ТЕМА 8
Аналіз забезпеченості підприємства трудовими ресурсами та оцінка ефективності їх використання

1. Значення, завдання, інформаційне забезпечення аналізу стану та ефективності використання трудових ресурсів

2. Оцінка забезпеченості підприємства трудовими ресурсами та руху робочої сили

3. Аналіз використання робочого часу

4. Оцінка продуктивності праці й трудомісткості продукції

5. Економічний аналіз мотиваційних систем і витрат на оплату праці

1. Значення, завдання, інформаційне забезпечення аналізу стану та ефективності використання трудових ресурсів

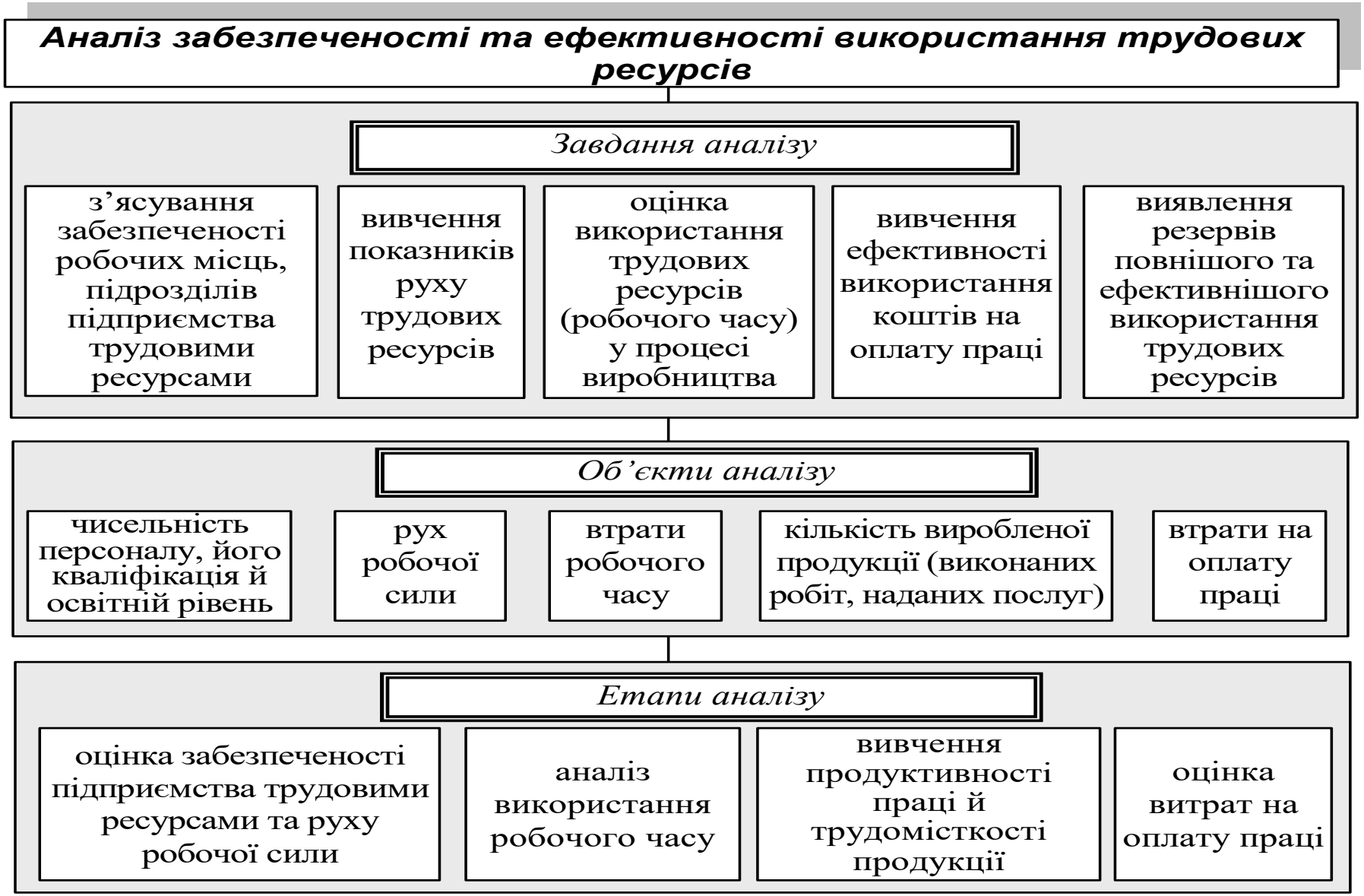

Рис. 1. Основні завдання, об'єкти й етапи аналізу використання трудових ресурсів

2. Оцінка забезпеченості підприємства трудовими ресурсами та руху робочої сили

Аналіз чисельності працівників підприємства проводиться за допомогою оцінки трьох основних показників

списковий склад працівників – показник чисельності працівників на певну дату звітного періоду (як правило, на перше й останнє число місяця). До спискового складу входять, окрім основного штату персоналу, такі працівники, які: не працювали через простій; прийняті на роботу з випробувальним терміном або на неповний робочий день; знаходяться у відрядженнях; працюють за вахтовим методом; виконують роботи за договорами цивільно-правового характеру; прийняті для заміщення посад під час хвороби або декретної відпустки; студенти в період практики тощо;

середньоспискова чисельність штатних працівників – показник, який застосовується для визначення чисельності працівників суб'єкта господарювання та спостереження за змінами, які відбуваються на підприємстві щодо використання робочої сили;

середньоспискова чисельність усього персоналу в еквіваленті повної зайнятості – використовується для визначення середнього рівня доходів працівників. При його обчисленні поряд зі штатними працівниками, які включаються у списковий склад підприємства, враховують працівників-сумісників, які працюють одночасно на інших підприємствах.

Усі працюючі на підприємстві поділяються на дві групи:

