

3. О защите прав потребителей. Федеральный закон от 07.02.1992 № 2300-1 (ред. от 25.06.2012) [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.consultant.ru>. Дата обращения 23.05.2013.

4. Положение по бухгалтерскому учету «Расходы организации» (ПБУ 10/99). Приказ Минфина РФ от 06.05.1999 г. № 33 н (в ред. от 27.04.2012 г.) [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.consultant.ru>. Дата обращения 23.05.2013.

5. Аверьянова, Т.В. Судебная экспертиза[Текст]: учеб.пособие / Т.В. Аверьянова.– М.: Норма, 2009.– 480 с.

6. Манохова, С.В. Поговорим о товароведческой экспертизе[Текст] / С.В. Манохова // Торговля: бухгалтерский учет и налогообложение.- 2010.- № 8.- С. 37-42.

7. Топоркова, В. Товароведческая экспертиза: независимый взгляд [Текст]/ В. Топоркова //Капитал.- 2010. -№ 270.- С. 67-68.

Олифер Дарья Александровна
*студентка факультета учета и информационных технологий
Орловского государственного института экономики и торговли
т.: 8-919-202-96-52*

Ханенко Мария Евгеньевна
*к.э.н., доцент кафедры бухгалтерского учета и аудита
Орловского государственного института экономики и торговли
e-mail:hmae@yandex.ru*

Суворова Светлана Павловна
*д.э.н., профессор кафедры бухгалтерского учета и аудита
Орловского государственного института экономики и торговли
e-mail:suvorova500@yandex.ru*

УДК 005.52:331.101.262

А.Л. Рохлина

АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

В настоящее время торговые и производственные предприятия быстро развиваются. Собственники компаний стремятся оснастить их современным оборудованием, использовать инновационные технологии. Эффективное развитие организации требует грамотного использования трудовых ресурсов. Для вскрытия резервов повышения эффективности производства за счет производительности труда, рационального использования численности персонала и его рабочего времени необходим анализ трудовых ресурсов.

Ключевые слова: анализ, трудовые ресурсы, рабочее время, численность работников, фонд оплаты труда.

Степень использования трудовых ресурсов влияет на результаты производственно-хозяйственной деятельности организации, динамику выполнения планов производства или продажи. Анализ трудовых ресурсов позволяет

вскрыть резервы повышения эффективности производства за счет производительности труда, более рационального использования численности рабочих, их рабочего времени. Трудовые ресурсы предприятия анализируются в следующих целях: (рис. 1)



Рисунок 1- Цели анализа трудовых ресурсов организации

Уровень производительности труда работников предприятия определяется следующими факторами (рис. 2):

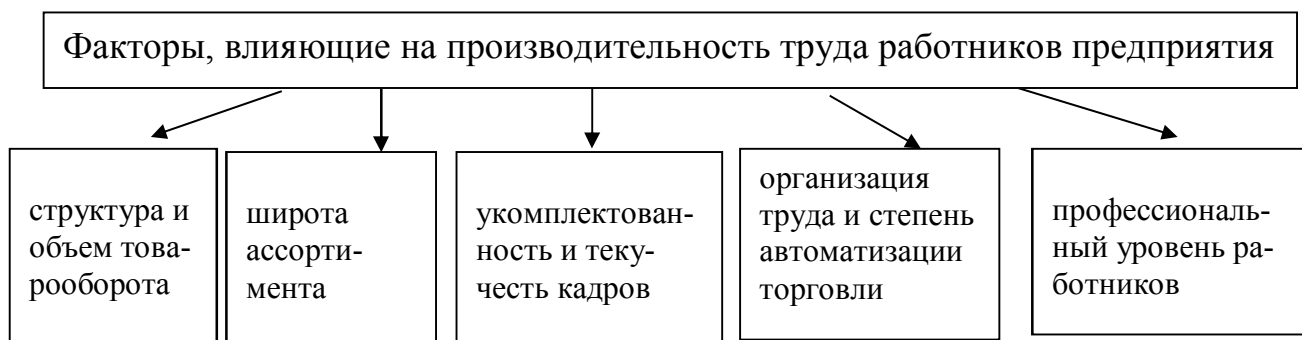


Рисунок 2- Факторы, влияющие на производительность труда работников предприятия

Кадровый потенциал фирмы является главным ресурсом каждого предприятия, от качества и эффективности использования которого во многом зависят результаты деятельности предприятия и его конкурентоспособность [2]. Рассмотрим состав численности работников предприятия на примере ООО «Х» (табл. 1).

