

# **Эффективность использования трудовых ресурсов**

# **1. Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и их движение**

**Трудовые ресурсы** - это часть населения трудоспособного возраста (*мужчины в возрасте 16—59 лет, женщины в возрасте 16—54 года*), исключая неработающих инвалидов I и II групп и пенсионеров по льготному списку, а также работающие пенсионеры и подростки.

**Рабочая сила** – часть трудовых ресурсов, занятая непосредственным воздействием на предметы труда, средства труда и готовую продукцию.

В процессе анализа необходимо изучить изменение структуры персонала предприятия:

- по категориям;
- по половозрастному, образовательному, профессиональному составу;
- по общему и специальному стажу работы;
- по занимаемым должностям;
- по характеру участия в производственном процессе.

**Обеспеченность** предприятия трудовыми ресурсами определяется сравнением фактического количества работников по категориям и профессиям с плановой потребностью.

Необходимо анализировать также качественный состав трудовых ресурсов **по квалификации**. Для оценки соответствия квалификации работников сложности выполняемых ими работ сравнивают средние тарифные разряды работ и рабочих, рассчитываемые по средней арифметической взвешенной

Если тарифный разряд работ ниже планового или ниже среднего тарифного разряда работ, это может привести к выпуску менее качественной продукции, а если тарифный разряд работников выше, то необходимо производить доплату за использование их на менее квалифицированных работах.

Для расчета необходимой численности работников пользуются формулой:

$$ЧР = \frac{V_{Тем}}{\Phi P B \times k_{пл}}$$

где

$V_{Тем}$  – объем работ в нормах трудоемкости за год (месяц),  
в нормо-часах;  
 $\Phi P B$  – фактический фонд рабочего времени (год, месяц);  
 $k_{пл}$  – плановый коэффициент выполнения норм  
выработки.

**Численность служащих** определяют, исходя из организационной структуры предприятия и рациональной численности, необходимой для обеспечения функций управления.

Для характеристики движения рабочей силы (ТР) используют следующие показатели:

**Прибыло, всего:**

- в т.ч.: - впервые выходящие на рынок труда;
- в результате перевода с другого места работы;
- высвобожденные с другого предприятия в результате реорганизации;
- уволенные с другой работы по собственному желанию;
- уволенные из Вооруженных сил;
- женщины, выходящие из отпуска по уходу за детьми;
- освобожденные из мест лишения свободы.



## Выбыло, всего:

- в т.ч.: - по собственному желанию;
- за нарушение трудовой дисциплины;
- на пенсию и по другим причинам,
- предусмотренным законом;
- перевод на другое место работы;
- в Вооруженные силы;
- в декретный отпуск;
- на учебу;
- по естественным причинам.

**При этом анализируется динамика следующих показателей:**

**1) Коэффициент оборота по приему работников:**

$$K_{пр} = \frac{\text{количество принятых работников}}{\text{среднесписочная численность работников}};$$

**2) Коэффициент оборота по выбытию работников:**

$$K_{выб} = \frac{\text{количество выбывших работников}}{\text{среднесписочная численность работников}};$$

**3) Коэффициент текучести кадров:**

$$K_{тек} = \frac{\text{количество уволившихся по собственному желанию} + \text{за нарушение трудовой дисциплины}}{\text{среднесписочная численность работников}};$$

**4) Коэффициент постоянства состава персонала:**

$$K_{п.с.} = \frac{\text{количество работников, проработавших весь год}}{\text{среднесписочная численность работников}};$$

## **2. Анализ использования фонда рабочего времени**

**Полноту использования трудовых ресурсов можно оценить по степени использования ФРВ. Такой анализ проводится по каждой категории работников, по каждому производственному подразделению и в целом по предприятию. ФРВ рассчитывается по формуле:**

$$**ФРВ = ЧР × Д × П**$$

Для выявления причин целодневных и внутрисменных потерь рабочего времени сопоставляют данные фактического и планового баланса рабочего времени, который включает в себя: плановые, фактические показатели и отклонения на 1 работника и на всех работников по следующим показателям:

### **1. Календарное количество дней**

в т.ч.: - праздничные (а)

- выходные дни (б)

- выходные дни (субботы) (в)

**2. Номинальный фонд рабочего времени, дни (п1-(а+б+в))**

### 3. Неявки на работу, дни

в т.ч.: - ежегодные отпуска

- отпуска по учебе

- отпуска по беременности и родам;

- дополнительные отпуска с разрешения администрации;

- болезни;

- прогулы;

- простои.

4. Явочный ФРВ, дни (п2-п3)

5. Продолжительность рабочей смены, ч

6. Бюджет рабочего времени, ч (п4×п5)

7. Предпраздничные сокращенные дни, ч
8. Льготное время подросткам, ч
9. Внутрисменные простои, ч
10. Полезный ФРВ, ч  $(п6 - (п7+п8+п9))$
11. Средняя продолжительность рабочей смены, ч  $(п10 / п4)$
12. Сверхурочно отработанное время, ч
13. Непроизводительные затраты рабочего времени.

**Причины потерь рабочего времени могут быть вызваны объективными и субъективными обстоятельствами, не предусмотренными планом.**

**Необходимо установить непроизводительные затраты труда, которые складываются из затрат РВ в результате изготовления забракованной продукции и исправления брака, а также в связи с отклонениями от технологического процесса.**

**Потери РВ в связи с отклонением от нормальных условий работы определяют делением сумм доплат по этой причине на среднюю заработную плату за 1 час.**



Уменьшение потерь РВ по причинам, зависящим от трудового коллектива, является резервом увеличения производства продукции, который не требует дополнительных капитальных вложений и позволяет быстро получить отдачу. При этом прирост выпуска продукции (ВП) определяется:

$$ВП = ПРВ \times Ч_{впл},$$

где

*ПРВ* – потери РВ по вине предприятия,  
*Ч<sub>впл</sub>* – плановая среднечасовая выработка продукции.

# **3. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов**

Один и тот же результат в процессе производства может быть получен при различной степени эффективности труда. Мера эффективности труда в процессе производства получила название *производительности труда.*

**Производительность труда** - его результативность или способность человека производить за единицу рабочего времени определенный объем продукции.

На рабочем месте, в производственном подразделении, на предприятии производительность труда определяется количеством продукции, которую производит рабочий за единицу времени (**выработка**), или количеством времени, затрачиваемым на изготовление единицы продукции (**трудоемкость**).

**В упрощенном виде факторную модель среднегодовой выработки продукции на предприятии можно представить формулой:**

$$***ГВ = УД \times Д \times П \times ЧВ,***$$

*где*

***УД*** - удельный вес рабочих в общей численности персонала

***Д*** - количество отработанных ими дней

***П*** - продолжительность рабочего дня

***ЧВ*** - выработка рабочих

При этом изменение часовой выработки зависит от факторов, связанных с изменением трудоемкости продукции и стоимостной ее оценки.

**К факторам, влияющим на трудоемкость продукции, относятся:**

- технический уровень производства;
- организация производства;
- непроизводительные затраты времени в связи с браком и т. п.

**К факторам, связанным с изменением объема производства, относятся:**

- структура выпускаемой продукции;
- уровень кооперированных поставок и т. п.