**Задание**

**1. Написать конспект**

**2. Выполнить тест по вариантам**

**Срок сдачи 31.10 2020**

**Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами, и их движение**

**1. Цели, задачи анализа трудовых ресурсов**

**2. Показатели обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами**

**3. Анализ производительности труда**

**4.Анализ трудоемкости продукции**

**5. Анализ фонда заработной платы**

**1. Цели, задачи анализа трудовых ресурсов**

От обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и эффективности их использования зависят объем и своевременность выполнения всех работ, степень использования оборудования, машин, механизмов и как следствие - объем производства продукции, ее себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей.

Цель анализа трудовых показателей:

- определение резервов;

- определение неиспользованных возможностей;

- создание мероприятий, которые помогают привести в действие резервы.

**Основные задачи анализа:**

- изучение обеспеченности предприятия и его структурных подразделений персоналом по количественным и качественным параметрам;

- оценка экстенсивности, интенсивности и эффективности использования персонала на предприятии;

- выявление резервов более полного и эффективного использования персонала предприятия.

**Источники информации** - план по труду, статистическая отчетность «Отчет по труду», данные табельного учета и отдела кадров.

Персонал предприятия делится на промышленно – производственный и непромышленный персонал. Промышленно – производственный и непромышленный персонал в свою очередь делится на следующие категории: рабочие, служащие, руководители, инженерно-технические работники (ИТР), младший обслуживающий персонал, персонал охраны, прочие работники.

**2. Показатели обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами**

Для оценки обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами рассчитывают абсолютное и относительное отклонения. **Абсолютное отклонение** определяют как в целом по работникам предприятия, так и по отдельным категориям.

**Чабс= Чфакт – Ч план**

где Ч факт – Ч план – численность персонала соответственно в фактическом и плановом периоде;

**Относительное отклонение** определяют только по производственным рабочим

**Ч отн = Ч факт – Ч план \* Кв.п.;**

**Кв.п = Q факт / Q план**

где Q - объем товарной продукции;

Кв.п. – коэффициент выполнения плана по выпуску продукции.

Если коэффициент выполнения плана по выпуску продукции меньше 1, то относительное отклонение не рассчитывают.

Для характеристики движения рабочей силы рассчитывают и анализируют динамику следующих показателей:

**1.Коэффициент оборота по приему персонала (Кпр):**

Кпр =Количество принятого на работу персонала / Среднесписочная численность персонала

**2.Коэффициент оборота по выбытию (Кв):**

Кв=Количество уволившихся работников / Среднесписочная численность персонала

**3.Коэффициент текучести кадров (Кт):**

Кт = Количество уволившихся работников по собственному желанию и за нарушение дисциплины / Среднесписочная численность персонала

**4.Коэффициент постоянства состава персонала предприятия(Кпост):**

Кпост= Количество персонала, состоящих в списках предприятия весь год / Среднесписочная численность персонала

Необходимо изучить *причины увольнения работников* (по собственному желанию, сокращение кадров, нарушение трудовой дисциплины и др.).

**5.Среднесписочная численность персонала (Чср)**

**Чср  = (Чн.п. + Чк.п):2**

Ч н.п. – численность работников на начало периода

Ч к.п. – численность работников на конец периода

**3. Анализ производительности труда**

*Производительность труда* - это показатель, характеризующий уровень затрат живого труда на производство единицы продукции.

Для оценки уровня производительности труда применяется система показателей:

**Частные показатели** - это затраты времени на производство единицы продукции определенного вида (трудоемкость продукции) или выпуск продукции определенного вида в натуральном выражении за один человеко-день или человеко-час.

**Вспомогательные показатели** характеризуют затраты времени на выполнение единицы определенного вида работ или объем выполненных работ за единицу времени.

При анализе производительности труда следует установить степень выполнения плана и динамику роста, причины изменения уровня производительности труда. Особое внимание уделяют изучению влияния факторов на производительность труда. Среднегодовую выработку продукции одним работником можно представить в виде произведения следующих факторов:

**ГВппп=Уд \*Д\*П\*СВ,**

где Уд - удельный вес рабочих в общей численности ППП.

Д-количество отработанных дней одним работником за период;

П-продолжительность рабочей смены

СВ-среднечасовая выработка 1 рабочего

**4.Анализ трудоемкости продукции**

Показателем производительности труда является трудоемкость. Трудоемкость характеризует затраты рабочего времени на единицу произведенной продукции или на весь выпуск изготовленной продукции. Трудоемкость измеряется в часах (нормо-часах). Трудоемкость единицы продукции (работ, услуг) определяется как отношение фонда рабочего времени на изготовление i-го вида продукции к объему его производства в натуральном или условно-натуральном измерении. Можно рассчитать трудоемкость одного рубля, ста рублей, тысячи рублей продукции, для этого необходимо общий (эффективный) фонд рабочего времени на производство всей продукции в часах разделить на стоимость выпущенной продукции в рублях (удельная трудоемкость).

