



## **Тема 8 Аналіз стану і забезпеченості підприємства трудовими ресурсами.**

### **План**

1. Аналіз стану трудових ресурсів і забезпеченості ними підприємства
2. Аналіз використання робочого часу
3. Аналіз продуктивності праці
4. Аналіз впливу трудових факторів на продуктивність праці та обсяг товарної продукції

### **1. Аналіз стану трудових ресурсів і забезпеченості ними підприємства**

Найважливішим ресурсом підприємства є його працівники, які цілеспрямовано використовують усі інші ресурси для виробництва продукції.

Під час аналізу фактичну середньооблікову кількість працюючих у цілому і по окремих категоріях порівнюють з плановими показниками та даними за попередній період, визначають абсолютні відхилення та їх причини. Вивчають також можливі зрушення у структурі працюючих і дають оцінку стану загальної забезпеченості підприємства робочою силою.

Після цього докладно аналізують забезпеченість кадрами окремих виробничих підрозділів та якісні показники наявної робочої сили. При цьому особливу увагу слід приділяти показникам кваліфікаційного рівня робітників, стажу роботи, професійному складу.

Аналізуючи питання забезпеченості робочою силою, варто пам'ятати, що в сучасних умовах унаслідок помітного зменшення обсягів виробництва підприємства більше стикаються не з проблемою нестачі, а з наявністю зайвої робочої сили, необхідністю зменшення кількості робочих місць і водночас збереження кваліфікованих кадрів на майбутнє. При цьому треба позитивно оцінювати вимушені заходи щодо скорочення тривалості робочого тижня, впровадження додаткових відпусток, сприймати з відповідним розумінням регулювання рівня заробітної плати і навіть затримки її сплати.

Із забезпеченням робочою силою тісно пов'язане питання закріплення кадрів на підприємстві. Під час аналізу вивчають загальні показники прийому та

звільнення робітників і службовців, розраховують коефіцієнти обороту, змінюваності та плинності кадрів. Останній показник заслуговує на найбільшу увагу, оскільки вважається, що він характеризує надмірний оборот робочої сили. Надмірним вважають звільнення за порушення трудової дисципліни, через невідповідність кваліфікації, за власним бажанням, а також за самовільне залишення роботи без поважних причин. Для обчислення коефіцієнта плинності загальну кількість звільнень без поважних причин відносять до середньооблікової чисельності працівників.

Під час аналізу слід вивчити конкретні причини звільнення за власним бажанням (низькі заробітки, тяжкі умови праці, відсутність перспектив професійного зростання, незадовільний психологічний клімат тощо). За високої плинності кадрів обов'язково визначають її негативний вплив на основні показники підприємства. Нарешті, необхідно розробити дійові заходи щодо закріплення кадрів робітників.

Мабуть, треба сказати і про протилежне явище — недостатній оборот робочої сили, коли з будь-яких причин уповільнюється природне оновлення складу кадрів підприємства чи установи. Про це досить переконливо свідчить показник зростання частки працюючих середнього віку на підприємстві або висока питома вага осіб пенсійного віку. Особливо характерно це для підрозділів та службовців керівного складу підприємств і держави. Для боротьби з цим негативним явищем використовують дуже прості й надійні заходи. Наприклад: прийом на роботу тільки молодих чи відносно молодих працівників, примусове звільнення з посади осіб, які досягли пенсійного віку, тощо. Справа тільки в тому, щоб не робити постійних винятків з цих правил.

І ще. Взагалі, пристойні показники руху кадрів у цілому по підприємству можуть приховувати серйозні недоліки щодо оновлення кадрів в окремих його підрозділах.

## **2. Аналіз використання робочого часу**

Кількісною характеристикою використання робочої сили є показники тривалості робочого часу. Як показує статистика, загальна величина робочого часу протягом року має сталу тенденцію до зменшення. На теперішній час законодавчо встановлено п'ятиденний робочий тиждень (40 робочих годин).

Використання робочого часу по категоріях робітників звичайно аналізується за допомогою таких двох показників: середня кількість днів, відпрацьованих робітником за звітний період (місяць, квартал, рік), і середня тривалість робочого дня (зміни). Ці показники можна обчислити на підставі даних звіту підприємства з праці.

