

Контрольная работа по Управлению персоналом

1. Анализ численности и структуры персонала

Проанализируем структуру персонала по квалификации работников. Анализ будем проводить отдельно для рабочих и для специалистов с высшим и средним специальным образованием.

В таблице 1 представлена структура рабочих по степени квалификации.

Таблица 1 – Структура рабочих по степени квалификации.

Группы рабочих	2013 год		2014 год		2015 год		Изменение (+,-)	
	чел.	уд. вес, %	чел.	уд. вес, %	чел.	уд. вес, %	чел.	уд. вес, %
Высококвалифицированные	117	54,55	86	59,09	58	52,83	-59	-1,72
Квалифицированные	56	26,14	41	28,18	44	39,62	-12	13,49
Малоквалифицированные	29	13,64	13	9,09	7	6,42	-22	-7,22
Неквалифицированные	13	5,68	6	3,64	1	1,13	-12	-4,55
Итого:	215	100	146	100	110	100	-105	0

В составе рабочих преобладают высококвалифицированные рабочие: 54,55% в 2013 г., 59,09% в 2014 г. и 52,83% в 2015 г. Их удельный вес за три года уменьшился на 1,72%. Высококвалифицированными считаются рабочие, окончившие ПТУ и средние специальные учебные заведения со сроком обучения 2-4 года.

На втором месте находятся квалифицированные рабочие: 26,14% в 2013 г., 28,18% в 2014 г. и 39,62% в 2015 г. Можно видеть, что их доля имеет тенденцию к росту, и удельный вес за три года увеличился на 13,49% при снижении общей абсолютной численности рабочих. Квалифицированными считаются рабочие, окончившие средние ПТУ, технические училища, обычные ПТУ или прошедшие производственное обучение на предприятиях в течение 6-24 месяцев. Рост их доли объясняется тем, что кроме приёма

новых работников, уже состоящие на предприятии работники повышают свою квалификацию, что является положительным моментом.

Далее идут малоквалифицированные и неквалифицированные рабочие (6,42% и 1,13% в 2015 г.). Малоквалифицированными считаются рабочие, прошедшие производственную подготовку в течение 2-5 месяцев. Неквалифицированные рабочие проходят практическое обучение или инструктаж на рабочих местах в течение нескольких недель. Снижение доли этих двух категорий означает общее увеличение степени квалификации рабочих, то есть организация при сокращении количества трудовых ресурсов повышает их качество.

Составим таблицу сведений о расстановке специалистов с высшим и средним специальным образованием (табл. 2).

Таблица 2 - Расстановка специалистов.

Показатели	Должности			Рабочие места			Всего
	Требующие замещения специалистами		не требующие ни высшего, ни среднего специального образования	Требующие замещения специалистами		не требующие ни высшего, ни среднего специального образования	
	с высшим образованием	со средним специальным образованием		с высшим образованием	со средним специальным образованием		
1. Количество должностей, рабочих мест	10	17	-	10	17	-	27
2. Численность работников (всего)	10	17	-	10	17	-	27
2.1. Численность специалистов (всего)	10	17	-	10	17	-	27
2.1.1.С высшим образованием	10	17	-	10	17	-	27
2.1.2. Со средним специальным образованием	-	-	-	-	-	-	-
2.2. Не имеют ни высшего, ни среднего	-	-	-	-	-	-	-

специального образования							
--------------------------	--	--	--	--	--	--	--

По данным таблицы 2 можно сделать вывод, что все должности специалистов на предприятии заняты, причём все специалисты имеют высшее образование – даже на тех должностях, где требуется только среднее специальное образование. Это связано с более высокой зарплатой на таких рабочих местах, что и заставляет работников занимать места, не соответствующие их уровню образования. Значительная часть рабочих также имеет высшее образование.

2. Анализ использования рабочего времени

Полноту использования трудовых ресурсов можно оценить по количеству отработанных дней и часов одним работником за анализируемый период времени, а также по степени использования фонда рабочего времени. Такой анализ проводится по каждой категории работников, по каждому производственному подразделению и в целом по предприятию (табл. 3).

Таблица 3 – Использование трудовых ресурсов предприятия.

