

## Показатели за анализ на разходите за труд в индустриалните предприятия

Диана Янкова, Йорданка Велчева

*Performance analysis of labor costs in industrial enterprises: Effective staff management includes activities and procedures for planning, reporting, analysis and control labor costs. Special place and importance are the indicators for analyzing the efficiency of all labor costs. These are the indicators of which important information about the state of labor resources can be derive and the results of the analyses can serve in making important management decisions relating to the objectives and strategies of the company.*

**Key words:** labor costs, performance analysis, production efficiency, labor productivity

### ВЪВЕДЕНИЕ

Съвременното развитие на бизнес организациите се характеризира с нарастващата роля на човешкия фактор. Все по-често положителният финансов резултат и просперитетът на фирмите се определя от качеството и мотивацията на персонала им. Ефективното управление на персонала включва дейности и процедури по планирането, отчитането, анализа и контрола на разходите за труд. Особено място и значение имат показателите за анализ на ефективността от разходите за труд. Това са показатели, от които може да се извлече важна информация за състоянието на трудовите ресурси, а резултатите от анализите могат да послужат при вземането на важни управленски решения, свързани с целите и стратегиите на фирмата.

### ИЗЛОЖЕНИЕ

Целта на доклада е да се представят резултатите от направения опит за проучване, систематизиране и допълване на показателите за анализ на ефективността от разходите за персонала в малките и средни индустриални предприятия.

Изпълнени са следните задачи:

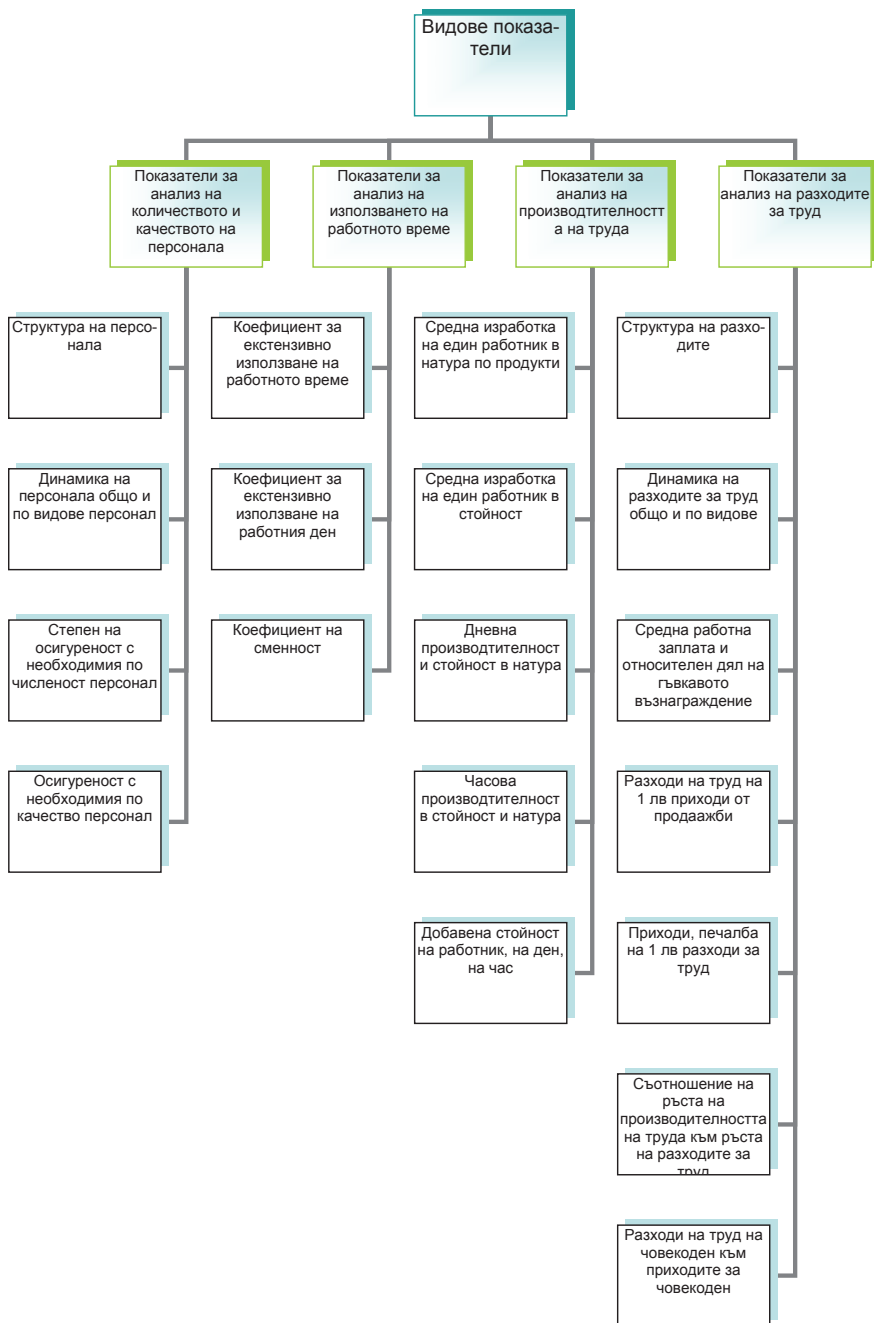
- проучени са публикации и съществуваща практика относно анализа на разходите за труд в индустриалните предприятия;
- генерирани са допълнителни показатели за анализ на ефективността от разходите за труд;
- обвързани са показателите за анализ на разходите за труд в единна система.

