SECTION VI. ECONOMY

Кулакова Л.И.

Анализ трудовых ресурсов и эффективность работы предприятия

*Дальневосточный филиал Всероссийской академии внешней торговли
Министерства экономического развития РФ
(Россия, Петропавловск-Камчатский)*

doi 10.18411/gq-30-11-2019-17

idsp sciencerussia-30-11-2019-17

Аннотация

В настоящей статье рассмотрены вопросы, касающиеся анализа степени обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами, анализа рабочего времени, эффективности использования трудовых ресурсов, т.е. анализу выработки продукции на одного работающего и на этой основе изменения производительности труда.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, планирование, эффективность

Понятие, сущность и основные аспекты анализа эффективности управления трудовыми ресурсами изложены в трудах х отечественных авторов Глаз Ю.А., Ермолаевой С.Г., Бердникова Л.Ф., Зверинцева А.С. и др.

Роль трудовых ресурсов возросла в период развития рыночных отношений, а инновационный и высокотехнологичный характер производства изменили требования к работнику - повысили значимость научного и творческого отношения к труду. Сейчас основная задача руководителя предприятия - хорошо подобранный персонал, представляющий собой команду единомышленников и партнеров, способных понимать, осознать и реализовывать замыслы руководства предприятия. Только она служит залогом успеха предпринимательской деятельности, выражения и процветания любой фирмы [2].

Актуальность темы обусловлена необходимостью исследования эффективности использования трудовых ресурсов на современном этапе экономического развития нашей страны, поскольку эффективность напрямую влияет на качество выпускаемой продукции, величину ее себестоимости, конкурентоспособность и инвестиционную привлекательность.

Трудовые ресурсы следует рассматривать как составляющую часть человеческого капитала, которым обладает как страна в целом, так и ее регионы. Человеческий капитал представляет собой совокупность знаний, умений, навыков, использующихся для удовлетворения многообразных потребностей человека и общества в целом.

Рисунок 1. Структура человеческого капитала

Трудовые ресурсы – это трудоспособная часть населения, которая, обладая физическими и интеллектуальными возможностями, способна производить материальные блага или оказывать услуги [4].

Основу трудовых ресурсов составляет экономически активное население страны, а это значит, что в трудовые ресурсы входят не только занятые люди, которые уже занимают какую-либо должность в организации, но и безработные люди, которые ввиду различных факторов, будь то низкая образованность человека или сложность адаптации человека к коллективу, не могут найти подходящую себе работу, а в периоды кризиса – не могут найти работу вообще. Состав трудовых ресурсов представлен на (слайде № 3).

У активного населения страны выделяют два вида трудоспособности: общий вид трудоспособности и профессиональный. Под общим видом понимают выполнение базовых видов деятельности, не требующих никакой профессиональной подготовки, под профессиональным видом деятельности понимают выполнение квалифицированного труда, требующего специального обучения [1].

В настоящее время экономически активное население классифицируют по 4 факторам:

- 1) Работающие по найму;
- 2) Работодатели;
- 3) Самозанятые;
- 4) Члены производственных кооперативов;

Структура трудовых ресурсов разнообразна и включает в себя 9 аспектов, таких как: возраст, пол, профессия, образование, место жительства, национальность, религия, занятость по сферам, общественные группы.

1) Пол играет одну из самых важных ролей при найме на работу человека, так как для какой-либо конкретной деятельности желателен определенный пол человека, а значит, при найме будут отдавать предпочтение какому-либо из них. Например: на тяжелую физическую работу предпочтение отдается молодым мужчинам, нежели женщинам. Однако при формировании штата в детском саду предпочтение будет отдаваться женщине, так как работа с детьми требует кропотливости и сдержанности, присущей женщинам.

2) Именно возраст многие работодатели принимают во внимание при выборе кандидата. Разумеется, выбор будет обусловлен исключительно от специфики деятельности предприятия и от возможно занимаемой должности кандидатом. Например, при найме главного бухгалтера предпочтение будет отдаваться более взрослым людям, поскольку у них больше знаний, навыков и жизненного опыта. Однако при выборе кандидата на должность официанта, предпочтение будет отдаваться молодым людям и девушкам ввиду их повышенной энергичности [3].