- промислово-виробничий персонал (ПВП), зайнятий виробництвом і його обслуговуванням;

- невиробничий персонал, зайнятий в основному в соціальній сфері діяльності підприємства.

За характером виконуваних функцій ПВП поділяється на чотири категорії:

а) робітники – ті, хто безпосередньо зайняті у виробництві продукції (послуг), ремонтом та ін. Залежно від характеру участі у виробничому процесі робітники поділяються на основних (що виготовляють продукцію) та допоміжних (що обслуговують технологічний процес);

б) керівники – працівники, які займають посади керівників підприємств та їх структурних підрозділів (функціональних відділів), а також їх заступників;

в) спеціалісти – працівники, які виконують інженерно-технічні, економічні та інші функції (інженери, економісти, бухгалтери, соціологи, юристконсульти, техніки та ін.);

г) технічні виконавці (службовці) – працівники, які здійснюють підготовку та оформлення документів, господарське обслуговування (секретарі, табельщики, архіваріуси, агенти та ін.).

Таблиця 2. *Оцінка забезпеченості підприємства трудовими ресурсами*

№ з/п	Показники	1-й рік (факт)	2-й рік		Відхилення			
			пот-реба	факт	абсолютне		відносне, %	
					до потреби	до 1-го року	до потреби	до 1-го року
1	Усього персоналу, чол. у т.ч.:	930	920	890	– 30	– 40	– 3,3	– 4,3
2	Працівники основної діяльності,	917	905	880	– 25	– 37	– 2,8	– 4,0
	– робітники	670	670	668	– 2	– 2	– 0,3	– 0,3
3	Невиробничий персонал, чол.	15	15	10	– 5	– 5	– 33,3	– 33,3
4	Обсяг продукції, тис. грн.	914	1089	1142	+ 53	+228	+ 4,9	+ 24,9
5	Продуктивність праці, тис. грн./чол.	0,98	1,18	1,28				

Таблиця 3. Структура трудових ресурсів підприємства

Категорії персоналу	*1-й рік*		*2-й рік*				*Відхилення, пунктів структури*	
	чисель-ність, чол.	*пито-ма вага, %*	*потреба*		*факт*		*від пер-шого року*	*від потреби*
			чисель-ність, чол.	*пито-ма вага, %*	*чисе-льність, чол.*	*пито-ма вага, %*		
Працівники основної діяльності, зокрема:	917	100,0	905	100,0	880	100,0	–	–
– робітники	670	73,0	670	74,0	668	75,9	+ 2,9	+ 1,9
– керівники	15	1,6	15	1,7	13	1,5	– 0,1	– 0,2
– спеціалісти	232	25,4	220	24,3	199	22,6	– 2,8	– 1,7