Наибольший удельный вес в общей численности персонала в прошлом и отчетном году занимают женщины. Удельный вес внешних совместителей в общей численности незначительный. Рост количества персонала работников говорит о расширении сферы услуг торгового предприятия.

Таблица 1– Состав численности работников ООО «Х».

Показатели	2011 г.	2012 г.	Отклонение	Темп роста, %
Средняя численность работников, чел., в том числе:	56	69	13	123,2
Женщин, чел	36	43	7	119,4
Удельный вес женщин в общей численности, %	64,2	62,3	-1,9	97,0
Мужчин, чел.	20	26	6	130,0
Удельный вес мужчин в общей численности, %	35,8	37,7	1,9	105,3
Внешних совместителей, чел.	1	3	2	300,0
Удельный вес внешних совместителей в общей численности, %	1,8	4,3	2,5	238,9
Работников, выполняющих работы по договору гражданско-правового характера, чел.	7	7	0	100,0
Удельный вес работников, выполняющих работы по договору гражданско-правового характера, %	12,5	10,1	-2,4	80,5

Для дальнейшего анализа трудовых ресурсов ООО «Х» необходимо знать среднесписочную численность работников за 2011 и 2012 гг. (1):

$$\text{Среднесписочная численность} = \frac{\text{Сумма списочной численности за все дни в периоде}}{360} \quad (1)$$

В ООО «Х» сумма списочной численности за все дни в периоде за 2012 г. равна 24840, следовательно, среднесписочная численность работников за 2012г. равна $24840/360=69$

В ООО «Х» среднесписочная численность работников за 2011 г. равна $20160/360=56$

Стабильность состава кадров на предприятии является существенной предпосылкой роста производительности труда и эффективности производства. Поэтому движение рабочей силы является важным объектом экономического анализа [5]. На основании информации о движении кадров исчисляются следующие коэффициенты:

1. Коэффициент оборота по приему:

$$Коб.пр = Чп / ч.ср, \quad (2)$$

где Коб.п - коэффициент оборота по приему;

Чп-численность работников, принятых на предприятие за анализируемый период;

Чср - среднесписочная численность работников за анализируемый период.

В ООО «Х» численность работников, принятых на предприятие, за 2011 г. равна 24, за 2012 – 33, среднесписочная численность работников за 2011 г. равна 56, в 2012 – 69.

В ООО «Х» коэффициент оборота по приему за 2011 г. равен $24/56=0,429$

В ООО «Х» коэффициент оборота по приему за 2012 г. равен $33/69=0,479$

2. Коэффициент оборота по выбытию:

$$K_{об.в} = Ч.в / Ч.ср, \quad (3)$$

где $K_{об.в}$ – коэффициент оборота по выбытию

$Ч.в$ - численность работников, уволенных за анализируемый период.

В ООО «Х» в 2011 г. численность работников, уволенных за анализируемый период равна 13, а в 2012 – 23.

Таким образом, в ООО «Х» коэффициент оборота по выбытию за 2011 г. равен: $13/56=0,232$.

В ООО «Х» коэффициент оборота по выбытию за 2012 г. равен: $23/69=0,333$

3. Коэффициент постоянства кадров:

$$K_{п.к} = Ч_{п} / Ч_{ср}, \quad (4)$$

где $K_{п.к}$ - коэффициент постоянства кадров

$Ч_{п}$ - численность работников, проработавших весь анализируемый период.

В ООО «Х» численность работников, проработавших весь анализируемый период в 2011 г. равна 52, в 2012 – 57.

В ООО «Х» коэффициент постоянства кадров за 2011 г. равен: $52/56=0,929$.

В ООО «Х» коэффициент постоянства кадров за 2012 г. равен: $57/69=0,826$.

4. Сумма значений коэффициентов по приему и выбытию характеризует общий оборот рабочей силы.

В ООО «Х» общий оборот рабочей силы в 2011 г. равен: $0,429+0,232=0,661$

В ООО «Х» общий оборот рабочей силы 2012 равен: $0,479+0,333=0,812$

Динамика данных коэффициентов отражена на рисунке 3:

Таким образом, в 2011-2012 гг. наблюдается рост среднесписочной численности работников и оборота по приему. Это говорит о расширении производства услуг торгового предприятия и появлении новых рабочих мест.

