своих сотрудниках, экономя их время и деньги, и в то же время работают на благо организации. Помимо материальных стимулов, существуют и нематериальные стимулы: поддержка карьеры сотрудников, оплата учебных курсов, организация стажировок и т.д. Такие моральные стимулы особенно привлекательны для новых сотрудников. В то же время важно иметь четкую систему продвижения сотрудников. Они должны четко понимать, что им нужно сделать сегодня, чтобы получить повышение завтра. В этом виновато большинство российских компаний. При приеме на работу сотрудники слышат от руководства таких компаний только слова "потенциал карьерного роста", но не четкий набор действий; неденежные льготы для сотрудников: ступенчатый график работы в зависимости от загруженности компании, досрочный выход на пенсию, компенсационные или дополнительные отпуска за особые достижения, программы летнего отдыха для детей и взрослых. Эти льготы в основном ориентированы на предприятия тяжелой промышленности и нефтяного сектора, где предоставление неденежных льгот связано с тяжелыми условиями труда; -создание благоприятной атмосферы среди работников на предприятиях и устранение административных и статусных барьеров. Такое стимулирование труда действительно благотворно сказывается на финансово-хозяйственной деятельности организации, поскольку сотрудники чувствуют поддержку и взаимопонимание в коллективе и работают "на одной волне". Корпоративное участие в корпоративных праздниках, спортивных фестивалях и городских (региональных) мероприятиях помогает создать такую атмосферу.

5.2. Анализ показателей мотивации труда

Основной целью описанных выше стимулов к труду является реализация выгод компании, таких как увеличение доходов, улучшение продаж, повышение производительности труда и снижение производственных затрат. Для того чтобы определить, достигаются ли поставленные цели предприятием, экономисты проводят **анализ эффективности трудовых стимулов**, который показывает, насколько оправданы затраты на материальное и нематериальное стимулирование работников, увеличивается ли объем производства и снижаются ли производственные затраты.

Одним из наиболее распространенных показателей эффективности стимулирования труда является **использование социологических опросов**, проводимых на предприятиях с помощью анкет, предназначенных для оценки удовлетворенности работников содержанием труда, уровнем заработной платы и моральной формой стимулирования труда. Такие опросы обычно анонимны и призваны дать руководству предприятия общую картину настроения работников.

Например, анкеты содержат такие вопросы, как:

- "Нравится ли вам ваша нынешняя работа?"
- "Думали ли вы когда-нибудь о смене работы?"
- "Является ли ваш непосредственный руководитель примером для подражания?"
- "Удовлетворены ли вы своей нынешней зарплатой?"

На основе анализа этих анкет руководство компании делает выводы о качественной эффективности программы стимулирования труда, по сути, отвечая на вопрос, работает или нет программа стимулирования труда, установленная в компании. Данные социологические исследования помогают выявить и устранить причины неудовлетворенности работников условиями и характером труда. Количественным показателем анализа эффективности стимулирования труда является, конечно же, материальное стимулирование работников. Существуют различные подходы,

которые могут быть использованы экономистами компаний для оценки ее эффективности. Одним из наиболее широко применяемых сегодня методов является стимулирование инноваций. Это можно делать в любой сфере деятельности - от промышленных предприятий до страховых организаций и банков. Идея заключается в том, чтобы поощрить сотрудников, которые вносят рационализаторские предложения, снижающие затраты и приносящие компании дополнительный доход. Размер вознаграждения должен быть указан в правилах конкретной организации, регулирующих стимулирование инноваций. Компании могут установить фиксированную сумму вознаграждения на определенный период времени (например, 25 процентов от экономии, достигнутой в течение одного года после внедрения инновации) или выплатить одну или несколько зарплат в качестве разовой премии сотруднику за принятую инновацию. Наиболее ярким примером является программа стимулирования инноваций, которая уже несколько лет успешно реализуется в крупнейших банках страны. Суть программы заключается в следующем. Сотрудники готовят предложение, рассчитывают экономию ресурсов и представляют проект руководству. В зависимости от целесообразности мероприятия и рациональности предложения, нововведение либо реализуется на региональном уровне, либо представляется высшему руководству и внедряется на федеральном уровне.

Анализ эффективности стимулирования бизнеса может быть оценен с помощью показателей ресурсосбережения:

$$\text{ЭК}_{\text{рес}} = \text{ЭК}_{\text{ресИН}} - \text{ОТ}_{\text{рабИН}},$$

Здесь $\text{ЭК}_{\text{рес}}$ - общая экономия ресурсов предприятия;

$\text{ЭК}_{\text{ресИН}}$ - экономия организационных ресурсов, связанная с внедрением инноваций;

$\text{ОТ}_{\text{рабИН}}$ - вознаграждение сотрудников за внедренные инновации.

Данный показатель может быть рассчитан для различных временных периодов: ежемесячно, ежеквартально, ежегодно,

среднесрочно и долгосрочно. До сих пор активизация человеческих ресурсов рассматривалась только в рамках дополнительных выплат за инновационную деятельность и развитие человеческих ресурсов (обучение) в интересах компании. Теперь обратимся к самому важному материальному фактору - заработной плате. Наиболее целесообразно проанализировать внедрение в отдельно взятой компании безоплатной системы, при которой работники могут влиять на размер своей заработной платы на протяжении всей жизни на основе различных критериев, определенных трудовым законодательством. Безоплатные системы дают работникам более четкое представление о том, какие факторы могут увеличить или уменьшить их заработную плату. Безоплатные системы связаны с организацией всех сотрудников в компании по классам. На каждом уровне ставки заработной платы для различных категорий работников не являются фиксированными, а устанавливаются в виде достаточно широких "вилки", которые могут более активно стимулировать творческий и продуктивный труд и ответственное отношение работника к своим обязанностям на работе. Такие "вилки" указывают на уровень компетентности работника, его потенциал и реальный вклад в деятельность компании. При установлении минимальной заработной платы для каждого разряда работодатель также определяет реальный вклад работника в качество результата труда и предоставляет набор критериев, по которым заработная плата может быть увеличена или уменьшена за достижения или недостатки.

Каждый критерий представляет собой коэффициент, который при умножении на должностной оклад приводит к фактическому увеличению или уменьшению заработной платы. Важно отметить, что при разработке "вилки" на предприятии учитываются только показатели, влияющие на конечный результат деятельности предприятия и свидетельствующие об уровне профессиональной подготовки, показатели деятельности работников в культурной и общественной жизни предприятия

исключаются. Например, критериями повышения заработной платы для рабочих пятого разряда являются следующие:

- А) стаж работа на предприятии более пяти лет (0,1);
- Б) увеличение критерии эффективности работы (0,1);
- В) повышение качество продукции (0,1);
- Г) работа сверхурочные, праздничные и выходные дни (0,2);
- Д) наставничество по отношению к новичкам (0,1).

Также рассмотрим критерии снижения заработной платы работников 5-разряда:

- 1) прогулы (0,15);
- 2) нарушение правила техники безопасности (0,1);
- 3) нарушение трудовая дисциплина (0,2);
- 4) брак в производстве (0,1).

Очевидно, что система оплаты труда создает значительные возможности для материального стимулирования работников и в то же время позволяет работникам уделять больше внимания выполнению работы и результатам труда. Другим эффективным способом стимулирования трудовых ресурсов являются акционерные общества. Приобретая акции, работники более заинтересованы в повышении качества, конкурентоспособности продукта на рынке, эффективности работы компании и увеличении прибыли, что напрямую влияет на размер дивидендов, выплачиваемых акционерам. По статистике, компании, сотрудники которых являются партнерами компании, в среднесрочной перспективе развиваются в два раза быстрее, чем их конкуренты, которые не используют этот вид материального стимулирования.

Задания для практических занятий и самостоятельной работы

Задание 1

Работник Саидов разработал следующее предложение: вторые экземпляры счетов-фактур, остающихся на предприятии, не распечатывать, а хранить в электронном виде с электронно-цифровой подписью. Среднее количество таких счетов-фактур на предприятии составляет 10 000 штук в месяц. Стоимость одной

пачки бумаги составляет 150 тыс.сум. В одной пачке бумаги содержится 500 листов. Очевидно, что в год на вторые экземпляры счетов-фактур тратится в среднем $20 \text{ пачек} \times 150 \text{ тыс.сум.} \times 12 \text{ месяцев} = 36\,000 \text{ тыс.сум.}$

За внедрение инициативы в соответствии с нормативными документами предприятия работнику положена премия в размере одного оклада, равного 15 000 тыс.сум. Рассчитаем эффективность от стимулирования работника Саидова к написанию инициативы через показатель экономии ресурсов $\text{Э}_{\text{рес}} = 36\,000 - 15\,000 = 21\,000 \text{ тыс.сум.}$

Ранее уже было отмечено, что все мероприятия, которые проводятся руководством предприятия по стимулированию персонала, направлены в конечном итоге на достижение одной цели — повышение объема прибыли. Основной показатель общей эффективности вложений в стимулирование и управление трудовыми ресурсами (Э) можно определить как отношение прибыли (Пр) к затратам на персонал (З), с помощью которых эта прибыль была получена:

$$\text{Э} = \text{Пр} / \text{З}.$$

Данный показатель целесообразно использовать на предприятиях любого типа для определения эффективности стимулирования персонала в краткосрочном периоде (от нескольких недель до нескольких месяцев). Особенно ярко он может демонстрировать конкретные краткосрочные мероприятия по материальному или моральному стимулированию: оплату за курсы повышения квалификации, премии, бонусы, повышение уровня заработной платы и др.

Задание 2

Прибыль ООО «Бахор» по данным II квартала 2021 г. составила 3 млрд. сум. Затраты предприятия на персонал составили 2,4 млрд. сум. В III квартале руководство предприятия оплатило дополнительное обучение менеджеров по продажам, стоимость

которого составила 500 млрд. сум. При этом по итогам III квартала прибыль за счет продаж велосипедов составила 2,8 млрд. сум.

Рассчитаем показатель эффективности работы предприятия во втором квартале: $3 / 2,4 = 1,25$.

Рассчитаем показатель эффективности работы предприятия в III квартале за счет мероприятий по стимулированию трудовых ресурсов, разделив прирост квартальной прибыли на расходы, потраченные на обучение персонала: $\Xi = 0,8 / 0,5 = 1,6$.

Таким образом, эффективность работы ООО «Бахор» в III квартале 2021 г. за счет обучения персонала и, как следствие, увеличения объема продаж значительно выросла. Это значит, что предприятие верно и своевременно затратило ресурсы на стимулирование работников, приведшие к увеличению конечных результатов деятельности предприятия и достижению его целей в краткосрочной перспективе.

Задание 3

При внедрении на ООО «Алмаз» бестарифной системы оплаты труда рабочие цеха по производству бумаги уже в следующем месяце перевыполнили план, составляющий 600 000 тыс.сум., на 20%. При этом коэффициент, введенный нормативными документами за перевыполнение плана от 10 до 20%, составляет 0,1 от должностного оклада каждого работника. В цехе по производству бумаги работают пятеро рабочих 2-го разряда с должностными окладами 15 000 тыс.сум., четверо рабочих 3-го разряда с окладами 18 000 тыс.сум. и начальник цеха 6-го разряда с должностным окладом 25 000 тыс.сум.

Рассчитаем базовый фонд оплаты труда рабочих цеха в месяц: $\text{ФОТ}_{\text{баз}} = 5 \times 15\,000 + 4 \times 18\,000 + 1 \times 25\,000 = 172\,000$ тыс.сум. Фонд оплаты труда с учетом перевыполнения плана в следующий месяц составил: $\text{ФОТ}_{\text{факт}} = 172\,000 + 172\,000 \times 0,1 = 189\,200$ тыс.сум. Фактически в отчетном месяце рабочие цеха произвели продукции на $600\,000 \times 1,2 = 720\,000$ тыс.сум.

Для получения прибыли необходимо, чтобы темпы роста производительности труда на предприятии опережали темп роста его оплаты. Если этот принцип не соблюдается, то происходит перерасход фонда заработной платы, повышение себестоимости продукции и, соответственно, уменьшение суммы прибыли.

Изменение среднего заработка рабочих за рассматриваемый нами период охарактеризуем индексом заработной платы: $I_{зп} = \text{ФОТ}_{\text{факт}} / \text{ФОТ}_{\text{баз}} = 189\,200 / 172\,000 = 1,1$.

Исходя из того, в цехе работает 10 человек, рассчитаем далее главный показатель производительности труда на предприятии — плановую (за предыдущий месяц) и фактическую выработку (за отчетный месяц), разделив объем товарной продукции в стоимостном выражении за соответствующий период на количество рабочих: $\text{ПТ}_{\text{баз}} = \text{ТП}_{\text{баз}} / \text{ЧР}_{\text{баз}} = 500\,000 / 10 = 50\,000$ тыс.сум. на человека; $\text{ПТ}_{\text{факт}} = \text{ТП}_{\text{факт}} / \text{ЧР}_{\text{факт}} = 600\,000 / 10 = 60\,000$ тыс.сум. на человека.

Изменение выработки определяется аналогично на основе индекса производительности труда: $I_{пт} = \text{ПТ}_{\text{факт}} / \text{ПТ}_{\text{баз}} = 60\,000 / 50\,000 = 1,2$.

Для того чтобы оценить, были ли результативными введение бестарифной системы оплаты труда и стимулирование рабочих к перевыполнению плана, рассчитаем показатель — коэффициент опережения, который показывает, опережает ли темп роста производительности труда темп роста заработной платы: $K_{оп} = I_{пт} / I_{зп} = 1,2 / 1,1 = 1,09$.

Таким образом, внедрение бестарифной системы оплаты труда на ООО «Алмаз» оказалось эффективным: в его результате стимулирование персонала положительно повлияло на показатели объема производства, одновременно увеличив производительность труда.

Тесты

1. Уровень организации труда характеризуют следующие из перечисленных показателей:

а) Снижение удельного веса ручного и тяжелого физического труда

б) Совокупный потенциальный фонд рабочего времени

в) Рост уровня квалификации работников

2. Факторы, влияющие на изменение производительности труда - это:

а) Уровень технической вооруженности предприятия и эффективность применяемой технологии

б) Организация производства и труда

в) Изменение структуры продукции и объема производства

3. Формы обслуживания, используемые на предприятии – это:

а) Дежурная

б) Планово-предупредительная

в) Стандартная

4. Цели расчета абсолютных отклонений отчетного фонда заработной платы от планового (расчетного) - это:

а) Установления наличия экономии или перерасхода по фонду заработной платы

б) Выявление причин отклонений

в) Нет правильного ответа

5. Цель анализа организации труда на предприятии состоит в:

а) Определении уровня организации труда и ее влияния на использование рабочего времени и на работоспособность

б) Определении влияния организации труда на использование основных фондов предприятия

в) Оценке причин несоответствия существующей организации труда плановому уровню или уровню организации труда на лучших участках производства

6. Целями анализа численности и состава работников являются:

а) Проверка обеспеченности организации рабочей силой

б) Изучение стабильности кадров

в) Проверка соответствия профессионального состава и уровня квалификации требованиям производства

7. Экономическая эффективность совершенствования организации труда рассчитывается в единицах:

- а) Стоимостных
- б) Трудовых
- в) Производственные

8. Экономический ущерб предприятия от заболеваемости и травматизма складывается из:

- а) Выплат по больничным листкам
- б) Потерь рабочего времени
- в) Снижения производительности труда

9. Экономическую эффективность мероприятий по совершенствованию организации труда характеризуют показатели:

- а) Изменение производительности труда
- б) Относительное увеличение или сокращение численности работающих
- в) Изменение качества продукции

10. Эффективность труда работников служб нормирования отражают следующие из перечисленных показателей:

- а) Высокая степень напряженности и прогрессивности действующих норм
- б) Рост удельного веса работающих, труд которых нормируется по прогрессивным нормативам
- в) Периодичность пересмотра норм труда

Вопросы для самопроверки по теме «Анализ показателей мотивации труда»

1. Понятие мотивации трудовой деятельности?
2. Эффективность материальной и моральной мотивации?
3. Анализ эффективности стимулирования трудовых ресурсов?
4. Основные формы материального стимулирования?