<u>Недостатнє забезпечення</u> робочою силою зумовлює
відхилення у технологічному процесі,
порушення ритмічності виробництва,
непродуктивні витрати,

а **<u>надлишок</u>** – недозавантаження робітників,
використання робочої сили не за призначенням,
зниження продуктивності праці

Поряд з кількісним вивчається і ***якісний склад трудових ресурсів***, який характеризується загальноосвітнім, професійно-кваліфікаційним рівнями, статево-віковою і внутрішньовиробничою структурами.

Періодичний аналіз професійного складу працівників має важливе значення для поліпшення виробничого процесу, дозволяє проводити оперативні заходи, спрямовані на покращення професійного складу працівників підприємства.

Кваліфікаційний рівень персоналу залежить від освіти, стажу роботи, віку та інших параметрів.

Тому визначаються зміни у рівні освіти (відповідності фактичного рівня освіти кожного працівника посаді, яку він обіймає), віковому складі та стажі роботи, причини цих змін; розробляються заходи з підбору кадрів, їх підготовки та підвищення кваліфікації.

Таблиця 4. Якісний склад трудових ресурсів підприємства

Групи працівників											
За віком, років	*чисель-ність праців-ників, чол.*	*питома вага, %*	***За тру-довим ста-жем, років***	*чисель-ність праців-ників, чол.*	*Пи-тома вага, %*	***За рівнем освіти***	*Чисе-льність праців-ників, чол.*	*пи-то-ма вага, %*	***За ста-ттю***	*Чисе-льність праців-ників, чол.*	*Пи-то-ма вага, %*
до 18	7	1,1	*до 3*	13	1,9	*незаве ршена середн я*	34	5,1	*чоло-віки*	310	46,4
18-30	123	18,4	*3-6*	74	11,1	*середн я*	93	13,9	*жін-ки*	358	53,6
30-40	210	31,4	*6-8*	151	22,6	*середн я спеціа льна*	147	22,0			
40-50	190	28,4	*8-15*	370	55,4	*вища*	394	59,0			
50-60	99	14,8	*більше 15*	60	9,0						
Стар-ші 60	39	5,9									
Разом	**668**	**100,0**	**Разом**	**668**	**100,0**	**Разом**	**668**	**100,0**	**Разо м**	**668**	**100, 0**

Аналіз професійного та кваліфікаційного рівня робітників здійснюється шляхом співставлення їх наявної чисельності за спеціальностями та розрядами з необхідною для виконання кожного виду робіт за ділянками, бригадами на підприємстві в цілому.

При цьому визначається надлишок або недостача робітників за кожною професією.

Для характеристики руху робочої сили розраховують і аналізують динаміку наступних показників:

1. *Коефіцієнт обороту з прийому* (*КОП*) – відношення чисельності прийнятих за період (*ЧППР*) до середньоспискової чисельності працюючих за той же період (*ЧПС*).

$$КОП = ЧППР / ЧПС$$

2. *Коефіцієнт обороту з вибуття (звільнення)* (*КОВ*) – відношення чисельності працівників, які вибули за період (*ЧПВ*), до середньоспискової чисельності за той же період (*ЧПС*).

$$КОЗ = ЧПВ / ЧПС$$

3. *Коефіцієнт плинності* (*КП*) – відношення чисельності працівників, які вибули за період з причин, що характеризують надлишковий оборот (*ЧПНО)*, – за власним бажанням, порушенням трудової дисципліни, у зв'язку з професійною невідповідністю, до середньоспискової чисельності працюючих за той же період (*ЧПС*).

