

АНАЛИЗ ВЗАИМОСВЯЗИ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ И РАСХОДОВАНИЯ СРЕДСТВ НА ОПЛАТУ ТРУДА

Наталья
АНТОНЕНКО

Экономист

Одним из важнейших ресурсов, необходимых для организации производственного процесса на предприятии, является его персонал.

Целью анализа персонала является разработка рекомендаций по повышению уровня производительности труда и качества использования рабочего времени. При этом для получения обобщающей качественной характеристики состава персонала и оценки уровня эффективности его использования необходимо пройти следующие этапы:

- изучить состав работников предприятия и распределение их численности по полу, возрасту, уровню образования, стажу работы и др.;
- провести анализ обеспеченности работниками соответствующих профессий и квалификации;
- дать характеристику движения численности работников;
- провести анализ использования рабочего времени;
- рассчитать показатели производительности труда и дать оценку влияния факторов на их изменение;
- изучить взаимосвязь и рациональность соотношения темпов роста

заработной платы в сравнении с темпами роста производительности труда;

- изучить организацию процессов повышения квалификации и переподготовки квалифицированных рабочих кадров.

Источниками информации для анализа служат план по труду, статистическая отчетность: «Отчет по труду» – форма № 12-т (месячная), № 1-т (сводная); «Отчет о численности, составе и профессиональном обучении кадров» – форма № 6-т (кадры); «Отчет об использовании календарного фонда времени» – форма № 1-т (фонд времени); «Отчет о составе фонда заработной платы и прочих выплат» – форма № 6-т; «Отчет о распределении численности работников по размерам начисленной заработной платы» – форма № 6-т (заработная плата); данные табельного учета и отдела кадров.

При изучении производительности труда рабочих используются показатели среднечасовой, среднедневной и среднегодовой выработки.

Методика расчета этих показателей представлена в таблице 1.

Таблица 1

МЕТОДИКА РАСЧЕТА ПОКАЗАТЕЛЕЙ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

Показатель	Методика расчета	Формула
1. Средняя часовая выработка рабочего	отношение объема произведенной продукции (Q) к фактически отработанным человеко-часам ($T_{\text{ч}}$)	$W_{\text{ч}} = Q / T_{\text{ч}}$
2. Средняя дневная выработка рабочего	отношение объема произведенной продукции к фактически отработанным человеко-дням ($T_{\text{д}}$)	$W_{\text{д}} = Q / T_{\text{д}}$
3. Средняя годовая выработка рабочего	отношение объема произведенной продукции к среднесписочной численности рабочих ($\bar{T}_{\text{р}}$)	$W_{\text{р}} = Q / \bar{T}_{\text{р}}$
4. Средняя годовая выработка работника ППП	отношение объема произведенной продукции к среднесписочной численности работников (ППП) (\bar{T})	$W = Q / \bar{T}$

Рост показателей производительности труда всегда оценивается положительно, если при этом происходит увеличение стоимости произведенной продукции.

Анализ влияния факторов на изменение объема производства может быть проведен по следующим факторным моделям:

$$Q = \bar{T} \cdot W; Q = \bar{T}_p \cdot W_p; Q = \bar{T} \cdot d_p \cdot W_p,$$

где Q – объем произведенной продукции, ден. ед.;

\bar{T} – среднесписочная численность работников ППП, чел.;

\bar{T}_p – среднесписочная численность рабочих, чел.;

W – среднегодовая выработка продукции на одного работника ППП;

W_p – среднегодовая выработка продукции на одного рабочего;

d_p – доля рабочих в общей численности работников ППП.

Для анализа прибыли как основного конечного показателя деятельности предприятия в вышеописанные факторные модели можно ввести показатель прибыли от реализации продукции:

$$PR = \bar{T} \cdot \frac{Q}{\bar{T}} \cdot \frac{PR}{Q} = \bar{T} \cdot W \cdot R_Q$$

где R_Q – рентабельность произведенной продукции.

По результатам факторного анализа разрабатываются мероприятия для повышения эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии.

Между производительностью труда и заработной платой существует определенная зависимость, которая проявляется в том, что рост первой труда является важнейшим источником повышения второй, а правильная организация оплаты труда работников выступает как один из факторов роста производительности труда

Для расширенного воспроизводства, получения необходимой прибыли и рентабельности важно, чтобы темпы роста производительности труда опережали темпы роста его оплаты. Если этот принцип не соблюдается, то происходит перерасход фонда заработной платы, повышение себестоимости продукции и уменьшение суммы прибыли.

Оценку соблюдения рациональных экономических пропорций между ростом производительности труда и размером заработной платы проводят с помощью следующих показателей.