Трудоемкость определяется по всей номенклатуре изделий и услуг на единицу продукции, при большом ассортименте продукции трудоемкость определяется по типичным изделиям, к которым приводятся все остальные. В отличие от показателя выработки трудоемкость имеет ряд преимуществ, устанавливает прямую зависимость между объемом производства и трудовыми затратами, более реально отражает экономию живого труда под влиянием изменений в условиях производства, она не зависит от сдвигов в ассортименте продукции, обеспечивает сопоставимость результатов на одинаковые изделия, услуги в разных ценах предприятий.

Структура показателя трудоемкости предусматривает группировку затрат по функциям, выполняемым работником в процессе производства. Это позволяет выявить резервы экономии труда, а следовательно, и дальнейшего роста производительности труда. На практике данный метод измерения производительности труда широко не используется, так как он требует объективного нормирования труда и затрат на единицу продукции всех категорий работающих. Нормативная база трудоемкости имеется только по основным рабочим.

Рост производительности труда происходит в основном за счет снижения трудоемкости продукции. Снижение трудоемкости продукции (работ, услуг) определяется в основном организационно-техническими мероприятиями. Анализ трудоемкости продукции (работ, услуг) предполагает изучение динамики трудоемкости продукции (работ, услуг), изменения ее уровня, выявление причин изменения и влияния на уровень производительности труда. Значительный интерес представляет сравнение удельной трудоемкости продукции на разных предприятиях. Однако в условиях рынка такой анализ практически невозможен из-за коммерческой тайны.

В условиях конкурентной борьбы хозяйствующие субъекты постоянно работают над формированием товарного ассортимента и повышением качества, что требует дополнительных затрат труда и средств. Это приводит к увеличению трудоемкости, растут цены, растет выручка. Однако величина прибыли может оставаться неизменной. Это обусловливает необходимость постоянного контроля показателей трудоемкости, качества, себестоимости, цены, прибыли.

*В процессе анализа изучают динамику трудоемкости, выполнение плана по ее уровню, причины ее изменения и влияние на уровень производительности труда.*Значительный интерес представляет сравнение удельной трудоемкости продукции на разных предприятиях, что дает возможность выявить передовой опыт и разработать мероприятия по его внедрению на анализируемом предприятии.

Между изменением общей трудоемкости и среднечасовой выработкой существует обратно пропорциональная зависимость. Поэтому, зная, как изменилась трудоемкость продукции, можно определить темпы прироста среднечасовой выработки.

Следует иметь в виду, что изменения в уровне трудоемкости не всегда оцениваются однозначно. Иногда трудоемкость возрастает при значительном удельном весе вновь осваиваемой продукции или улучшении ее качества. Чтобы добиться повышения качества, надежности и конкурентоспособности продукции, требуются дополнительные затраты труда и средств. Однако выигрыш от увеличения объема продаж, более высоких цен, как правило, перекрывает проигрыш от повышения трудоемкости изделий. Поэтому взаимосвязь трудоемкости продукции и ее качества, себестоимости, объема продаж и прибыли должна находиться постоянно в центре внимания аналитиков.

Для всесторонней оценки выполнения плана по трудоемкости продукции и выявления резервов роста производительности труда необходимо анализировать выполнение норм выработки рабочими-сдельщиками индивидуально и в среднем по предприятию.

**5. Анализ фонда заработной платы**

**Заработная плата** - это часть национального дохода страны, распределяемого в соответствии с количеством и качеством затраченного труда. От оплаты труда зависит рост реальных доходов и уровень материального благосостояния работников. Предприятие обязано использовать оплату труда как важнейшее средство стимулирования роста его производительности, ускорения научно-технического прогресса, улучшения качества продукции, повышения эффективности производства и укрепления дисциплины.

Анализ использования трудовых ресурсов на предприятии, уровня производительности труда необходимо рассматривать в тесной связи с оплатой труда. С ростом производительности труда создаются реальные предпосылки для повышения уровня его оплаты. При этом средства на оплату труда нужно использовать таким образом, чтобы темпы роста производительности труда обгоняли темпы роста его оплаты. Только при таких условиях создаются возможности для наращивания темпов расширенного воспроизводства.

В связи с этим анализ использования средств на оплату труда на каждом предприятии имеет большое значение. В процессе его следует осуществлять систематический контроль за использованием фонда заработной платы (оплаты труда), выявлять возможности экономии средств за счет роста производительности труда и снижения трудоемкости продукции.

**Порядок анализа использования фонда заработной платы**

В ходе анализа использования фонда заработной платы рассчитывают абсолютное и относительное отклонение фактической его величины от плановой.

*Абсолютное отклонение* (Δ ФЗПабс) определяется сравнением фактически использованных средств на оплату труда (ФЗПф) c плановым фондом заработной платы (ФЗП пл) в целом по предприятию, производственным подразделениям и категориям работников:

Δ ФЗПабс = ФЗПф – ФЗПпл

*Относительное отклонение* рассчитывается как разность между фактически начисленной суммой зарплаты и плановым фондом, скорректированной суммой зарплаты и плановым фондом, скорректированным на коэффициент выполнения плана по производству продукции. При  этом необходимо учитывать, что корректируется только переменная часть фонда заработной платы, которая изменяется пропорционально объему производства продукции (зарплата рабочих по сдельным расценкам, премии рабочим и др.)