3) Образование кандидата на замещение вакантной должности помогает определиться работодателю с вопросом «Способен ли он выполнять данную работу?». Поскольку гораздо целесообразнее принять на работу экономиста с экономическим образованием, нежели чем с инженерным.

4) Место жительства играет наименее важную из всех вышеперечисленных, но он имеет место быть, так как время, которое тратит работник на дорогу до места работы и обратно, напрямую влияет на производительность труда.

Величина трудовых ресурсов зависит от установленных возрастных границ, т.е. верхнего и нижнего уровней трудоспособного возраста, доли трудоспособных среди населения трудоспособного возраста, численности участвующих в общественном труде из лиц за пределами трудоспособного возраста.

Ведущую роль в трудовых ресурсах играет трудоспособное население в трудоспособном возрасте. Возрастные границы устанавливаются в каждой стране действующим законодательством. В России трудоспособным возрастом считается: у

мужчин – 16–59 лет (включительно), у женщин – 16–54 года (включительно). Границы трудоспособного возраста в разных странах неодинаковы. В ряде стран нижняя граница установлена 14–15 лет, а в отдельных – 18 лет. Верхняя граница во многих странах составляет 65 лет для всех или 65 лет – для мужчин и 60–62 года – для женщин.

Средняя продолжительность жизни и возраст выхода на пенсию в разных странах приведены в таблице 1.

Таблица 1

Средняя продолжительность жизни и возраст выхода на пенсию в разных странах

Страна	Средняя продолжительность жизни		Возраст выхода на пенсию (общий)	
	мужчины	женщины	мужчины	женщины
Россия	60	72	60	55
США	71	78	65	65
Германия	72	78	65	60
Великобритания	72	79	65	60
Австрия	72	79	65	60
Венгрия	65	74	60	55
Польша	67	76	65	60
Франция	72	81	60	60
Австралия	74	80	65	60
Швеция	80	83,7	65	65

В научной литературе различают общую и профессиональную трудоспособность. Общая трудоспособность предполагает наличие у человека физических, психофизиологических, возрастных данных, определяющих способность к труду и не обуславливающих необходимость специальной подготовки. Под профессиональной трудоспособностью понимают способность к конкретному виду труда, приобретаемая в ходе специального обучения.

Численность трудовых ресурсов может быть увеличена за счет естественного прироста населения в трудоспособном возрасте, сокращения доли нетрудоспособных среди лиц трудоспособного возраста, пересмотра возрастных границ трудоспособности.

В современных условиях основными источниками пополнения трудовых ресурсов являются: молодежь, вступающая в трудоспособен возраст; военнослужащие, высвобождаемые из вооруженных сил в связи с сокращением численности армии; вынужденные переселенцы из стран Балтии, Закавказья, Средней Азии.

Для управления трудовыми ресурсами большое значение имеет исследование сущности планирования численности работников.

Планирование численности всех категорий работников имеет важное значение, для эффективного использования трудовых ресурсов, повышения производительности труда и рентабельности производства.

Важнейшей задачей планирования численности работников является определение обоснованной потребности в кадрах для обеспечения ритмичного производственного процесса и выполнения производственных заданий. При данном планировании следует руководствоваться следующими принципами:

- соответствие запланированных работ, объемов производства, уровень качества численности нанятых на работу и уровню их квалификации;
- максимально эффективно используется рабочее время;
- создание условий для максимальной фондовооруженности работников;
- создание условий для повышения уровня квалификации работников.

Планирование численности работников опирается на следующие показатели: списочная численность персонала; среднесписочная численность промышленно-производственного персонала и его категории; структура работников; потребность в кадрах; баланс рабочего времени одного среднесписочного работника (рабочего).

Работники на предприятии делятся на две категории:

- персонал занятый непосредственно производством и его обслуживанием (промышленно-производственный);
- административно - управленческий и вспомогательный персонал (непроизводственный).

Итак, планирование численности основных рабочих сводится, во-первых, к определению трудоемкости производственной программы в плановом периоде, во-вторых, к определению бюджета рабочего времени одного среднесписочного рабочего и среднего выполнения норм выработки в процентах и, в-третьих, к определению численности по профессиям, уровню квалификации рабочих [2].