$$\boldsymbol{КП = ЧПНО / ЧПС}$$

4. *Коефіцієнт постійності кадрів* (*КПК*) – відношення чисельності працівників, які пропрацювали весь період (*ЧПВП*), до середньоспискової чисельності працюючих за той же період:

$$\boldsymbol{КПК = ЧПВП / ЧПС}$$

Таблиця 6. Рух трудових ресурсів на підприємстві

№ з/п	Показники	1-й рік	2-й рік	3-й рік	Відхилення 3-го року від 1-го року	
					абсолютне	відносне, %
1	Прийнято на підприємство (чол.)	20	15	17	–3	–15,0
2	Вибуло з підприємства (чол.), зокрема	51	51	44	–7	–13,7
2.1	– на навчання	2	2	2	–	–
2.2	– у Збройні сили України	1	2	2	+1	100,0
2.3	– на пенсію і за іншими причинами	12	10	10	–2	–16,7
2.4	– за власним бажанням	27	30	23	–4	–14,8
2.5	– за порушення трудової дисципліни	9	7	7	–2	–22,2
3	Середньоспискова чисельність працюючих (чол.)	690	670	668	– 22	– 3,2
4	Коефіцієнти:					
4.1	– обороту з приймання	0,03	0,02	0,03	–	–
4.2	– обороту зі звільнення	0,07	0,08	0,07	–	–
4.3	– плинності	0,052	0,055	0,045	–0,007	–13,46
4.4	– постійності кадрів	0,948	0,945	0,955	+0,007	+0,74

3. Аналіз використання робочого часу

Завдання аналізу використання робочого часу :

- загальна оцінка повноти використання робочого часу;
- виявлення факторів і розміру їх впливу на використання робочого часу;
- з’ясування причин цілоденних і внутрішньозмінних втрат робочого часу;
- розрахунок впливу простоїв на продуктивність праці та зміну обсягу виробництва.

Використання робочого часу за категоріями робітників оцінюється за допомогою показників:

1) ***середня кількість днів, відпрацьованих робітником за звітний період*** *(місяць, квартал, рік)*

характеризує тривалість робочого періоду в днях (явочні дні), і залежить від таких факторів:

- кількість вихідних і святкових днів;
- кількість днів чергової відпустки, інших видів відпусток, передбачених законодавством;
- кількість днів непрацездатності;
- неявки на роботу з дозволу адміністрації;
- прогули тощо;

2) ***середня тривалість робочого дня (зміни)***, що залежить від:

- величини нормативно встановленого робочого тижня;
- часу простою протягом робочого дня (зміни), зафіксованого в обліку;
- часу інших скорочень робочого дня, передбачених законодавством (для підлітків, матерів-годувальниць тощо);
- часу понадурочної роботи (збільшує величину показника) тощо.

3) ***фонд робочого часу (ФРЧ)***, який залежить від:

- чисельності робітників (*ЧР*);
- кількості відпрацьованих днів одним робітником у середньому за звітний період (*Д*);
- середньої тривалості робочого дня (*Т*).

$$\boldsymbol{ФРЧ = ЧР \times Д \times Т}$$

Після загальної оцінки повноти використання робочого часу необхідно визначити вплив факторів на зміну фонду робочого часу (*ФРЧ*)

Таблиця 7. Оцінка використання робочого часу на підприємстві

Показник	Умовні позначення	Одиниці вимірру	1-й рік	2-й рік		Відхилення			
				Прог-ноз	факт	від 1-го року		від прогнозу	
						абсолютне	відносне, %	абсолютне	відносне, %
Середньоспискова чисельність робітників	ЧР	чол.	670	670	668	–2	–0,3	–2	–0,3
Відпрацьовано одним робітником днів	Д	дні	261	260	253	–8	–3,1	–7	–2,7
Відпрацьовано одним робітником годин	$Т_{ЗАГ}$	год.	1749	2080	1999	+250	+14,3	–81	–3,9
Середня тривалість робочого дня	Т	год.	6,7	8,0	7,9	+1,2	+17,9	–0,1	–1,3
Непродуктивні витрати робочого часу	$Т_{НВ}$	тис. год.	4,0	–	4,3	+0,3	+7,5	–	–

Непродуктивні витрати робочого часу складаються з:

- втрат робочого часу внаслідок виникнення браку, його виправлення,
- витрат робочого часу, пов’язаних з відхиленнями від технологічного процесу (додаткові витрати робочого часу; нераціональний вибір матеріалів; використання менш продуктивного обладнання, ніж вимагається по технології; виконання висококваліфікованими робітниками робіт низької кваліфікації);
- простоями.