Показатель	Прошлый год	Отчётный год		Отклонение	
		план	факт	от прошлого года	от плана
Среднегодовая численность рабочих (ЧР)	146	115	110	-36	-5
Отработано за год одним рабочим:					
дней (Д)	220	220	210	-10	-10
часов (Ч)	1727	1716	1669,5	-57,5	-46,5
Средняя продолжительность рабочего дня (П), ч	7,85	7,8	7,95	+0,1	+0,15
Фонд рабочего времени, ч	252142	197340	183645	-68497	-13695
В том числе сверхурочно отработанное время, ч	1815	-	1456	-359	+1456

Фонд рабочего времени (ФРВ) зависит от численности рабочих (ЧР), количества отработанных дней одним рабочим в среднем за год (Д) и средней продолжительности рабочего дня (П):

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

На анализируемом предприятии фактический фонд рабочего времени меньше планового на 13695 ч. Влияние факторов на его изменение можно установить способом абсолютных разниц:

$$\Delta \text{ФРВ}_{\text{ЧР}} = (\text{ЧР}_{\text{ф}} - \text{ЧР}_{\text{пл}}) * \text{Д}_{\text{пл}} * \text{П}_{\text{пл}} = (110 - 115) * 220 * 7,8 = -8580 \text{ ч}$$

$$\Delta \text{ФРВ}_{\text{Д}} = (\text{Д}_{\text{ф}} - \text{Д}_{\text{пл}}) * \text{ЧР}_{\text{ф}} * \text{П}_{\text{пл}} = (210 - 220) * 110 * 7,8 = -8580 \text{ ч}$$

$$\Delta \text{ФРВ}_{\text{П}} = (\text{П}_{\text{ф}} - \text{П}_{\text{пл}}) * \text{Д}_{\text{ф}} * \text{ЧР}_{\text{ф}} = (7,95 - 7,8) * 210 * 110 = 3465 \text{ ч}$$

Всего -13695 ч.

Как видно из приведенных данных, имеющиеся трудовые ресурсы предприятие использует недостаточно полно. В среднем одним рабочим отработано по 210 дней вместо 220, в связи с чем сверхплановые целодневные потери рабочего времени составили на одного рабочего 10 дней, а на всех — 1100 дней, или 8580 ч (1100*7,8).

Кроме того, фактическая численность рабочих в 2015 г. меньше плановой на 5 чел. За счёт этого общие потери рабочего времени составили 39 чел.-ч. в день (5*7,8) или 8580 ч в год (39*220).

При этом продолжительность рабочего дня увеличилась на 0,15 ч по факту в сравнении с планом. Следовательно, рабочие отработали дополнительно 16,5 чел.-ч. в день (0,15*110) или 3465 чел.-ч в год (16,5*210). В действительности переработка меньше в связи с тем, что фактический фонд отработанного времени включает в себя и сверхурочно отработанные часы (1456 ч). Если их учесть, то дополнительно отработанное время за счёт увеличения продолжительности рабочего дня составит 2009 ч.

Для выявления причин целодневных и внутрисменных потерь рабочего времени сопоставляют данные фактического и планового баланса рабочего времени (табл. 4). Они могут быть вызваны разными объективными и

субъективными обстоятельствами, не предусмотренными планом: дополнительными отпусками с разрешения администрации, заболеваниями рабочих с временной потерей трудоспособности, прогулами, простоями из-за неисправности оборудования, машин, механизмов, из-за отсутствия работы, сырья, материалов, электроэнергии, топлива и т.д. Каждый вид потерь анализируется подробнее, особенно те, которые зависят от предприятия. Уменьшение потерь рабочего времени по причинам, зависящим от трудового коллектива, является резервом увеличения производства продукции, который не требует дополнительных капитальных вложений и позволяет быстро получить отдачу.

Таблица 4 – Анализ использования фонда рабочего времени.

Показатель	На одного рабочего		Отклонение от плана	
	план	факт	на одного рабочего	на всех рабочих
Календарное количество дней	365	365	-	-
В том числе:				
праздничные	16	16	-	-
выходные дни	52	52	-	-
выходные субботы	41	42	-	-
Номинальный фонд рабочего времени, дни	256	255	-1	-110
Неявки на работу, дни	36	45	+9	+990
В том числе:				
ежегодные отпуска	20	20	-	-
отпуска по учёбе	1	2	+1	+110
отпуска по беременности и родам	3	2	-1	-110
дополнительные отпуска с разрешения администрации	3	5	+2	+220
болезни	9	11,8	+2,8	+308
прогулы	-	0,2	+0,2	+22
простои	-	4	+4	+440
Явочный фонд рабочего времени, дни	220	210	-10	-1100
Продолжительность рабочей смены, ч	8	8	-	-
Бюджет рабочего времени, ч	1760	1680	-80	-8800
Предпраздничные сокращённые дни, ч	9	9	-	-
Льготное время подросткам, ч	33	-	-33	-3630
Внутрисменные простои, ч	-	2	+2	+220
Полезный фонд рабочего времени, ч	1718	1669	-49	-5390
Средняя продолжительность рабочей смены, ч	7,80	7,95	+0,15	+16,24
Сверхурочно отработанное время, ч		13,2	+13,2	+1456
Непроизводительные затраты рабочего времени		8,3	+8,3	+929

