

ОБЕСПЕЧЕННОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЯ КАДРАМИ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИХ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 ноября 2007 г. № 160 приняты Методические рекомендации по формированию и распределению фонда заработной платы работников коммерческих организаций отраслей материального производства (далее – Методические рекомендации). Данный документ содержит методику комплексного анализа организации заработной платы на предприятии, результаты которого применяются для обоснования внутрифирменной политики оплаты труда и размера средств, направляемых на его оплату. В предыдущих номерах журнала (№№ 4–6 за 2008 год) исследовалась эффективность использования фонда заработной платы (ФЗП) в соответствии с Методическими рекомендациями. В предлагаемом материале мы продолжим рассмотрение основных положений методики комплексного анализа организации заработной платы и, в частности, вопросов, касающихся анализа обеспеченности предприятия кадрами и эффективности их использования.

Татьяна
Николаевна
ДОЛИНИНА

Кандидат
экономических наук,
доцент БГТУ

1. Методические подходы к анализу обеспеченности предприятия кадрами и эффективности их использования

Обеспеченность предприятия кадрами необходимой квалификации является важнейшей предпосылкой рационального расходования ФЗП и эффективного функционирования. При несоответствии фактической численности персонала плановой потребности возникает необходимость привлечения работников для выполнения работ в сверхурочное время, праздничные и выходные дни (не предусмотренные графиком работы). Это влечет дополнительные, непланируемые выплаты (как предусмотренные, так и не предусмотренные законодательством), может привести к выпуску продукции (выполнению работ, оказанию услуг) более низкого качества и вызвать в итоге увеличение ее себестоимости.

В любой организации постоянно происходят изменения списочного состава работников, связанные с приемом на работу и увольнением. Это т.н. оборот кадров, являющийся неотъемлемой частью деятельности любого предприятия. Однако слишком частая замена работников приводит к простоям машин и оборудования, снижению производительности труда и качества работы, дополнительным затратам, необходимым для увольнения и найма работников, обучения вновь принятых, что ведет к увеличению себестоимости продукции (работ, услуг).

Поэтому при анализе кадрового обеспечения предприятия необходимым элементом является изучение интенсивности движения рабочей силы. Решение данной задачи предполагает расчет ряда соответствующих показателей, предусмотренных Инструкцией по заполнению форм государственной статистической отчетности по труду, утвержденной постановлением Министерства статистики и анализа Республики Беларусь от 17 сентября 2001 г. № 80. К таким показателям относятся коэффициенты общего оборота, оборотов по приему и увольнению, текучести, восполнения и постоянства кадров. Среди них особый интерес представляют коэффициент текучести

кадров и его динамика. Оптимальное значение данного коэффициента составляет 5-7%. Превышение этого значения указывает на необходимость исследования причин текучести кадров и разработки мероприятий, направленных на ее сокращение.

Анализ кадрового обеспечения предприятия и движения работников осуществляется в разрезе категорий персонала (см. рис.1) и профессионально-квалификационных групп работников. Он выполняется как по предприятию в целом, так и по отдельным его подразделениям. Особое внимание уделяется анализу обеспеченности организации работниками ведущих профессий, а его глубина зависит от остроты проблемы обеспеченности кадрами. Источниками информации при этом являются план по труду, данные отдела кадров, формы статистической отчетности 1-труд «Отчет по труду и движению работников» и 6-т (кадры) «Отчет о численности, составе и профессиональном обучении кадров».

По результатам анализа кадрового обеспечения выявляются категории и группы работников, фактическая численность которых меньше плановой потребности, разрабатываются мероприятия по закреплению кадров, а также привлечению в организацию

лиц необходимых профессий и квалификации. Реализация этих мероприятий обеспечит экономию ФЗП, что обусловлено уменьшением напряженности в обеспеченности предприятия рабочей силой и связано с сокращением времени, отработанного в сверхурочное время, праздничные и выходные дни, не предусмотренные графиком работы.