Чтобы рассчитать численности рабочих по уровню квалификации и профессии следует воспользоваться данными об общей трудоемкости производимых товаров (работ, услуг) по видам затраченного труда и разрядам. Требуемая информация, как правило, содержится в технологических картах изделий. Если суммировать время выполнения работ по всем изделиям производственной программы, то можно узнать удельный вес рабочих каждой специальности по разрядам в их общей численности. Примерный состав рабочих, труд которых оплачивается по сдельно-премиальной системе, приведен в таблице 2.

Таблица 2

Примерный состав рабочих, труд которых оплачивается по сдельно-премиальной системе

Специальность	Удельный вес по разрядам								Итого
	1-й	2-й	3-й	4-й	5-й	6-й	7-й	8-й	
Токари	-	5,2	7,5	5,5	2,8	2,3	1,3	1,2	25,8
Фрезеровщики	-	1,0	1,7	2,8	1,0	1,2	1,1	-	8,8
Сверловщики	-	1,2	2,0	1,1	1,0	-	-	-	5,3
Литейщики	-	3	6,2	3,9	2,1	1,8	1,5	-	18,5
Слесари-сборщики	-	1,1	3,2	4,5	1,7	1,6	1,0	1,0	14,1
Прочие специальности	2,8	6,1	6,4	5,1	3,6	1,2	1,2	1,1	27,5
Итого	2,8	17,6	27,0	22,9	12,2	8,1	6,1	3,3	100

Используя представленные в таблице показатели можно определить необходимую численность каждой специальности и разряда. Например, при общем числе рабочих-сдельщиков 2453 человека слесарей-сборщиков V-го разряда нужно иметь: $2453 * 1,7 : 100 = 42$ человека; а если потребуются литейщики VII-го разряда, то их нанять 37 человек ($2453 * 1,5 : 100$).

Потребность в рабочих по специальностям и разрядам рассчитывается на каждый год. В ежегодные планы вносятся правки, обусловленные изменениями ассортимента продукции, техники и технологии производства.

Главной целью анализа численного состава работников является выявление обоснованности плановой численности работающих, а также определение эффективности ее использования на производстве, а основными его задачами:

- исследование численности и состава по поло-возрастному принципу и уровню классификации, а также должностям и специальностям;
- определение степени обеспеченности предприятия кадрами;
- изучение данных об использовании рабочего времени;
- изучение форм, динамики и причин движения кадров, соблюдения дисциплины труда;
- определение численности и динамики ручного, мало-квалифицированного и тяжелого труда;
- разработка мер, направленных на улучшение обеспеченности предприятия кадрами, совершенствование их структуры и использования.

Анализ обеспечения предприятия рабочей силой осуществляется путем сравнения фактических показателей с плановыми. Вопрос об обеспечении предприятия кадрами решается с учетом степени выполнения предприятием производственного плана (таблица 3).

Таблица 3

Примерный анализ обеспечения предприятия рабочей силой

Показатели	Предыдущий год	Отчетный год		Отклонение от плана (+/-)	Степень выполнения плана (%)	Отчетный год к предыдущему году (%)
		План	Фактически			
Выпуск товарной продукции, тыс. руб.	13274	13310	13541	+231	101,7	102,0
Численность промышленно-производственного персонала, чел.	1862	1849	1828	-21	98,9	98,2
В том числе:						
рабочих	1429	1411	1403	-8	99,4	98,2
учеников	58	24	45	+21	187,5	77,5
специалистов	255	284	257	-27	90,5	100,8
служащих	79	81	80	-1	98,8	101,3
Работников охраны	41	49	43	-6	87,8	104,9

Из приведенных данных видно, что на предприятии наблюдается экономия по численности всех категорий работающих (21 чел.), кроме учеников. План по общей численности выполнен на 98,9%, что при перевыполнении плана производства продукции является положительным фактом.

На прирост продукции оказывают влияние два фактора: изменение численности и рост производительности труда. При определении относительного отклонения численности плановая численность должна корректироваться не на весь прирост продукции, а на ту его долю, которая связана с изменением численности работников. Так, в рассматриваемом примере план выпуска продукции перевыполнен на 1,7%, в том числе за счет роста выработки одним работником на 2,9%. По отношению к предыдущему году производительность труда выросла на 3,9%.

