

Относительное отклонение рассчитывается как разность между фактически начисленной суммой заработной платы и плановой ее величиной.

Задача анализа - выявить резервы лучшего использования трудовых ресурсов и факторов роста производительности на предприятии, пути рационального использования фонда заработной платы.

Низкий коэффициент использования времени рабочих указывает, что следует изыскать возможность полной загрузки. Важно изучать занятость рабочей силы ежемесячно, принимая действенные меры для ее стабилизации.

ЗАДАНИЕ 1. Путем сравнения провести анализ обеспеченности предприятия рабочей силой. Выявить причины отклонения фактического количества работников от запланированного.

Обеспеченность предприятия рабочей силой

Таблица 1

Категории работников	Численность работников		Обеспеченность рабочей силой, %	Отклонения факта от плана
	План	Факт		
Рабочие всего				
служащие	11	11		
специалисты	26	23		
руководители	3	3		
Основные производственные	102	105		
вспомогательные	91	80		
ученики	5	3		

Выводы:

ЗАДАНИЕ 2. Провести анализ структуры рабочей силы, определить причины отклонений.

Динамика и структура рабочей силы по категориям

Таблица 2

Категории работников	Базисный год		Отчетный год		в% к базисному году
	человек	% к итогу	человек	% к итогу	
рабочие	193		185		
специалисты	26		23		
служащие	11		11		
ученики	5		3		
МОП	2		2		
ВСЕГО					

Выводы:

Исходные данные

Таблица 4

Показатели	Предыдущий год	Отчетный год		Отчет. год по плану к прошлому году	Отчет. год по факту к прошлому	Выполнение плана, %
		план	факт			
1	2	3	4	5=3:2	6=4:2	7=4:3x100
Объем производства продукции, тыс.руб.	55750	65850	67874			
Среднегодовая численность персонала, чел.	234	240	224			
Среднегодовая выработка на одного работающего, руб. (гр1:гр2)						
Фонд оплаты труда, тыс.руб.	3729,4	4353,6	4846,6			
Среднегодовая з/плата одного работника, руб. (стр4:стр2)						
Коэффициент опережения						

Выводы:

ЗАДАНИЕ 5. Проанализируйте показатели движения рабочих, рассчитав при этом коэффициент оборота рабочей силы по приему и увольнению. Для этого используйте таблицу 5.

О численности и движении рабочей силы на предприятии

Таблица 5

Категории	Среднегодовая численность персонала			Принято		Уволено	
	Предыдущий год	В отчетном году		В предыд. году	В отчетном году	В предыд. году	В отчетном году
		план	факт				
Рабочие	192	193	185	44	64	38	71
специалисты	26	26	23	7	6	9	9
служащие	10	11	11	4	2	4	1
ученики	4	5	3	3	1	4	1
МОП	2	2	2	1	-	1	-

Выводы:

Для расчетных показателей заполним таблицу 6, расчеты производить на основании данных таблицы 5.

Расчетные показатели движения рабочих

Таблица 6

<i>Показатели</i>	<i>Предыдущий год</i>	<i>Анализируемый год</i>
1. Выбыло рабочих с предприятия, чел.	38	42
2. Принято на предприятие, чел.	29	35
3. Среднесписочное число рабочих	326	315
4. Коэффициент оборота рабочей силы по увольнению (стр1:стр3)		
5. Коэффициент оборота рабочей силы по приему (стр2:стр3)		
6. Коэффициент замещения		

Выводы:

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЯ:

1. Что показывает абсолютное и относительное отклонение численности рабочих от плана?
2. Какие показатели используются для оценки производительности труда?
3. Какие задачи стоят перед анализом фонда оплаты труда?
4. Каким образом анализируется квалификация рабочих?
5. Как можно рассчитать плановую потребность в численности специалистов и служащих.

ЗАДАНИЕ 3. Дать оценку выполнения плана по производительности труда в таблице 2.

Для этого используется выписка из пояснительной записки к годовому отчету предприятия.

Исходные данные:

Таблица 3

Показатели	По бизнес плану	По отчету	Выполнение бизнес плана, %	Отклонения от бизнес плана	
				сумма	%
Выпуск продукции, тыс.руб.	65850	67874			
Среднесписочная численность персонала человек	240	224			
В том числе	193	185			
Общее число отработанных чел\час	169641	158620			
Общее количество отработанных чел\дней	21438	20635			
Среднегодовая выработка, тыс.руб.					
В том числе на одного работающего (гр1:гр2)					
Среднее количество дней проработанное за год одним рабочим (стр4:гр2)					
Часовая производительность одного рабочего, руб. (стр1:стр3:стр2)					

Выводы:

ЗАДАНИЕ 4. Проанализируйте соотношение темпов роста производительности труда и средней з\платой персонала, определив коэффициент опережения производительности труда над средней з\платой текущего и прошлого годов. Для этого используйте таблицу 4.

СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ И ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНОСТЬ ВЫПОЛНЕНИЯ:

В процессе анализа определяют: наличие и структуру работников по категориям, распределение их, обеспеченность хозяйства рабочей силой, степень использования трудовых ресурсов резервы лучшего их использования.

МЕТОДИКА ВЫПОЛНЕНИЯ:

До выполнения расчетов дать характеристику понятиям:

«Трудовые ресурсы» - потенциальная масса работников, которую можно привлечь к производственной деятельности;

«Рабочая сила» - часть трудовых ресурсов, которая непосредственно занята в общественном производстве.

Цели и задачи анализа структуры численного состава работающих на предприятии, для этого необходимо рассмотреть несколько аспектов:

1. социальная структура
2. возрастная структура
3. структура персонала по рабочему стажу
4. структура персонала предприятия по полу.

Провести анализ о наличии движения кадров, для этого включить следующую систему показателей:

$$K_{\text{интенсивности оборота по приему}} = \frac{\ln(\text{число принятых})}{l_{\text{сп}}(\text{среднемесячная численность})}$$

$$K_{\text{оборота по выбытию}} = \frac{l_{\text{в}}(\text{число выбывших})}{l_{\text{сс}}}$$

$$K_{\text{текучести}} = \frac{l_{\text{вв}}(\text{число выбывших по причинам})}{l_{\text{сс}}}$$

$$K_{\text{замещения}} = \frac{l_{\text{п}} - l_{\text{в}}}{l_{\text{сс}}}$$

В процессе анализа фонда оплаты труда: определяется степень выполнения плана и динамика фонда оплаты труда по предприятию в целом; рассматривается структура фонда оплаты труда по отдельным категориям персонала; исчисляется эффективность использования фонда оплаты труда; исследуется влияние различных факторов на абсолютное и относительное отклонение по фонду оплаты труда, сопоставляются темпы роста средней заработной платы и производительности труда; выявляются резервы экономии средств на оплату труда. Абсолютное и относительное отношение фонда оплаты труда определяется путем сравнения планового и фактического фонда оплаты труда. Абсолютное отношение рассчитывается как разность между фактически использованными средствами на оплату труда и плановым фондом оплаты труда.