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

- кількість вихідних і святкових днів;
- кількість днів чергової відпустки;
- інші види відпусток, передбачені законодавством;
- кількість днів непрацездатності;
- неявка на роботу із дозволу адміністрації;
- прогули;
- інші.

Тривалість робочого дня (зміни) робітника визначають такі фактори:

- величина нормативного робочого тижня;
- час простою упродовж дня, зафіксований в обліку;
- час понадурочної роботи (збільшує величину показника);
- час інших скорочень робочого дня, передбачених законодавством (для підлітків, матерів-годувальниць тощо).

Під час аналізу знаходять відхилення цих показників від плану, порівнюють їх з аналогічними показниками за минулі періоди, встановлюють конкретні причини можливих відхилень. Особливу увагу при цьому необхідно звертати на величину зафіксованих в обліку непродуктивних втрат робочого часу через такі обставини:

- неявка на роботу з дозволу адміністрації;
- прогули та цілодобові простої;
- внутрішньозмінні простої, зафіксовані в обліку;

- облікований брак продукції.

Проте необліковані втрати робочого часу можуть бути значно більшими. Вони спричинюються недоліками в організації виробництва та управління, простоями устаткування через його несправність, відсутністю на робочому місці сировини, матеріалів, інструменту та інших ресурсів, низькою трудовою дисципліною. Втрати робочого часу пов'язані також з непродуктивною роботою:

- випуском бракованої продукції, яка не фіксується в обліку;
- випуском непотрібних для складання кінцевої продукції деталей (некомплектне виробництво);
- списанням на збитки загублених або вкрадених деталей;
- несанкціонованим виробництвом іншої («лівої») продукції.

Унаслідок неврахованих простоїв і втрат завищується фактично відпрацьований час, оскільки наведені у звітності показники часу роботи визначаються як різниця між загальною кількістю явочних днів або годин і врахованими простоями.

Приховані від обліку внутрішньозмінні перерви та простой робітників можна виявити за допомогою побічних розрахунків або вибіркового спостереження та опитувань робітників.

За результатами аналізу необхідно розробити заходи щодо зменшення втрат робочого часу і пов'язаних з ним непродуктивних виплат заробітної плати. Особливу увагу слід звернути при цьому на поліпшення обліку внутрішньозмінних втрат робочого часу.

### **3. Аналіз продуктивності праці**

Показники продуктивності праці характеризують якісний бік використання робочої сили на підприємстві. Більше того, продуктивність праці прийнято за один із найважливіших узагальнюючих показників діяльності кожного підприємства. Це зумовлює необхідність дуже ретельного вивчення цього показника під час будь-якого аналізу.

Продуктивність праці визначається двома показниками: кількістю продукції, випущеної за одиницю робочого часу, або кількістю часу,

витраченого на виготовлення одного виробу. Останній показник називають трудомісткістю продукції.

Продуктивність праці визначають як у натуральному, так і в грошовому вимірах. Натуральні вимірники використовують там, де виробляють один вид продукції або декілька дуже схожих виробів. Грошовий вимірник має універсальніший характер і може бути використаний на будь-якому підприємстві, в галузі тощо.

Таблиця 7.1

**Дані для аналізу трудових факторів**

Показник	За планом	Фактичн о	Відхилення (+ , -)	% виконання плану
1. Товарна продукція, тис. грн.	1320	1323	+ 3	100,2
2. Кількість працівників, осіб	178	171	- 7	96,07
3. З них робітників	150	140	- 10	93,33
4. Загальна кількість відпрацьованих усіма робітниками:				
а) людино-днів	33000	29400	- 3600	89,09
б) людино-годин	264 000	220 500	- 43500	83,52
<b>Розрахункові показники</b>				
5. Кількість відпрацьованих днів одним робітником (4а : 3)	220	210	- 10	95,45
6. Тривалість робочого дня (4б : 4а), год.	8,0	7,5	- 0,5	93,75
7. Середня кількість годин, відпрацьованих одним робітником (4б : 3)	1760	1575	- 185	89,49
8. Середньорічний виробіток, грн.				
а) одного працівника (1 : 2)	7415,7	7736,8	+ 321,1	104,33
б) одного робітника (1 : 3)	8800	9450	+ 650	107,39
9. Середньоденний виробіток одного робітника (1 : 4а), грн.	40	45	+ 5	112,5
10. Середньогодинний виробіток одного робітника (1 : 4б), грн.	5	6	+ 1	120,0
11. Питома вага робітників у складі промислово-виробничого персоналу (3 : 2 · 100), %	84,27	81,87	- 2,4	×

Аналіз починають з оцінювання виконання плану з виробітку одного працівника в грошовому вимірі. Потім порівнюють показник звітного періоду

(рік, квартал, місяць) з показниками за минулий період, з показниками споріднених підприємств.