При анализе численности работающих наряду с определением степени выполнения плана и динамики численности за ряд лет очень важно выявить соотношение между отдельными категориями рабочих и сопоставить их с нормативными данными и показателями на аналогичных предприятиях. Возвращаясь к данному примеру, можно установить, что в общей численности промышленно-производственного персонала удельный вес рабочих (без учеников) составляет 76,8%, специалистов, служащих и работников охраны – 2,4%. На 100 рабочих на данном предприятии приходится 18 специалистов и около 6 служащих, т.е. на каждых 4 рабочих – 1 работник непромышленного (инженерно-технического и обслуживающего) персонала. Это свидетельствует о достаточно высокой насыщенности предприятия специалистами.

Анализ обеспеченности предприятия другими категориями работников, относящихся к производственному и непромышленному персоналу, проводится только по данным абсолютного их отклонения, так как численность этих категорий работников не зависит от уровня выполнения плана по объему производства продукции. При анализе важно установить, не было ли превышения их численности по сравнению с плановой, т.е. нарушения штатной дисциплины. При необеспеченности предприятия этими категориями работников (кроме рабочих) необходимо установить, отражается ли такое положение на работе предприятия или оно может обойтись без

них. Последнее будет свидетельствовать о наличии резервов по сокращению излишней численности указанных категорий работников (кроме рабочих).

1. Глаз Ю.А. Управление трудовыми ресурсами организаций потребительской кооперации (воспроизводственный аспект): теория, методология, концепция / Автореферат на соискание ученой степени доктора экономических наук, Белгород – 2011 [Электронный ресурс]: режим доступа: <http://dissers.ru/avtoreferati-dissertatsii-ekonomika/2/a37.php> (дата обращения 30.11.2019 г.)
2. Ермолаева С.Г. Рынок труда : учебное пособие / С.Г. Ермолаева.— Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2015.— 108 с.
3. Бердникова Л.Ф., Зверинцева А.С. Трудовые ресурсы: понятие и основные задачи анализа / Карельский научный журнал, Изд: Некоммерческое Партнерство "Институт направленного образования", г. Тольятти. № 4 (17), Том 5, 2016. – С.50-52 [Электронный ресурс]: режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=27701335> (дата обращения 30.11.2019 г.)
4. Уткина В. А., Емшанова Е. В. Трудовые ресурсы: структура и состав // Молодой ученый. — 2016. — №10. — С. 911-914. — URL <https://moluch.ru/archive/114/30216/> (дата обращения: 30.11.2019).

Харисова Ф.И., Наумова Н.А., Газизова Л.Р.

Некоторые вопросы анализа прибыли коммерческой организации

*Казанский (Приволжский) федеральный университет
(Россия, Казань)*

doi 10.18411/gq-30-11-2019-18

idsp sciencerussia-30-11-2019-18

Аннотация

В данной статье рассматриваются теоретические и практические аспекты факторного анализа прибыли предприятия, влияние различных факторов на результирующий показатель – прибыль от продаж.

Ключевые слова: прибыль, факторный анализ, прибыль от продаж, чистая прибыль

Факторный анализ является одним из наиболее информативных разделов финансового анализа. С помощью него можно определить влияние каждого фактора на результирующий показатель. Финансовый анализ – это процесс исследования и оценки основных показателей предприятия, дающих объективную оценку его финансового состояния.

Современный экономический словарь определяет финансовый анализ как систему методов описания имущественного и финансового положения хозяйствующего субъекта в прошлом, а также его возможностей на ближайшую перспективу [3, с.512]. С помощью него можно определить влияние каждого фактора на результирующий показатель. Выявление причин и их влияние на показатели прибыли – наиболее целесообразно проводить с использованием факторного анализа. Факторный анализ прибыли позволяет проанализировать расхождения факта с планом и выяснить, почему они возникли и какие факторы повлияли.

Основным источником формирования прибыли предприятия является прибыль от продаж, поэтому данный показатель необходимо подвергнуть детальному анализу. Анализ прибыли от продаж следует начинать с анализа общей динамики показателя, а также оценки изменений, происходящих в составе и структуре прибыли от продаж. Дальнейший анализ должен быть направлен на определение и количественную оценку факторов, оказавших влияние на изменение прибыли от продаж.

Проанализируем влияние положительных и отрицательных факторов на прибыль АО «Нефтекамский хлебокомбинат» по методике В.В. Ковалева [3, с.74].