

РАЗДЕЛ III ПРОБЛЕМЫ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

УДК 331.2

М. Д. Бабанова, Е. И. Левина

*Кузбасский государственный технический университет
им. Т.Ф. Горбачева, Кемерово, Россия*

АНАЛИЗ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДА И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ООО УК «АЗИМУТ»

В статье рассмотрена актуальность процесса использования труда и заработной платы. Представлены определения промышленных и непромышленных кадровых ресурсов, рассмотрены задачи анализа, основные характеристики и свойства экономических показателей. Проведен анализ эффективности использования трудовых ресурсов и даны рекомендации по их усовершенствованию.

Ключевые слова: заработка плата, использование труда, фонд заработной платы, кадровые ресурсы, рабочая сила.

Необходимым ресурсом в производстве является живая рабочая сила. Изучение причин изменений в производительности труда, факторов, влияющих на использование рабочего времени, и причин изменений в штатном расписании организации является важной частью общей оценки результатов деятельности организации в целом.

Конечная эффективность работы организации зависит от эффективной работы сотрудников организации, социокультурной среды, способствующей развитию человеческого капитала [Zaplatina, Bikmetov, 2018; Золотухин, Порхачев, 2019], а также гуманизации взаимоотношений внутри трудового коллектива.

Рабочая сила ООО УК «Азимут» относится к населению, имеющему необходимые знания и навыки в соответствующих отраслях экономики. Для увеличения объема предоставляемых услуг имеется достаточный кадровый ресурс, в том числе для оказания корпоративных услуг. Кроме того, имеет значение их рациональное использование и высокий уровень производительности труда. От этого зависят количество и своевременность всех услуг, степень эффективности использования оборудования, а также стоимость услуг, прибыль и ряд других экономических показателей.

Кадровые ресурсы организации делятся на промышленные и непромышленные. По функциональному характеру промышленно-производственный персонал (ППП) подразделяют на рабочих и служащих.

Рабочие – это работники, непосредственно занятые в производстве услуг, ремонте, перемещении товаров и т.д. В зависимости от характера участия в производственном процессе работники подразделяются на основных (производящие услуги) и вспомогательных (обслуживающих процесс).

В штат сотрудников входят руководители и специалисты.

Анализ использования труда и заработной платы направлен на комплексную оценку состояния, развития и эффективности их использования, а также на изучение тенденций затрат труда при выборе управленческих решений.

Основными задачами анализа являются:

- изучение и оценка обеспеченности предприятия и его структурных подразделений трудовыми ресурсами в целом;
- оценка использования рабочего времени;
- оценка уровня и динамики производительности труда, а также факторов, влияющих на его изменение;
- оценка формирования и использования заработной платы;
- поиск резервов роста производительности труда и стабильности развития ООО УК «Азимут» на основе кадрового потенциала.

В качестве источников информации используются нормативно-правовые акты федерального, регионального и муниципального значения, локальные нормативные акты организаций, основные бухгалтерские документы, отражающие работу и ее платежные операции, бухгалтерская и налоговая отчетность, статистическая отчетность по консолидированному и аналитическому бухгалтерскому реестру.

Для анализа использования труда и заработной платы составлена таблица 1, в которой рассчитана численность работников по категориям и абсолютные и относительные изменения этих показателей за период.

Таблица 1
Динамика и состав работников в ООО УК «Азимут»

Показатели	2016 год	2017 год	Изменение	
			сумма	%
Среднегодовая численность персонала, чел.	46	44	-2	95,6
В том числе:				
1. Промышленно- производственный персонал	33	32	-1	97,0
Из них:				
1.1 Рабочие	27	26	-1	97,0
1.2 Руководители и специалисты	6	6	0	100,0
2. Непромышленный персонал	13	12	-1	92,3

Как следует из таблицы 1, за анализируемый период численность всех работников ООО «Азимут» сократилась на 2 человека или на 4,4% по сравнению с предыдущим периодом.

Это сокращение произошло во всех категориях, при этом численность непромышленного персонала сократилась на 7,7 процента.

Количество руководителей и специалистов остается неизменным, что положительно характеризует управляющую компанию.