Увеличение оборота по выбытию является отрицательным моментом. Общий оборот рабочей силы увеличился, а коэффициент постоянства кадров уменьшился. Это ухудшает работу предприятия.

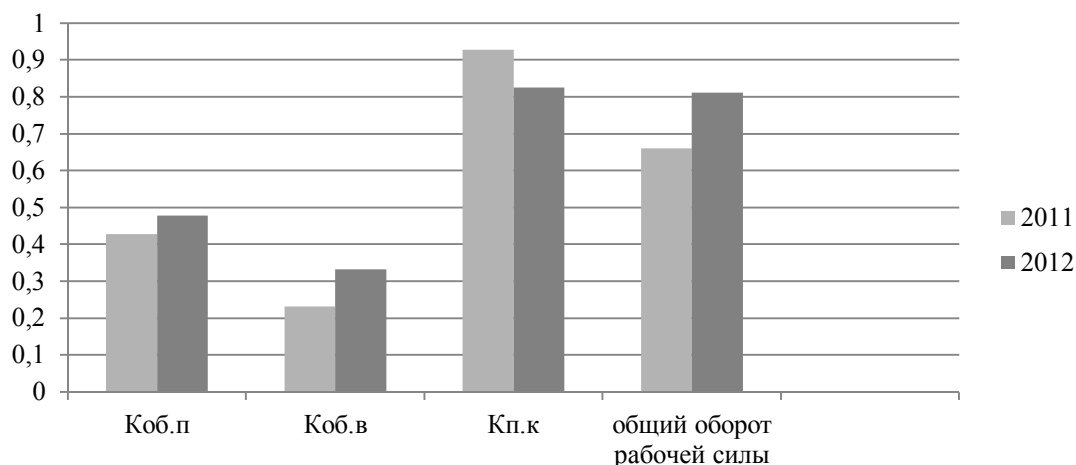


Рисунок 3 – Динамика показателей численности персонала за 2011-2012 гг.

Для анализа использования календарного фонда времени необходимо определить его величину. Фонд рабочего времени зависит от численности рабочих, количества отработанных одним рабочим дней в среднем за год, средней продолжительности рабочего дня:

$$\Phi_{рв} = Ч_{р} \times Д \times T, , \quad (5)$$

где $\Phi_{рв}$ - фонд рабочего времени,
 $Ч_{р}$ - численность рабочих,
 $Д$ - количество отработанных одним рабочим дней в среднем за год,
 t - средняя продолжительности рабочего дня.

В ООО «Х» в 2011 г. численность рабочих равна 90, количество отработанных одним рабочим дней в среднем за год равно 200, средняя продолжительности рабочего дня равна 8 часам. В 2012 г. численность рабочих равна 76, количество отработанных одним рабочим дней в среднем за год равно 228, средняя продолжительности рабочего дня равна 8 часам.

В ООО «Х» годовой фонд рабочего времени за 2011 равен: $90 \times 200 \times 8 = 143952$ человеко-часов.

В ООО «Х» годовой фонд рабочего времени за 2012 равен: $76 \times 228 \times 8 = 138802$ человеко-часов.

В 2012 г. годовой фонд рабочего времени увеличился по сравнению с 2011 на $(143952 - 138802) = 5150$ человеко-часов. Это произошло из-за увеличения численности работников предприятия и расширения объема работы предприятия.

Одним из важнейших качественных показателей работы организации является производительность труда. От уровня производительности труда зависят темпы развития производства, увеличение заработной платы и доходов, размеры снижения себестоимости продукции.

Данные для анализа производительности труда ООО «Х» представлены в таблице 3:

Таблица 3 - Анализ показателей по труду ООО «Х»

Показатели	2011	2012	Отклонения(+;-)	Темп роста, %
1. Выручка (товарооборот), тыс. руб.	152938	244673	91735	160,0
2. Среднесписочная численность работников, чел.	56	69	13	123,2
3. В том числе торгово-оперативных работников, чел	21	24	3	114,3
4. Удельный вес торгово-оперативных работников в общей численности, %	0,4	0,3	0	0,75
5. Производительность труда (среднегодовая выработка на одного работника), тыс. руб.	2731	3546	815	129,8
6. Производительность труда на одного торгово-оперативного работника, тыс. руб.	7283	10195	2912	140,1
7. Прибыль от продаж, тыс. руб.	-2296	7467	9763	325,2
8. Прибыль на одного работника, тыс. руб.	-41	108,2	149,2	-263,9

Для дальнейшего анализа показателей от труду ООО «Х» определим влияние на отклонение выручки (товарооборота) изменения численности всех работников:

$$B = Ч_{тр} \times П_{тр} \quad (6)$$

где В - выручка,

Ср.ч - среднесписочная численность работников,

Пт - производительность труда.