Методика розрахунку непродуктивних витрат праці в результаті браку:

1) розраховується питома вага заробітної плати виробничих робітників у собівартості продукції;

2) визначається сума заробітної плати у собівартості остаточного браку. Для цього необхідно собівартість забракованої продукції помножити на питому вагу зарплати у собівартості продукції;

3) розраховується питома вага заробітної плати виробничих робітників у собівартості продукції за вирахуванням матеріальних втрат;

4) визначається сума заробітної плати робітників за виправлення браку. Для цього необхідно витрати на виправлення браку помножити на питому вагу заробітної плати виробничих працівників у собівартості продукції за вирахуванням матеріальних затрат;

5) розраховується заробітна плата робітників в остаточному браку та на його виправлення (сума п. 2 і п. 4);

6) обчислюється середньоденна заробітна плата як відношення заробітної плати робітників до фактичного фонду робочого часу в годинах;

7) визначається робочий час, витрачений на виготовлення браку та його виправлення як відношення суми заробітної плати та середньогодинної заробітної плати (п. 5 / п. 6).

За результатами аналізу необхідно ***розробити заходи*** *щодо скорочення втрат робочого часу та пов'язаних з ними непродуктивних виплат заробітної плати*.

Особлива увага при цьому звертається на посилення *контролю за внутрішньозмінними втратами робочого часу*.

4. Оцінка продуктивності праці й трудомісткості продукції

Продуктивність праці визначається кількістю (вартістю) продукції, яку виробляє робітник за одиницю часу (годину, день, рік).

Виробництво продукції за 1 людино-день (1 людино-годину) – це ***виробіток*.**

Кількість часу, що витрачається на виготовлення одиниці продукції – це ***трудомісткість*.**

Відповідно, існує тісний *взаємозв'язок між витратами праці на одиницю виробленої продукції і продуктивністю праці*: чим нижче трудомісткість виробництва продукції, тим вища продуктивність праці.

У процесі аналізу продуктивності праці вивчаються:

- рівень і динаміка продуктивності праці;

- вплив окремих чинників на зміну продуктивності праці;

- пропозиції і заходи щодо підвищення продуктивності праці.

Для оцінки рівня продуктивності праці застосовується **система узагальнючих, часткових і допоміжних показників.**

До ***узагальнюючих*** показників відносяться: середньорічний, середньоденний і середньогодинний **виробіток продукції одним робітником**.

Часткові показники:

- витрати часу на виробництво одиниці продукції окремого виду
- трудомісткість продукції
- випуск продукції певного виду в натуральному вираженні за 1 люд./день або 1 люд./год.

Допоміжні:

- витрати часу на виконання одиниці певного виду робіт
- обсяг виконання робіт за одиницю часу.

Основним узагальнюючим показником продуктивності праці є **середньорічний виробіток продукції одного працюючого (С*РВП)*:**

$$\boldsymbol{СРВП = ПВР \times СРВР = ПВР \times Д \times Т \times СГВР}$$

фактори першого порядку *фактори другого порядку*

де СРВР - середньорічний виробіток робітника

ПВР - питома вага робітників в загальній чисельності працюючих (промислово-виробничого персоналу)

Д - кількість відпрацьованих днів одним робітником

Т - тривалість робочого дня одного робітника

СГВР - середньогодинний виробіток робітника

Взаємозалежні **фактори підвищення продуктивності праці** можна поєднати в наступні основні групи, які характеризують:

- удосконалення техніки та технології. До цієї групи факторів входить все, що визначається сучасним науково-технічним прогресом;
- покращання організації виробництва, раціональне розміщення виробничих сил, спеціалізація підприємства та галузей промисловості, найбільш повне використання наявного обладнання, ритмічність виробництва тощо;

- удосконалення організації праці, підвищення кваліфікації кадрів, культурно-технічного рівня працівників, корпоративної культури та удосконалення системи заробітної плати, нормування праці та особиста матеріальна зацікавленість всіх працюючих тощо.