В течение отчетного периода состав сотрудников менялся, однако частые изменения в составе сотрудников сдерживали рост производительности. Анализ движения численного состава ООО УК «Азимут» позволит выявить основные тенденции его развития как фактора производства. Для описания движения работников используются следующие показатели:

$$K_{\text{оборота по приему}} = \frac{\text{числ. принятых}}{\text{числ.ср. списочная}}$$

Показывает, на сколько процентов обновился состав персонала за счет вновь принятых в отчетном году.

$$K_{\text{оборота по выбытию}} = \frac{\text{числ.уволенных}}{\text{числ.ср. списочная}}$$

Характеризует долю выбывших работников по различным причинам за отчетный период к среднесписочной численности. Избыточные показатели коэффициента оборота по выбытию косвенно указывают на неудовлетворительные условия организации и работы, отсутствие системы стимулов и возможные проблемы социальной защиты:

$$K_{текучести} = \frac{\text{числ. уволенных}_{\text{собств. желан.}} + \text{числ. уволенных}_{\text{нап. дисц.}}}{\text{числ. ср. списочная}}$$

Дает общую оценку степени изменений в составе персонала, обусловленных как новыми сотрудниками, так и вышедшими на пенсию по различным причинам. Чем выше коэффициент, тем выше нестабильность и не постоянный состав сотрудников

В таблице 2 показано изменение значений коэффициентов оценки движения работников в ООО УК «Азимут»

Таблица 2
Движение работников ООО УК «Азимут»

Показатели	2016 год	2017 год	Изменение
1. Состояло в списочном составе на начало года, чел.	47	43	-4
2. Принято в течение года, чел.	2	3	1
3. Выбыло в течение года, чел.	3	4	1
3.1. В том числе по причинам текучести	2	1	-1
4. Состояло в списочном составе на конец года, чел. (стр.1+стр.2–стр.3)	46	44	-2
5. Коэффициент оборота по приему, %	4,2	7,0	2,8
6. Коэффициент оборота по выбытию, %	6,4	9,3	2,9
7. Коэффициент текучести, %	4,3	2,3	-2

Из анализа данных таблицы 2 следует, что интенсивность движения работников в ООО УК «Азимут» в анализируемом периоде была низкой, так как значения коэффициентов не превышали 10 %.

Снижение коэффициента текучести на 2% положительно характеризует движение трудовых ресурсов, так как свидетельствует об улучшении трудовой дисциплины и формировании более постоянного состава в трудовом коллективе. При этом увеличение коэффициента оборота по выбытию на 2,9% является отрицательным моментом.

Анализ эффективности использования трудовых ресурсов нужен для исследования и качественной оценки имеющихся трудовых ресурсов в целом. Анализ в зависимости от категорий и специальностей способствует определению и изучению показателей текучести персонала, выявлению резервов трудовых ресурсов для более полного и эффективного их использования.

Для анализа составим таблицу 3, в которой рассчитаем показатели эффективности использования труда ООО УК «Азимут» и дадим исходные показатели для их определения.

Таблица 3
Анализ эффективности использования трудовых ресурсов
в ООО УК «Азимут»

Показатели	2016 год	2017 год	Изменения	
			в сумме	%
1. Объем платных услуг, тыс. руб.	36846,6	49939,5	13092,9	135,5
2. Среднесписочная численность промышленно-производственного персонала, чел.	33	32	-1	97,0
3. Выработка объема услуг на 1 работника, тыс. руб./чел.	1116,6	1560,6	444	139,8
4. Среднесписочная численность персонала, чел.	46	44	-2	95,6
5. Выработка объема услуг на 1 рабочего, тыс. руб./чел.	801,1	1135,0	333,9	141,7

Из таблицы 3 следует, что объем платных услуг в 2017 году увеличился на 13092,9 тыс. руб. (35,5%) по сравнению с 2016 годом, средняя числен-

ность ППП снизилась на 1 человека (3 %). Выработка услуг на 1 работника увеличилась на 39,8 % за счет увеличения объема услуг, который свидетельствует о повышении эффективности использования трудовых ресурсов в ООО УК «Азимут». Проведена оценка изменения объема услуг населению, в том числе под влиянием динамики производительности труда и количества трудовых ресурсов:

1) Изменение объема услуг под влиянием изменения производительности труда

$$\Delta T\Pi_{(ПТ)} = \Delta ПT * Ч_1 \\ от T\Pi_{(ПТ)} = 444 * 32 = 14208 \text{ тыс. руб.}$$

2) Изменение объема производства под влиянием изменения численности трудовых ресурсов:

$$\Delta T\Pi_{(Ч)} = \Delta Ч * ПT_0 \\ \Delta T\Pi_{(Ч)} = -1 * 1116,6 = -1116,6 \text{ тыс. руб.}$$

3) Общее изменение объема производства:

$$\Delta T\Pi = \Delta T\Pi_{(ПТ)} + \Delta T\Pi_{(Ч)} \\ \Delta T\Pi = 14208 + (-1116,6) = 13091,4 \text{ тыс. руб.}$$

Таким образом, объем услуг, предоставляемых компанией, увеличился за анализируемый период на 13092,9 тыс. руб. под влиянием двух факторов: изменения производительности труда и средней численности работников. За счет повышения производительности труда одного работника на 444 тыс. руб. объем платных услуг населению увеличился на 14208 тыс. руб.

