

Роль анализа в управлении трудовыми ресурсами фирмы

Герсонская Татьяна Геннадьевна

Липецкий государственный технический университет

магистрант

Титова Оксана Васильевна

Липецкий государственный технический университет

канд. экон. наук, доцент

Аннотация

В статье обоснована важность анализа трудовых ресурсов в системе управления фирмой. Приводится формирование трудовых затрат фирмы. Обобщаются источники информации для анализа трудовых ресурсов. Рассматриваются основные этапы анализа трудовых ресурсов фирмы.

Ключевые слова: производственные ресурсы, трудовой потенциал, обеспеченность трудовыми ресурсами, рабочее время, производительность труда, трудоемкость продукции, трудовые затраты.

The role of analysis in the management of the firm's workforce

Gersonskaya Tatiana Gennadyevna

Lipetsk state technical University

Undergraduate

Titova Oksana Vasilievna

Lipetsk state technical University

Candidate of Economical Sciences, associate Professor

Abstract

The article substantiates the importance of the analysis of labor resources in the management system of the company. The formation of labor costs of the company is given. The sources of information for the analysis of labor resources are generalized. The main stages of the analysis of labor resources of firm are considered.

Keywords: production resources, labor potential, availability of labor resources, working time, labor productivity, labor intensity of production, labor costs.

В условиях рыночной экономики руководитель любой коммерческой фирмы должен стремиться к рациональному и экономному использованию производственных ресурсов. Основными ресурсами, которые необходимы фирме для выпуска качественной и конкурентоспособной продукции, являются производственное оборудование, материальные и трудовые

ресурсы. Любой вид перечисленных ресурсов является фактором обеспечения бесперебойного производственного процесса. Поэтому любой руководитель заинтересован в анализе и оценке эффективности ресурсов.

Трудовые ресурсы представляют собой важнейшую часть всех производственных ресурсов фирмы. От их рационального и эффективного использования во многом зависит результат финансово-хозяйственной деятельности в целом. На современном этапе развития экономики трудовые ресурсы играют решающую роль в достижении коммерческих целей фирмы. Работник, обладающий определенными деловыми и профессиональными качествами, непосредственно участвует в процессе производства продукции и вносит свой вклад в формирование прибыли фирмы за отчетный период.

Поэтому трудовой, то есть человеческий потенциал отдельно взятого работника фирмы может характеризоваться его производственными или управленческими возможностями, а также степенью эффективности участия работника в финансово-хозяйственной деятельности фирмы. Таким образом, человеческий потенциал представляет собой комплекс возможностей человека, которые могут быть использованы для достижения определенных целей [1]. С позиций фирмы человек является главным фактором процесса производства продукции, а человеческий потенциал выражается в степени эффективности использования трудовых ресурсов.

От рациональности формирования и использования трудовых ресурсов во многом зависят ключевые экономические показатели финансово-хозяйственной деятельности фирмы такие, как производительность труда, производственная себестоимость, фондовооруженность труда, прибыль от продаж, трудоемкость продукции, экономическая рентабельность и другие.

В экономике фирмы трудовые ресурсы отражаются в двух оценках. Во-первых, это общее количество затраченного труда работником фирмы, выражающееся, например, в количестве произведенной рабочим продукции, то есть выработке, производительности его труда, в часах работы служащего или административного работника и т.д. Во-вторых, в сумме трудовых затрат, которая определяется путем начисления заработной платы работнику за свой труд, например, за изготовление продукции, за отработанное время.

Стоимость трудовых ресурсов аккумулируется в затратах фирмы и связана с начислением оплаты труда работников предприятия. При этом основным производственным рабочим расчет заработной платы за отчетный период производится на основе сдельных расценок и тарифов, а служащим и руководителям начисления оплаты труда производятся фирмой исходя из установленных должностных окладов. Параллельно с заработной платой производятся начисления обязательных страховых взносов, отчисляемых фирмой во внебюджетные фонды, в соответствии с законодательством. Поэтому, в общую стоимость трудовых ресурсов фирмы включаются выплаты работникам с учетом обязательных страховых взносов. При этом целесообразно выделять переменную и постоянную часть трудовых затрат фирмы, что важно в системе менеджмента в процессе принятия решений. На рисунке 1 приведем схематично формирование трудовых затрат фирмы.