АНАЛІЗ ТРУДОМІСТКОСТІ ПРОДУКЦІЇ

Питома трудомісткість – це загальні витрати людино-годин на виробництво продукції (на один виріб, на 1000 грн. продукції тощо).

Технологічна трудомісткість – це витрати лише нормованого робочого часу основних робітників-відрядників на виробництво продукції (у нормо-годинах).

У процесі економічного аналізу трудомісткості досліджується її *динаміка, причини зміни та вплив на продуктивність праці*.

Трудомісткість визначається за

- всією номенклатурою виробів і послуг,
- на одиницю продукції,
- за типовими виробами, до яких приводяться всі інші.

Порівняно з показником виробітку, трудомісткість має ряд ***переваг***:

- вона встановлює пряму залежність між обсягом виробництва та трудовими затратами,

- відображає економію праці під впливом змін в умовах виробництва, не залежить від змін асортименту тощо.

Зростання (зниження) продуктивності праці відбувається в основному **за рахунок зниження (зростання) трудомісткості продукції:**

$$\Delta ДВр = [\Delta ТР / (100 - \Delta ТР)] \times 100$$

де *ΔДВр* – зміна середньоденного виробітку продукції одного робітника, %;

ΔТР – зміна трудомісткості продукції, %.

Зниження трудомісткості продукції (робіт, послуг) зумовлюється організаційно-технічними заходами.

Таблиця 11. Аналіз трудомісткості продукції

№ з/п	Показник	Од. ви-міру	1-й рік	2-й рік		Відхилення					
				прог-ноз	факт	прогноз до 1-го року		факт до 1-го року		факт до прогнозу	
						абсолютне	відносне, %	абсолютне	відносне, %	абсолютне	відносне, %
1	Обсяг продукції	тис. грн.	6000	6200	6210	+200	+ 3,3	+210	+ 3,5	+10	+ 0,2
2	Відпрацьовано всіма робітниками	люд.-год.	1172	1219	1335	+47	+ 4,0	+163	+ 13,9	+116	+ 9,5
3	Питома трудомісткість на 1000 грн.	люд.-год. / грн.	195,3	196,6	215,0	+1,3	+ 0,7	+19,7	+ 10,1	+18,4	+ 9,4
4	Середньогодинний виробіток робітника	грн.	5,12	5,09	4,65	–0,03	– 0,6	–0,47	– 9,2	–0,44	– 8,6
5	Середньорічний виробіток робітника	грн.	6557,3	6850,8	7056,8	+293,5	+ 4,5	+499,5	+ 7,6	+206	+ 3,0

5. *Економічний аналіз мотиваційних систем і витрат на оплату праці*

У ході аналізу мотиваційної системи досліджується:

- організація найму, відбору, прийому персоналу, його профорієнтація і адаптація, навчання;
- управління діловою кар’єрою і службово-професійним просуванням, управління конфліктами і стресами та ін.;
- нормування і тарифікація трудового процесу; розробка системи оплати праці; розробка форм участі в прибутках і капіталі.

- використання грошей як винагороди і стимулу, заохочення і винагорода колективної роботи; спілкування і розвиток співробітників; лімітація обмежувальних чинників; використання засобів морального заохочення;

- розвиток відчуття причетності; мотивування через виконання відповідного рівня роботи; участь у керівництві

Аналіз фонду оплати праці працівників підприємства проводиться у наступній послідовності:

1. Оцінюється структура фонду оплати праці за економічним змістом, джерелами формування, категоріями працівників тощо.

2. Розраховуються абсолютне та відносне відхилення фонду заробітної плати.

3. Вивчення причин зміни середньої заробітної плати працюючих за галузями виробництва, підрозділами, категоріями та професіями.

4. Аналіз відповідності між темпами зростання середньої заробітної плати та продуктивністю праці.