ΔB - влияние на отклонение выручки изменения численности работников.

$$B_0 = \text{Ср.ч}_0 \times П_{т0}$$

$$B_0 = 56 \times 2731 = 152938$$

$$B_1 = \text{Ср.ч}_1 \times П_{т0}$$

$$B_1 = 69 \times 2731 = 188439$$

$$B_2 = B_1 \times П_{т1}$$

$$B_2 = 69 \times 3546 = 244674$$

$$\Delta B = B_n - B_{n-1}$$

$$\Delta B_1 = 188439 - 152938 = 35501$$

$$\Delta B_2 = 244673 - 188439 = 56234$$

Влияние на отклонение выручки (товарооборота) изменения производительности труда на одного оперативного работника:

$$B = Ч_{тр} \times П_{тр} \quad (7)$$

где В – выручка(товарооборот);
 Ч_{тр} – численность торгово-оперативных работников;
 П_{тр} – производительность труда на одного торгово-оперативного работника;
 ΔВ - влияние на отклонение выручки (товарооборота) изменения производительности труда на одного оперативного работника.

$$\begin{aligned} B_0 &= Ч_{тр0} \times П_{тр0} \\ B_0 &= 21 \times 7283 = 152943; \\ B_1 &= Ч_{тр1} \times П_{тр0} \\ B_1 &= 24 \times 7283 = 174792 \\ B_2 &= Ч_{тр1} \times П_{тр1} \\ B_2 &= 24 \times 10195 = 244673 \\ \Delta B &= B_n - B_{n-1} \\ \Delta B_1 &= 174792 - 152943 = 21849 \\ \Delta B_2 &= 244673 - 174792 = 69881 \end{aligned}$$

По данным расчетов, производительность труда одного работника выросла на 815 тысяч рублей. Основной причиной роста является увеличение товарооборота на 91735 тысяч рублей. Увеличение численности работников на 13 человек не снизило производительность труда, так как она увеличилась пропорционально товарообороту и прибыли. Увеличение численности торгово-оперативных работников также положительно повлияло на выручку от продаж. Усложнение предоставляемых услуг, введение автоматизированных производств потребовало увеличения количества специалистов. Удельный вес торгово-оперативных работников остался неизменным. Рост производительности труда говорит об экономии затрат труда на предоставление услуг в единицу времени, что положительно влияет на повышение эффективности производства.

Соотношение темпов роста производительности труда и средней заработной платы одного работника равен: $129,8/101,3=1,3$,

Соотношение темпов роста производительности труда и средней заработной платы одного работника показывает опережение темпов роста производительности труда по сравнению с темпами роста заработной платы, что обеспечивает снижение себестоимости продукции, увеличение рентабельности и повышение эффективности производства.

На конечный результат хозяйственной деятельности торгового предприятия большое влияние оказывает эффективность использования труда. Повышение производительности труда имеет большое экономическое и социальное значение для предприятий торговли. От ее уровня и динамики зависят в той или иной степени все основные показатели работы предприятия.

$$ПТ = B / С_{р.ч} \quad (8)$$

где П_т – производительность труда, тысяч рублей;
 В – выручка, тысяч рублей;
 С_{р.ч} – среднесписочная численность работников, человек.

В ООО «Х» в 2011 г. выручка равна 152938 руб., среднесписочная численность работников равна 56 человекам, в 2012 г. выручка равна 244673 руб., среднесписочная численность работников равна 69 человекам. Следовательно, в 2011 г. производительность труда равна $152938/56=2731$ руб., а в 2012 г. - $244673/69=3546$ руб.

$$Пна\text{I}р\text{a}б = П / С\text{p.ч} \quad (9)$$

где $Пна\text{I}р\text{a}б$ – прибыль на одного работника, тысяч рублей;
 $П(У)$ – прибыль (убыток) от продаж, тысяч рублей;
 $С\text{p.ч}$ – среднесписочная численность работников, человек.