5. Количественные показатели анализа эффективности стимулирования трудовых ресурсов?
6. Стимулирование инноваций?
7. Расчёт показателя экономии ресурсов?
8. Анализ бестарифной системы оплаты труда?
9. Что представляет собой бестарифная система оплаты труда?
10. Что является материальным фактором стимулирования трудовых ресурсов?
11. Что относится к системам внутрифирменных льгот?
12. Понятие экономической мотивации?
13. Понятие социальной мотивации?
14. Моральные формы стимулирования труда?
15. Как проводится анализ показателей мотивации труда?

ГЛАВА 6. АНАЛИЗ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

6.1. Анализ трудовых затрат.

6.2. Анализ показателей заработной платы.

6.3. Влияние изменения средней продолжительности рабочего периода в днях.

6.1. Анализ трудовых затрат

Заработная плата - это денежное выражение стоимости труда в форме вознаграждения за труд, которое работники получают от работодателей в обмен на выполнение определенных задач, указанных в должностной инструкции или описанных в устной форме. Как социально-экономическая категория, заработная плата является основным средством повышения уровня жизни населения, важным источником удовлетворения личных потребностей работников, важнейшим фактором, стимулирующим развитие общественного производства, снижение издержек производства и повышение производительности труда в обществе в целом, средством распределения. Независимо от типа предприятия, заработная плата определяется индивидуальным трудовым вкладом работника, зависит от конечного результата хозяйственной деятельности предприятия, регулируется налогами и имеет минимальное, но не максимальное значение.

При анализе затрат на рабочую силу, особенно на оплату труда, решаются следующие задачи:

- определение средней заработной платы одного работника, одного рабочего и одной категории персонала;
- анализ динамики и структуры фонда заработной платы;
- установление форм и систем оплаты труда, применяемых на предприятии;
- анализ эффективности системы премирования работников; управление использованием средств, направляемых в фонд потребления;
- определение размера резерва экономии средств на оплату труда за анализируемый период.

6.2. Анализ показателей заработной платы

Также при анализе затрат на оплату труда необходимо определить абсолютное и относительное отклонение между фактическим и плановым фондами оплаты труда.

Абсолютное отклонение ($\Delta\text{ФОТ}_a$) определяется путем сравнения фактического фонда оплаты труда (ФОТ_f) и планового фонда оплаты труда ($\text{ФОТ}_{пл}$), используемого в целом по предприятию, структурным подразделениям и категориям работников:

$$\Delta\text{ФОТ}_a = \text{ФОТ}_f - \text{ФОТ}_{пл}.$$

При этом абсолютное отклонение рассчитывается без учета степени выполнения производственного плана. Расчет относительного отклонения заработной платы ($\Delta\text{ФОТ}_{отн}$) позволяет учесть этот фактор. Таким образом, переменная часть фонда оплаты труда ($\text{ФОТ}_{пер}$) корректируется в зависимости от степени выполнения производственного плана ($K_{вп}$).

Переменная часть фонда оплаты труда включает заработную плату рабочих, оплачиваемую по сдельным расценкам, премии, выплачиваемые рабочим и руководителям за выпуск продукции, сумму отпускных, соответствующую доле переменной заработной платы, и другие выплаты, связанные с оплатой труда, изменяющиеся пропорционально выпуску продукции.

Постоянная часть заработной платы ($\text{ФОТ}_{пост}$), в отличие от переменной заработной платы не изменяется при увеличении или уменьшении объема производства. Это заработная плата рабочих по тарифной ставке, заработная плата служащих, любые премии, оплата труда работников непромышленного производства и соответствующая сумма отпускных.

Относительное отклонение заработной платы рассчитывается по формуле: $\Delta\text{ФОТ}_a = \text{ФОТ}_f - (\text{ФОТ}_{пер.пл} \cdot K_{вн} + \text{ФОТ}_{пост.пл})$.

Затем определяются факторы, вызывающие абсолютные и относительные отклонения в заработной плате. Изменение средней заработной платы работника за определенный период

характеризуется ее индексом ($I_{зп}$). Этот индекс рассчитывается как отношение средней заработной платы работников в отчетном периоде к средней заработной плате в базисном периоде. Индекс роста заработной платы в условиях инфляции ($I_{зп}$) рассчитывается следующим образом:

$$I_{зп} = ЗПф / ЗПб$$

где: **ЗПф** – средняя заработная плата работников в фактическом (отчетном) периоде;

ЗПб – средняя заработная плата работников в базисном периоде.

Таким образом, только реальное соотношение между заработной платой и производительностью труда способствует развитию экономики и ее расширенному воспроизводству на основе новых технологических, организационно-экономических и социальных подходов. При анализе динамики и структуры фонда оплаты труда необходимо проанализировать:

-как динамика фонда заработной платы связана с динамикой выпуска продукции;

-как изменяется среднемесячная заработная плата одного работника (среднегодовая заработная плата), в том числе по различным категориям работников;

-какие прогрессивные формы оплаты труда приняты на предприятиях;

-как они стимулируют рост производительности труда;

-какими резервами располагают предприятия для снижения затрат на оплату труда и повышения рентабельности.

В таблице 1 представлен наглядный анализ структуры и динамики фонда оплаты труда.

Важным моментом является определение соотношения между темпами роста производительности труда и темпами роста заработной платы за несколько лет. Только при этих условиях возможно увеличение темпов расширенного воспроизводства:

Таблица 6.1

Анализ структуры и динамики фонда оплаты труда

Показатели	Базисный год		Отчётный год	
	Абсол.знач.	%	Абсол.знач.	%
1. Рабочие				
1.1 Среднегодовая численность рабочих, чел.	61	-	63	-
1.2 Оплата труда по сдельным расценкам, тыс. сум	10600	43,5	10866	41,7
1.3 Почасовая оплата труда по тарифным ставкам, тыс. сум	6350	26,0	6210	23,8
1.4 Премии сдельщикам, которые входят в основную заработную плату, тыс. сум	1400	5,7	1720	6,5
1.5 Премии повременщикам, которые входят в основную заработную плату тыс. сум	500	2,1	439	1,9
1.6 Доплаты и надбавки, тыс. сум.:	1500	6,2	1430	5,5
- за работу в сверхурочное время;	-		-	
- за целодневные и внутрисменные простои не по вине работников;	500		300	
- за изменение условий труда;	230		310	
- за работу в ночное время;	360		345	
- до среднего заработка;	310		400	
- за совмещение профессий;	-		6	
- бригадирам за руководство бригадой;	100		69	
- за исправление брака;				
- другие виды доплат и надбавок				
1.7 Оплата выполнения государственных и общественных обязанностей	-	-	-	-
1.8 Оплата отпусков	3000	12,3	3210	12,2
1.9 Другие виды заработной платы	-	-	-	-

1.10 Вознаграждения по итогам работы за год	1030	4,2	2200	8,4
1.11 Другие вознаграждения, входящие в ФОТ	-	-	-	-
Фонд оплаты труда рабочих	24380	100,0	26064	100,0
2. Специалисты, служащие				
2.1 Среднегодовая численность персонала, чел.	30	-	28	-
2.2 Оплата по основным окладам	6530	53,1	7110	55,1
2.3 Другие виды заработной платы	1360	11,1	1289	10,0
2.4 Вознаграждения по итогам работы за год	4400	35,8	4510	34,9
2.5 Другие вознаграждения, входящие в ФОТ	-	-	-	-
Фонд оплаты труда специалистов и служащих	12290	100,0	12889	100,0
3. Руководители				
3.1 Среднегодовая численность персонала, чел	6	-	5	-
3.2 Оплата по основным окладам	8600	55,2	7500	51,5
3.3 Другие виды заработной платы	1800	11,5	1756	12,1
3.4 Вознаграждения по итогам работы за год	5200	33,3	5310	36,4
3.5 Другие вознаграждения, входящие в ФОТ	-	-	-	-
Фонд оплаты труда предприятия	15600	100,1	14566	100,0

Если на предприятии имеется задолженность по заработной плате, необходимо проанализировать динамику задолженности за несколько лет, чтобы выявить причины сложившейся ситуации. При анализе фондов заработной платы, включаемых в себестоимость продукции, в первую очередь необходимо рассчитать абсолютное и относительное отклонение фактических значений от плановых. Также большое значение в процессе анализа заработной платы имеет оценка средней заработной платы по предприятию в целом (табл. 6.2) и по отдельным категориям работников.

Таблица 6.2

**Анализ изменения уровня средней заработной платы на
предприятии**

Показатель	План	Факт	Абс.от кл.	Выполнение плана, %
1. Фонд оплаты труда промышленно-производственного персонала, тыс. сум	52270	53519	+1249	102,4
1.1 В том числе: фонд оплаты труда рабочих, тыс. сум	24380	26064	+1684	106,8
2. Среднесписочная численность промышленно-производственного персонала, чел.	97	96	-1	98,9
2.1 В том числе: численность рабочих, чел.	61	63	+2	103,3
3. Фонд рабочего времени, чел.-ч	171496	167904	- 3592	97,9
4. Средняя продолжительность рабочего периода, дни	221	220	+ 1	97,9
5. Средняя продолжительность рабочего дня	8,0	7,95	-0,05	99,4
6. Среднегодовая заработная плата, тыс.сум/ чел.				
- одного работника	538,9	557,5	+18,6	103,5
- одного рабочего	399,7	413,7	+14,0	103,5
7. Среднемесячная заработная плата, тыс.сум./ чел.				
- одного работника	44,9	46,5	+16	103,6
- одного рабочего	33,3	34,5	+1,2	103,6
8. Среднедневная заработная плата, тыс.сум./ чел.				
- одного работника	2,438	2,534	+0,096	103,9
- одного рабочего	1,808	1,880	+0,072	103,9
9. Среднечасовая заработная плата, тыс.сум./ чел.				
- одного работника	0,305	0,319	+0,014	104,6
- одного рабочего	0,226	0,236	+0,01	104,4

В факторном анализе в качестве обобщающего показателя используется среднегодовая заработная плата на одного работника: - средняя почасовая заработная плата на одного работника. Таким образом, формула расчёта средней почасовой заработной платы на одного работника выглядит следующим образом:

$$ЗП_{ср} = Д \cdot t \cdot ЗП_{дн}$$

Алгоритм расчета влияния фактора на абсолютное отклонение фактической среднегодовой заработной платы на одного работника от базисного уровня основан на методе абсолютных разниц.

6.3. Влияние изменения средней продолжительности рабочего периода в днях

В анализе трудовых показателей динамикой средней продолжительности рабочего периода в днях определяется следующим образом:

$$\Delta ЗП_{срД} = \Delta Д \cdot t_0 \cdot ЗП_{дн0} = (220-221) \cdot 8 \cdot 0,305 = -2,44$$

(тыс.сум.)

Изменение средней продолжительности рабочего дня (смены):

$$\Delta ЗП_{срt} = Д_1 \cdot \Delta t \cdot ЗП_{дн0} = 220 \cdot (7,95-8,0) \cdot 0,305 = -3,355$$

(тыс.сум)

Абсолютное отклонение среднечасовой заработной платы одного работника:

$$\Delta З_{псрЗПчас} = Д_0 \cdot t_1 \cdot \Delta ЗП_{дн} = 220 \cdot 7,95 \cdot (0,319-0,305) = 24,486$$

(тыс.сум.)

Завершаем расчеты проверкой:

$$\Delta ЗП_{ср} = \Delta ЗП_{срД} + \Delta ЗП_{срt} + \Delta З_{псрЗПчас} = -2,44 + (-3,355) + 24,486 = 18,6$$

(тыс.сум.)

Завершающим этапом должно быть изучение причин и природы выявленных отклонений, сведение резервов и разработка мероприятий по оптимизации среднегодового уровня заработной платы работника предприятия.

Задания для практических занятий и самостоятельной работы.

Задание 1

Проанализировать соотношение темпов роста средней заработной платы и производительности труда. Сделать выводы.

Данные для сравнительного анализа производительности и оплаты труда на предприятии

Показатель	Прошлый год	Отчетный год	Абсолютное отклонение	Темп роста, %
1. Объем производства продукции, тыс. сум	72800	87100		
2. Среднесписочная численность промышленно-производственного персонала, чел.	208	. 210		
3. Фонд оплаты труда, тыс. руб	4641	5620		

Задание 2

По данным таблицы рассчитать влияние трудовых количественных и качественных факторов на выполнение плана по объему производства продукции, используя способ абсолютных разниц. Сделать вывод и подсчет резервов.

Данные для анализа влияния трудовых факторов на объем производства

Показатель	План	Факт	Абсолютное отклонение	Выполнение плана, %
1. Объем производства продукции, млн.сум.	110,0	108,9		
2.Среднегодовая численность персонала, чел.	150	148		
3.Среднегодовая численность рабочих, чел.	110	113		
4. Среднее количество дней, отработанное одним рабочим	220	218		
5.Средняя продолжительность рабочего дня, ч	8,0	7,8		

Тесты

1. Оборот кадров в организации характеризуют показатели:

- а) Коэффициент оборота рабочей силы
- б) Коэффициент текучести кадров
- в) Коэффициент сменяемости кадров.

2. Обратным коэффициенту сравнительной экономической эффективности является показатель:

- а) Нормативный срок окупаемости
- б) Росту производительности труда работника
- в) Рентабельность производства.

3. Основные задачи анализа трудовых показателей - это:

- а) Проверка выполнения плана по труду и установление причин расхождений отчетных и плановых показателей
- б) Выявление резервов по улучшению трудовых показателей
- в) Оценка деятельности предприятия и его структурных подразделений.

4. Основным документом, подготовленным на заключительном этапе анализа численности и состава работников, является:

- а) План мероприятий по использованию резервов роста производительности труда и экономии рабочей силы
- б) Изменение численности работников против плана
- в) Изменение средней заработной платы.

5. Относительное отклонение фактической численности от расчетной (плановой) определяется:

- а) Только по численности рабочих
- б) Коэффициента перевыполнения плана по выпуску продукции
- в) Коэффициент текучести кадров.

6. Охват работ (работников) нормированием характеризуют показатели:

- а) Число работников, труд которых нормируется

б) Число работников, для нормирования труда которых имеются нормативы

в) В случае изменения организационно-технологических условий производства.

7. Повышение удельного веса производственных рабочих может происходить за счет:

а) Экстенсивного роста объема производства

б) Абсолютного сокращения численности прочих категорий работников при неизменных объемах производства и сменности работы предприятия

в) Способ оценки деятельности по достижению определенного конечного результата в конкретных организационно-технических условиях.

