

**Учреждение образования «Гомельский государственный
университет имени Франциска Скорины»**

ИЗБРАННЫЕ ЛЕКЦИИ
по дисциплине «Экономика организации (предприятия)»
тема «ТРУД И ЕГО ЭФФЕКТИВНОСТЬ»
для студентов специальности
«Бухгалтерский учет, анализ и аудит»

Автор-составитель:
Предыбайло С.Д.

Гомель 2015

ТЕМА 4. ТРУД И ЕГО ЭФФЕКТИВНОСТЬ

1. Персонал организации: сущность, состав, структура, классификация и влияние на экономику
2. Планирование численности работающих в организации
3. Показатели эффективности труда.

1. Персонал организации: сущность, состав, структура, классификация и влияние на экономику

Кадры (персонал) *предприятия* — это совокупность работников различных профессионально-квалификационных групп, занятых на предприятии, входящих в его списочный состав и состоящих с предприятием в трудовых отношениях, регулируемых наймом и увольнением в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь.

Классификация персонала организации

По участию в промышленно-производственной деятельности различают:

- промышленно-производственный персонал (ППП) – работники основных, вспомогательных, транспортных, подсобных, побочных цехов, охраны и аппарата заводоуправления с его отделами;
- персонал непромышленных организаций, состоящих на балансе предприятия (ЖЭСы, детские сады, санатории, клубы, бассейны).

По характеру выполняемых функций различают:

- рабочие (основного производства и обслуживающих (вспомогательных) хозяйств);
- служащие (руководители, специалисты, прочие служащие - секретари, делопроизводители).

В зависимости от характера и сложности выполняемых работ ППП делят:

- по профессиям — род трудовой деятельности, требующий комплекса определенных теоретических знаний и практических (трудовых) навыков, приобретаемых в результате специального обучения и путем практического опыта (например, инженер, экономист, бухгалтер, токарь, слесарь);

- специальностям, которые определяются совокупностью знаний, умений и навыков, необходимых для определенного вида трудовой деятельности в рамках одной профессии (например, экономист по труду, инженер-механик, слесарь-ремонтник);

- уровню квалификации (по уровню общей и специальной подготовки работников). Уровень квалификации характеризуется тарифными разрядами или присваиваемой специалистам категории (например, экономист 1-й категории, слесарь 4-го разряда).

Характеристики численности персонала

Первичной характеристикой численности работников предприятия является *списочная численность*, определяемая за каждый календарный день

отчетного периода. В списочную численность работников предприятия включаются все работники, принятые по трудовому договору или контракту на постоянную, временную или сезонную работу. Списочная численность работников предприятия определяется на основании ежедневного учета численности работников. В списочном составе работников предприятия учитываются лица, фактически явившиеся на работу, а также отсутствующие на работе по каким-либо причинам (находящиеся в очередных, дополнительных, учебных отпусках, в служебных командировках, в отпусках по беременности и родам, уходу за ребенком, не явившиеся на работу по болезни и в связи с выполнением государственных или общественных обязанностей и т.д.). Работник, занятый на предприятии на две, полторы ставки (оформленный как внутренний совместитель) или менее чем на одну ставку, учитывается в списочной численности как один человек.

Списочная численность работников за каждый календарный день ($Ч_{сп}$) определяется по данным табельного учета всех явок ($Ч_{яв}$) и неявок ($Ч_{н}$) на работу по формуле:

$$Ч_{сп} = Ч_{яв} + Ч_{н} .$$

Для характеристики использования списочного состава, кроме списочной численности, исчисляемой по всем категориям работников, определяют показатели явочной численности и численности фактически работающих, которые, как правило, исчисляются по категории рабочих. *Явочная численность* определяется в соответствии с числом работников, явившихся на работу. Явочная численность меньше списочной на число неявок. *Численность фактически работающих* ($Ч_{ф}$) определяется также за каждый рабочий день и отражает число явившихся и приступивших к работе лиц. Она меньше явочной численности на число целодневных простоев.