В 2011 г. убыток от продаж составил 2296 тысяч рублей, в 2012 г. прибыль от продаж составила 6074 тысяч рублей. Таким образом, в 2011 г. прибыль на одного работника составила $2296/56=41$ тысячу рублей, а в 2012 - $6074/69=88$ тысяч рублей

Для оценки эффективности использования труда проведем анализ динамики показателей по труду за 2011-2012 гг. (табл. 4):

Таблица 4 -Анализ динамики показателей по труду ООО «Х» за 2011-2012 гг.

Показатели	Выручка, тыс.руб.	Среднесписочная численность работников, чел.	Производительность труда, тыс.руб.	Средняя заработная плата, руб.	Прибыль от продаж, тыс.руб.	Прибыль на одного работника, тыс.руб
I.Абсолютные величины						
2011 г.	152938	56	2731	6053	-2296	-41
2012 г.	244673	69	3546	6133	6074	88
темпы роста, %						
2011 г.	-	-	-	-	-	-
2012 г.	160,1	123,4	130,0	101,4	-283,2	-214,6

Из таблицы следует, что в 2011-2012 гг. наблюдается рост среднесписочной численности работников, производительности труда, средней заработной платы. Это говорит об увеличении товарооборота, расширении сферы услуг торгового предприятия, росте эффективности использования трудовых ресурсов. В 2011 г. наблюдается убыток от продаж, но в 2012 г. увеличение эффективности функционирования предприятия позволило получить прибыль 6074 тысяч рублей.

Рассчитаем капиталовооруженность труда в ООО «Х»:

$$К\text{т} = С\text{ск} / С\text{p.ч} \quad (10)$$

где $К\text{т}$ - капиталовооруженность труда, единиц;
 $С\text{ск}$ - среднегодовая стоимость капитала, тысяч рублей;
 $С\text{p.ч}$ – среднесписочная численность работников, человек.

В ООО «Х» в 2011 г. среднегодовая стоимость капитала равна 48255,5 тысяч рублей, в 2012 она равна 54444 тысяч рублей. Таким образом, в 2011 г. капиталовооруженность труда составила $48255,5/56=861,7$, в 2012 г. - $54444/69 = 789,0$

В таблице 5 представлены данные для анализа капиталовооруженности персонала.

Таблица 5 –Анализ рентабельности персонала ООО «Х»

Показатели	2011	2012	Отклонение
1.Среднесписочная численность работников, чел.	56	69	13
2. Среднегодовая стоимость капитала, тыс. руб	48255,5	54444	6188,5
3. Капиталовооруженность труда, единиц	861,7	789,0	-72,7

Таким образом, уменьшение капиталовооруженности труда на 72,7 единицы показывает сокращение количества машин и оборудования, приходящегося на одного работника.

Исходя из анализа эффективности использования трудовых ресурсов ООО «Х», можно сделать вывод, что на предприятии достаточно эффективно используется труд персонала. На данном предприятии создана система управления, имеющая все свойственные ей элементы: структуру управления, процесс управления, механизм развития системы управления.

Список литературы:

1. Боброва, Е.А. Принципы и образующие элементы учетно-аналитической системы [Текст]/Е.А. Боброва, И.С.Ефименко // Экономические и гуманитарные науки. -2009. -№ 4 (210). С. 73-79.
2. Лазаренко, Л.Е. Инновационные модели в системе управления затратами организации[Текст] /Л.Е. Лазаренко, Н.А. Лытнева //Вестник ОрелГИЭТ. -2012. -№ 3 (21). - С. 79-84.
3. Парушина, Н.В. Анализ эффективности и интенсификации в торговле [Текст]/Н.В Парушина; В.Е Губин, О.В. Губина // Учет и анализ торговой деятельности. - 2009. - № 3. - С.12-23/
4. Парушина, Н.В. аудит расчетов с персоналом по оплате труда и подотчетными лицами [Текст] / Н.В. Парушина // Аудитор. - 2006. -№1 С. 20-29/
5. Парушина, Н.В. Методология экономического анализа развития малого и среднего бизнеса: практическая реализация и профессиональная подготовка кадров [Текст] Н.В Парушина // Вестник ОрелГизт. - 2011. -№3.- С.3-9.

Рохлина Ася Леонидовна

*студентка факультета учета и информационных технологий
Орловского государственного института экономики и торговли
e-mail: asya.92@inbox.ru*

Научный руководитель:

Парушина Наталья Валерьевна

*д. э. н., заведующая кафедрой бухгалтерского учета, анализа и аудита
Орловского государственного института экономики и торговли
e-mail: parushinan@rambler.ru*