В данном случае большая часть потерь $((220 + 22 + 308) * 7,8 = 4290$ ч) вызвана субъективными факторами: дополнительные отпуска с разрешения администрации, прогулы, простои, что можно считать неиспользованными резервами увеличения фонда рабочего времени. Недопущение их равнозначно высвобождению трёх работников (4290 / 1718).

Изучив потери рабочего времени, необходимо установить непроизводительные затраты труда, которые складываются из затрат рабочего времени в результате изготовления забракованной продукции и исправления брака, а также в связи с отклонениями от технологического процесса. Для определения их величины используют данные о потерях от брака (журнал-ордер №10).

Таблица 5 – Данные для расчёта непроизводительных затрат рабочего времени.

Показатель	Сумма, тыс. руб.
Производственная себестоимость товарной продукции	53410
Заработная плата рабочих	10955
Заработная плата производственных рабочих	6676
Материальные затраты	28163
Себестоимость забракованной продукции	331
Затраты на исправление брака	53

По данным табл. 5 определяем:

а) удельный вес заработной платы производственных рабочих в производственной себестоимости товарной продукции:

$$6676 / 53410 * 100 = 12,5\%;$$

б) сумму заработной платы в себестоимости окончательного брака:
 $331 * 12,5 / 100 = 41,41$ тыс. руб.;

в) удельный вес зарплаты производственных рабочих в производственной себестоимости товарной продукции за вычетом сырья и

материалов, полуфабрикатов и комплектующих изделий: $6676 / (53410 - 28163) * 100 = 26,44\%$;

г) заработную плату рабочих по исправлению брака:

$$53 * 26,44 / 100 = 14,02 \text{ тыс. руб.};$$

д) заработную плату рабочих в окончательном браке и на его исправление: $41,41 + 14,02 = 55,43 \text{ тыс. руб.};$

е) среднечасовую зарплату рабочих:

$$10955 \text{ тыс. руб.} / 183645 \text{ чел.-ч} = 59,65 \text{ руб.};$$

ж) рабочее время, затраченное на изготовление брака и его исправление: $55430 / 59,65 = 929 \text{ чел.ч.}$

Потери рабочего времени в связи с отклонением от нормальных условий работы рассчитывают делением суммы доплат по этой причине на среднюю зарплату за 1 ч. На данном предприятии таких доплат не было.

Сокращение потерь рабочего времени - один из резервов увеличения выпуска продукции. Чтобы подсчитать его, необходимо потери рабочего времени (ПРВ) по вине предприятия умножить на плановую среднечасовую выработку продукции:

$$\Delta \text{ВП} = \text{ПРВ} * \text{ЧВ}_{\text{пл}} = (4290 + 929) * 350 = 1826,55 \text{ тыс. руб.}$$

Однако надо иметь в виду, что потери рабочего времени не всегда приводят к уменьшению объема производства продукции, так как они могут быть компенсированы повышением интенсивности труда работников. Поэтому при анализе использования трудовых ресурсов большое внимание уделяется изучению показателей производительности труда.

3. Анализ затрат на персонал

При анализе использования фонда заработной платы целесообразно проанализировать выполнение плана и динамику фонда заработной платы в разрезе основных групп и категорий персонала.

Используем для этого данные таблицы 6.

Таблица 6 - Анализ фонда заработной платы в разрезе основных групп и категорий персонала

Показатели	За отчетный период					Фактически за соответствующий прошлый период		Факт ич темп роста к прошлому периоду, гр.2/гр.6*100
	по плану	фактически		выполнение плана	отклонение от плана,	тыс. руб	уд. вес	
	тыс. руб	тыс. руб.	уд. вес %	%	тыс. руб			тыс. руб
А	1	2	3	4	5	6	7	8
Промышленно-производственный персонал	1553954	1428290	100	91,9	-125664	1827016	100	78,2
в том числе: рабочие	1317083	1205043	84,4	91,5	-112039	1599421	87,5	75,3
служащие	236871	223246	15,6	94,2	-13625	227595	12,5	98,1
из них: руководители	21333	21051	1,5	98,7	-283	18930	1,0	111,2
специалисты	215538	202196	14,2	93,8	-13343	208664	11,4	96,9