Для розширеного відтворення, отримання необхідного прибутку та рентабельності, необхідно, щоб ***темпи зростання продуктивності праці випереджали темпи зростання оплати.***

Якщо цей ***принцип не дотримується***, то відбуваються *перевитрачання фонду заробітної плати, підвищення собівартості продукції та, відповідно, зменшення суми прибутку*.

Для оцінки співвідношення розраховують:

- коефіцієнт випередження темпів зростання продуктивності праці над темпами зростання середньої заробітної плати (співвідношенням індексів продуктивності праці та середньої заробітної плати),
- приріст середньої заробітної плати на 1 % приросту продуктивності праці
- приріст продуктивності праці на 1 % приросту середньої заробітної плати.

Таблиця 4. Розрахунок показників використання трудових ресурсів

№ з/п	Показники	Одиниця виміру	1-й рік	2-й рік	Відхилення	
					абсолютне	відносне, %
1	Чистий дохід	грн.	60000	70000	+ 10000	+ 16,7
2	Чисельність робітників	чол.	670	668	– 2	– 0,3
3	Фонд оплати праці	грн.	9000	10000	+ 1000	+ 11,1
4	Продуктивність праці	грн. / чол.	89,6	104,8	+ 15,2	+ 17,0
5	Продукція на 1 грн. оплати праці	грн.	6,7	7,0	+ 0,3	+ 4,5
6	Співвідношення приросту чисельності виробничого персоналу в розрахунку на 1 % приросту продукції	чол. / грн.	х	х	х	–0,02

Рис. 2. *Фактори впливу на оплату праці*

Таблиця 5. Вихідні дані для аналізу коштів на оплату праці

№ з/п	Види оплати	Одиниця виміру	Оплата праці			
			січень	лютий	відхилення	
					абсолютне	відносне, %
1	Змінна частина заробітної плати робітників без оплати відпусток:	грн.	5000	6000	+ 1000	+ 20,0
1.1	відрядні розцінки	грн.	4000	4800	+ 800	+ 20,0
1.2	премія за виробничі результати	грн.	1000	1200	+ 200	+ 20,0
2	Постійна частина оплати праці	грн.	3000	3500	+ 500	+ 16,7
2.1	оплата праці за тарифними ставками	грн.	2600	2700	+ 100	+ 3,8
2.2	всі види доплат, в тому числі доплати за надурочний час	грн.	–	4,0	+ 4,0	–
2.3	інші види оплат, в тому числі оплата простоїв	грн.	–	20 1	+ 20 + 1	– –
3	Заробітна плата робітників без відпускних (ряд. 1 + ряд. 2)	грн.	9000	9500	+ 500	+ 5,6
4	Питома вага змінної частини (ряд. 1 : ряд. 3 х 100)	%	55,6	63,2	+ 7,6	+ 13,7
5	Розподіл відпускних:					

Продовження табл. 5

5.1	змінна частина (ряд.5 х ряд.4 : 100)	грн.	334	442	+ 108	+ 32,3
5.2	постійна частина (ряд. 5 – ряд. 5.1)	грн.	266	258	– 8	– 3,0
5.3	Всього оплата відпусток	грн.	600	700	+ 100	+ 16,7
6	Всього заробітна плата робітників з відпускними	грн.	8600	10200	+ 1600	+ 18,6
6.1	змінна частина (ряд. 1 + ряд. 5.1)	грн.	5334	6442	+ 1108	+ 20,8
6.2	постійна частина (ряд.2 + ряд. 5.2)	грн.	3266	3758	+ 492	+ 15,1
7	Заробітна плата службовців	грн.	2500	3000	+ 500	+ 20,0
7.1	оплата за окладами	грн.	1600	1700	+ 100	+ 6,3
7.2	оплата відпусток	грн.	200	300	+ 100	+ 50,0
7.3	премії	грн.	650	920	+ 270	+ 41,5
7.4	доплати і надбавки	грн.	50	80	+ 30	+ 60,0
8	Оплата праці робітників неосновної діяльності	грн.	100	120	+ 20	+ 20,0
9	Всього витрат на заробітну плату по підприємству	грн.	11200	13320	+ 2120	+ 18,9
10	Чисельність службовців	чол.	7	5	– 2	– 28,6