8. Подлежат сокращению или полному исключению при корректировке базового тарифного дневного фонда заработной платы следующие из выявленных затрат заработной платы:

а) Выплаты за время внутрисменных простоев

б) Выплаты с целью сохранения заработка при переводах на нижеоплачиваемую работу

в) Выплаты пособий

9. Показатели, подлежащие оперативному контролю на предприятии - это:

а) Сроки внедрения мероприятий

б) Численность и структура работающих

в) Фонд заработной платы.

10. Последовательность анализа численности и состава работников:

а) Определение отклонения фактической численности от расчетной (плановой), анализ профессионального и квалификационного состава рабочих кадров и их использование

б) Анализ структуры кадров по категориям и определение соответствия фактической структуры плановой, разработка мероприятий по использованию резервов роста ПТ и экономии рабочей силы

в) все ответы верны.

Вопросы для самопроверки по теме «Анализ заработной платы»

1. В чем состоит экономическая сущность заработной платы?
2. Какие виды аналитических работ осуществляют в процессе оценки фонда оплаты труда?
3. В чем состоит важность анализа средней заработной платы работника?
4. Анализ изменения средней заработной платы?
5. Абсолютное отклонение фонда оплаты труда?
6. Расчёт и анализ относительного отклонения фонда оплаты труда?
7. Расчет индекса заработной платы?
8. Анализ структуры и динамики фонда оплаты труда?
9. Как определяется величина резерва экономии трудовых затрат?
10. Основные этапы анализа динамики и структуры фонда оплаты труда?
11. Как рассчитывается индекс роста заработной платы?
12. Что представляет собой средняя заработная плата работников за определенный период?
13. Какие показатели относятся к переменной части фонда оплаты труда?
14. Как проводится анализ эффективности систем премирования работников?

ГЛАВА 7. АНАЛИЗ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ

7.1. Анализ состояния и использования трудовых ресурсов.

7.2. Анализ использования трудовых ресурсов

7.3. Влияние трудовых показателей на эффективность работы предприятия

7.1. Анализ состояния и использования трудовых ресурсов

Анализ состояния и использования трудовых ресурсов является одной из основных частей экономического анализа, направленного на совершенствование процессов управления трудом. Целью анализа состояния и использования трудовых ресурсов на предприятии является выявление его резервов для более полного и эффективного использования трудовых ресурсов.

Основными направлениями анализа трудовых показателей являются следующие:

- Трудовые ресурсы (численность, динамика и структура персонала предприятия, включая профессионально-квалификационную структуру; движение персонала предприятия; фонды рабочего времени и их использование);

- Производительность труда (уровень и динамика производительности труда, факторы роста производительности и др.);

- Затраты труда (трудоемкость основной продукции; уровень, динамика и структура заработной платы работников; затраты на обучение, подготовку, переподготовку, повышение квалификации и т.д.);

- Система социального развития предприятия.

Наличие на предприятии рабочей силы необходимого количества и качества (уровня образования, квалификации, навыков и т.д.) и эффективность ее использования являются важнейшими факторами, формирующими основные показатели деятельности предприятия. Для анализа внутренней мобильности работников на предприятиях используется ряд показателей:

Основные этапы анализа трудовых ресурсов предприятий представлены в таблицах:

Этапы анализа	Виды анализа в рамках определенного этапа
Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами	Горизонтальный анализ трудовых ресурсов Вертикальный анализ трудовых ресурсов Анализ движения трудовых ресурсов
Анализ использования рабочего времени на предприятии	Анализ динамики и структуры фонда рабочего времени Факторный анализ фонда рабочего времени
Анализ производительности труда и трудоемкости продукции	Анализ уровня и динамики производительности труда Анализ уровня и динамики трудоемкости продукции Факторный анализ производительности труда
Анализ оплаты труда	Анализ динамики, состава и структуры фонда оплаты труда Анализ средней заработной платы Анализ соотношения темпов роста оплаты и производительности труда

- **Коэффициент внутренней текучести кадров** - это отношение числа работников, участвующих во внутренних кадровых перемещениях, к среднесписочной численности работников, независимо от количества смен должностей;

- **Коэффициент межцехового перевода работников** - это отношение числа работников, участвующих в межцеховых переводах, к среднесписочной численности работников;

- **Коэффициент перевода работников между цехами** - это отношение числа работников, участвующих в переводах между цехами, к среднесписочной численности работников;

- **Коэффициент передачи прав работников** - это отношение числа работников, участвующих в передаче прав, к среднесписочной численности работников.

Для анализа численности и мобильности трудовых ресурсов используются три обобщающих статистических показателя численности работников предприятия за определенный период:

- Среднесписочная численность работников (**Чсп**): средняя численность работников по фонду оплаты труда за каждый календарный день рабочего периода:

$$\mathbf{Чсп = Тк / nk \text{ или } Чсп = (Чнп + Чкп) / 2}$$

где Тк - календарный фонд рабочего времени, чел;

nk - количество календарных дней или дней в рассматриваемом периоде;

Чнп, Чкп - общая численность персонала на начало и конец рассматриваемого периода.

Списочная численность компании включает постоянных, временных и сезонных работников, работников, временно отсутствующих на работе по причине болезни, государственной или служебной командировки, ежегодного отпуска, ежегодного отпуска и дополнительного отпуска.

Численность работников в праздничные и выходные дни равна численности работников в последний рабочий день, непосредственно предшествующий празднику.

Среднее число работников, доступных для работы (**Чяв**): показывает среднее число работников, доступных для работы каждый день в течение периода:

$$\mathbf{Чяв = Тотр / пр}$$

где Тотр - количество отработанных часов (человеко-день);

пр - количество отработанных дней за период, день.

Среднее количество фактических работников (**Чфр**) показывает, сколько работников в смене приступили непосредственно к работе:

$$\mathbf{Чфр = Тф.отр / пр}$$

где Тф.отр - фактически отработанные часы (человеко-день).

Для оценки степени занятости персонала рассчитываются такие показатели, как средняя численность всех сотрудников в эквиваленте полной занятости.

Для этого необходимо пересчитать общее количество сотрудников, которым оплачиваются как отработанные, так и неотработанные часы за отчетный период, исходя из

предполагаемого количества сотрудников, работающих полный рабочий день в соответствии с установленной для них нормой часов:

$$Ч_{пз} = Ч_{рх} \cdot n_{кх} \cdot t_{ф} / n_{кх} \cdot t_{н}$$

где $Ч_{пз}$ - средняя численность работников, эквивалентная полной занятости;

$t_{ф}$ - фактическое рабочее время каждого работника,

$t_{н}$ - норма рабочего времени, h .

Работники, взявшие в отчетном периоде ежегодный оплачиваемый отпуск и дополнительный отпуск, считаются отработавшими полный эквивалент указанного рабочего времени. Количество работников, не состоящих в штате компании, но участвующих в деятельности компании, определяется путем деления общей суммы фактически начисленной заработной платы на среднемесячную заработную плату работника, состоящего в штате компании, и пересчета эквивалента полной занятости. Полученное количество работников сравнивается со средней численностью работников за отчетный период.

Для анализа внешней трудовой миграции на предприятиях используется ряд показателей:

- коэффициент текучести кадров оценивается по следующей формуле:

$$К_{тек} = (Ч_{ув.с.ж.} + Ч_{ув.нар.дисц.}) / Ч_{сп} \cdot 100\%,$$

где $К_{тек}$ – коэффициент текучести кадров, %;

$Ч_{ув.с.ж.}$ – численность работников, уволенных по собственному желанию, чел.;

$Ч_{ув.нар.дисц.}$ – численность уволенных работников за нарушения трудовой дисциплины, чел.;

$Ч_{сп}$ – среднесписочная численность персонала за отчетный период, чел.

- коэффициент оборота по приему оценивается по следующей формуле:

$$К_{об.пр.} = Ч_{прин.} / Ч_{сп} \cdot 100\%,$$

где $К_{об.пр.}$ – коэффициент оборота по приему, %;

Чприн. – число принятых работников за отчетный за период, чел.,

- коэффициент оборота по выбытию определяется по следующей формуле:

$$\text{Коб.выб.} = \text{Чвыб.} / \text{Чсп} \cdot 100\%,$$

где Коб.выб – коэффициент оборота по выбытию, %;

Чвыб. – число выбывших с предприятия работников за отчетный за период, чел.

- коэффициент постоянства состава (Кпс), характеризующий удельный вес работников, которые на предприятии на момент исследования проработали ровно год:

$$100\% \cdot \frac{\text{Кпс}}{\text{Чпр1г}} = \frac{\text{Чпр1г}}{\text{Чсп}} \cdot 100\%$$

где Чпр1г – численность работников, проработавших на данном предприятии целый год, чел.

- общий коэффициент оборота кадров определяется по следующей формуле:

$$\text{Кобщ} = (\text{Кприн} + \text{Квыб}) / \text{Чсп}$$

- Текучесть кадров оценивается по следующей формуле:

$$\text{Ктек} = (\text{Чув.с.ж.} + \text{Чув.нар.дисц.}) / \text{Чсп} \cdot 100\%,$$

Где, Ктек - текучесть кадров, %;

Чув.с.ж. - количество работников, уволенных по собственному желанию;

Чув.нар.дисц. - количество работников, уволенных за нарушение трудовой дисциплины, чел;

Ч сп среднесписочная численность персонала за отчетный период, человек. - **Коэффициент текучести кадров** оценивается по формуле

$$\text{Коб.пр.} = \text{Чприн.} / \text{Чсп} \cdot 100\%,$$

где Коб.пр - коэффициент текучести кадров при поступлении на работу, %; Чприн.- количество работников, принятых на работу в отчетном периоде, чел, - **Коэффициент оборота при выбытии** определяется по следующей формуле:

$$\text{Коб.выб.} = \text{Чвыб.} / \text{Чсп} \cdot 100\%,$$

где Коб.вып - отброшенный товарооборот, %;

Чвыб. - количество работников, выбывших в отчетном периоде, чел. - Коэффициент состава (Кпс) показывает процент сотрудников, проработавших в компании ровно один год на момент опроса:

$$K_{пс} = \frac{Ч_{пр\ г}}{Ч_{сп}} \times 100\%$$

Где Ч пр г - количество сотрудников, проработавших в компании ровно один год.

Общий оборот рассчитывается по следующей формуле

$$K_{общ} = (K_{прин} + K_{выб}) / Ч_{сп}$$

7.2. Анализ использования трудовых ресурсов

Источники информации для анализа: планы по труду; форма 1-Т (производственная сфера) "Отчет по труду"; форма 5-з "Отчет о затратах на производство и реализацию продукции (работ, услуг) предприятия (учреждения)"; статистические отчеты отдела кадров о трудовой миграции; отчеты о работе цехов, отделов и служб предприятия и другие отчеты о трудовых ресурсах предприятий и производств и служб, согласно поставленным целям и задачам. Основными показателями, характеризующими использование трудовых ресурсов на предприятиях, являются относительные показатели использования труда, продолжительности рабочего дня, производительности труда и затрат на заработную плату.

Анализ трудовых ресурсов проводится по следующим направлениям - оценка обеспеченности предприятий трудовыми ресурсами и движения рабочей силы; - оценка эффективности использования рабочего времени; - изучение производительности труда; - изучение затрат на заработную плату.

На результаты производственно-хозяйственной деятельности предприятия и динамику выполнения плана производства влияет степень использования трудовых ресурсов. Важно отметить, что в любой отрасли материального производства изменения на техническом и организационном уровнях и другие условия в конечном итоге проявляются в уровне использования трех элементов производственного процесса (труда, орудий труда и предметов труда).

Производительность труда как один из качественных показателей производственных ресурсов является индикатором экономической эффективности. Анализ трудовых ресурсов позволяет выявить резервы ресурсов, которые могут быть использованы для повышения эффективности производства за счет роста производительности труда и более рационального использования работников и рабочего времени. Обеспеченность предприятий трудовыми ресурсами определяется путем сопоставления фактической численности работников по категориям и профессиям с плановой потребностью. Особое внимание уделяется анализу работников по наиболее важным профессиональным категориям. Также необходимо проанализировать качественный состав трудовых ресурсов по квалификации. Важнейшим предметом анализа является мобильность и динамика трудовых ресурсов. Изменение численности работников в результате найма и увольнения, независимо от причины ухода с работы или источника найма, называется текучестью кадров.

Для оценки качества работы с трудовыми ресурсами используется система показателей, характеризующих мобильность рабочей силы и детализирующих особенности текучести кадров.

Для характеристики рабочей силы и ее движения рассчитываются и анализируются следующие показатели:

- коэффициент оборота при поступлении ($K_{пр}$);
- отношение числа поступивших за тот же период к среднесписочной численности работников за тот же период;
- коэффициент оборота при выбытии (увольнении) ($K_{в}$) - отношение числа выбывших за тот же период к среднесписочной численности работников за тот же период;
- коэффициент оборота ($K_{т}$) - отношение числа работников, выбывших по причинам, характеризующим чрезмерную текучесть рабочей силы (увольнение по личным причинам и нарушение трудовой дисциплины), к численности персонала за тот же период;
- коэффициент постоянства состава персонала (постоянства кадров) ($K_{п.с.}$) - отношение численности персонала, принятого на

работу за весь период, к среднесписочной численности персонала за тот же период.

Вышеуказанные показатели анализируются в динамике. В ходе анализа должны быть выявлены причины увольнения работников (например, уход по личным обстоятельствам, увольнение, нарушение трудовой дисциплины, поступление в учебное заведение, переезд к месту жительства мужа или жены и т.д.), а также резервы снижения потребности в трудовых ресурсах за счет рационального использования труда, повышения производительности труда и интенсификации производства.

Резерв увеличения выпуска продукции за счет создания дополнительных рабочих мест определяется путем умножения темпа роста на среднегодовую выработку на одного работника:

$$P\uparrow ВП = P\uparrow КР \times ГВф,$$

где $P\uparrow ВП$ – резерв увеличения выпуска продукции;

$P\uparrow КР$ – резерв увеличения количества рабочих мест;

$ГВф$ – фактическая среднегодовая выработка рабочего.

Одним из важнейших условий выполнения плана производства, увеличения выработки на одного работника и рационального использования трудовых ресурсов является экономное и рациональное использование рабочего времени. Полное и рациональное использование рабочего времени влияет на эффективность труда и выполнение всех технико-экономических показателей. Поэтому анализ использования рабочего времени является важной частью аналитической работы промышленных предприятий. Анализ использования рабочего времени проводится путем сравнения отчетных данных с плановыми показателями, но прежде всего необходимо провести общую оценку использования рабочего времени. В этом случае анализ проводится на основе фактически отработанных часов (человеко-часов) за отчетный период.

На изменение фонда рабочего времени оказывают влияние следующие факторы:

– изменение среднесписочной численности рабочих ($\Delta КР$);

– изменение продолжительности рабочего года или количества отработанных дней в среднем за год одним рабочим (ΔD);

– изменение средней продолжительности рабочего дня ($\Delta П$).