Следует отметить, что анализ кадрового обеспечения предприятия не позволяет сделать вывод о полноте использования рабочей силы. Он может быть получен на основе анализа эффективности использования фонда рабочего времени и анализа производительности труда. При этом анализ эффективности использования фонда рабочего времени позволяет дать характеристику экстенсивного использования трудовых ресурсов, а анализ производительности труда – интенсивного.

Анализ эффективности использования фонда рабочего времени также следует проводить как по предприятию в целом, так и по отдельным его подразделениям, категориям или профессионально-квалификационным группам работников. При этом обязательным является подробный анализ использования фонда рабочего времени по тем подразделениям, категориям или группам работников, где

1

Рисунок

Состав работников предприятия по категориям



наблюдается напряженность в обеспеченности предприятия кадрами, а также по категории рабочих. Осуществляется анализ на основании изучения планового и фактического баланса рабочего времени. Источниками информации являются план по труду, данные табельного учета рабочего времени, форма статистической отчетности 4-труд «Отчет об использовании календарного фонда времени». Методическими рекомендациями предусматривается выполнение анализа эффективности использования фонда рабочего времени в два этапа.

1. Анализ использования календарного фонда рабочего времени по категории или группе работников, отдельному подразделению или предприятию в целом. При анализе использования календарного фонда рабочего времени (см. рис. 2) наибольший интерес представляет суммарная величина потерь рабочего времени, представляющая собой сумму целодневных, внутрисменных, а также непроизводительных потерь рабочего времени.

Под непроизводительными понимаются затраты рабочего времени, связанные с изготовлением забракованной продукции, исправлениями брака, отклонениями от технологического процесса. Особое

внимание уделяется потерям рабочего времени, имевшим место по вине предприятия. Сокращение потерь рабочего времени равнозначно высвобождению работников либо является резервом увеличения производства продукции, не требующим дополнительных капитальных вложений. *Условное высвобождение численности работников* определяется путем деления общей суммы потерь рабочего времени на плановый бюджет рабочего времени одного работника (рабочего). *Резерв увеличения производства продукции (работ, услуг)* рассчитывается как произведение общей суммы потерь рабочего времени на плановую среднечасовую выработку продукции.

Помимо потерь рабочего времени, на данном этапе следует анализировать затраты времени, связанные с дополнительными непланируемыми выплатами из ФЗП, в частности, время, отработанное сверхурочно, а также в выходные и праздничные дни, не предусмотренные графиком работы. Как известно, сокращение указанных выплат, а также непроизводительных затрат рабочего времени позволяет получить экономию ФЗП и, соответственно, уменьшить ФЗП либо улучшить его структуру путем сокращения доли выплат компенсирующего характера

2

Рисунок

Структура календарного фонда рабочего времени



и увеличения доли тарифной части либо доли выплат стимулирующего характера.

II. Анализ структуры фонда рабочего времени. На данном этапе каждый вид потерь рабочего времени и их причины изучаются более подробно. С этой целью анализируются удельные веса различных затрат рабочего времени. Особое внимание следует уделить изучению потерь рабочего времени, связанных с отпусками без сохранения заработной платы, отпусками, предоставляемыми по инициативе нанимателя, неотработанными днями при переводе работников по инициативе нанимателя на работу в режиме неполного времени, прогулами и другими неявками из-за нарушения трудовой дисциплины, целодневными простоями. Величина фактических потерь рабочего времени является основным резервом улучшения использования рабочего времени.

Кроме отмеченного выше, следует анализировать удельный вес затрат рабочего времени, связанных с дополнительными unplanned выплатами из ФЗП, в частности, удельный вес времени, отработанного сверхурочно, а также в выходные и праздничные дни, не предусмотренные графиком работы. Величина этих затрат является одним из по-

казателей эффективности использования рабочего времени, и предприятие должно стремиться ее минимизировать.