Рисунок 1 – Формирование общей величины трудовых затрат фирмы

Анализ фирмы представляет собой метод научного изучения происходящих экономических явлений и процессов. Трудовые ресурсы фирмы являются одним из разделов комплексного экономического анализа, который служит для руководителя основным инструментом в процессе разработки и принятия управленческих решений. В этом случае объектом анализа являются разные направления трудовой деятельности предприятия, связанные как процессом выпуска продукции, так и с предоставляемыми работникам фирмы социальными гарантиями. Поэтому анализ трудовых ресурсов производится посредством различных социально-экономических показателей. Предметом анализа в данном случае являются причинно-следственные связи экономических явлений и процессов, происходящих в социально-трудовой сфере [2]. Анализ качественных и количественных показателей эффективности использования трудовых ресурсов фирмы позволяет установить степень участия работников в производстве, возможный потенциал и величину имеющихся внутрифирменных резервов.

Основным источником информации для анализа трудовых ресурсов являются данные бухгалтерского учета и отчетности, а также данные управленческого учета и отчетности. Бухгалтерский учет и отчетность отражает информацию о фактически произошедших фактах хозяйственной жизни фирмы. Тогда как управленческий учет и отчетность, помимо фактической информации, предоставляет данные о планах и прогнозах, в том числе и по трудовым затратам, что дает возможность руководителю фирмы принимать более обоснованные управленческие решения по регулированию производственных процессов и финансово-хозяйственной деятельности.

На начальном этапе анализа трудовых ресурсов производится группировка экономических показателей в необходимом аналитическом разрезе. То есть делается выборка трудовых ресурсов по классификационным группам: категориям должностей, предусмотренных штатным расписанием фирмы, по уровню образования и квалификации работников, по стажу работы, по возрасту и полу. На основе таких группировок проводится анализ и дается оценка степени обеспеченности трудовыми ресурсами. В ходе анализа обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами проводят сравнение фактической численности персонала с предыдущим периодом и плановой численностью отчетного по всем классификационным группам [3].

Для оценки движения работников рассчитывают показатели:

- коэффициент оборота работников фирмы по приему на работу,
- коэффициент оборота работников фирмы по увольнению с работы,
- коэффициент текучести работников фирмы за отчетный период.

Данные коэффициенты рассчитывают как в целом по фирме за отчетный период, так и по каждой категории работников. Для расчетов коэффициентов использует среднесписочную численность работников, а также количество принятых, уволенных и проработавших работников весь анализируемый период. По динамике приведенных коэффициентов делают вывод об уровне постоянства персонала фирмы за отчетный период.

Также важно оценить использование рабочего времени и вскрыть его потери. Потери рабочего времени бывают внутрифирменными, например, на исправление брака в процессе производства продукции или потери рабочего времени вследствие простоя по вине рабочих. Также существуют внешние потери рабочего времени, например, простои рабочих из-за несвоевременной поставки сырья и материалов от поставщиков. Поэтому в ходе такого анализа руководитель определяет полноту, целесообразность использования рабочего времени и вскрывает возможные причины таких потерь. Для анализа причин потерь рабочего времени сопоставляют плановые и фактические показатели.

На следующем этапе анализа рассчитывают показатели эффективности использования трудовых ресурсов. Основным показателем является производительность труда или выработка. Производительность труда характеризует уровень выпуска продукции работником фирмы в заданную единицу времени: час, день, декада, месяц, квартал, год. Поэтому производительность труда работника может быть установлена через такие экономические показатели как среднегодовая, среднедневная и среднечасовая выработка одного производственного рабочего, а также среднегодовая выработка продукции в расчете на одного работника.

Также производительность труда можно рассчитать, используя стоимостные показатели, например, объем производства продукции в стоимостном выражении или выручку от продаж, а также величину трудовых затрат. Основным источником информации о хозяйственной деятельности предприятия служат данные финансовой и управленческой отчетности [4]. Поэтому, для определения трудовых показателей используются данные бухгалтерского финансового учета и отчетности, а также управленческого

учета и отчетности. Например, объем производства продукции и трудовые затраты отражаются в управленческой отчетности, а выручка от продаж за отчетный период отражается в отчете о финансовых результатах.

Показатель трудоемкости продукции является обратным показателем производительности труда. Поэтому чем выше производительность труда и ниже трудоемкость продукции, тем эффективнее используются трудовые ресурсы фирмы. Рост производительности труда, прежде всего, связан с внедрением в производство современных высокотехнологичных разработок, то есть инноваций. Между ростом производительности труда и снижением трудоемкостью продукции в процессе осуществления производственных инноваций существует тесная взаимосвязь, то есть меньшее количество затраченного труда способно произвести большее количество продукции.