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

$$\text{ФРВ} = \text{КР} \times \text{Д} \times \text{П}$$

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

$$\text{(ВСП): ЦДП} = (\text{Дф} - \text{Дпл}) \times \text{КРф} \times \text{Ппл}$$

$$\text{ВСП} = (\text{Пф} - \text{Ппл}) \times \text{Дф} \times \text{КРф}$$

Факторами, влияющими на изменение фонда рабочего времени, являются: - изменение среднесписочной численности работников ($\Delta \text{КР}$);

- изменение продолжительности рабочего времени или среднего количества рабочих дней на одного рабочего в год (ΔD);

- изменение среднего количества рабочих дней ($\Delta П$).

Фонд рабочего времени (ФРВ) зависит от количества работников (КР), среднего количества рабочих дней на одного работника в год (Д) и среднего количества рабочих дней (П):

$$\text{ФРВ} = \text{КР} \times \text{Д} \times \text{П}$$

Если работники фактически работают меньше дней и часов, чем запланировано, можно определить дополнительные потери рабочего времени (ЦДП),

$$\text{где: (ВСП): ЦДП} = (\text{Дф} - \text{Дпл}) \times \text{КРф} \times \text{Ппл}$$

$$\text{ВСП} = (\text{Пф} - \text{Ппл}) \times \text{Дф} \times \text{КРф}$$

7.3. Влияние трудовых показателей на эффективность работы предприятия

Чтобы рассмотреть влияние трудовых показателей на эффективность работы предприятия, нужно определить долю

прироста продукции за счет роста выработки, когда объем выпуска продукции и численность работников растут одновременно, при этом темпы роста (прироста) численности работников ниже темпов роста (прироста) продукции, применяем следующую формулу (в процентах):

$$\Delta OЧ = 100 - \Delta Ч / \Delta O \times 100\%$$

$$\Delta ОП = (O1 - Ч1) / (O1 - 100) \times 100\%$$

Здесь: $\Delta ОП$ – доля прироста объема выпуска продукции за счет роста производительности труда, %;

$\Delta Ч$ – темпы прироста численности ППП, %;

$O1$ – темпы роста объема выпуска продукции, %;

$Ч1$ – темпы роста численности ППП, %;

ΔO – темпы прироста объема продукции, %.

Задания для практических занятий и самостоятельной работы

Задание 1

Проанализировать состав рабочих по уровню квалификации. Определить влияние норм выработки рабочими за счет повышения уровня их квалификации на рост производительности труда. Сделать выводы.

Данные для анализа квалификационного состава рабочих на предприятии

Разряд	Плановая численность рабочих, чел.	Фактическая численность рабочих, чел.	
		На начало года	На конец года
1	10	8	11
2	6	7	9
3	2	4	5
4	24	23	26
5	28	22	23
6	33	34	37
Итого	103	104	108

Задание 2

Определить динамику изменения структуры численности персонала по категориям, проанализировать ее, рассчитать необходимые показатели (соотношение основных и вспомогательных рабочих; соотношение основных рабочих и руководителей, специалистов; соотношение специалистов и служащих) и дать рекомендации по совершенствованию структуры персонала по исходным данным, приведенным в таблице.

Исходные данные для анализа состава и структуры персонала

Категория работников	2019 г.	2020 г.	2021 г.
1 Численность персонала, чел.:	225	246	260
В том числе:			
2 Рабочие	215	231	245
Из них:			
2.1 основные	193	204	215
2.2 вспомогательные	22	27	30
3 Служащие:	10	15	15
Из них			
3.1 руководители	4	6	6
3.2 специалисты	4	6	5
3.3 прочие служащие	2	3	4

Задание 3

По данным таблицы рассчитать влияние трудовых количественных и качественных факторов на выполнение плана по объему производства продукции, используя способ цепных подстановок. Сделать вывод и подсчет резервов.

Данные для анализа влияния трудовых факторов на объем производства

Показатель	План	Факт	Абсолютное отклонение	Выполнение плана, %
1. Объем производства продукции, млн. сум.	185,0	186.2		

2. Среднегодовая численность персонала, чел.	170	172		
3. Среднегодовая численность рабочих, чел	120	123		
4. Среднее количество дней, отработанное одним рабочим	220	209		
5. Средняя продолжительность рабочего дня, ч	8,0	7,9		

Задание 4

По данным табл. определить влияние трудовых факторов на выполнение плана производства продукции.

Данные для анализа трудовых факторов

Показатель	План	Факт	Абсолютное отклонение	Выполнение плана, %
1. Объем продукции за месяц в сопоставимых ценах, тыс. сум	52800	57190		
2. Среднесписочная численность рабочих, человек	100	95		
3. Отработано рабочими за месяц, человеко-дней	2200	2022		
4. Отработано рабочими за месяц, человеко-часов	17600	16343		

Тесты

1. Рассчитать относительное изменение фонда заработной платы - (млн. сум.) по следующим данным: ФЗПбаз = 21,6 млн. сум.; ФЗПф = 24 млн. сум.; ОПбаз = 86,4 млн. сум.; ОПф = 92 млн. сум., СЗПбаз = 180 тыс. сум., СЗПф = 192 тыс. сум.

а) +1

б) +3

в) +5

2. Рост объема выпуска продукции зависит от:

а) Увеличения численности работников

- б) Повышения производительности труда
- в) Увеличения сырья

3. Рост производительности труда при неизменной или меньшей численности может быть обеспечен за счет:

- а) снижения трудоемкости
- б) улучшения использования трудового потенциала
- в) улучшения условий труда

4. Себестоимость продукции изменится на %, если средняя заработная плата растет на 9%, производительность труда – на 15%, удельный вес заработной платы в базисной себестоимости – 38%

- а) - 1,98
- б) +3,34
- в) – 5,02

5. Социальная эффективность в области совершенствования организации труда оценивается следующими из перечисленных показателей:

- а) Содержательность труда
- б) Стабильность трудового коллектива
- в) Профессиональный, квалификационный и культурно-технический уровень работников

6. Социальный эффект в результате внедрения мероприятий по улучшению условий труда выражается в:

- а) Улучшении мотивации труда
- б) Повышении интереса к избранной профессии
- в) Повышении работоспособности трудящихся

7. Средний разряд выполняемых работ составляет - 3,62, а разряд рабочих – 3,44. На переквалификацию должно быть направлено ... % рабочих

- а) 18
- б) 31
- в) 12

8. Структура норм труда анализируется:

- а) По периоду действия
- б) По степени обоснованности
- в) По статьям учета

9. Текущие затраты включаются:

- а) В себестоимость продукции
- б) В общие затраты
- в) В базовый период

10. Уменьшение (полное устранение) сверхурочных работ на трудовые и производственные показатели работы предприятия:

- а) Улучшает использование рабочего времени
- б) Снижает уровень годовой производительности труда
- в) Снижает себестоимость продукции и увеличивает прибыль

Вопросы для самопроверки по теме «Анализ занятости работников на предприятии»

1. Сформулируйте основные направления анализа состояния и использования трудовых ресурсов на предприятии.

2. Какова основная цель анализа состояния и использования трудовых ресурсов на предприятии?

3. Перечислите основные этапы анализа трудовых ресурсов предприятия.

4. Какие показатели применяются при анализе движения рабочей силы на предприятии?

5. Какие показатели используются для анализа внутреннего движения работников на предприятии?

6. Какие показатели используются для анализа внешнего движения работников на предприятии?

7. Как определяется доля прироста продукции за счёт роста выработки?

8. Какие показатели влияют на изменение фонда рабочего времени?

9. Вычисление резерва увеличения выпуска продукции?

10. Как находится коэффициент оборота по приёму рабочей силы?

11. Как можно найти коэффициент оборота по увольнению работников?

12. Определение коэффициента текучести?

ГЛАВА 8. АНАЛИЗ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ НА ПРЕДПРИЯТИИ

8.1. Анализ показателей использования рабочего времени.

8.2. Анализ влияния трудовых факторов на использование рабочего времени.

8.3. Анализ использования фонда рабочего времени

8.1. Анализ показателей использования рабочего времени

Рабочее время - это законодательно определенное время, которым располагает работник на предприятии для выполнения определенных задач. Полнота и обоснованность его использования является важнейшим условием увеличения прибыли предприятия без дополнительных затрат. Мерой рабочего времени за определенный период (год, квартал или месяц) является фонд рабочего времени, измеряемый в человеко-днях или человеко-часах. Его величина определяется численностью работников, рабочим временем (количеством дней) и количеством рабочих дней.

Информационной базой для анализа является баланс рабочего времени на одного рабочего, данные о численности персонала в отделе кадров, фотографии рабочих дней, хронометражные наблюдения и статистические отчеты. Эффективная работа предприятия зависит от полного и своевременного использования фондов рабочего времени.

В ходе анализа анализируются внутрисменные и внутридневные потери рабочего времени, определяется величина потерь рабочего времени и непроизводительных затрат, выявляются причины их возникновения.

Анализ внутрисменных потерь рабочего времени проводится с использованием коэффициента использования рабочего времени, которая определяется по формуле:

$$K_{рд} = П_{рд.ф} / П_{рд.б}$$

где $K_{рд}$ – коэффициент использования продолжительности рабочего дня;

$P_{рд.ф}$, $P_{рд.б}$, $P_{рд.пл}$ – продолжительность рабочего дня соответственно в отчетном (анализируемом), базисном или плановом периоде, ч.

Анализ полудневных потерь рабочего времени проводится и определяется при помощи коэффициента использования числа дней работы одного рабочего, который равен отношению фактического числа дней работы к базисному или плановому по формуле:

$$K_d = D_f / D_b$$

где K_d – коэффициент использования числа дней работы;

D_f , D_b , $D_{пл}$ – количество дней работы одного рабочего соответственно в отчетном (анализируемом), базисном или плановом периоде.

На основании данных баланса рабочего времени и отчета о его выполнении, проводится оценка эффективности использования рабочего времени одним рабочим

При анализе качественного использования рабочего времени определяются коэффициенты эффективного (реального) фонда рабочего времени по формулам:

$$K_{рф} = (100 - П_f) / (100 - П_b)$$

$$K_{рф} = (Ф_f - П_f) / (П_f - П_{пл})$$

где $K_{рф}$ – коэффициент эффективного (реального) фонда рабочего времени;

$П_f$, $П_b$, $П_{пл}$ – потери рабочего времени в отчетном и базисном периодах в процентах и в часах;

$Ф_f$, $Ф_b$ – расчетный фонд рабочего времени в отчетном и базисном периодах, ч.

Чтобы определить влияние трех факторов - количества рабочих ($Ч_r$), продолжительности рабочего дня (P) и количества рабочих дней в году ($Ф$) - на количество фактически отработанных часов, проводится следующий расчет методом цепных связей. Если общее

количество отработанных человеко-часов равно T , а изменение количества отработанных человеко-часов по плану равно ΔT , то изменятся следующие показатели за счет изменения количества рабочих:

1. За счет изменения численности рабочих:

$$Tч = \Delta Чр \times Рр \times Др$$

2. За счет изменения числа отработанных человеко-дней в году:

$$\Delta Tч = \Delta Д \times Чрп \times Рф$$

3. За счет изменения средней продолжительности рабочего дня:

$$\Delta Tч = \Delta Р \times Дпл \times Чр$$

Где:

$Tч$ – фактический фонд рабочего времени;

$\Delta Чр$ – изменение численности рабочих;

$Рф$ – фактическая продолжительность рабочего дня, ч;

$Дф$ – среднее фактическое количество дней работы одного рабочего;

$\Delta Tч$ – изменение числа рабочих дней в году;

$\Delta Д$ – отклонение среднего количества дней одного рабочего от плана;

$Чрп$ – средняя списочная численность рабочих по плану, чел.;

$\Delta Tч$ – изменение отработанных человеко-часов в году от плана;

$\Delta Р$ – изменение средней продолжительности рабочего дня от плана, ч;

$Дпл$ – среднее количество рабочих дней работы одного рабочего по плану, ч;

$Чрп$ – среднесписочное количество рабочих по плану, чел.

8.2. Анализ влияния трудовых факторов на использование рабочего времени

Эффективность использования труда на предприятиях оценивается путем анализа фактического рабочего времени (человеко-часов), величина которого зависит от трех факторов: численности работников, продолжительности рабочего времени (количество дней) и продолжительности рабочего дня. Для повышения эффективности работы предприятий необходимо улучшить структуру использования рабочего времени. Значительного сокращения потерь рабочего времени в сменах и в течение рабочего дня можно добиться за счет организационных мероприятий, повышения трудовой дисциплины, соблюдения правил техники безопасности, улучшения условий труда и мер по охране труда, которые способствуют сокращению потерь рабочего времени и, следовательно, сокращению численности персонала. Возможное сокращение численности персонала за счет сокращения потерь рабочего времени и необоснованных затрат определяется по следующей формуле:

$$\mathcal{E}_ч = (T_{пв} + T_{л}) \times K / \Phi_{ф}$$

где $\mathcal{E}_ч$ – возможное уменьшение численности за счет сокращения потерь и нерациональных затрат рабочего времени, чел.;

$T_{пв}$ – потери рабочего времени, ч;

$T_{л}$ – нерациональные затраты рабочего времени, ч;

K – коэффициент возможного сокращения потерь и нерациональных затрат рабочего времени;

$\Phi_{ф}$ – фактический фонд рабочего времени одного рабочего, ч.

Для выявления потерь рабочего времени анализируется общий фонд рабочего времени рабочих и определяется влияние факторов на использование рабочего времени.

Также в результате неявок и потерь рабочего времени можно определить величину недоданной продукции, применяя следующую формулу:

$$\Delta O = \sum T \times \text{Выр}$$

Где: ΔO – величина недоданной продукции, сум.;

T – неявки и потери рабочего времени, подлежащие сокращению, ч (в днях);

Выр – выработка продукции часовая (дневная), сум.

Исходя из этого, внутрисменные потери рабочего времени вызывают невыполнение среднесуточной выработки; так как наличие целодневных потерь рабочего времени ведет к невыполнению среднегодовой выработки.

Влияние использования рабочего времени одним среднесписочным рабочим на выработку можно определить сравнением фактического и базисного фонда рабочего времени. Прирост (снижение) выработки за счет использования рабочего времени определяется по формуле

$$\Delta \text{Выр} = \Phi_{\text{ф}} \times \Phi_{\text{пл(б)}} / \Phi_{\text{пл(б)}} \times 100\%$$

где $\Delta \text{Выр}$ – прирост выработки за счет улучшения использования рабочего времени, %;

$\Phi_{\text{ф}}$ – фактический фонд рабочего времени одного среднесписочного рабочего в отчетном году, ч;

$\Phi_{\text{пл(б)}}$ – фонд рабочего времени одного среднесписочного рабочего в плановом (базисном) году, ч.

8.3. Анализ использования фонда рабочего времени

При анализе использования фонда рабочего времени основными единицами измерения рабочего времени являются человеко-день и человеко-час.

Что понимается под рабочим днём?

- день (независимо от рабочего времени), в который работник прибывает на рабочее место и приступает к работе (при условии, что в этот день не зафиксировано отсутствие на рабочем месте) (отсутствие на рабочем месте);

- день, когда работник находится в командировке по поручению работодателя.