Постоянная часть оплаты труда не изменяется при увеличении или спаде объема производства (зарплата рабочих по тарифным ставкам, зарплата служащих по окладам, все виды доплат и др.).

Δ ФЗПотн = ФЗПф – ФЗПск = ФЗПф – (ФЗПпл.пер \* Квп + ФЗПпл.пост),

где Δ ФЗПотн – относительное отклонение по фонду зарплаты;

ФЗПф – фонд зарплаты фактический;

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

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

Квп – коэффициент выполнения плана по выпуску продукции.

При анализе использования ФЗП рассчитывают средний заработок работников по формулам:

**1.Среднегодовая зарплата одного работника** ГЗП = ФЗП / Ч

**2.Среднедневная зарплата одного работника** ДЗП = ФЗП /  (Ч \* Д)

**3.Среднечасовая зарплата одного работника** ЧЗП = ФЗП /  (Ч \* Д\*П)

где ФЗП – фонд заработной платы

Ч- среднегодовая численность работников

ГЗП – среднегодовая зарплата одного работника

Д – количество отработанных дней одним работником за год

ДЗП – среднедневная зарплата одного работника

П – средняя продолжительность рабочего дня

ЧЗП – среднечасовая зарплата одного работника

**Анализ эффективности использования фонда заработной платы.**

В процессе анализа необходимо установить соответствие между темпами роста средней заработной платы и производительностью труда. Для этого рассчитывают следующие показатели:

**1.Темп роста средней заработной платы** Iзп = ГЗП1/ ГЗП0

где ГЗП1 и ГЗП0 - средняя зарплата соответственно за отчетный и базисный периоды;

**2.Темп роста производительности труда** Iгв = ГВ1/ ГВ0

где ГВ1 и ГВ0 - производительность труда соответственно за отчетный и базисный периоды;

**3.Коэффициент опережения** Коп = Iгв / Iзп

**4.Сумма экономии (-Э) или перерасхода (+Э) фонда зарплаты в связи с изменением соотношений между темпами роста производительности труда и его оплаты** ±Э= ФЗП1 \* ((Iзп - Iгв) / Iзп)

**ТЕСТОВЫЙ ОПРОС**

**По вариантам**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | Б | З | Л | Н | С | Х |
| 2 | Д | К | М | П | Т | Ш |

Отправить только ответы

**ВАРИАНТ 1**

1. При анализе движения численности работников используют показатель:

а) производительность труда;

б) среднюю зарплату одного рабочего;

в) коэффициент постоянства кадров;  
г) коэффициент опережения.

2.Коэффициент оборота по приёму работников определяется отношением количества персонала принятого на работу за период к:

а) численности выбывших работников за период;

б) среднесписочной численности работников за отчётный период;

в) численности работников, уволенных по неуважительным причинам;

г) численности работников, состоящих в списочном составе календарный год.

3. Какой обобщающий показатель используется при анализе производительности труда?

а) трудоёмкость продукции;

б) среднегодовая выработка продукции одним рабочим (работающим);

в) выпуск продукции за единицу времени;

г) затраты времени на производство единицы определённого вида работ.

4. Среднечасовая выработка продукции одним рабочим определяется отношением объёма выпущенной продукции к;

а) средней численности промышленно-производственного персонала;

б) численности непромышленного персонала;

в) общему количеству дней отработанных всеми рабочими за год;

г) общему количеству часов, отработанных всеми рабочими за год.

5. Каким способом анализа можно рассчитать влияние факторов на производительность труда:

а) способом цепной подстановки;

б) группировки;

в) балансовой увязки;

г) правильного ответа нет.

**ВАРИАНТ 2**

1. При анализе движения численности работников используют показатель:

а) коэффициент оборота по приёму работников;

б) коэффициент ритмичности производства;

в) производительность труда;

г) индекс средне зарплаты.

2. Среднегодовая выработка на 1 работающего определяется отношением объёма выпущенной продукции к:

а) численности рабочих;

б) численности служащих;

в) среднесписочной численности промышленно-производственного персонала;

г) численности непромышленного персонала;

3. Какой показатель повышается при снижении трудоёмкости?

а) затраты на производство продукции;

б) себестоимость;

в) производительность труда;

г) численности непромышленного персонала

4. С помощью какого показателя анализируется квалификация рабочих:

а) коэффициента постоянства кадров;

б) коэффициента текучести;

в) средней зарплаты 1 рабочего;

г) среднего тарифного разряда рабочего.

5. Коэффициент восполнения работников определяется как отношение:

а) численности принятых работников за период к численности выбывших работников за период;

б) объёма продукции к численности работников;

в) численности работников к объёму продукции;

г) правильного ответа нет.

**Ответы**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
|  |  |  |  |  |