Коэффициент опережения характеризует, насколько темп роста производительности труда опережает темп роста заработной платы. Определяется сопоставлением индексов изменения производительности труда и средней заработной платы:

$$K_0 = \frac{I_w}{I_z},$$

где I_w и I_z – индексы соответственно средней заработной платы и производительности труда.

Коэффициент эластичности показывает, на сколько процентов изменилась средняя заработная плата при изменении производительности труда на 1%:

$$K_3 = \frac{\Delta I_z}{\Delta I_w},$$

где ΔI_w и ΔI_z – темпы прироста соответственно средней заработной платы и производительности труда.

Сумма экономии (-Э) или перерасхода (+Э) фонда заработной платы в связи с изменением соотношения между темпами роста производительности труда и его оплаты определяется следующим образом:

$$\pm \Delta \Phi = \Phi_1 \cdot \frac{I_z - I_w}{I_z},$$

где Φ – фонд заработной платы в отчетном периоде, ден. ед.;

Пример расчета этих показателей представлен в таблице 2.

Рассчитаем требуемые показатели:

- коэффициент опережения:

$$K_0 = \frac{I_w}{I_z} = \frac{1,323}{1,362} = 0,971, \text{ или } 97,1\%.$$

Коэффициент опережения, равный 0,971, свидетельствует о том, что темп роста производительности труда на 2,9% отстает от темпа роста средней заработной платы, т.е. средства на оплату труда на предприятии используются неэффективно;

- коэффициент эластичности:

ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА

Таблица 2

АНАЛИЗ ВЗАИМОСВЯЗИ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА И ЕГО ОПЛАТЫ

Показатель	Значение		Темп роста, %
	2011 год	2012 год	
1. Объем производства промышленной продукции (работ, услуг) в фактических отпускных ценах, млн руб.	1 211 902	1 720 511	142,0
2. Среднесписочная численность ППП, чел.	8635	9266	107,3
3. Среднегодовая выработка на одного работника ППП, млн руб. (с. 1 / с. 2)	140,35	185,68	132,3
4. Фонд заработной платы ППП, млн руб.	319 495	467 006,4	146,2
5. Среднегодовая заработная плата, млн руб. (с. 4 / с. 2)	37,0	50,4	136,2

$$K_z = \frac{\Delta I_z}{\Delta I_w} = \frac{1,362 - 1}{1,323 - 1} = 1,121.$$

Коэффициент эластичности, равный 1,121, свидетельствует о том, что при увеличении производительности труда на 1% средняя заработная плата возросла на 1,121%, т.е. подтвердилась тенденция неэффективного использования средств на оплату труда и несоблюдения рационального соотношения данных показателей на предприятии;

- сумма относительного перерасхода фонда заработной платы:

$$\pm \Delta_\Phi = \Phi_1 \cdot \frac{I_3 - I_w}{I_3} = 467\,006,4 \cdot \frac{1,362 - 1,323}{1,323} =$$

$$467\,006,4 \cdot 0,029 = 13\,543,2 \text{ млн руб.}$$

Таким образом, в результате несоблюдения требования преимущественного роста производительности труда по сравнению с его оплатой выявлен относительный перерасход фонда заработной платы в размере 13 543,2 млн руб.

Необходимость проведения такого анализа определяется еще и тем, что соотношение динамики производительности и оплаты труда влияет на структуру себестоимости продукции путем изменения затрат живого труда в себестоимости продукции (отражаются в затратах на производство по элементам «расходы на оплату труда» и «отчисления на социальные нужды»). При этом экономический смысл преимущественного роста производительности по сравнению с оплатой труда состоит в том, что это, с одной стороны, обеспечивается снижением удельных затрат заработной платы на выпуск продукции, увеличивая тем самым долю прибавочного продукта, расходующую на расширение производства и общественные нужды, с другой, укрепляется материальная база роста заработной платы.

Средний заработок может изменяться под воздействием изменения средней выработки продукции (производительности труда) и затрат оплаты труда на единицу (на один рубль) продукции или произведенных работ (зарплатоемкости).

Зарплатоемкость (Ze) продукции представляет собой отношение фонда заработной платы за отчетный период к объему производства продукции в этом периоде:

$$Ze = \frac{\Phi}{Q}.$$

При этом может быть использована следующая факторная модель анализа средней заработной платы:

$$\bar{z} = \frac{\Phi}{Q} \cdot \frac{Q}{T} = Ze \cdot W.$$

Анализ проводят как в целом по предприятию, так и по отдельным категориям работников.