В публикациите, третиращи анализа на разходите за труд, най-често се разглеждат отделни показатели за структурата и динамиката на числеността на персонала. В някои публикации се обръща внимание на показателите за използването на работното време. Прилага се и факторен анализ на установяване на положителното или отрицателно влияние на факторите, формиращи отклоненията в числеността на персонала, както и в използването на работното време. Също така се обръща внимание на показателите, свързани с производителността на труда. В практиката на малките и средни индустриални предприятия, анализът на разходите за труд, в общия случай, е ограничен до изискваните от НСИ показатели.<sup>37</sup>

Предложената система от показатели за анализ на ефективността от разходите за труд е дадена на фиг. 1

---

<sup>37</sup> Изводите по отношение на практиката в областта на анализа на разходите на труд са направени на основание могогодишна одиторска работа на първия автор, проучвания по темата във връзка с дипломни работи на студенти, както и на база опита на втория автор от работата му в счетоводна къща.



Фиг. 1. Показатели за анализ на ефективността от разходите за труд

Показателите са систематизирани в **четири** групи. Първата група, която включва показатели за анализ на количеството и качеството на персонала и втората група, която включва показатели, предназначени за анализ на използването на работното време, са базови. Показателите от третата група за анализ на производителността на труда и от четвъртата група – за анализ на разходите за труд, са производни, тъй като се определят въз основа на показателите от първите две групи. (Използват се и допълнителни данни за продукцията, приходите и печалбата).

Чрез **ПЪРВАТА група** показатели се анализира количествения и качествен състав на персонала.

Показателите за **структурата на персонала** ( $K_j^{cmp}$ ) характеризират относителния дял на различните видове персонал ( $N_j$ ), групирани по различни критерии – категории, професии, възраст, трудов стаж, образование и др.

$$K_j^{cmp} = \frac{N_j}{N}, \text{ където:} \quad (1)$$

$N$  – средносписъчен състав на персонала.

Чрез показателите за **динамиката на персонала** се установяват тенденциите в количествения и качествения състав на персонала. Определят се показатели за измененията в персонала както спрямо предходен период, така и в рамките на текущата година.

Измененията в **ръста** на персонала ( $K_{\partial}$ ) общо и по категории се определя като отношение на броя му през текущата година ( $N_{m2}$ ) спрямо този от предходен период ( $N_{m1}$ ):

$$K_{\partial} = \frac{N_{m2}}{N_{m1}} \quad (2)$$

В рамките на годината се определят показатели за оборота на персонала. Изчисляват се показатели за дела на новопостъпилите, на напусналите, на целогодишния състав в средносписъчния състав на персонала, както и показатели за **текущевото** ( $K_{тек}$ ) и замяната на персонала ( $K_{зам}$ ).

$$K_{тек} = \frac{N'_H}{N_H}, \text{ където:} \quad (3)$$

$N'_H$  – напусналите по субективни причини (без пенсионираните).