Человеко-дни - это фактически отработанные часы. Человеко-дни используются для определения рабочего времени. Рабочее время. Фонд рабочего времени (Φ) в основном зависит от количество рабочих (N), среднего числа рабочих дней на одного рабочего в году и средней продолжительности рабочего времени (d), а также определяется по среднему количеству рабочих дней (t):

$$\Phi = N \times d \times t$$

Календарный фонд времени (КФ) равен количеству календарных дней в данном календарном периоде (месяц, квартал или год). Он может быть рассчитан для всего трудового коллектива или для группы работников компании (магазина), в среднем на одного работника (человек/день или человек/час).

$$КФ = DK \times N \text{ (чел./дней)}$$

$$КФ = DK \times N \times t \text{ (чел./часов)}$$

где: DK - количество календарных дней в рассматриваемом периоде;

N - средняя численность работников за период (чел./день);

t - средняя продолжительность смены (часов).

Табельный или учетный (номинальный) фонд рабочего времени (ТФ) определяется как разница между календарным фондом рабочего времени работников и количеством праздничных (Π) и выходных дней (B) (чел./день).

$$ТФ = (КФ - \Pi - B) \times N \text{ (чел/дней)},$$

Если нужно найти в чел/часах, применяется следующая формула:

$$ТФ = (КФ - \Pi - B) \times N \times t \text{ (чел/час)}$$

Максимально возможный фонд рабочего времени ($\Phi_{\text{макс.}}$) представляет собой потенциально доступное предложение рабочего времени в базисном периоде. Максимально доступное рабочее время представляет собой ресурс рабочего времени, доступный в учетном периоде, за вычетом выходных, праздничных и обычных выходных дней (O) и определяется по следующей формуле:

$$\Phi_{\text{макс}} = (\text{КФ} - \text{П} - \text{В} - \text{О}) \times \text{N (чел./дней)}$$

или

$$\Phi_{\text{макс}} = \text{ТФ} - \text{О} \times \text{N (чел./дней)}$$

Явочный фонд рабочего времени представляет собой календарный фонд рабочего времени за вычетом неявок на работу.

Бюджет рабочего времени - это распределение рабочего времени сотрудников организации по фактическому рабочему времени.

Бюджет рабочего времени состоит из двух частей. **Первая часть (ресурсная часть)** представляет собой время, доступное для персонала (календарный фонд времени, праздники, отпуска, регулярные отпуска, номинальный фонд времени). **Вторая часть (расходная часть)** представляет собой фактическое потребление времени: отработанные часы, потерянное время (отсутствие по болезни или недомоганию), отпускное время (выходные, праздничные дни, обычные отпуска, отпуск, номинальный отпуск и т.д.). Абсентеизм (отсутствие по болезни, разрешенное законом отсутствие и санкционированное отсутствие). Отсутствие на рабочем месте, разрешенное законом и одобренное руководством; отсутствие на рабочем месте по уважительным причинам, (простои в течение полного дня и полной смены и другие потери). Некоторые категории работников (работники на опасных участках). Для некоторых категорий работников (работники опасных зон, молодежь, другие группы) продолжительность рабочей недели и рабочего дня зависит от категории работника. Продолжительность рабочей недели и, соответственно, продолжительность рабочего дня сокращается. Его отличают от полного рабочего дня, т.е. рабочего дня, который включает в себя Различают полный рабочий день, включая сверхурочные, и обычный рабочий день (без учета сверхурочных). (исключая сверхурочные). Сверхурочные - это часы, отработанные сверх установленного законом рабочего времени. Сверхурочная работа - это время, отработанное сверх установленного законом рабочего времени, и включает в себя следующие рабочие часы Сверхурочные часы, если они не

компенсируются другими днями отдыха, выходными днями и ре

Причины потери рабочего времени включают. - Отпуск, утвержденный Секретариатом; - временная нетрудоспособность

Болезнь - Отсутствие на рабочем месте; - Остановка оборудования из-за поломки; Недостаточный объем работы, Неиспользованное рабочее время из-за перебоев в рабочем процессе (например, отсутствие материалов, сырья, электроэнергии). Неиспользованное рабочее время из-за перебоев в нормальном рабочем процессе (например, отсутствие энергии, сырья, материалов, поломка оборудования) считается простоем; простоем считается день, когда работник прибывает на работу, но не может приступить к работе по независящим от него причинам или заранее предупрежден о том, что в этот день ему не будет поручена работа. Время простоя в смене - это часть рабочего дня, в течение которого работник не работает. Это время, в течение которого работник не работает. Учет времени простоя ведется на основе табеля учета рабочего времени. Учет времени простоя ведется на основе табеля учета рабочего времени. Время простоя в смене учитывается как 5 мин. минут или одна минута в зависимости от вида работ. Если работники выполняют другую работу во время простоя Если во время простоя сотрудник выполняет другую работу, создается разовый наряд, и это время также учитывается. Наиболее распространенными причинами потерь рабочего времени в смену являются следующие: - сменные простои на предприятиях, индивидуальное производство или внутрисменный простой единицы оборудования; - Государственные праздники; - Сокращенный рабочий день для отдельных работников или категорий работников; Сокращенная продолжительность рабочего времени Нарушение трудовой дисциплины и т.д; - Нарушение трудовой дисциплины и т.д. Непроизводительные затраты рабочего времени возникают в результате производства бракованной продукции. Непроизводительные затраты рабочего времени возникают в результате производства бракованной продукции и включают как время, затраченное на производство бракованной продукции, так и время, затраченное на ее исправление.

Она включает как время, затраченное на производство бракованной продукции, так и время, затраченное на исправление бракованной продукции. Дефекты. Потери рабочего времени также могут быть вызваны возникновением дефектов в производственном процессе. Потери рабочего времени - это количество отработанных человеко-часов в производственном процессе, то есть количество фактически отработанных человеко-часов и количество простаивающих человеко-часов. Фактически отработанные человеко-часы включают человеко-часы работников, которые фактически работают на предприятии, включая тех, кто работает на условиях неполного рабочего дня или недели, а также работников, которые работают на других предприятиях по заказу предприятия. Включается время простоя в течение полного рабочего дня. В число полных рабочих дней включается количество рабочих дней работников, которые не работают полный день из-за простоя (например, из-за нехватки энергии или сырья). Количество рабочих дней работников, которые не работают весь день из-за простоя (например, нехватки энергии или сырья) и не используются для выполнения других задач в основной деятельности предприятия. Время простоя включает количество рабочих дней работников, которые не работают весь день из-за простоя (например, из-за нехватки энергии или сырья) и не используются для выполнения других задач в основной деятельности предприятия.

Пример

Среднесписочное число рабочих	500 110790	чел.
Отработано рабочими	человеко-дней	
Число человеко-дней целодневных простоев	10	
Число человеко-дней неявок на работу, всего	71700	
В том числе:	9000	
ежегодные отпуска		
учебные отпуска	130	
отпуска в связи с родами	480	
неявки по болезни	5000	

прочие неявки, разрешенные законом (выполнение государственных обязанностей и т.д.)	240
неявки с разрешения администрации	300
прогулы	60
Число человеко-дней праздничных и выходных	56500
Число отработанных человеко-часов, всего	875242
В том числе сверхурочно	11080

Рассчитайте абсолютную величину фонда рабочего времени. Определите календарный фонд рабочего времени, фонд заработной платы и максимально возможный фонд рабочего времени. Календарный фонд рабочего времени рассчитывается как сумма отработанных дней и дней отсутствия на работе или числа отработанных дней и числа дней отсутствия на работе.

$$110790 + 10 + 71700 = 182500 \text{ человеко-дней,}$$

равен произведению среднесписочной численности рабочих на количество календарных дней в году, т.е.

$$500 \text{ рабочих} \times 365 \text{ дней} = 182500 \text{ человеко-дней.}$$

Табельный фонд заработной платы за отработанные часы определяется по следующей формуле: с общего фонда заработной платы вычитываются праздничные и нерабочие дни из календарных:

$$182500 - 56500 = 126000 \text{ человеко-дней.}$$

Максимальное количество рабочих часов. Максимальное количество часов, которое может быть отработано в соответствии с Трудовым кодексом, равно количеству календарных дней без учета ежегодного отпуска и количества человеко-дней, приходящихся на праздничные и выходные дни:

$$182500 - 56500 - 9000 = 117\,000 \text{ человеко-дней.}$$

Относительные показатели использования фонда рабочего времени

В его основе лежит абсолютная величина рабочего времени (человеко-день). Рассчитаем относительные показатели, характеризующие эффективность использования фонда рабочего времени. Рассчитаем относительные показатели, характеризующие

эффективность использования фонда рабочего времени. Для этого определим удельный вес рабочего времени следующим образом:

определим удельный вес рабочего времени в календарном фонде рабочего времени (кКФ), табельном фонде (кТФ) и максимально возможном фонде рабочего времени (кФмакс)

Удельный вес отработанного времени в календарном фонде:

кКФ-отработанные человеко/дни/календарный фонд рабочего времени

$$\text{кКФ} = 110790/182500 = 0,607 \text{ (или } 60,7\%)$$

Удельный вес отработанного времени в табельном фонде:

кТФ= отработанные человеко/дни/ табельный фонд рабочего времени

$$\text{кТФ} = 110790/126000 = 0,879 \text{ (или } 87,9\%)$$

Удельный вес отработанного времени в максимально возможном фонде:

кФмакс= отработанные человеко/дни/ максимально возможный фонд рабочего времени

$$\text{кФмакс} = 110790/117000 = 0,947 \text{ (или } 94,7\%)$$

Максимальный коэффициент использования фонда рабочего времени показывает, в какой степени работники фактически используют свое рабочее время, Максимальный коэффициент использования фонда рабочего времени показывает, в какой степени работники предприятия используют свое рабочее время, т.е. максимальный коэффициент использования фонда рабочего времени - это максимальное количество времени, фактически используемое работниками предприятия.

Неиспользованное рабочее время предприятия составляет 100 % - 94,7 % = 5,3 %.

Это время, не отработанное по законным причинам (например, учебный отпуск, отпуск по беременности и родам и отпуск по беременности и родам, больничный лист, разрешенные законом выходные дни) и потери времени (простои, прогулы, одобренные руководством).

Относительные показатели неиспользованного рабочего времени Количество возможных рабочих дней.
 $(120+480+5000+250)/117000=5800/117000=0,05$

или 5%

Отношение потерянного рабочего времени к максимально возможному фонду рабочего времени равно отношению потерянного рабочего времени к максимально возможному фонду рабочего времени. Отношение потерянного рабочего времени в максимально возможном фонде равно отношению общего количества полных дней простоя и несанкционированных прогулов к общему количеству дней. Доля потерянного рабочего времени в максимально возможных фондах равна отношению общего количества полных дней простоя и несанкционированных прогулов к общему количеству дней.

Отработанные часы:

$(10+300+50)/117000=360/117000=0,003$ или 0,3 процента.

Анализируя использование рабочего времени, потери из-за прогулов и простоев выглядят следующим образом: потери возникают из-за неявки на работу. Прогул определяется как дни, не отработанные по следующим причинам Прогул - неотработанные дни по причине отсутствия на работе без уважительной причины. Число отсутствующих на работе человеко-дней включается в число отсутствующих на работе человеко-дней. Отсутствие на работе более трех часов (подряд или суммарно) в рабочее время (дни). Коэффициент прогулов рассчитывается как процент от количества человеко-дней отсутствия. Коэффициент прогулов рассчитывается как отношение количества дней отсутствия к количеству рабочих дней:

$(50/110790) \times 100\% = \%0,05$. Учитывается число рабочих, совершивших прогул, и число случаев прогула. При этом учитывается количество сотрудников, совершивших прогул и число прогулов. Таким образом, в рассматриваемом примере максимально возможный фонд рабочего времени распределяется следующим образом:

Отработанное время	94,7 %
Неиспользованное время по уважительным причинам	5,0 %
Удельный вес потерь рабочего времени	0,3 %
Максимально возможный фонд рабочего времени	100,0 %

Средняя продолжительность рабочего периода (в данном случае года) отражает среднее количество рабочих дней работника. Среднее количество рабочих дней работника за определенный период (в данном случае за год) За определенный период времени. Рассчитывается как процент от количества рабочих дней за период. Рассчитывается путем деления количества рабочих дней на среднее число рабочих в рассматриваемом периоде.

В данном примере среднее количество фактических рабочих дней в году составляет:

$$110790/500= 221,58 \text{ (дней).}$$

Среднее количество дней отсутствия на одного работника общее количество дней отсутствия, включая праздничные и выходные дни, деленное на среднее количество дней отсутствия деленное на среднее количество работников.

В данном примере среднее количество дней отсутствия составит:

$(182500 - 110790 - 10)/500=71700/500=143,4$ (дней). Среднее количество дней отсутствия на рабочем месте на одного работника определяется по следующей формуле: Среднее число дней отсутствия на работе определяется путем деления общего числа дней отсутствия на работе на среднесписочную численность работников. Деление на количество работников. В данном примере среднее количество дней отсутствия на работе на одного работника составляет :

$$10/500= 0,02 \text{ (день)}$$

Общее среднее количество дней отсутствия на работе на одного работника в год :

$$221,58 + 143,40 + 0,02 = 365 \text{ (дней)}, \text{ или соответственно.}$$
$$221,58/365 + 143,4/365 + 0,02/365 = 60,71\% + 39,29\% + 0,001\% = 100$$

Эффективность использования рабочего времени выражается следующим образом. Рабочее время характеризуется коэффициентом эффективности (Кэфф). Он рассчитывается следующим образом:

$$\text{Кэфф} = \frac{\text{среднее фактическое рабочее время}}{\text{среднее максимально возможное рабочее время}}$$

Согласно нашим расчетам, годовое фактическое рабочее время 221,58 дней, а максимально возможное рабочее время определяется как в процентах от среднесписочной численности рабочих: 117 000 чел/день / 500 чел = 234 дня. Таким образом, получается следующий результат:

$$\text{Кэфф} = 221,58/234 = 0,947 \text{ или } 94,7\%.$$

Значение второго коэффициента совпадает со значением коэффициента, используемого для максимально возможного фонда рабочего времени.

(Эти коэффициенты имеют одинаковое значение). Показатели, характеризующие использование рабочего времени в человеко-днях, не отражают полностью и всесторонне. Рабочее время включает такие потери, как опоздания на работу и преждевременные уходы с работы. Поэтому анализ использования рабочего времени на предприятиях должен включать также показатели использования рабочего времени. Для этого необходимо рассчитать среднее количество отработанных часов и среднее количество фактически отработанных часов. Среднее количество отработанных часов на каждом предприятии зависит от доли различных работников на каждом предприятии. Она зависит от удельного веса работников с разными профессиями. Удельный вес работников с разной нормальной продолжительностью рабочего времени (рабочие на вредных производствах имеют более короткий рабочий день) как доля от общего числа рабочих.

Задания для практических занятий и самостоятельной работы

Задание 1

Используя данные таблицы, определите коэффициент использования продолжительности рабочего дня, коэффициент использования числа дней работы коэффициент использования реального фонда рабочего времени.