На основании данных таблицы 6 можно сделать вывод, что заработная плата всех категорий персонала по сравнению с прошлым годом снизилась. Так снижение заработной платы промышленно-производственного персонала составило 78,2%, в том числе рабочих 75,3%, специалистов 96,9%. Только фонд заработной платы руководителей увеличился – на 11,2%. В структуре фонда заработной платы по категориям работников значительных изменений нет. Так удельный вес заработной платы рабочих в отчетном году составил 84,4%, а в предыдущем 87,5%, изменений произошло за счет уменьшения удельного веса заработной платы специалистов. Удельный вес заработной платы служащих составляет 15,6% в отчетном году и 12,5% в предыдущем году. Это связано с тем, что на изучаемом предприятии заработная плата рабочих выше, чем заработная плата специалистов, то есть на тех должностях, где требуется высшее образование.

Уменьшение заработной платы по сравнению с запланированной величиной произошло по заработной плате руководителей и специалистов. Так выполнение плана составило соответственно 98,7% и 93,8%. Экономия по фонду заработной платы руководителей составила 283 тыс. руб., специалистов – 13343 тыс. руб., это произошло за счет снижения заработной платы. Фонд заработной платы рабочих сократился на 112039 тыс. руб. или на 8,5% - главным образом за счёт сокращения численности рабочих.

Используя данные таблицы 7, рассчитаем факторы, повлиявшие на изменение фонда заработной платы промышленно-производственного персонала.

Таблица 7 - Данные о среднесписочной численности и среднегодовой заработной плате промышленно-производственного персонала.

Категория персонала	Среднесписочная численность	Среднегодовая	Фонд заработной платы, тыс. руб.
---------------------	-----------------------------	---------------	----------------------------------

	по плану		фактически		заработная плата, тыс. руб.				
	чел	уд вес %	чел	уд вес %	план	факт	план	при факт. численности и плановой зарплате	факт
А	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Рабочие	115	81	110	80	11453	10955	1317083	1259818	1205043
2. Служащие	27	19	27	20	14705	14054	236871	236871	223246
в том числе: руководители	4	3	4	3	5333	5263	21333	21333	21051
специалисты	23	16	23	17	9371	8791	215538	215538	202196
Всего промышленно-производственный персонал	142	100	137	100	10943	10425	1553954	1496690	1428290

Рассчитаем факторы, повлиявшие на изменение фонда заработной платы промышленно-производственного персонала методом абсолютных разниц. Вначале определим абсолютное отклонение фонда заработной платы:

$$\Delta\PhiЗПабс = \PhiЗПф - \PhiЗПпл$$

где $\Delta\PhiЗПабс$ – абсолютное отклонение фонда заработной платы,

$\PhiЗПф$ – фонд заработной платы в отчетном периоде,

$\PhiЗПпл$ – запланированный фонд заработной платы

$$\Delta\PhiЗПабс = 1428290 - 1553954 = -125664 \text{ тыс. руб.}$$

- отклонение фонда заработной платы промышленно-производственного персонала за счет изменения численности

$$\Delta\PhiЗПчр = \Delta\text{ЧР} * \text{СЗПпл}$$

где, $\Delta\text{ЧР}$ – отклонение численности работников,

СЗПпл – среднемесячная заработная плата по плану

$$\Delta\PhiЗПчр = (137 - 142) * 10943 = -57264 \text{ тыс. руб.}$$

- отклонение фонда заработной платы промышленно-производственного персонала за счет изменения среднегодовой заработной платы

$$\Delta\PhiЗПсзп = \text{ЧРф} * \Delta\text{СЗП}$$

где, ЧРф – численность работников в отчетном периоде,

Контрольная работа выполнена на сайте www.MatBuro.ru
Еще готовые работы: https://www.matburo.ru/sub_appear.php?p=up
©МатБюро - Решение задач по математике, экономике, статистике

$\Delta CЗП$ – отклонение среднемесячной заработной платы

$$\Delta \Phi ЗПчр = 137 * (10425 - 10943) = -68400 \text{ тыс. руб.}$$

Таким образом, за счет изменения численности промышленно-производственного персонала на 5 человек фонд заработной платы уменьшился на 57264 тыс. руб., а за счет уменьшения среднегодовой заработной платы на 518 тыс. руб. фонд заработной платы снизился на 68400 тыс. руб., и общее сокращение фонда заработной платы промышленно-производственного персонала по сравнению с запланированным составил 125664 тыс. руб.