Коефициентът на **заменения** персонал е отношение на по-малкия от броя на новопостъпилите и напусналите към средносписъчния състав на персонала.

Коефициентът, показващ **степента на осигуреност с необходимата численост на персонала** ( $K_{ч}$ ), се определя по формулата:

$$K_{ч} = \frac{N_{\phi}}{N_H}, \text{ където:} \quad (4)$$

$N_{\phi}$  - фактически средносписъчен брой на персонала

$N_H$  - средносписъчен брой на персонала за обема на производството по норми.

Коефициентът за установяване **степента на осигуреност с необходимия качествен състав на персонала** ( $K_{к}$ ) се определя по формулата:

$$K_{к} = oc_j .d_j, \text{ където:} \quad (5)$$

$os_j$  – степен на осигуреност по отношение на  $j$ -ия вид професия (квалификационна характеристика)

$d_j$  – относителен дял на  $j$ -ия вид професия (квалификационна характеристика).

Чрез **ВТОРАТА група** показатели се анализира използването на работното време. Основната цел на този анализ е да се покаже как е използвано работното време, има ли загуби на време, от какво естество са – целодневни, вътрешносменни и какви са причините за тези загуби.

Коефициентът за **екстензивно използване** показва как се използва работното време ( $K_{pv}$ ) в рамките на година и представлява отношение на фактическия фонд работно време  $\Phi\Phi\text{чд}$  към ефективния ( $E\Phi\text{чд}$ ) [5].

$$K_{pv} = \frac{\Phi\Phi\text{чд}}{E\Phi\text{чд}} \quad (6)$$

Коефициентът за **използване на работния ден** ( $K_{рд}$ ) показва как се използва работното време в рамките на деня и представлява отношение на фактически отработените чч за деня ( $\text{ЧЧд}$ ) към нормативните (8 ч).

Коефициент на **сменност** ( $K_{см}$ ) се определя като отношение на общо отработените часове от всички смени ( $\text{ЧЧо}$ ) към чч от редовната (най-голямата) смяна ( $\text{ЧЧсм}$ ) и отразява загубите на вътрешносменно време.

$$K_{см} = \frac{\text{ЧЧо}}{\text{ЧЧсм}} \quad (7)$$

**ТРЕТАТА група** показатели са насочени към изучаване и оценка **използването на трудовите ресурси**. Разглеждани са следните показатели: средна изработка на един работник в натура по продукти, средна изработка на един работник в стойност, дневна производителност в стойност и натура, часова производителност в стойност и натура, добавена стойност на работник, на ден, на час.

**Средната изработка на един работник в натура** ( $Q_{jp}$ ) се получава по следната формула:

$$Q_{jp} = \text{ЧДр} \cdot \text{ЧЧд} \cdot q_{jч}, \text{ където:} \quad (8)$$

$\text{ЧДр}$  – отработени човекодни от един работник

$\text{ЧЧд}$  – отработени човекочасове от един работник за един човекоден

$q_{jч}$  – фактически произведена продукция от  $j$ -ия вид за 1 чч.

**Средната изработка на един работник в стойност** представлява отношение на произведената продукция в стойност към средносписъчния брой на работниците.

**Дневната производителност на труда** се получава като отношение между произведената продукция в стойност ( $OP_{ст}$ ) към отработените чд общо.

$$DПт = \frac{OP_{ст}}{\Phi\Phi\text{чд}} \quad (9)$$

**Часовата производителност на труда** се счита най-точен показател за равнището на производителността на труда, тъй като при определянето му са изключени целодневните и вътрешносменните загуби на работно време. Получава се по следната формула:

$$ЧПм = \frac{ОПст}{ФФ_{чч}} \quad (10)$$

Показателите за **добавената стойност на работник, на ден, на час** изключват влиянието на миналия труд и двойното отчитане. Получават се като добавената стойност се раздели съответно на средносписъчния брой на работниците, фактическия фонд работно време в чд и чч.