№ п/п	Показатели	По плану	Фактически	Отклонения от плана	
				(+, -)	% (+, -)
1	2	3	4	5	6
1	Календарный фонд рабочего времени, дней	365	365	-	-
2	В том числе: праздничных дней	9	9	-	-
	выходных дней	103	103	-	-
3	Номинальный фонд, дней (стр. 1 – стр. 2)	253	253	-	-
4	Невыходы на работу, дней	35,2	47,46	+12,26	+34,8
5	В том числе: очередные и дополнительные отпуска	27	27,46	+0,46	+1,67
	отпуска по учебе	1,8	1,97	+0,17	+8,3
	отпуска по беременности и родам	0,9	1,08	+0,18	+16,67
	невыходы по болезни	5,0	7,5	+2,5	+50
	неявки, разрешенные законом	0,5	0,5	-	-
	неявки с разрешения администрации	-	1,5	+1,5	-
	прогулы	-	0,7	+0,7	-
6	Целодневные простои	-	6,8	+6,8	-

7	Явочный фонд, дней (стр. 3 – – стр. 4 – стр. 6)	217,8	198,75	19,05	8,75
8	Средняя продолжительность рабочего дня (смены) номинальная, ч	7,98	7,98	-	-
9	Расчетный фонд рабочего времени, ч (стр. 3 · стр. 8)	2018,9	2018,9	-	-
10	Сокращение рабочего дня, ч, всего	0,15	0,72	+0,57	+380
11	В том числе: внутрисменные простои	-	0,5	+0,5	-
	сокращение рабочего дня в ночное время	0,1	0,15	+0,05	+50
12	Сверхурочные часы	-	-	-	-
13	Реальная продолжительность рабочего дня (смены), ч (стр. 8 – стр. 10 + + стр. 12)	7,83	7,26	-0,57	-7,28
14	Реальный (эффективный) фонд рабочего времени одного рабочего, ч (стр. 7 · стр. 13)	1705,4	1442,9	-262,5	15,39

Решение

Явочный фонд: $217,8 - 198,75 = 19,05$, т.е. фактически уменьшился на 19,05 дня и составляет 8,75%.

Это объясняется наличием целодневных простоев. Кроме того, увеличилось количество неявок по всем причинам, предусмотренным планом. Также имели место неявки с разрешения администрации и прогулы, что свидетельствует о серьезных упущениях в работе предприятия в области использования рабочего времени. Недостатком следует считать и увеличение потерь времени за счет болезней на 2,5 ч, или 50%, так как в ряде случаев это является результатом невыполнения мероприятий по охране труда и недостаточности санитарно-профилактических мероприятий.

Средняя продолжительность рабочего дня (смены) также уменьшилась на 0,57 ч, или 7,28%.

Внутрисменные потери рабочего времени вызваны в основном внутрисменными простоями.

Задача 2

Используя данные таблицы предыдущей задачи, определите коэффициент использования продолжительности рабочего дня ($K_{рд}$), коэффициент использования числа дней работы ($K_{д}$) и коэффициент использования реального фонда рабочего времени ($K_{рф}$).

Решение

1. Коэффициент продолжительности рабочего дня:

$$K_{пд} = 7,26 / 7,83 = 0,927$$

Коэффициент меньше единицы свидетельствует об увеличении фактических внутрисменных потерь рабочего времени по сравнению с расчетными.

2. Коэффициент использования числа дней работы:

$$K_{ф} = 198,75 / 217,8 = 0,913$$

Значение $K_{ф}$ свидетельствует об увеличении фактических целодневных потерь рабочего времени по сравнению с расчетными.

3. Потери рабочего времени в отчетном и базисном периодах:

$$П_{от} = 2018,9 \times 1442,9 / 2018,9 \times 100\% = 28,53 \%$$

$$П_{баз} = (2018,9 - 1705,4) / 2018,9 \times 100\% = 15,53\%$$

4. Коэффициент использования фонда рабочего времени:

$$K_{рв} = (100 - 28,53) / (100 - 15,53) = 71,47 / 84,47 = 0,846$$

$$K_{рв} = (2018,9 - 576) / (2018,9 - 313,5) = 1442,9 / 1705,4 = 0,846$$

Значение $K_{рв}$ свидетельствует о недостаточно эффективном использовании рабочего времени и наличии внутрисменных и целодневных потерь рабочего времени. Следовательно, требуется принятие мер по совершенствованию структуры рабочего времени.

Задача 3

Показатели	По плану	Фактически	Отклонение от плана	
			(+, -)	% (+, -)
Количество отработанных рабочими человеко-дней	32 670	28 023,7	- 4646,3	- 14,2
Количество отработанных рабочими человеко-ч	255 806	203 452,4	-52 353,6	- 20,5
Среднее количество дней работы одного рабочего	217,8	198,75	-19,05	- 8,75
Средняя продолжительность рабочего дня, ч	7,83	7,26	-0,57	-7,3
Эффективный (реальный) фонд рабочего времени, ч	1755,4	1492,9	-262,5	- 15,4
Среднесписочное количество рабочих, чел.	150	141	-9	-6,0

По данным таблицы определите влияние на фактический фонд отработанного рабочего времени трех факторов: численности рабочих ($Ч_p$), продолжительности рабочего дня (P) и количества рабочих дней в году (Φ). Расчеты проведите, используя метод цепных подстановок.

Задача 4

Плановый фонд рабочего времени одного среднесписочного рабочего равен 1705,4 ч, фактически он составил 1442,9 ч. Определите, как при этом изменилась выработка за счет нерационального использования рабочего времени (табл. к задаче 24).

Решение

$$\Delta \text{Выр} = 1442,9 \times 1705,4 / 1442,9 - 100\% = -18,2\%$$

За счет сокращения фонда рабочего времени на 262,5 ч в отчетном периоде выработка снизилась на 18,2%.

Задача 5

Для повышения конкурентоспособности предприятия в планируемом периоде предусматривается осуществить следующие мероприятия:

в результате внедрения нового технологического процесса снизить трудоемкость на 5%;

заменить часть устаревших станков, на которых работают 155 основных рабочих (производительность станков повысится на 50%);

централизовать организацию ремонтных работ, что даст возможность сократить численность рабочих, занятых ремонтом, с 120 до 85 чел.;

сократить внутрисменные потери рабочего времени с 10 до 5%.

Как в этих условиях повысится производительность труда, если на предприятии занять 1400 рабочих (из них 60% – основные рабочие)?

Задача 6

Средняя фактическая продолжительность рабочего дня (полная) 8 ч, урочная 7,98 ч. Одним среднесписочным рабочим за месяц отработано 18,9 дня. Календарный фонд рабочего времени 36 тыс. чел.-дней.

Определите:

-количество фактически отработанных человеко-дней и человеко-часов всего, в т.ч. сверхурочно;

-общее число целодневных простоев и всех неявок.

Предположим, что этим месяцем был апрель.

Тесты

1. Последовательность этапов системного анализа:

а) Подбор показателей, способных дать наиболее полную и качественную оценку всем элементам, построение экономико-математической модели

б) Выделение отдельных частей объекта, которые могут рассматриваться как элементы системы, сравнение показателей модели с фактическими или плановыми

в) Все ответы верны.

2. Потери предприятия в связи с текучестью кадров обусловлены:

а) Снижением выработки у рабочих перед увольнением

б) Увеличением целодневных потерь рабочего времени, связанных с увольнением одних работников и приемом других

в) Относительно низкой производительностью труда вновь принятых работников.

3. Правильная последовательность этапов проведения анализа:

а) Подбор, проверка учетных и отчетных документов, изучение и анализ материалов

б) Систематизация и обработка первичных материалов, оформление результатов анализа в виде таблиц, графиков, пояснительной записки

в) Все ответы верны.

4. При корректировке базового тарифного часового фонда заработной платы подлежат сокращению следующие из выявленных затрат заработной платы:

а) Доплаты за сверхурочные работы

б) Доплаты за отклонения от нормальных условий производства работ

в) Нет правильного ответа.

5. При оценки уровня организации труда на предприятии решаются задачи:

а) Выявление резервов роста эффективности труда

б) Создание условий для мобилизации творческой активности персонала

в) Все ответы верны.

6. Прирост продукции может быть получен за счет:

а) численности

- б) выработки на одного работника
- в) рентабельности производства.

7. Причинами несоответствия фактической и плановой (расчетной) средней заработной платы могут быть:

- а) Низкий уровень нормирования труда
- б) Необоснованные доплаты, входящие в часовой, дневной, годовой фонды заработной платы
- в) Все ответы верны.

8. Причины, которые могут оказывать влияние на отклонение фактической численности от плановой (расчетной) - это:

- а) Перевыполнение плана по выпуску продукции
- б) Изменение трудоемкости продукции
- в) Нарушение штатного расписания и нормативов численности.

9. Производительность труда относится к группам показателей таким, как:

- а) Обобщающие
- б) Относительные
- в) Абсолютные.

10. Работа по оценке уровня организации труда включает:

- а) Установление степени соответствия сложившегося уровня организации труда с эталоном, принятым за единицу сопоставления
- б) Определение достигнутого уровня организации труда в результате изменений, произошедших за исследуемый период
- в) Оценку эффективности выполненной в организации работы по улучшению организации труда.

Вопросы для самопроверки по теме «Анализ показателей использования рабочего времени на предприятии»:

1. Что понимают под анализом фонда рабочего времени?
2. Каковы роль, информационная база и значение анализа фонда рабочего времени?

3. Каковы причины внутрисменных и целодневных потерь рабочего времени?

4. Какие методы факторного анализа использования рабочего времени применяются?

5. В чем заключается экономическое и социальное значение анализа фонда рабочего времени?

6. Какова структура рабочего времени?

7. Приведите классификацию потерь рабочего времени и дайте им характеристику.

8. Каковы пути сокращения потерь рабочего времени?

9. Каковы экономические последствия сокращения потерь и нерациональных затрат рабочего времени?

10. Назовите факторы, влияющие на использование рабочего времени.

11. Назовите факторы, влияющие на экономию численности работников в результате улучшения использования рабочего времени.

12. Что представляет собой показатели рабочего времени?

13. Как проводится анализ внутрисменных потерь рабочего времени?

14. Анализ целодневных потерь рабочего времени?

15. Что означает бюджет рабочего времени?

16. Чем отличается целодневной простой о внутрисменного?

17. Что являются причинами внутрисменных потерь рабочего времени?

ГЛАВА 9. МЕТОДЫ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РЕЙТИНГА ПРЕДПРИЯТИЯ ПО ПОКАЗАТЕЛЯМ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЙ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

9.1. Показатели эффективности деятельности предприятия

9.2. Методы определения рейтинга предприятия по эффективности трудового потенциала

9.1. Показатели эффективности деятельности предприятия

Показатели эффективности деятельности предприятия являются относительными характеристиками финансовых результатов. Одними из часто встречающихся показателей являются такие показатели, как рентабельность продукции и рентабельность производства.

Рентабельность продукции или же норма прибыли представляет собой отношение общей суммы прибыли к затратам производства и реализации продукции (относительная величина прибыли, приходящейся на 1 сум затрат):

$$R_{пр} = П/С.$$

Рентабельность продаж или же реализации представляет собой показатель, который характеризует величину прибыли, приносящий предприятию на каждый сум проданной продукции (долю прибыли в выручке от реализации продукции). Рассчитывается, как отношение прибыли от продаж к выручке от реализации:

$$R_p = П / В .$$

Рентабельность производства (общая) представляет собой отношение общей суммы прибыли к среднегодовой стоимости основных и оборотных средств (величину прибыли в расчете на 1 сум производственных средств):

$$R_{об} = П / (ОС_{ср} + ОБ_{ср}),$$

где $ОС_{ср}$ – среднегодовая стоимость основных средств;

$ОБ_{ср}$ – среднегодовая стоимость оборотных средств

Рентабельность активов - текущих и чистых активов – представляет собой показатель, характеризующие отдачу, которая

приходится на 1 сум. текущих и чистых активов. Отражает эффективность вложенных в предприятие денежных средств. Определяется как отношение прибыли к соответствующему виду активов.

Рентабельность собственного капитала – представляет собой прибыль, которая приходится на 1 сум собственного капитала после уплаты процентов за кредит и налогов. Отражает отдачу или доходность собственных средств.

$$R_{ск} = Ч_{пр}/СК,$$

где Ч_{пр} – чистая прибыль;

СК – собственный капитал.

В организациях и на предприятиях повышение рентабельности можно достичь следующими путями: улучшение использования производственных фондов, совершенствование структуры капитала и источников его формирования, снижение затрат на производство и реализацию продукции, наращивание объемов производства продукции, повышения цен на продукцию в результате улучшения ее качества, мотивация и стимулирование трудовых ресурсов, повышение уровня организации производства и управления и др.

Пример:

Даны данные за три квартала. Нужно сравнить рентабельность продукции на основе приведенных данных:

Показатели	Квартал года		
	1	2	3
Количество выпущенных изделий, шт	1500	2000	1800
Цена одного изделия, тыс. сум	60	60	60
Себестоимость одного изделия, тыс. сум	50	52	48

Решение:

Находим выручку от продаж: 1 кв. = 60*1500=90 тыс. сум.; 2 кв. =120 тыс. сум;

3 кв. =108 тыс. сум

Себестоимость выпускаемой продукции: 1 кв.=50*1500=75 тыс. сум;

2 кв.=104 тыс. сум 3 кв.= 86400 сум

Прибыль от продаж: 1 кв.=90000-75000=15000 сум;

2 кв. =16000 сум; 3 кв.=21600 сум

Рентабельность продукции:

1 кв.=15000/75000=20 %;

2 кв.=15,4 %;

3 кв.=25 %.

Определение рейтинга деятельности предприятий должна осуществляться по определенному критерию. В качестве такого критерия используется принцип эффективности.

Эффективность- это показатель результативности производственного процесса или формы хозяйствования. Эффективность представляет собой количественное соотношение двух величин – результатов хозяйственной деятельности и произведенных затрат.

В организациях и на предприятиях определяются три вида эффективности:

1. Эффективность хозяйственной деятельности предприятия определяется полученными результатами и конкурентным успехом на рынке, представленным в виде объема реализованной продукции и соотнесенным с величиной совокупных ресурсов.

2. Эффективность использования отдельных видов ресурсов характеризуется соотношением объема выпуска продукции или прибыли от хозяйственно-финансовой деятельности с соответствующей величиной ресурсов.

3. Эффективность производства товаров состоит в использовании минимального количества ресурсов для производства данного объема товаров и оказания услуг и в снижении расходов на единицу продукции (работ, услуг).

Эффект -это собой количественный результат деятельности, отождествляемый с физическим объемом чистого продукта, которая определяется как разность между результатом и затратами. Эффектом можно считать либо продукцию, либо часть чистой продукции - прибыль. Эффектом является и снижение затрат:

живого труда, себестоимости, материальных ресурсов, капитальных вложений и оборотных средств, приводящее к росту чистого продукта (накоплений, национального дохода, прибыли).

В рыночной практике хозяйствования встречаются следующие виды эффектов.

1. Экономический эффект – характеризуется ростом производительности труда и снижением трудоемкости, снижением материалоемкости и себестоимости продукции, ростом прибыли и рентабельности. Экономический эффект, в свою очередь, подразделяется:

- 1) предварительный эффект – на стадии обоснования;
- 2) ожидаемый эффект – на стадии завершения исследования;
- 3) фактический эффект – после внедрения научного исследования;
- 4) потенциальный эффект – для оценки возможностей расширения сферы и масштабов использования исследования.