Используя показатели зарплатоемкости и производительности труда, можно проводить факторный анализ изменения фонда заработной платы на основе использования следующей мультипликативной факторной модели:

$$\Phi = \bar{T} \cdot \frac{\Phi}{Q} \cdot \frac{Q}{T} = \bar{T} \cdot Ze \cdot W,$$

где Q – объем произведенной продукции, ден. ед.;

\bar{T} – среднесписочная численность работников ППП, чел.;

Φ – фонд заработной платы, ден. ед.;

W – среднегодовая выработка продукции на одного работника ППП;

Ze – зарплатоемкость продукции.

Расчет показателей, необходимых для проведения факторного анализа фонда заработной платы, представлен в таблице 3.

Абсолютное изменение фонда заработной платы в 2012 году по сравнению с 2011 годом:

ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ФОНД ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Показатель	Значение		Абсолютное изменение
	2011 год	2012 год	
1. Объем производства промышленной продукции (работ, услуг) в фактических отпускных ценах, млн руб.	1211902	1720511	508609
2. Среднесписочная численность ППП, чел.	8635	9 266	631
3. Среднегодовая выработка на одного работника ППП, млн руб. (с. 1 / с. 2)	140,348	185,680	45,332
4. Фонд заработной платы ППП, млн руб.	319495,0	467 006,4	147 511,4
5. Зарплатоемкость продукции (с. 4 / с. 1)	0,2636	0,2714	0,0078

$$\Delta \Phi = \Phi_2 - \Phi_1 = 467\,006,4 - 319\,495,0 = 147\,511,4 \text{ млн руб.},$$

в т.ч. в результате влияния определяющих факторов:

- изменения среднесписочной численности ППП:

$$\Delta \Phi(T) = (T_2 - T_1) \cdot Z_{e,1} - \Delta U_{1,2} = (9266 - 8635) \cdot 0,2636 \cdot 140,348 = 23\,344 \text{ млн руб.};$$

- изменения зарплатоемкости продукции:

$$\Delta \Phi(Z_e) = T \cdot (Z_{e,2} - Z_{e,1}) - \Delta U_{1,2} = 9266 \cdot (0,2714 - 0,2636) \cdot 140,348 = 10\,144 \text{ млн руб.};$$

- изменения производительности труда:

$$\Delta \Phi(W) = T \cdot Z_e \cdot (W_2 - W_1) = 9266 \cdot 0,2714 \times (185,680 - 140,348) = 114\,001 \text{ млн руб.}$$

Взаимосвязь влияния факторов:

$$\Delta \Phi = \Delta \Phi(T) + \Delta \Phi(Z_e) + \Delta \Phi(W) = 23\,344 + 10\,144 + 114\,001 = 147\,511 \text{ млн руб.}$$

Таким образом, в исследуемом периоде фонд заработной платы на предприятии возрос на 147 511 млн руб. При этом все исследуемые факторы оказали положительное влияние на его увеличение. Наибольший прирост (114 001 млн руб.) был вызван ростом производительности труда, что, безусловно, следует оценить положительно, т.к. подтверждается взаимосвязь между показателями производительности труда и его оплаты.

Также отметим рост зарплатоемкости выпускаемой продукции (с 0,2636 до 0,2714 руб. на 1 руб. стоимости продукции). Он свидетельствует об изменении структуры затрат на производство в сторону повышения доли средств, выделяемых на оплату труда персонала и о повыше-

нии финансового благосостояния работников предприятия.

ВЫВОДЫ

На современном этапе развития экономических отношений на первое место выходят вопросы эффективного использования ресурсов предприятия. В этой связи анализ персонала занимает важное значение в системе анализа показателей эффективности деятельности предприятия. Именно опыт, образование, уровень квалификации работников определяют уровень производительности труда, а следовательно, влияют на его конечные финансовые результаты функционирования организации.

В то же время соблюдение рациональных экономических пропорций предполагает опережающий рост производительности труда по сравнению с ростом заработной платы. При этом рационально организованная система выплаты заработной платы должна обеспечивать:

- рост объема производимой продукции (услуг, работ), повышение эффективности производства и его конкурентоспособности;
- повышение материального благосостояния трудящихся;
- недопущение как перерасхода, так и необоснованной экономии фонда оплаты труда при осуществлении систематического контроля за его использованием;
- определение и внедрение наиболее прогрессивных систем оплаты труда с целью оптимизации величины фонда оплаты труда, уровня материального стимулирования работников и снижения величины издержек предприятия;
- максимальное обеспечение социальной защищенности работников предприятия, позволяющее избежать текучести кадров и ведущее к повышению производительности труда.