Факторы, определяющие производительность труда и трудоемкость продукции, делятся на экстенсивные и интенсивные. К экстенсивным факторам относят увеличение удельного веса рабочих, продолжительности рабочей смены и среднего числа дней, отработанных одним рабочим. Интенсивный фактор – рост среднегодовой выработки одного рабочего [5].

На следующем этапе анализа трудовых ресурсов фирмы целесообразно изучить факторы формирования трудовых затрат. Для этого необходимо провести анализ общей начисленной заработной платы по всем работникам за анализируемый период, в том числе и по категориям работников. При этом выделяют основную и дополнительную заработную плату, а именно премии, надбавки за стаж работы, доплаты за вредные условия труда, за сложность и напряженность работы, за ненормированный рабочий день, за работу в праздничные и выходные дни, за время отпуска и другие аналогичные.

В таблице 1 приведем пример анализа трудовых ресурсов фирмы.

Таблица 1 – Анализ и оценка использования трудовых ресурсов фирмы

Показатели	План	Факт	Изменение (+,-)	Темп роста, %
Численность работников	101	99	-2	98,0
Производство продукции	125000	126500	+1500	101,2
Переменные расходы, в т.ч.:	60000	60720	+720	101,2
- трудовые затраты	40000	40300	+300	100,8
Маржинальный доход	65000	65780	+780	101,2
Постоянные расходы, в т.ч:	40000	40500	+500	101,3
- трудовые затраты	15000	15150	+150	101,0
Производственная прибыль	25000	25280	+280	101,1
Доля трудовых затрат в себестоимости продукции	0,550	0,548	-0,002	99,6
Среднегодовая выработка	1237,6	1277,8	+40,2	103,2
Производительность труда	2,273	2,281	+0,537	100,4
Трудоемкость продукции	0,440	0,438	-0,002	99,5
Рентабельность труда	44,5	45,6	+1,1	102,5

По данным таблицы можно сделать вывод о том, что эффективность использования трудовых ресурсов повысилась, так как увеличение производительности труда вызвано снижением трудоемкости продукции.

В процессе анализа были выделены переменные и постоянные расходы, в том числе и трудовые затраты. Данная классификация затрат фирмы необходима руководителю для принятия управленческих решений в процессе производства продукции. При применении такой классификации можно рассчитать показатели маржинального дохода и анализа безубыточности. Это довольно новый подход в системе управления и планирования деятельности фирмы. Основным источником информации для исчисления переменных и постоянных расходов, а также маржинального дохода и финансовых результатов предприятия за отчетный период являются данные аналитического учета по счетам затрат на производство и реализацию продукции, а также продаж по текущей деятельности предприятия [6].

Также в процессе анализа трудовых затрат целесообразно определить их удельный вес в себестоимости выпуска продукции. Такой расчет позволит установить структуру производства продукции, трудоемкое оно или нет. В нашем примере, доля трудовых затрат в себестоимости продукции составляет около 55%, то есть производственная деятельность фирмы является довольно трудоемкой. Однако трудоемкость продукции снижается, что является положительным фактором финансово-хозяйственной деятельности фирмы.

Таким образом, от уровня обеспеченности фирмы трудовыми ресурсами, от рациональности их формирования и эффективности использования во многом зависят конечные результаты финансово-хозяйственной деятельности. Поэтому анализ трудовых ресурсов должен занимать ключевое место в системе управления бизнес-процессами.

Библиографический список

1. Ромащенко Т.Д., Титова О.В., Кисова А.Е. Человеческий потенциал в системе факторов экономического роста // Современная экономика: проблемы и решения. 2014. № 9 (57). С. 106-114
2. Герсонская И.В., Пахомова Н.Г. Роль экономического анализа в управлении трудовым потенциалом органа муниципальной власти // Экономика и предпринимательство. 2018. № 5 (94). С. 391-399.
3. Богомолова Е.В., Кисова А.Е., Рыжкова Е.В. Экономический анализ: практикум. Липецк: ЛГТУ, 2016. 65 с.
4. Герсонская И.В. Анализ финансовой отчетности: учеб. пособие. Липецк: МИПЭ, 2015. 93 с.
5. Козлова Е.И., Титова О.В. Экономика труда: учеб. пособие. Липецк: ЛГТУ, 2017. 75 с.
6. Герсонская И.В. Роль анализа безубыточности в процессе принятия управленческих решений // Экономика и предпринимательство. 2017. №12-3 (89-3). С. 1243-1251.