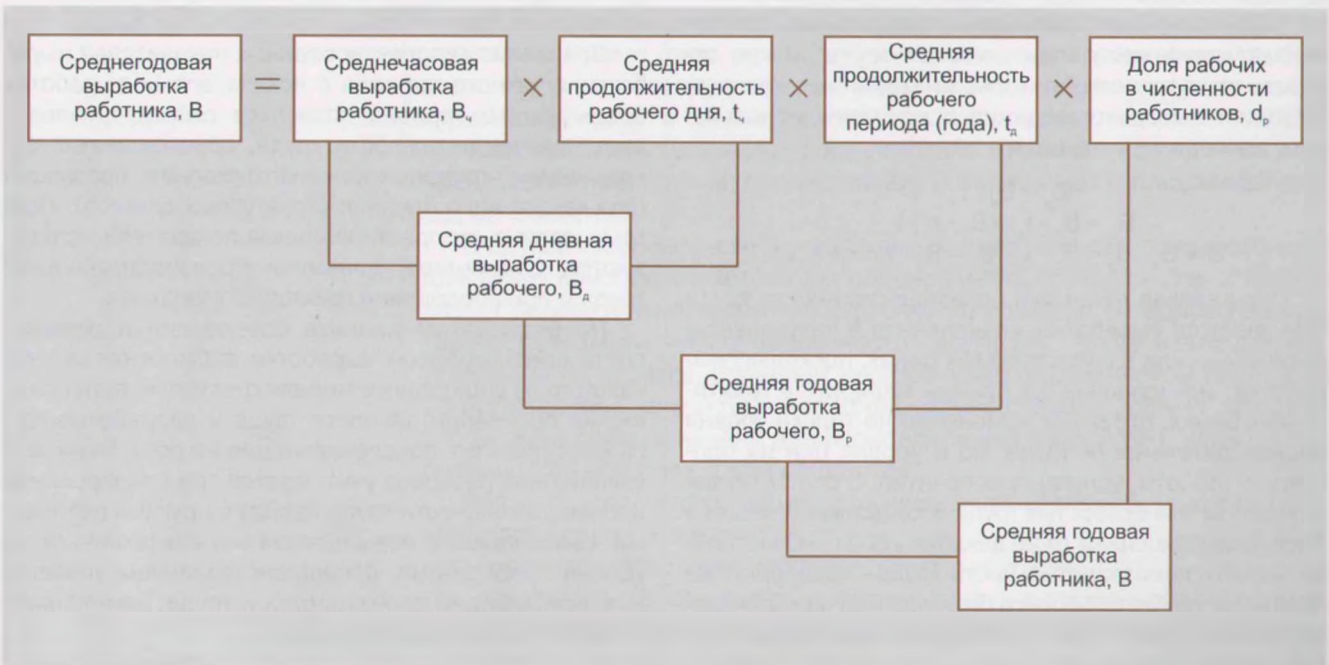
В процессе анализа использования рабочего времени необходимо изучить также динамику неявок по болезни в расчете на одного работника. Рост подобных неявок может свидетельствовать об ухудшении условий труда на предприятии. Стабильно высокий их уровень говорит о неблагоприятных условиях труда, о том, что в организации не реализуются мероприятия, направленные на улучшение этих условий. Сокращение числа неявок по болезни также является резервом улучшения использования рабочего времени. Вывод о возможности использования этого резерва должен опираться на результаты исследования условий труда и результаты социологического опроса работников, предусматривающего изучение их мнения по поводу условий труда на предприятии и возможности их улучшения.

Анализ баланса рабочего времени завершается расчетом показателей использования времени (средняя продолжительность рабочего периода, средняя продолжительность рабочего дня, средняя урочная продолжительность рабочего дня, среднее

3

Рисунок

Взаимосвязь показателей производительности труда



число часов работы одного рабочего) и показателей, характеризующих эффективность использования рабочего времени (коэффициент использования продолжительности рабочего периода, коэффициент использования рабочего дня). При работе предприятия в многосменном режиме рассчитываются также средняя продолжительность смены, коэффициенты сменности, использования сменного режима.

Эффективное использование рабочего времени является одним из важнейших факторов роста производительности труда. Поэтому в процессе анализа производительности труда следует установить влияние использования рабочего времени на динамику среднегодовой выработки работников.