При определении экономического эффекта по условиям производства используются:

- а) оптовые, розничные цены, а также тарифы на продукцию и услуги;
- б) нормативы, платы за производственные ресурсы;
- в) нормативы отчисления от прибыли предприятий и объединений в государственный и местный бюджеты, вышестоящим организациям, которые направляются для формирования централизованных отраслевых фондов и резервов;
- г) правила и нормы расчетов предприятий с банком за предоставленный кредит;
- д) нормативы пересчета валютной выручки и т. п.

2. Ресурсный эффект – представляется высвобождением ресурсов на предприятии: материальных, трудовых и финансовых.

3. Технический эффект – проявляется появлением новой техники и технологии, открытий, изобретений и рационализаторских предложений, ноу-хау.

4. Экологический эффект – проявляется при улучшении состояния природной среды, снижение уровня загрязнения

5. Социальный эффект – определяется при повышении материального и культурного уровня жизни граждан, более полного удовлетворения их потребностей в товарах и услугах, улучшении условий и техники безопасности труда и др.

Эффективность -это категория, которая складывается на предприятии (в отрасли и т. п.) под влиянием множества внутренних и внешних факторов: экономических, правовых, социальных и др. В каждой отрасли народного хозяйства имеются резервы повышения эффективности на предприятиях. Изменение этих показателей в сторону повышения эффективности в анализируемом периоде по сравнению с их величиной в предшествующем периоде свидетельствует об эффективной работе предприятия по указанному направлению.

9.2. Методы определения рейтинга предприятия по эффективности трудового потенциала

Для определения рейтинга предприятия по эффективности трудового потенциала применяются финансовые коэффициенты. Финансовые коэффициенты представляют собой относительные показатели, которые применяются для анализа финансового состояния предприятия определяются по данным финансовых отчетов, главным образом по данным отчетного баланса и отчета о финансовых результатах. Финансовые коэффициенты основаны на теории, применение которых предполагают существование определенных соотношений между отдельными статьями отчетности.

В методах определения рейтинга предприятия по эффективности трудового потенциала, применяют критерии оценки финансового состояния предприятия; критерии с помощью финансовых коэффициентов обычно подразделяют на следующие группы:

- 1) ликвидность;

- 2) платежеспособность;
- 3) прибыльность или рентабельность;
- 4) эффективность использования активов;
- 5) рыночная активность.

Ликвидность баланса - это возможность предприятия обратить активы в наличность и погасить свои платежные обязательства, определяющий степень покрытия долговых обязательств предприятия его активами, срок превращения которых в денежную наличность соответствует сроку погашения платежных обязательств. Ликвидность зависит от степени соответствия величины имеющихся платежных средств величине краткосрочных долговых обязательств.

Суть анализа ликвидности баланса заключается в сравнении средств по активу, которые сгруппированы по степени убывающей ликвидности, с краткосрочными обязательствами по пассиву, которые группируются по степени срочности их погашения.

Платежеспособность - коэффициент, который представляет собой долю собственного капитала в общей стоимости активов.

Оценка платежеспособности определяется по принципу характеристики ликвидности текущих активов, измеряется временем, необходимым для превращения их в денежные средства. Чем меньше требуется времени для инкассирования данного актива, тем выше его ликвидность.

Оценка финансового рейтинга

В методике определения рейтинга предприятия основой считается итоговая оценка рейтинга, которая учитывает важные параметры деятельности компании в целом. Ее построение основано на информации о мощностях фирмы, состоянии средств и т.д. Обоснование выбранных показателей для оценки происходит в соответствии с теоретическими основами финансового анализа.

После подсчетов всех показателей, они сравниваются с нормативными значениями.

В оценке финансового рейтинга в зависимости от результатов этого сравнения каждое из соотношений получает оценку 1, 0 или -1.

В соответствии с его важностью и влиянием, показатели взвешиваются по коэффициентам, тщательно отбираются для каждого соотношения, затем суммируются.

Конечным результатом расчета является финансовый рейтинг предприятия или организации.

Окончательное заключение о финансовом состоянии компании делается в зависимости от значения этого финансового рейтинга.

В методике комплексной рейтинговой оценки финансового состояния предприятия применяются следующие показатели:

1. Эффект финансового рычага.
2. Расчет финансовой устойчивости.
3. Коэффициент автономии.
4. Коэффициент обеспеченности оборотных активов собственными средствами.
5. Коэффициент абсолютной ликвидности.
6. Промежуточный коэффициент ликвидности
7. Коэффициент текущей ликвидности.
8. Рентабельность продаж.
9. Рентабельность капитала.
10. Итоговая рейтинговая таблица

Для качественной оценки платежеспособности и ликвидности предприятия рассчитывают следующие коэффициенты:

– коэффициент текущей ликвидности, определяющий общую оценку ликвидности активов, показывая, сколько сумов текущих активов приходится на один сум текущих обязательств. Суть исчисления данного показателя заключается в том, что предприятие погашает краткосрочные обязательства в основном за счет текущих активов; следовательно, если текущие активы превышают по величине текущие обязательства, предприятие может рассматриваться как успешно функционирующее (по крайней мере теоретически). Значение показателя может варьировать по отраслям

и видам деятельности, а его разумный рост в динамике обычно рассматривается как благоприятная тенденция (1,0-2,0).

– коэффициент быстрой ликвидности, определяющий показатель аналогичный коэффициенту текущей ликвидности; но исчисляется по более узкому кругу текущих активов. Из расчета исключается наименее ликвидная их часть – производственные запасы. Суть такого исключения состоит не только в значительно меньшей ликвидности запасов, но и в том, что денежные средства, которые можно выручить в случае вынужденной реализации производственных запасов, могут быть существенно ниже затрат по их приобретению. Нижнее значение показателя – 1; однако эта оценка также носит условный характер. Анализируя динамику этого коэффициента, необходимо обращать внимание на факторы, обусловившие его изменение. Так, если рост коэффициента быстрой ликвидности был связан в основном с ростом неоправданной дебиторской задолженности, то это не может характеризовать деятельность предприятия с положительной стороны (0,8-1,0).

– коэффициент абсолютной ликвидности (платежеспособности) является наиболее жестким критерием ликвидности предприятия и показывает, какая часть краткосрочных заемных обязательств может быть при необходимости погашена немедленно (более 0,2).

Деловая активность организаций и предприятий характеризуется показателями, отражающими эффективность использования средств производства, материальных, трудовых и финансовых ресурсов. В общем виде признаком деловой активности является следующее соотношение:

$$T_{пв} > T_{вп} > T_{ак} > 100\%,$$

где $T_{пв}$, $T_{вп}$, $T_{ак}$ – соответственно темпы изменения валовой прибыли, выручки от продажи продукции (работ, услуг), авансированного капитала (активов предприятия).

Поэтому при анализе деловой активности предприятия определяют факторный прирост выручки от продаж продукции (ДА):

– за счет повышения фондоотдачи (Ф):

$$\Delta ВФ = (Ф_{отч} - Ф_{баз}) \times ОС_{отч};$$

– за счет повышения материалоотдачи (М):

$$\Delta ВМ = (М_{отч} - М_{баз}) \times МЗ_{отч};$$

– за счет повышения производительности труда (П):

$$\Delta ВП = (П_{отч} - П_{баз}) \times ЧР_{отч};$$

где ОС – среднегодовая стоимость основных средств;

МЗ – материальные затраты;

ЧР – численность работающих, индексы **отч** и **баз** – соответственно отчетный и базисный год

Задания для практических занятий и самостоятельной работы

Задание 1

Сравнить рентабельность продукции за три квартала на основе следующих данных:

Показатели	Ед.изм	Квартал года		
		1	2	3
Количество выпущенной продукции	шт.	1800	2200	1900
Цена ед.	сум	4000	6500	5500
Себестоимость ед.	сум	54	59	45

Задание 2

Рыночная цена на товар предприятия составляет 6000 сум, объем товарной продукции – 40 шт., полная себестоимость единицы товара – 4 500 сум, в том числе оплата труда – 2000 сум. Определить рентабельность продукции, если налог на прибыль составляет 24 %.

Задание 3

Средняя стоимость основных средств предприятия по группам в текущем году составляла, млн. сум: здания 25, сооружения 5, машины и оборудование 50. Норма амортизации для пассивной части составляет 5 %, для активной – 15 %. Метод амортизации – линейный. Численность работающих на предприятии по категориям и среднемесячная заработная плата следующие:

Категория	Численность, чел.	Среднемесячная заработная плата, тыс.сум
Основные рабочие	50	4000
Вспомогательные рабочие	30	1800
Руководители	10	5500
Специалисты	12	3300
Служащие	2	2600

Социальный налог – 26 %. Годовой объем производства составляет один миллион единиц продукции. На производство единицы продукции затрачено сырья, материалов и энергетических ресурсов на сумму 152 руб. Прочие затраты в структуре себестоимости составляют 20 %. Вся продукция была реализована по средней цене 250 руб./ед. Рассчитайте фондоотдачу, производительность труда, себестоимость единицы продукции, прибыль предприятия, критический выпуск (доля постоянных расходов 25 %), рентабельность продукции.

Задание 4

Осуществить и рассчитать экономический эффект, получаемый в результате осуществления мероприятий по совершенствованию организационно-технического уровня производства на предприятии, занимающемся пошивом обуви.

Исходные данные:

1. Количество изделий по плану – 23,5 тыс. пар.
2. Норма времени за изготовление изделия:
 - а. до внедрения мероприятий – 3,65 часов,
 - б. после внедрения мероприятий – 1,11 часов.
3. Норма расхода сырья на 1 пару изделия:
 - а. до внедрения мероприятий – 1,57 кв. дц;
 - б. после внедрения мероприятий – 1,37 кв. дц.
4. Цена 1 кв. дц – 0,9 ден. ед.
5. Режим работы цеха:
 - а. эффективный фонд времени на год – 232 дня;

б. продолжительность смены – 8 часов.

Тесты

1. Сравнение показателей финансовой отчетности с данными предыдущего периода осуществляется методом:

- а) вертикального анализа;
- б) горизонтального анализа;
- в) трендового анализа;
- г) факторного анализа.

2. Признаком «хорошего» баланса является:

- а) собственный капитал организации должен превышать заемный, и темпы его роста должны быть выше, чем темпы роста заемного капитала;
- б) доля собственных средств в активах должна быть менее 10%;
- в) темпы прироста дебиторской задолженности должны значительно превышать темпы роста кредиторской задолженности;
- г) все варианты верны.

3. Собственный капитал предприятия находится:

- а) в 1 разделе баланса;
- б) во 2 разделе баланса;
- в) в 3 разделе баланса;
- г) в приложении к балансу.

4. Бухгалтерский баланс состоит из:

- а) 2-х разделов;
- б) 3-х разделов;
- в) 4-х разделов;
- г) 5-ти разделов.

5. Для определения величины заемного капитала следует суммировать:

- а) внеоборотные активы и оборотные активы;
- б) оборотные активы и капитал и резервы;
- в) капитал и резервы и краткосрочные обязательства;
- г) долгосрочные обязательства и краткосрочные обязательства.

6. Под ликвидностью предприятия понимается:

- а) краткосрочная задолженность банку;
- б) способность предприятия рассчитаться с задолженностью банка;
- в) способность предприятия рассчитаться со своими долгосрочными обязательствами;
- г) способность предприятия рассчитаться с обязательствами.

7. Коэффициент абсолютной ликвидности определяется:

- а) как отношение текущих активов к сумме хозяйственных средств (капитала); б) как отношение текущих активов к текущим обязательствам;
- в) как отношение денежных средств к текущим обязательствам;
- г) как отношение запасов и затрат к функционирующему капиталу.

8. Коэффициент автономии определяется:

- а) как отношение собственного капитала к привлеченным средствам;
- б) как отношение хозяйственных средств к сумме собственных средств;
- в) как отношение собственного капитала к общей сумме хозяйственных средств;
- г) как отношение привлеченного капитала к сумме хозяйственных средств.

9. С точки зрения поставщиков интересен показатель:

- а) общий коэффициент покрытия;
- б) коэффициент маневренности собственного капитала;
- в) коэффициент абсолютной ликвидности;
- г) промежуточный коэффициент покрытия.

10. Коэффициент покрытия рассчитывается:

- а) как отношение текущих активов к сумме хозяйственных средств (капиталу); б) как отношение текущих активов к текущим обязательствам;
- в) как отношение денежных средств к текущим обязательствам;
- г) как отношение запасов и затрат к функционирующему капиталу.

Вопросы для самопроверки по теме «Методы определения рейтинга предприятия по показателям, определяющий эффективность использования трудового потенциала»

1. Что понимается под рентабельностью?
2. Показатели рентабельности и способы их расчета.
3. Факторы, влияющие на увеличение рентабельности.
4. Взаимосвязь показателей рентабельности и сферы их применения.
5. Понятие эффективности.
6. Понятие эффекта и его виды.
7. Перечислите факторы роста экономической эффективности.
8. Значение научно-технического прогресса в условиях рыночной экономики.
9. Что такое ликвидность баланса?
10. Какие показатели ее характеризуют?
11. Какие показатели характеризуют несостоятельность организации?
12. Назовите нормативное значение показателя, характеризующего текущую платежеспособность организации.
13. В каких случаях анализируется финансовое состояние организации с использованием стохастических моделей?
14. Назовите типы финансовой устойчивости организации.
15. Назовите этапы проведения анализа финансового состояния организации.

ГЛОССАРИЙ

Анализ (от греч. *analysis*) — расчленение, разложение изучаемого объекта на части, элементы, который представляет собой метод научного исследования путём рассмотрения отдельных сторон, свойств, составных частей исследуемого объекта.

Анализ трудовых показателей- это система специальных знаний о методах и приёмах исследования, применяемых для обработки и анализа экономической информации о деятельности трудовых ресурсов организации или предприятия.

Анализ факторный — анализ влияния отдельных факторов (причин) на резульативный показатель с помощью детерминированных или стохастических приемов исследования.

Анализ экономический — его сущностью является информационно-аналитическое обеспечение принимаемых управленческих решений, а его содержание заключается в использовании научных методов для обоснования решений.

Анализ использования персонала- это общий анализ кадровых ресурсов организации.

Анализ использования фонда заработной платы-это установление соответствия объёма заработной платы по запланированному уровню структурных подразделений предприятия, в процессе которого выявляются причины отклонений и резервы экономии фонда заработной платы.

Анализ персонала-это оценка для повышения эффективности системы принятия управленческих решений и контроля эффективности управления персоналом.

Анализ рабочих мест-это анализ об одной или же группе рабочих мест, включающий в себя определение роли и обязанности, специфические требования к навыкам, приём на работу, эффективность, вознаграждение и т.д.

Анализ эффективности стимулирования трудовых ресурсов – это анализ, который показывает, в какой мере затраты на

материальное и моральное стимулирование работников оправданы, произошел ли прирост продукции, снизилась ли себестоимость.

Базовое значение показателя - это его реальное или гипотетическое значение, которое рассматривается при анализе как начальное (нормативное) или плановое значение (база).

Баланс трудовых ресурсов-система показателей, отражающих наличие трудовых ресурсов и источники их формирования, а также распределения численности занятого населения по разновидностям экономической деятельности.

Безработные-это трудоспособные граждане, проживающие на территории страны, не имеющие работы и заработка, ищущие работу и готовые приступить к ней.

Бюджет рабочего времени — распределение рабочего времени персонала организации на реально отработанное время и время, не использованное по различным причинам.