Помимо рассмотренных показателей, характеризующих численность работников на определенное число отчетного месяца, рассчитываются следующие показатели численности работников за период: списочная численность работников в среднем за период (месяц, квартал, полугодие, год или любой период с начала года); среднесписочная численность работников; средняя явочная численность работников; средняя численность фактически работающих.

Списочная численность работников в среднем за месяц определяется путем суммирования списочной численности за каждый календарный день отчетного месяца, включая выходные и праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца ($Д_k$).

Численность работников списочного состава за выходные и праздничные дни принимается равной списочной численности за предшествующий рабочий день, исключая работников, для которых это был последний день работы.

Списочная численность работников в среднем за квартал, полугодие, год или за любой период с начала года определяется путем суммирования списочной численности в среднем за все месяцы периода и деления полученной суммы на число месяцев в периоде, т.е. по формуле простой средней арифметической.

Среднесписочная численность работников используется при определении средней заработной платы и других средних величин. Рассчитывается по аналогии со списочной численностью работников в среднем за период. Однако при этом из численности работников списочного

состава исключаются некоторые категории работников: находящиеся в отпусках по беременности и родам, уходу за ребенком; не явившиеся на работу вследствие временной нетрудоспособности или ухода за больными; обучающиеся в учебных заведениях и находящиеся в учебных отпусках без сохранения заработной платы; находящиеся в отпусках без сохранения заработной платы по личной инициативе. Лица, работавшие на полторы или две ставки либо, наоборот, работающие в режиме неполного времени, учитываются в среднесписочной численности пропорционально отработанному времени.

Средняя явочная численность рабочих определяется суммированием численности работников за каждый рабочий день и делением полученной суммы на число рабочих дней в периоде (D_p):

$$Ч_{яв} = \sum Ч_{ф} : D_p$$

Средняя численность фактически работающих рабочих определяется суммированием численности фактически работающих за каждый рабочий день и делением полученной суммы на число рабочих дней в периоде:

Структура кадров

Состав, количественные и качественные соотношения отдельных категорий работников характеризуют *структуру кадров* на предприятии, которая определяется удельным весом каждой категории работников (d_{pi} , %) в общей среднесписочной численности промышленно-производственного персонала предприятия ($Ч_{ппп}$). Показатель d_{pi} можно определить по формуле:

$$d_{pi} = \frac{Ч_{ср.pi}}{Ч_{ппп}} * 100,$$

где $Ч_{ср.pi}$ - среднесписочная численность работников I -й категории, чел.
На структуру ППП влияют следующие факторы:

- уровень механизации и автоматизации производства;
- тип производства (единичный, мелкосерийный, массовый);
- размеры предприятия;
- организационно-правовая форма хозяйствования;
- сложность и наукоемкость выпускаемой продукции;
- отраслевая принадлежность предприятия и др.

2. Планирование численности работающих в организации

В качестве исходных данных для расчета численности работающих на предприятии выступают:

1. Балансы:

- баланс рабочего времени;
- баланс рабочей силы (потребность — наличие);
- баланс рабочих мест.

2. Нормы труда:

- нормы времени;
- нормы выработки;

- нормы обслуживания;
- нормы численности;
- нормированные задания.

Норма времени — норма затрат рабочего времени работником или группой работников соответствующей квалификации для выполнения единицы работы при заданном уровне качества и организационно-технических условиях.

