

---

# Теоретические аспекты анализа расчетов с персоналом по оплате труда

Петух Елена Павловна  
Магистрант КубГАУ,  
Россия, Краснодар

Качество работы организации зависит от квалификации персонала и эффективности использования трудовых ресурсов. Для любой организации важно сохранить кадровый потенциал, повысить производительность труда, эффективнее использовать рабочее время. Для этого необходимо найти резервы и факторы повышения результативности использования трудовых ресурсов, планировать и прогнозировать расходы на оплату труда, ведь это, по сути, приоритетные управленческие задачи.

Цель анализа трудовых ресурсов и фонда заработной платы заключается в комплексной оценке состояния, развития и эффективности использования трудовых ресурсов организации, а также в исследовании тенденций изменения расходов на оплату труда для выбора оптимальных управленческих решений [3].

Основными задачами анализа являются:

- изучение и анализ обеспеченности организации и ее структурных подразделений трудовыми ресурсами в целом, а также по категориям работников и профессиям;
- анализ использования рабочего времени;
- анализ уровня и динамики производительности труда, а также факторов, влияющих на ее изменение;
- анализ эффективности использования трудового потенциала;
- анализ формирования и использования фонда заработной платы;
- анализ полноты и своевременности уплаты страховых взносов на обязательное социальное страхование;
- поиск резервов роста производительности труда и стабильности развития организации на основе кадрового потенциала.

Источниками информации в процессе экономического анализа служат нормативные акты, локальные документы организации первичные учетные документы по учету кадров, рабочего времени и расчетов с персоналом по оплате труда и внебюджетными фондами, регистры синтетического и аналитического учета, бухгалтерская и налоговая отчетность, данные персонифицированного учета по отчислениям в Пенсионный фонд РФ.

Особенность труда и его оплаты это использование статистической отчетности: сведения о численности и заработной плате работников ([форма № 1-Т](#)); сведения о состоянии условий труда и компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда ([форма № 1-Т \(условия труда\)](#)); сведения о численности, заработной плате и движении работников ([форма № П-4](#)); сведения о травматизме на производстве и профессиональных заболеваниях ([форма № 7-травматизм](#)).

Выделим основные методики анализа трудовых ресурсов и фонда заработной платы: анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и движения кадров, взаимосвязь

---

производительности труда и заработной платы, оценка фонда заработной платы. В зависимости от целей анализа выбирается какое-либо из направлений.

Комплексную оценку трудовых ресурсов можно разделить на этапы:

- общая оценка обеспеченности организации трудовыми ресурсами;
- оценка эффективности использования рабочего времени;
- оценка формирования и использования фонда заработной платы;
- анализ налогообложения оплаты труда [1, 4].

Каждый этап имеет свои аналитические показатели; глубина анализа зависит от потребностей организации, сферы деятельности.

Выделим общие направления анализа обеспеченности организации трудовыми ресурсами: анализ штатного расписания, анализ квалификации работников, их профессионального уровня, выявление излишка или недостатка работников, анализ движения рабочей силы. Штатное расписание помогает нам сравнить фактическое количество работников с плановым расписанием. Следует обратить внимание на обеспеченность персонала по структурным подразделениям, например бригадам, фермам. В процессе анализа рассчитываются абсолютные, относительные и средние показатели движения рабочей силы.

Далее следует установить степень использования рабочего времени.

Рабочее время это часть календарного времени, которое затрачивается на производство продукции и выполнение работ (услуг), измеряется в таких показателях как человеко-дни, человеко-часы.

Методика анализа эффективности использования рабочего времени, рекомендованная в экономической литературе, основана на расчете календарного, табельного и максимально возможного фондов рабочего времени [2].

Для анализа использования рабочего времени применяют такие показатели как:

- среднесписочная численность работников;
- количество человеко-дней, отработанных всеми рабочими за год;
- количество человеко-часов, отработанных всеми рабочими за год (фонд рабочего времени);
- количество дней, отработанных одним рабочим за год;
- сверхурочно отработанное время;
- средняя продолжительность рабочего дня.

Производительность труда это показатель эффективности труда, который определяется по количеству или объему производимой продукции в единицу времени на одного работника. Производительность труда зависит от заинтересованности работников, профессиональной подготовки, техники, которая используется в организации. Основными показателями производительности труда являются выработка и трудоемкость. Выработка — это отношение выручки к затратам, обратный ему показатель это трудоемкость. Обычно рассчитывают среднегодовую выработку на одного работника. Часто рассчитывают прибыль на одного работника, можно рассчитать по отраслям или культурам.

При анализе использования и формирования фонда заработной платы необходимо выявить резервы увеличения оплаты труда, чтобы обеспечить заинтересованность работников.

Фонд заработной платы представляет собой сумму средств, которая создается в организации

---

и используется для оплаты труда сотрудников.

Фонд заработной платы включает в себя: суммы начисленной заработной платы, премии, надбавки за стаж, материальная помощь, выплаты за питание, носящие регулярный характер [5].

В сельском хозяйстве есть и рабочие и служащие, как правило, заработная плата служащих определяется должностным окладом, а вот заработная плата рабочих зачастую зависит от объема работ. Основными показателями, по-нашему мнению, являются следующие:

- объем производства продукции на рубль заработной платы;
- прибыль на рубль заработной платы;
- уровень фонда оплаты труда;
- среднемесячная заработная плата одного работника.

В экономике считается, что темп роста производительности труда должен быть выше темпа роста заработной платы, если этого не происходит того организация теряет часть прибыли, которую в частности могли бы направить на модернизацию производства.

### **Литература**

1. Косолапова, М.В. Экономический анализ хозяйственной деятельности : учебник / М.В. Косолапова, В.А. Свободин., Качкова О.Е.— М.: КноРус, 2016. — 360 с.
2. Савицкая, Г.В. Комплексный анализ хозяйственной деятельности предприятия: учебное пособие / Г.В. Савицкая. — М.: ДРОФА 2014. — 608 с.
3. Толпегина, О.А. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: учебник / О.А. Толпегина, Н.А. Толпегина. — М.: Юрайт, 2013. — 672 с.
4. Чуев, И.Н. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: учебник для вузов / И.Н. Чуев, Л.Н. Чуев. — М.: Дашков и Ко, 2013. — 384 с.
5. Шеремет, А.Д. Бухгалтерский учет и анализ: Учебник / А.Д. Шеремет, Е.В. Старовойтова. — М.: Инфра-М, 2014. — 432 с.