Снижение количества ППП способствовало уменьшению объема услуг на 1116,6 тыс. руб. То есть решающее влияние на увеличение объемов производства оказал качественный фактор, который свидетельствует об интенсивном использовании трудовых ресурсов.

На основании таблицы 4 дается оценка влияния факторов на изменение среднегодовой, среднедневной и среднечасовой выработка одного рабочего в ООО УК «Азимут».

Таблица 4
Производительность труда по факторам

Показатели	2016 год	2017 год	Изменения	
			в сум- ме	в %
1.Объем услуг, тыс. руб.	36846,6	49939,5	13092,9	135,5
2.Среднесписочная численность ППП, чел.	33	32	-1	97,0
3.Среднесписочная численность персонала, чел.	46	44	-2	95,6
4.Общее количество человеко-дней, отработанных рабочими	13023	11675	-1348	89,6
5.Общее количество человеко-часов, отработанных рабочими	104184	93397	-10787	89,6
6.Продолжительность рабочего дня, ч.	8	8	0	100
7.Среднегодовая выработка одного работающего, тыс. руб./чел.	801,0	1135	334	142,0
8.Среднегодовая выработка одного рабочего, тыс. руб./чел.	1116,6	1560,6	444	139,8
9.Средняя дневная выработка рабочего, тыс. руб./чел-день (ДВ)	2,8	4,3	1,5	153,6
10.Среднечасовая выработка одного рабочего, тыс. руб./чел-час.	0,4	0,5	0,1	125
11. Среднее число дней, отработанных рабочим	320,4	325,1	4,7	101,4
12. Удельный вес рабочих в численности работающих, %	71,7	72,7	1	101,4

На среднегодовую выработку оказывают влияние четыре фактора, которые оцениваются с помощью метода цепных подстановок на основе данных таблицы 4.

Среднегодовая выработка одного работника увеличилась в 2017 году по сравнению с 2016 на 334 тыс. рублей, в том числе за счет изменения:

- удельного веса рабочих в общей численности персонала:

$$\Delta \Gamma B_{\Delta \gamma} = B_{раб.час.} * \Pi * N * \Delta \gamma_{раб.}$$

$$\Delta \Gamma B_{\Delta \gamma} = 0,4 * 8 * 320,4 * (72,7 - 71,8) = 1025,3 \text{ тыс. руб.}$$

- количества дней, отработанных одним работником:

$$\Delta \Gamma B_{\Delta N} = B_{раб.час.} * \Pi * \Delta N * \gamma_{раб.}$$

$$\Delta \Gamma B_{\Delta N} = 0,4 * 8 * 4,7 * 72,7 = 1093,4 \text{ тыс. руб.}$$

- средней продолжительности рабочего дня:

$$\Delta \Gamma B_{\Delta \Pi} = B_{раб.час.} * \Delta \Pi * N * \gamma_{раб.}$$

$$\Delta \Gamma B_{\Delta \Pi} = 0,4 * 0 * 4,7 * 1 = 0 \text{ тыс. руб.}$$

- среднечасовой выработки работников:

$$\Delta \Gamma B_{\Delta B} = \Delta B_{раб.час.} * \Pi * N * \gamma_{раб.}$$

$$\Delta \Gamma B_{\Delta B} = 0,1 * 8 * 325,1 * 72,7 = 18907,8 \text{ тыс. руб.}$$

Балансовая проверка:

$$1560,6 - 1116,6 = 1025,3 + 1093,4 + 0 + 18907,8 = 334 \text{ тыс. руб.}$$

Средняя годовая выработка работающего ООО УК «Азимут» в 2017 году выше, чем в 2016 году на 444 тыс. руб., или 39,8 %. На ее изменение оказали положительное влияние показатели: среднечасовая выработка работников (13465,4 тыс. руб.) и среднегодовая выработка работников (18907,8 тыс. руб.). Увеличение произошло за счет увеличения количества дней, отработанных одним работником (на 1093,4 тыс. руб.), поэтому дни можно рассматривать как резерв для дополнительного увеличения объема услуг, а, следовательно, и снижения стоимости услуг. Доведя количество дней работы одного работника до нормы 2016 года, можно обеспечить увеличение объема услуг на 137,6 тыс. руб. (32 человека * 4,3 тыс. руб.).

