

Ж.Н.ЧЕРКАСОВА

Государственное учреждение высшего профессионального образования  
«БЕЛОРУССКО-РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
Могилев, Беларусь

Основными требованиями, предъявляемыми к организации информационного обеспечения анализа хозяйственной деятельности предприятия, являются достоверность, рациональность, сопоставимость по предмету и объектам исследования. В противном случае выводы, сделанные по результатам анализа, не будут соответствовать действительности, а разработанные аналитиками предложения не только не принесут пользы предприятию, но могут оказаться вредными. Поэтому собранная для анализа информация должна быть проверена по существу. Средствами такой проверки является проверка взаимосогласованности и обоснованности показателей разных источников.

Одним из источников для проведения анализа хозяйственной деятельности предприятий является статистическая отчетность, которая постоянно совершенствуется в связи с изменениями в экономике и общественной жизни республики. В результате на практике происходит несовпадение методики АХД, изложенной в учебной литературе, и содержания статистической отчетности.

Покажем это на конкретных примерах. Студенты экономических специальностей при выполнении курсовой работы по анализу хозяйственной деятельности предприятий по темам, связанным со статистической отчетностью по труду и заработной плате, могут допустить ряд ошибок, так как в отчетность этого вида почти ежегодно вносятся изменения. Например, при расчете и анализе показателя текучести кадров рекомендуется в учебной литературе количество уволившихся работников по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины разделить на среднесписочную численность работников. Правильным следует считать расчет указанного выше показателя по отношению к списочной численности в среднем за период, которая не включает численность лиц, находящихся в отпусках по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, внешних совместителей и работавших по гражданско-правовым договорам.

Начиная с 2007 года статистический отчет формы 4 - труд «Отчет об использовании календарного фонда времени» не содержит сведений о количестве человеко-дней и человеко-часов, отработанных рабочими предприятия. Следовательно, меняется методика анализа производительности труда. Такие факторы, влияющие на уровень производительности труда

рабочих, как количество дней, отработанных в среднем одним рабочим; средняя продолжительность рабочего дня и уровень среднечасовой выработки не могут быть определены. Их влияние следует рассчитывать только при факторном анализе средней выработки всех работников предприятия. Следовательно, меняется и методика анализа фонда рабочего времени. Такой анализ можно произвести также в целом по всему предприятию, а по категориям работников – рабочим и служащим, такой анализ производится не будет.

При анализе уровня средней заработной платы работников предприятия в учебной литературе рекомендуется рассчитать показатели средней годовой, средней дневной и среднечасовой заработной платы рабочих и использовать эти данные для факторного анализа фонда заработной платы рабочих. Однако в силу указанных выше причин – отсутствия данных об отработанных человеко-днях и человеко-часах всеми рабочими в статистической отчетности, такой анализ произвести не возможно. Методика факторного анализа фонда заработной платы, изложенная в учебной литературе, возможна только по отношению к общему фонду заработной платы. Кроме того, в расчет и анализ уровня средних показателей заработной платы, в связи с изменением статистической отчетности по труду, также следует внести коррективы. Так, среднюю заработную плату одного работника основной деятельности или рабочего за весь анализируемый период времени в учебной литературе рекомендуется рассчитывать как отношение фонда заработной платы к среднесписочной численности работников или отработанному ими фонду рабочего времени, что и делают студенты в своих работах, используя статистический отчет форма 1 – труд (годовая) «Отчет по труду». Однако в этом отчете приводятся данные о фонде заработной платы работников списочного состава, включая внешних совместителей и работающих по гражданско-правовым договорам, которые в среднесписочную численность работников предприятия не входят. Это приводит к неверному расчету уровня средней заработной платы в целом по предприятию и искажает результаты факторного анализа. Следовательно, сведения о фонде заработной платы для проведения его факторного анализа и анализа среднего уровня заработной платы в целом по предприятию следует получить из другого источника информации. Такие сведения содержит статистический отчет форма 1-труд (месячная) «Отчет по труду и движению работников», которая составляется нарастающим итогом с начала года и может быть использована для анализа среднего уровня заработной платы и фонда заработной платы за любой период времени в течение года.