Від цього загального показника продуктивності праці слід перейти до більш деталізованих показників, таких як виробіток одного робітника, виробіток одного основного робітника тощо.

На наступному етапі проводять аналіз основних факторів, що впливали на загальний показник продуктивності праці. Вирішальним фактором при цьому є виробіток одного робітника, який, у свою чергу, залежить від факторів використання робочого часу і середньогодинного виробітку одного робітника. Останній показник формують насамперед фактори технічної озброєності праці, технології, кваліфікації робітників, інтенсивності праці та ін. Закінчують аналіз підрахунком резервів зростання продуктивності праці та опрацюванням заходів з їх реалізації.

#### **4. Аналіз впливу трудових факторів на продуктивність праці та обсяг товарної продукції**

На підставі даних табл. 1 зробимо розрахунок впливу факторів на відхилення фактичної продуктивності праці від планової:

1) зміна питомої ваги робітників у складі промислово-виробничого персоналу:

$$(-2,4) \cdot 8800 : 100 = -211,2 \text{ (грн.)};$$

2) зміна середньорічного виробітку одного робітника

$$650 \cdot 81,87 : 100 = +532,2 \text{ (грн.)}.$$

Разом: + 321 грн.

На останній фактор, у свою чергу, вплинули такі фактори:

а) зміна кількості відпрацьованих днів одним робітником:

$$(-10) \cdot 8 \cdot 5 = -400 \text{ (грн.)};$$

б) зміна тривалості робочого дня:

$$(-0,5) \cdot 210 \cdot 5 = -525 \text{ (грн.)};$$

в) зміна середньогодинного виробітку одного робітника:

$$1 \cdot 210 \cdot 7,5 = +1575 \text{ (грн.)}.$$

Разом: + 650 грн.

Резервами зростання середньорічного виробітку одного робітника є подолання негативного впливу факторів а) та б) — 925 грн., або 10,5% планового показника, а резерв підвищення середньорічної продуктивності праці одного працюючого

складатиме 968,5 грн.  $(925 \cdot 0,8187 + 211,2)$ , або 13,1% планового рівня цього показника.

Далі здійснюємо розрахунок впливу факторів на обсяг товарної продукції внаслідок використання тільки категорії робітників:

1) зміна кількості робітників:

$$(-10) \cdot 220 \cdot 8 \cdot 5 = -88\,000 \text{ (грн.)};$$

2) зміна відпрацьованих одним робітником днів за рік (явки)

$$(-10) \cdot 140 \cdot 8 \cdot 5 = -56\,000 \text{ (грн.)};$$

3) зміна тривалості робочого дня:

$$(-0,5) \cdot 140 \cdot 210 \cdot 5 = -73\,500 \text{ (грн.)};$$

4) зміна середньогодинного виробітку одного робітника:

$$(+1) \cdot 140 \cdot 210 \cdot 7,5 = +220\,500 \text{ (грн.)}.$$

---

Разом: + 3000 грн.

Цей розрахунок показує, що три фактори є негативними і тільки один останній діяв позитивно. Проте він є і найвпливовішим і перекрив негативний вплив перших трьох факторів, які формально можна розглядати як резерви виробництва. Але зменшення чисельності робітників при забезпеченні необхідних обсягів виробництва завжди розглядається як позитивне явище і не повинно ставитися за провину підприємства. Тому резерви виробництва, виходячи з наведеного розрахунку, становлять лише 129,5 тис. грн.  $(56 + 73,5)$ .

Закінчуючи аналіз наведених трудових ресурсів, можна в цілому дати позитивну оцінку їх використанню, але при цьому слід обов'язково звернути увагу на істотні недоліки в їх використанні і наявності резервів.

### **Контрольні питання:**

1. Як визначити, чи забезпечене підприємство трудовими ресурсами?
2. Як проаналізувати якість робочої сили?
3. Що таке плинність кадрів?
4. Як дослідити використання робочого часу?
5. Як проаналізувати продуктивність праці?