

## **Анализ эффективности использования трудовых ресурсов и рабочего времени персонала**

**Бармина М.А.**, главный специалист

Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Самарской области

**Аннотация.** В статье проводится анализ использования трудовых ресурсов и рабочего времени работников Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Самарской области (Самарастат) за 2013–2014 годы. Сделаны соответствующие выводы и предложения.

**Ключевые слова:** трудовые ресурсы, рабочее время, анализ, показатели, эффективность.

### **Analysis of efficiency of use of a manpower and working hours of the personnel**

**Barmina M.A.**, chief specialist

Territorial authority of Federal State Statistics Service in the Samara region

**Annotation.** In article the analysis of use of a manpower and working hours of employees of Territorial authority of Federal State Statistics Service in the Samara region (Samarastat) for 2013–2014 is carried out. The corresponding conclusions and offers are made.

**Keywords:** manpower, working hours, analysis, indicators, efficiency.

Величина рабочего времени устанавливается путем планирования дней работы на протяжении календарного периода и регламентации продолжительности рабочей недели и рабочего дня в зависимости от характера должности и условий работы.

В ходе анализа использования трудовых ресурсов оценивается полнота использования рабочего времени. На основании баланса рабочего времени, отчета по труду и табельного учета составляется баланс рабочего времени по организации. Полноту использования персонала можно оценить по количеству отработанных дней и часов одним работником за анализируемый период времени, а также по степени использования фонда рабочего времени. На основании данных проводится факторный анализ фонда рабочего времени [4]. В таблице 1 представлен анализ использования трудовых ресурсов Самарастата за 2013–2014 гг.

Таблица 1

**Анализ использования трудовых ресурсов Самарастата за 2013–2014 гг.**

№	Показатели	2013 г.	2014 г.	Отклонение
1.	Среднесписочная численность работников, чел. (ЧР)	529,00	515,00	- 14,00
2.	Отработано дней одним работником за год, в днях	210,00	204,00	-6,00
3.	Средняя продолжительность рабочего дня, в часах (П)	7,99	7,98	-0,01
4.	Общий фонд рабочего времени, в человеко-часах (ФРВ)	887 609,10	838 378,80	-49 230,30

Проведем факторный анализ использования трудовых ресурсов.

$$\text{ФРВ} = \text{ЧР} * \text{Д} * \text{П}$$

1. Определение объекта

$$\text{ФРВ} = \text{ФРВ}_1 - \text{ФРВ}_0 = -58\ 619,80$$

2. Расчет влияния факторов на динамику использования трудовых ресурсов.

$$\text{ФРВ}_{\text{чр}} = \Delta\text{ЧР} * \text{Д}_0 * \text{П}_0 = -14 * 210 * 7,99 = -23\ 490,60$$

$$\text{ФРВ}_{\text{д}} = \Delta\text{Д} * \text{ЧР}_0 * \text{П}_0 = -6 * 515 * 7,99 = -24\ 689,10$$

$$\text{ФРВ}_{\text{п}} = \Delta\text{П} * \text{Д}_0 * \text{ЧР}_0 = -0,01 * 204 * 515 = -1\ 050,60$$

4. Проверка правильности расчетов

$$\text{ФРВ}_{\text{чр}} + \text{ФРВ}_{\text{д}} + \text{ФРВ}_{\text{п}} = -23\ 490,60 - 24\ 689,10 - 1\ 050,60 = -49\ 230,30$$

## 5. Обобщение результатов анализа

$$\text{ФРВ}_{\text{чр}} = -23\,490,60$$

$$\text{ФРВ}_{\text{д}} = -24\,689,10$$

$$\text{ФРВ}_{\text{п}} = -1\,050,60$$

Таким образом, по результатам анализа, показатель использования трудовых ресурсов Самарастата снизился в основном за счет снижения числа отработанных дней одним работником за год, а также снижения численности работников. Целодневные потери составили 6 дней на одного работника. В целом оценивается деятельность кадров за весь период работы [2].

Анализ использований рабочего времени осуществляется путем сравнения фактического количества рабочих дней с плановым в расчете на одну должность и на весь персонал учреждения. При анализе рабочего времени календарный фонд включает в себя фонд внерабочего времени (выходные и праздничные дни) и номинальный фонд рабочего времени, который увеличивается на количество дней, отработанных персоналом в выходные и праздничные дни. С целью оценки эффективности использования рабочего времени необходимо выделить величины нормируемых и ненормируемых потерь времени.

Для выявления причин целодневных потерь рабочего времени сопоставим данные фактического и планового баланса рабочего времени (табл. 2).