Анализ динамики производительности труда проводится как по предприятию в целом, так и по отдельным производственным подразделениям и участкам, видам продукции или работ. Источниками информации являются план по труду, форма статистической отчетности 1-т «Отчет по труду» или форма 1-труд «Отчет по труду и движению работников», статистическая отчетность об объеме производства продукции (работ, услуг).

Наиболее общим показателем производительности труда является среднегодовая выработка одного работника. Кроме того, к показателям производительности труда относится среднегодовая, среднедневная и среднечасовая выработка одного рабочего, взаимосвязь которых показана на рисунке 3.

В соответствии с рисунком 3 взаимосвязь между показателями производительности труда можно отразить следующими факторными моделями, которые Методические рекомендации предлагают использовать в аналитических целях:

$$\begin{aligned} B_d &= B_v \cdot t_v, \\ B_p &= B_d \cdot t_d = B_v \cdot t_v \cdot t_d, \\ B &= B_p \cdot d_p = B_d \cdot t_d \cdot d_p = B_v \cdot t_v \cdot t_d \cdot d_p. \end{aligned}$$

Для анализа динамики производительности труда применяется выработка, исчисленная в натуральном выражении или в сопоставимых ценах, поскольку выработка, исчисленная за разные периоды в фактических ценах, отражает изменение не только уровня производительности труда, но и уровня цен на продукцию (работы, услуги) предприятия. В соответствии с письмом Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28 декабря 2006 г. «О методике расчета производительности труда» предприятиям предлагается использовать стоимостный метод измерения производительности труда на основе применения сопоставимых цен в целях обеспечения единого

подхода к расчету производительности труда – на уровне как конкретного предприятия, так и отрасли.

Следует иметь в виду, что показатели выработки, исчисленные за два смежных периода в сопоставимых ценах отчетного периода, являются показателями, позволяющими оценить динамику производительности труда только в том случае, если в отчетном периоде отсутствовали сдвиги в структуре продукции, связанные с изменением удельного веса продукции (работ, услуг) с различной трудоемкостью ее изготовления. При наличии структурных сдвигов для оценки динамики производительности труда фактические значения показателей выработки за отчетный период ($B_1, B_{p1}, B_{v1}, B_{d1}$) корректируются на индекс структурных сдвигов $I_{стр}$:

$$I_{стр} = \frac{ОПП_{с.ц.}}{T_{ч}^н} : \frac{ОПП_{с.ц.}}{T_{ч}^н},$$

где $ОПП_{с.ц.}$, $ОПП_{с.ц.}$ – фактический объем производства продукции (работ, услуг) в сопоставимых ценах в предыдущем и отчетном периодах соответственно, млн. руб.; $T_{ч}^н$, $T_{ч}^н$ – фактическая трудоемкость производственной программы в предыдущем и отчетном периодах соответственно, нормо-ч.

Корректировка фактических показателей производительности труда производится путем деления их значений на индекс структурных сдвигов:

$$B_1 = \frac{B_1}{I_{стр}}; B_{p1} = \frac{B_{p1}}{I_{стр}}; B_{v1} = \frac{B_{v1}}{I_{стр}}; B_{d1} = \frac{B_{d1}}{I_{стр}}.$$

Сравнение скорректированных показателей выработки отчетного периода с показателями выработки предыдущего периода позволяет охарактеризовать рост производительности труда, обусловленный сокращением трудоемкости изготовления продукции (без какого-либо влияния структурных сдвигов). Поэтому именно скорректированные показатели используются для оценки динамики производительности труда и при проведении факторного анализа.

По результатам анализа определяются резервы роста среднегодовой выработки работников за счет каждого из вошедших в модели факторов, пути повышения производительности труда и разрабатываются мероприятия, обеспечивающие ее рост. Величина выявленных резервов учитывается при планировании производительности труда наряду с другими резервами, связанными с повышением научно-технического уровня предприятия, совершенствованием управления, организации производства и труда, изменением объема и структуры продукции.

Окончание следует.