Рассчитаем снижение себестоимости за счет увеличения количества отработанных дней по формуле:

$$\Delta_{cc} = \left(1 - \frac{\gamma_{up}}{\gamma_v}\right) * d_{up},$$

где:

$\gamma_{\text{уп}}$ – индекс изменения условно-постоянных расходов;
 γ_v – индекс изменения объема производства;
 $d_{\text{уп}}$ – доля условно-постоянных расходов в составе себестоимости объема услуг.

$$\gamma_v = 1 + \frac{\Delta V}{V_\phi}$$

$$\gamma_v = 1 + \frac{1093,4}{49939,5} = 1,02.$$

Сложившийся уровень условно-постоянных расходов за 2017 год составил 0,375 (доля условно-постоянных расходов).

$$\Delta_{cc} = \left(1 - \frac{1}{1,02}\right) * 0,375 = 0,0073 \text{ или } 0,73 \text{ %}.$$

Таким образом, снижение затрат на 0,73 %. добиться этого можно путем увеличения объема предоставляемых услуг до 1093,4 тыс. рублей за счет увеличения количества дней работы одного работника до фактического числа 2016 года.

Вектор мотивационной политики позволяет определить соотношение темпов прироста средней заработной платы и производительности труда.

На основании результатов анализа показателей таблицы 5 мы проведем оценку соотношения показателей труда и потребления в ООО УК «Азимут».

Таблица 5
Соотношение темпов прироста средней заработной платы и производительности труда ООО УК «Азимут»

Показатели	2016 год	2017 год	Темп роста, %
1. Среднегодовая выработка одного работающего, тыс. руб.	801,0	1135	142,0
2. Среднегодовая заработная плата 1 работника, тыс. руб.	11836	9994	84,4
3. Соотношение темпов прироста средней заработной платы и производительности труда	x	x	68,2

Как видно из аналитических расчетов, производительность труда в ООО УК «Азимут» увеличилась на 68,2%, несмотря на то, что средняя заработка plata 1 работника снизилась на 15,6%. Это свидетельствует о рациональном использовании трудовых ресурсов и высокой мотивации сотрудников. Среди мер, которые могут быть предложены для повышения рационального использования фонда заработной платы, можно выделить:

- ежеквартальный анализ фонда заработной платы для определения причин, влияющих на его величину;
- изменение системы оплаты труда в ООО УК «Азимут» по системе сдельной заработной платы с целью повышения производительности труда работников.

Библиографический список

Золотухин В. М., Порхачев В. Н. Формирование и раскрытие человеческого потенциала в российском социокультурном пространстве // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Гуманитарные и общественные науки. 2019. – Т. 3. – № 2. – С. 34-39.

Левина, Е. И. Статистика экономических и демографических процессов : учеб. пособие / Е. И. Левина ; КузГТУ. – Кемерово, 2017. – 342 с. 2015.

Любушин Н. П. Экономический анализ: учебник. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 575.

Овчинникова, И. В. Бухгалтерский финансовый учет : учеб. пособие / И. В. Овчинникова, Е. И. Левина ; КузГТУ. – Кемерово, 2016. – 424 с.

Савицкая Г. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: учебник для студентов, обучающихся по специальности «Бухгалтерский учет, анализ и аудит» – М.: ИНФРА-М, 2009.

Zaplatina O., Bikmetov R. Human capital and its demand in the mining industry. - В сб.: E3S Web of Conferences Electronic edition. 2018

M. D. Babanova, E. I. Levina
T.F. Gorbachev Kuzbass State Technical University, Kemerovo, Russia

ANALYSIS OF THE USE OF LABOUR AND WAGES OF LLC UK "AZIMUT"

The article considers to the relevance of the process of using labor and wages. The definitions of industrial and non-industrial human resources are presented, the tasks of analysis, the main characteristics and properties of economic indicators are considered. The analysis of efficiency of use of labor resources is carried out and recommendations on their improvement are given.

Keywords: wages, labor use, wage fund, human resources, labor force.