Вертикальный анализ- представление информации в виде относительных показателей структуры, то есть удельного веса каждого показателя в его общем итоге.

Выработка-количество продукции, изготовленной рабочими в единицу времени.

Горизонтальный анализ-сравнение показателей с данными прошлых лет.

Движение работников- приём и увольнение работников, которые характеризуются изменением списочной численности работников за период.

Заработная плата- величина денежного вознаграждения, выплачиваемого работнику за его трудовой вклад, т.е. стоимость его рабочей силы и результаты его труда.

Затраты на оплату труда- это выплаты заработной платы за выполненную работу и отработанное время, а также стимулирующие и компенсирующие выплаты, оплата за дни отдыха.

Индекс- это относительный показатель динамики, выраженный в процентах или коэффициентах, показывающий изменение явлений во времени.

Кадры предприятия-это совокупность работников различных квалификаций и профессий, занятых в организации и предприятии.

Календарный фонд равен числу календарных дней планового периода.

Качественные показатели определяют внутренние характеристики, признаки и особенности изучаемых явлений (производительность труда, качество продукции, средняя продолжительность рабочего дня и т.д.).

Методика анализа трудовых показателей— совокупность специальных приемов (методов), применяемых для обработки экономической информации о работе предприятий и их объединений, занятости трудовых ресурсов.

Мотивация- это создание условий, обеспечивающих соответствие между конкретными интересами работника и работодателя, при котором у работника появляются интересы трудиться.

Натуральные показатели применяются для количественной оценки выпускаемой и реализуемой продукции в её материально-вещественном содержании.

Номинальный фонд- равен календарному с учетом вычета выходных и праздничных дней.

Норма — максимально допустимая величина абсолютного расхода сырья, материалов, топлива, энергии и других материальных ценностей, затрат труда на единицу продукции (изделие, узел, деталь) или операцию.

Норматив — относительная величина (степень) использования производственных ресурсов, их расход на единицу площади, веса, объема.

Объект экономического анализа — хозяйственная деятельность предприятий как совокупность производственных

отношений, рассматриваемая во взаимодействии с технической стороной производства, с социальными и природными условиями.

Оплата труда-денежное вознаграждение работников в соответствии с количеством и качеством затраченного ими труда, трудовым вкладом и результатами труда.

Оценка персонала-это важнейший вид кадровой работы, который обеспечивает достижение целей организации.

Показателем рабочего времени на определенный период (год, квартал, месяц) является фонд рабочего времени, который измеряется в человеко-днях или человеко-часах, величина которого зависит от числа рабочих, продолжительности рабочего периода в днях и продолжительности рабочего дня.

Производительность труда- это показатель использования ресурсов трудового фактора или результативность, который измеряется количеством продукции в натуральном или денежном выражении, произведенным одним работником за определенное время.

Работники-физические лица, которые предоставляют свои услуги организации и рассматриваются в качестве работников для юридических или налоговых целей.

Рабочее время представляет собой установленную законом продолжительность пребывания работника на предприятии для выполнения определенных обязанностей.

Рабочая сила-совокупность физических и интеллектуальных способностей, знаний, умений и навыков, которыми располагает человек и используются им для производства жизненных благ.

Рентабельность активов (текущих активов, чистых активов) – это комплексные показатели, характеризующие отдачу, которая приходится на 1 сум. соответствующих активов. отражающие эффективность вложенных в предприятие денежных средств и рассчитывается как отношение прибыли к соответствующему виду активов.

Рентабельность продаж (реализации) – показатель, характеризующий величину прибыли, которую приносит

предприятию каждый сум проданной продукции (долю прибыли в выручке от реализации продукции).

Рентабельность продукции (норма прибыли) – это отношение общей суммы прибыли к издержкам производства и реализации продукции (относительная величина прибыли, приходящейся на 1 сум затрат):

Рентабельность собственного капитала характеризует прибыль, которая приходится на 1 сум собственного капитала после уплаты процентов за кредит и налогов, характеризующий отдачу или доходность собственных средств.

Ресурсный эффект – это высвобождение ресурсов на предприятии: материальных, трудовых и финансовых.

Рынок труда- это рынок рабочей силы, характеризуется количеством специалистов, количеством рабочих мест и заработной платой специалистов.

Социальная мотивация – это мотивация, направленная на общественное признание профессиональных достижений и качеств сотрудника.

Социальный эффект – это повышение материального и культурного уровня жизни граждан, более полное удовлетворение их потребностей в товарах и услугах, улучшение условий и техники безопасности труда, снижение доли тяжелого ручного труда и др.

Списочная численность - это количество работников списочного состава на определенную дату с учетом принятых и выбывших за этот день работников.

Средняя продолжительность рабочего периода отражает среднее число дней, отработанных одним рабочим за период, который рассчитывается как отношение числа отработанных человеко-дней в течение изучаемого периода к среднесписочной численности рабочих за данный период.

Стоимостные показатели относятся к числу наиболее распространенных в анализе хозяйственной деятельности, и их использование вытекает из наличия товарного производства,

товарного обращения и товарно-денежных отношений в условиях свободного рынка.

Табельный фонд рабочего времени определяется вычитанием из календарного фонда времени человеко-дней праздничных и выходных.

Технический эффект – это появление новой техники и технологии, открытий, изобретений и рационализаторских предложений, ноу-хау и других нововведений.

Трудоёмкость-это количество времени, затраченное на единицу продукции, который определяется в натуральном, трудовом и стоимостном выражении.

Трудоёмкость единицы продукции (работ, услуг)-это отношение фонда рабочего времени на изготовление конкретного вида продукции к объёму его производства.

Трудовые показатели- это часть населения, которая обладает необходимыми физическими данными, знаниями и навыками труда в определённой сфере.

Управление персоналом-это система управленческой деятельности в сфере социально-трудовых отношений коллектива предприятия.

Фактическое значение показателя описывает действительную величину показателя, которая достигнута в рассматриваемом отчётном периоде.

Фондоемкость — показатель, обратный фондоотдаче.

Фондоотдача — отношение стоимости годового объема продаж продукции к среднегодовой стоимости основных производственных средств.

Экономическая мотивация – это экономическое поощрение за качественное и своевременное выполнение работы или же за перевыполнение.

Экономический эффект – это рост производительности труда и снижение трудоемкости, снижение материалоемкости и себестоимости продукции, рост прибыли и рентабельности.

Эффективность- это результативность производственного процесса, производственной системы или конкретной формы хозяйствования, который представляет собой количественное соотношение двух величин – результатов хозяйственной деятельности и произведенных затрат (в любой пропорции).

Эффект как категория представляет собой количественный результат деятельности, отождествляемый с физическим объемом чистого продукта и обобщенно определяется как разность между результатом и затратами.

Явочный фонд рабочего времени — это календарный фонд рабочего времени за вычетом неявок на работу (целодневных потерь рабочего времени).

Явочная численность включает работников, явившихся на работу.

Приложения

Рост населения Узбекистана (тыс.чел.)

Годы	Численность населения	Годы	Численность населения
1865	3320	1995	22562
1897	3730	2000	24654
1900	4016	2004	25857
1913	4366	2005	26100
1918	4366	2008	27100
1924	4258	2009	27767,1
1930	4926	2010	28001,4
1939	6440	2011	28564,8
1940	6264	2012	29559,1
1950	6551	2013	29993,5
1959	8119	2014	30492,8
1960	8395	2015	31022,5
1965	10068	2016	31575,3
1970	11799	2017	32511,9
1980	15757	2018	33254,1
1985	17927	2019	33905,8
1990	20322	2020	34558,9
1993	21045	2021	35271,2

Рождаемость, рост и естественный прирост населения

(тыс.чел.)

Годы	Количество родившихся	Количество умерших	Естественный прирост населения	В расчёте на 1000 чел		
				Родившихся	Умерших	Естественный прирост
1980	540,0	118,9	421,1	33,9	7,5	26,4
1985	679,1	131,7	547,4	37,4	7,3	30,1
1986	708,7	132,2	576,5	37,9	7,1	30,8
1987	714,4	133,8	580,6	37,3	7,0	30,3
1988	694,1	134,4	559,4	35,3	6,8	28,5
1989	668,8	126,9	541,9	33,3	6,3	27,0
1990	691,6	124,5	567,1	33,7	6,1	27,6
2000	531,0	136,3	394,7	21,5	5,5	16,0
2003	508,4	135,9	372,5	19,8	5,3	14,5
2004	533,1	130,0	403,2	20,5	5,0	15,5
2005	538,0	139,0	399,0	20,5	5,3	15,2
2006	555,9	139,6	416,3	20,9	5,3	15,6
2007	603,7	140,1	463,6	22,4	5,2	17,2
2008	646,1	23,6	5,1	18,5
2009	649,7	130,7	519,0	23,4	4,8	18,6
2010	634,8	138,4	496,4	22,4	4,9	17,5
2011	622,8	143,2	479,6	21,4	4,9	16,5
2012	625,1	146,0	479,1	24,1	4,9	19,2
2013	679,5	145,6	533,8	22,6	4,9	17,7
2014	718,0	148,8	568,2	23,3	4,9	18,4
2015	734,1	152,0	582,1	23,3	4,9	18,6
2018	768,3	154,7	579,4	23,2	4,6	18,1
2019	815,9	155,0	660,9	24,3	4,6	19,7
2020	841,8	175,6	653,7	24,6	5,1	19,5

ВВП Республики Узбекистан

Годы	Объём ВВП (млрд.сум)
2000	3255,6
2001	4925,3
2002	7450,2
2003	9837,8
2004	12261,0
2005	15923,4
2006	21124,9
2007	28190,0
2008	38969,8
2009	49375,6
2010	74042,0
2011	96949,6
2012	120242,0
2013	144548,3
2014	177153,9
2015	210183,1
2016	242495,5
2017	302536,8
2018	407462,5
2019	511753,8
2020	580194,2
2021	620817,2

Годовое изменение инфляции Республики Узбекистан за 1992-2021 г.г.

годы	%
1992	910
1993	885
1994	1281
1995	98,5
1996	64
1997	28
1998	26
1999	26
2000	28,2
2001	24
2002	14
2003	3,8
2004	3,7
2005	7,8
2006	6,8
2007	6,8
2008	7,8
2009	7,4
2010	7,3
2011	7,6
2012	7,0
2013	6,8
2014	6,1
2015	5,5
2016	5,6
2017	9,5
2018	14,3
2019	15,2
2020	11,1
2021	9,9

Источник: Статистические данные за соответствующие годы

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция Республики Узбекистан – Т.: Узбекистан. 2017. - 46 с.
2. Указ Президента Республики Узбекистан УК-4947 от 7 февраля 2017 года «О стратегии действий по дальнейшему развитию Республики Узбекистан»
3. Указ Президента Республики Узбекистан УК-5308 от 22 января 2018 года “О государственной программе по реализации стратегии действий по пяти приоритетным направлениям развития Республики Узбекистан в 2017-2021 годах в “Год поддержки активного предпринимательства, инновационных идей и технологий”
4. Послание Президента Республики Узбекистан Шавката Мирзиёева Олий Мажлиса // Народное слово, 29 декабря 2020 года.
5. Ш.М. Мирзиёев. ”Критический анализ, жёсткая дисциплина и персональная ответственность должны стать повседневной нормой в деятельности каждого руководителя. Народное слово, №11, 16 января 2017 года.
6. Постановление Президента Республики Узбекистан, от 19.09.2018 г. № ПП-3946.
7. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан, от 28.07.2015 г. № 207 “О внедрении критериев оценки эффективности деятельности акционерных обществ и других хозяйствующих субъектов с долей государства.
8. Алексеева А.И. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности. Учебное пособие. -М.: Финансы и статистика, 2010. -586 с.
9. Донцова Л.В., Никифорова Н.А. Анализ бухгалтерской (финансовой) отчетности. Практикум. -М.: Дело и сервис, 2018. -196 с.
10. Leonard A. Bernstein Financial statement analysis. Manual. – M. Finansi statistika, 2002. Пер.с англ. Елисеева И.И. -624 с.

11.Шагиясов Т.Ш., Сагдиллаева З.А., Урманбекова И.Ф. Экономический анализ. /Учебник –Т.: Иқтисод-Молия, 2017. – 428 с.

12.Шеремет А.Д., Хорин А.Н. Теория экономического анализа. Учебник. – М.: Инфра-М, 2019. – 389 с.

13. Сагдиллаева З., Юлдашева У., Алимов Б. Финансовый анализ.-Т.: Fan va texnologiya. 2019, 444 с.

14.Pardayev M.Q. va boshqalar. Iqtisodiy tahlil. O'quv qo'llanma – Т.: Print-Line-group, 2017. -396 б.

15. Шоалимов А.Х., Илхомов Ш.И., Тожибоева Ш.А. “Иқтисодий таҳлил ва аудит”.- Т.: Sano-standart, 2017. -420 б.

16.Steven M. Bragg. Financial analysis: A business decision guide. 2nd edition. Colorado, Accounting Tools, Inc., 2014. –325 pages.

17.Шагиясов Т.Ш., Сагдиллаева З.А., Урманбекова И.Ф. Экономический анализ. /Учебник –Т.: Иқтисод-Молия, 2017. – 428 с.

18.Шеремет А.Д., Хорин А.Н. Теория экономического анализа. Учебник. – М.: Инфра-М, 2019. – 389 с.

19.Захаров С.В. Анализ и планирование трудовых показателей в организации: методические указания для практических занятий / С.В. Захаров; Южно-Российский государственный политехнический университет (НПИ) имени М.И. Платова. – Новочеркасск: ЮРГПУ(НПИ), 2021.-52 с.

20.Ковалёв В.В., Волкова О.Н. Анализ хозяйственной деятельности предприятия.- Москва: ТК Велби, 2006.

21.Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия. – Москва: Инфра-М, 2006.

Сайты интернета

www.gov.uz- Правительственный портал Республики Узбекистан

www.lex.uz – Национальная база данных по правовым документам Республики Узбекистан

www.mf.uz – Официальный сайт Министерства финансов Республики Узбекистан

www.cbu.uz – Центральный банк Республики Узбекистан

www.stat.uz – Официальный сайт Государственного комитета статистики Республики Узбекистан

www.soliq.uz – Официальный сайт Государственного налогового комитета Республики Узбекистан

www.openbudget.uz - Открытый бюджетный портал Республики Узбекистан.

УСМАНОВА Д.К., ЮЛДАШОВА Н.З.
АНАЛИЗ ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ

учебное пособие

Учебное пособие обсуждено и утверждено Советом Самаркандского института экономики и сервиса 30.08.2023 г. прот. №1

© Издательство “FAN BULOG’I”, Самарканд – 2023 г.

Лицензия издательства:
№ 4341-5160-642с-944b-ab74-5062-3969
Разрешено к публикации: 29.09.2023 й.
© Издательство “FAN BULOG’I”, г. Самарканд,
ул. С. Бухорий, 1-11

ISBN: 978-9910-753-08-4

**Формат бумаги 60x84¹/₁₆, Бумага офсетная.
Гарнитура “Times New Roman”.
Печать офсетная. Усл. п. л. 10.0
Заказ № 0158А/23. Тираж 100 эк.**

Распечатано в полиграфии
Самаркандского института
экономики и сервиса.
LICENSE № 025316
REESTR № X-119112
Адрес: г. Самарканд, ул. Шохруха 60.