Различают нормы штучно-калькуляционного ($t_{шт\cdot к}$) и штучного времени ($t_{шт}$). Норма *штучно-калькуляционного* времени определяется по формуле:

$$t_{шт-к} = t_{шт} + \frac{t_{п-з}}{n},$$

где $t_{п-з}$ — подготовительно-заключительное время на партию деталей; n — число деталей в партии, или

$$t_{шт-к} = t_o + t_в + t_{об} + t_{од} + t_{н.м},$$

где t_o — основное время; $t_в$ — вспомогательное время; $t_o + t_в = t_{оп}$ — оперативное время; $t_{об}$ — время обслуживания рабочего места (время организационного обслуживания $t_{орг}$ плюс время технического обслуживания $t_{т.о}$); $t_{од}$ — время на отдых и личные надобности; $t_{н.м}$ — время неустраняемых перерывов, предусмотренных технологией и организацией производственного процесса.

Явочная численность работающих по нормам времени, т.е. по нормативной трудоемкости производства i -го вида продукции в норма-часах (T_i), рассчитывается по формуле:

$$Ч_{яв} = \frac{\sum_{i=1}^n N_i \cdot T_i}{\Phi_э \cdot K_{в.н}},$$

где N_i — годовая программа производства i -х видов продукции, шт.; T_i — норма времени на производство одного изделия i -го вида продукции, норма-ч; $\Phi_э$ — годовой максимально возможный фонд рабочего времени одного работающего с учетом продолжительности смены (смен); $K_{в.н}$ — коэффициент выполнения норм выработки.

Норма выработки — это установленный объем работ, который работник или группа работников соответствующей квалификации должны выполнять в единицу рабочего времени (час, смена) в определенных организационно-технических условиях.

Норма выработки обратно пропорциональна норме времени ($t_{шт}, t_{шт-к}$):

$$H_в = \frac{T_{пл}}{t_{шт}} ; H_в = \frac{T_{пл}}{t_{шт-к}}$$

где $T_{пл}$ — часовая (сменная, дневная) выработка.

Явочная численность работающих через норму выработки определяется по формуле:

$$Q_{яв} = \frac{\sum_{i=1}^n N_i}{\sum_{i=1}^n H_{vi} * K_{в.н}},$$

где N_i — объем производства i -х видов продукции за час (смену, сутки, месяц, год), шт.; H_{vi} — норма выработки i -х видов продукции на одного работника за соответствующий период, шт.

Норма обслуживания - количество производственных объектов (единиц оборудования, рабочих мест, производственной площади), которые работник или группа работников соответствующей квалификации должны обслужить в единицу времени при определенных организационно-технических условиях.

Имея норму обслуживания, явочную численность рабочих можно определить по формуле:

$$Q_{яв} = \frac{Q_{обсл.об.} * K_{см}}{H_{обсл}},$$

где $Q_{обсл.об.}$ — число обслуживаемых объектов (машин, станков), шт.; $K_{см}$ — коэффициент сменности; $H_{обсл}$ — норма обслуживания, шт. / чел.

Норма численности — это установленная численность рабочих или других категорий работников определенного профессионально-квалификационного состава, необходимая для выполнения конкретных производственно-управленческих функций или объема работ.

Имея норму численности, явочную численность рабочих можно определить по формуле:

$$Q_{яв} = Q_{обсл.об.} * H_{ч} * K_{см},$$

где $Q_{обсл.об.}$ — число обслуживаемых объектов, агрегатов, шт., $H_{ч}$ — норма численности, чел.

Численность служащих рассчитывается на основе норм управляемости, нормативов численности и типовых структур управления.

Определение плановой численности служащих предполагает: установление численных значений факторов, определяющих объем и трудоемкость работ по управлению предприятием; определение нормативной численности служащих в зависимости от установленных факторов; установление плановой численности служащих на основании анализа отклонений фактической численности от расчетной; распределение плановой численности между функциональными подразделениями и производством.

3. Показатели эффективности труда

Производительность труда — это эффективность использования трудовых ресурсов организации. В широком понимании это способность конкретного работника производить продукции и оказывать услуги. Выражается с помощью двух показателей: выработка и трудоемкость продукции.