**Анализ использования фонда рабочего времени работников Самарастата  
за 2013-2014гг.**

№	Показатель	факт	план	факт	Отклонение		% выполнения плана
					на одного работника	на всех работников	
1.	Календарный фонд времени, дни, в т. ч.	365	365	365	0	0	100
	- праздничные	12	12	12	0	0	100
	- выходные	104	105	105	1	515	100
2.	Номинальный фонд рабочего времени, дни	249	248	248	-1	-515	100
3.	Неявки на работу, дни, в т. ч.:	39,1	39	44,2	5,1	2 626,5	113
	- ежегодные отпуска	28	30	32	4	2 060	107
	- болезни	11	9	12	1	515	133
	- прогулы	0,1	0	0,2	0,1	51,5	-
4.	Явочный фонд рабочего времени, дни	209,9	209	203,8	-6,1	-3 141,5	98
5.	Продолжительность рабочего дня, час	8	8	8	0	0	100
6.	Бюджет рабочего времени, час	1 679,2	1 672	1 630,4	-48,8	-25 132	98
7.	Предпраздничные сокращенные дни, час	3	3	3	0	0	100
8.	Полезный фонд рабочего времени, час	1 676,2	1 669	1 627,4	-48,8	-25 132	98
9.	Средняя продолжительность рабочего дня, час	7,99	7,98	7,98	-0,01	-5,15	100

Данные таблицы 2 позволяют сделать вывод о том, что, несмотря на невыполнение плана по фонду рабочего времени на 2 % (100,0–98,0), что явилось полностью следствием недоукомплектованности штатов, уровень использования рабочего времени соответствует плановому.

В Самарастате четко планируются и расходуются денежные средства для того, чтобы не допустить банкротства. Анализ оплаты труда персонала направлен на выявление финансово-экономических и социально-экономических резервов роста трудовой активности работников [1].

По сравнению, как с 2013 годом, так и с планом на 13 % повысились неявки на работу. Причем более чем на 30 % повысилось количество неявок из-за листков по временной нетрудоспособности. Неявки по причине отпусков выше плановых показателей на 7 %.

Для оценки уровня использования рабочего времени применяются показатели, характеризующие соотношение между отдельными элементами баланса рабочего времени. К ним относятся коэффициент использования номинального фонда рабочего времени ( $K_{\text{ном}} = T_{\text{акт}}/T_{\text{ном}}$ ), коэффициент эффективного использования номинального фонда рабочего времени ( $K_{\text{э.ном}} = T_{\text{пол}}/T_{\text{ном}}$ ), коэффициент потерь ( $K_{\text{пот}} = T_{\text{пот}}/T_{\text{акт}}$ ), коэффициент работы в выходные и праздничные дни ( $K_{\text{празд}} = T_{\text{празд}}/T_{\text{ном}}$ ) [58]. В таблице 3 рассчитаны коэффициенты использования рабочего времени работников Самарастата за 2013–2014 гг.

Таблица 3

**Коэффициенты использования рабочего времени работников Самарастата за 2013-2014 гг.**

№	Коэффициенты использования рабочего времени	2013 г.	2014 г.	Отклонение
1.	$K_{\text{ном}}$	84,3	82,2	-2,1
2.	$K_{\text{э.ном}}$	18,6	21,7	3,1
3.	$K_{\text{пот}}$	4,8	4,8	0,0
4.	$K_{\text{празд}}$	84,3	82,2	-2,1

Отклонения показателей согласно таблице 3 от их планового уровня можно считать незначительными. В целом уровень использования рабочего времени соответствует плановому. Большая часть потерь вызвана субъективными факторами: дополнительные отпуска с разрешения

администрации, болезни, прогулы, что можно считать неиспользованными резервами увеличения фонда рабочего времени. Значительная часть рабочего времени использована женщинами: уход за детьми [4].

Система стимулирования и мотивации труда сотрудников Самарастата недостаточно развита. Основой стимулирования труда является премирование за счет ежемесячных, квартальных, годовых, а также единовременных премий. Кроме того, при оформлении отпуска, выплачивается единовременная выплата в размере двойного оклада месячного содержания. Тем не менее, на сегодняшний день мотивация труда персонала бюджетного учреждения является одним из направлений реализации государственной социальной политики.

Деятельность Самарастата, как и всех бюджетных учреждений контролируется со стороны государства. Контрольно-ревизионные органы следят за целевым использованием средств, выделяемых для ведения финансово-хозяйственной деятельности. В то же время, на сегодняшний день во все организации активно внедряется система внутреннего контроля. В Самарастате данная система пока только начинает зарождаться, поэтому отдельного отдела в учреждении не предусмотрено. Тем не менее, вся документация по начислению и расчетам подвергается проверке, как со стороны главного бухгалтера, так и руководства. В связи с требованиями нового закона о бухгалтерском учете руководству Самарастата следует больше внимания уделить организации системы внутреннего контроля расчетов по оплате труда персонала. Необходимо создание отдела по контролю, или хотя бы выделение штатной единицы на осуществление внутренних проверок.

Некоммерческий характер деятельности бюджетных учреждений как Самарастат и затратный принцип финансирования не предполагают формирование позитивного финансового результата. Это вынуждает учреждения расходовать ресурсы не столько в соответствии с фактической необходимостью в них, сколько исходя из объема выделенных средств.

Изменение системы оплаты труда в Самарастате возможно лишь при ведении рациональной социальной политики со стороны государства.

### **Библиографический список**

1. Адамов Н., Зимин В. Бухгалтерский учет затрат и особенности налогообложения при совмещении функций участником строительства // РИСК: Ресурсы, информация снабжение, конкуренция. 2012. № 4. С. 487–489.

2. Зимин В. А. Оценка потенциала и результатов деятельности кадров в органах государственной власти Самарской области // Журнал научных публикаций аспирантов и докторантов. 2015. № 4(106). С. 36–41.

3. Зимин В. А., Морозова Г. А. Изменение социальных ролей российских женщин в условиях реформ // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2013. № 6. С. 70 – 74.

4. Шишкина Н. П. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности предприятия. Самара : СГЭУ, 2012.