**ЧЕТВЪРТАТА група** показатели служи за анализиране на **разходите за труд** по отношение на тяхната **структура и динамика и ефективност**. Показателите за структурата на трудовите разходи са съотношение между трудовите разходи от определен вид (ТРj) към общия размер на разходите за труд (ТР) и определят значимостта на отделните им елементи. Чрез показателите за динамиката на разходите се открояват различните тенденции по отношение на разходите – те са съотношения между трудовите разходи от текущата година (ТРтг) към трудовите разходи от минали периоди (ТРмп). Отклоненията в показателите (абсолютна и относителна икономия или преразход) подлежат на факторен анализ за установяване на причините, които са ги предизвикали.

Особен интерес представлява сравнителният анализ на **Средната работна заплата** и относителния дял в нея на **гъвкавото възнаграждение**.

**Ефективността** от разходите за труд се установява чрез **Приходите на 1 лев разходи за труд и Печалбата на 1 лев разходи за труд**. Отклонението в тези показатели спрямо предходния период, умножени с разходите за персонала през текущата година дават абсолютната икономия (пнеразход) в приходите, съответно печалбата.

**Показателят за Разходите на труд на 1 лев приходи от продажби** служи за установяване на икономията или преразхода в разходите за труд спрямо приходите като отклонението между стойността му за текущата и предходната година се умножи с реализираните приходи.

Основен показател, който следва да бъде контролиран е **съотношението между ръста на производителност на труда към ръста на разходите за труд**. За целта се изчислява коефициент на изпреварване (КИПТ), който съизмерва нарастването на производителността ( $\Delta ПТ$ ) с това на работната заплата ( $\Delta РЗ$ ) [6]. Намира се по следната формула:

$$КИ_{ПТ} = \frac{\Delta ПТ}{\Delta РЗ} \quad (11)$$

Този показател следва да се сравнява със съответния за бранша и страната, както и със сродни предприятия в чужбина.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Изследването на показателите за анализ на разходите за труд показва, че теоретичното им разглеждане е непълно и несистемно, а приложението им на практика е частично.

В доклада е използван системен подход и показателите за анализ на количествения и качествен състав на персонала, използването на работното време, производителността на труда и ефективността от разходите за труд са разгледани в тяхната връзка и взаимозависимост. Предложени са и някои допълнителни показатели като степен на осигуреност с качествен състав на персонала, гъвкавото заплащане, добавена стойност на ден и час, разходи на труд към приходи за ден.

**ЛИТЕРАТУРА**

- [1]. Тимчев, М „Финансово-стопански анализ”, София 1999
- [2]. <http://www.nsi.bg>
- [3]. [http://www.bg-ikonomika.com/2010/07/3\\_2720.html](http://www.bg-ikonomika.com/2010/07/3_2720.html)
- [4]. [http://axees432.ru/search/label/ikonomicheski\\_analiz](http://axees432.ru/search/label/ikonomicheski_analiz)
- [5]. <http://lstore.vfu.bg/xmlui/bitstream/handle/res/64359/%D0%9F%D1%8A%D0%BB%D0%B5%D0%BD%20%D1%82%D0%B5%D0%BA%D1%81%D1%82?sequence=1>
- [6]. [http://knsb-flexicurity.org/docs/pdf/Analysis\\_1.4\\_10.pdf](http://knsb-flexicurity.org/docs/pdf/Analysis_1.4_10.pdf)

**За контакти:**

Докторант Диана Янкова, Катедра “Икономика”, Русенски университет “Ангел Кънчев”, тел.: 0898459870, e-mail: [dyankova@uni-ruse.bg](mailto:dyankova@uni-ruse.bg)

Доц. д-р Йорданка Велчева, „Мениджмънт и бизнес развитие”, Русенски университет „Ангел Кънчев”, тел.: 082888776, e-mail: [yvelcheva@uni-ruse.bg](mailto:yvelcheva@uni-ruse.bg)