Выработка продукции — это показатель объема продукции (работ, услуг), вырабатываемой в расчете на единицу трудовых затрат. Выработка является прямым показателем производительности труда, так как чем больше продукции вырабатывается в расчете на единицу трудовых затрат, тем выше уровень производительности труда. Рассчитывается по формуле:

$$B = \frac{V}{T},$$

где V - объем продукции; T - затраты труда на данный объем продукции.

До расчета уровня производительности труда необходимо решить вопрос об измерении затрат труда и объема продукции. *Затраты труда* могут быть представлены численностью работников и отработанным временем. *Отработанное время* измеряется отработанными человеко-часами или человеко-днями. В соответствии с этим при изучении производительности труда используются показатели средней часовой и средней дневной производительности труда рабочих, а также средней месячной (квартальной, годовой или за любой период с начала года) производительности труда рабочих или работников. Расчет этих показателей производится следующим образом.

Средняя часовая выработка рабочего:

$$B_q = \frac{V}{t_q},$$

где V - объем продукции (работ, услуг), произведенной в отчетном периоде; t_q - фактически отработанные рабочими в отчетном периоде человеко-часы.

Средняя дневная выработка рабочего:

$$B_d = \frac{V}{t_d},$$

где t_d - фактически отработанные рабочими в отчетном периоде человеко-дни.

Средняя месячная (квартальная, годовая или за любой период с начала года) выработка рабочего (работника):

$$B_t = \frac{V}{\text{Ч}_{\text{ср.п}}},$$

где $\text{Ч}_{\text{ср.п}}$ - среднесписочная численность рабочих (работников) в отчетном периоде.

Методы определения выработки классифицируются в зависимости от единицы измерения объема производства:

■ **натуральный (условно-натуральный)** — используется при выпуске однородной продукции на отдельных рабочих местах, производственных бригадах, на предприятии, т.е. при определении выработки конкретного вида продукции (работ и услуг). При использовании этого метода выработка выражается в натуральных единицах измерения;

■ **стоимостной (по стоимостным показателям произведенной или реализованной продукции)** — при выпуске на предприятии разнородной

продукции. При использовании этого метода выработка определяется в денежном выражении.

Стоимостный метод имеет широкое распространение. Однако если производительность труда (ПТ) рассчитывается по произведенной или реализованной продукции, то этот метод завышает ПТ, так как в результат включается стоимость прошлого труда — применяемого сырья и материалов, объемы кооперированных поставок и т.д. Этот недостаток устраняется при исчислении выработки на основе чистой продукции или прибыли, а также при расчете рентабельности труда, которая отражает отношение прибыли к затратам.

Второй показатель производительности труда - это *трудоемкость продукции* (Te). Данный показатель индивидуальной производительности труда характеризует затраты рабочего времени (затраты живого труда) на производство единицы продукции или на выполнение единицы работы.

Среди видов трудоемкости продукции в зависимости от состава включаемых трудовых затрат выделяют:

- технологическую трудоемкость ($Te_{техн}$) — отражает все затраты труда основных рабочих (сдельщиков и повременщиков), непосредственно воздействующих на предметы труда;

- трудоемкость обслуживания производства ($Te_{обсл}$) — затраты труда только вспомогательных рабочих, занятых обслуживанием производства;

- производственную ($Te_{пр}$) — все затраты труда основных и вспомогательных рабочих;

- трудоемкость управления производством ($Te_{уп}$) — затраты труда служащих: руководителей, специалистов и других служащих;

- полную трудоемкость ($Te_{п}$) — затраты труда на выпуск продукции всех категорий ППП предприятия.

Полная трудоемкость единицы продукции определяется по формуле:

$$Te_{ед} = \frac{T}{V},$$

где T — отработанное время работниками всех категорий ППП предприятия (цеха), ч; V — натуральный объем произведенной продукции, шт. (либо в тоннах, метрах и т.д.).

Трудоемкость продукции является обратным показателем производительности труда. Поэтому показатели выработки и трудоемкости продукции находятся в обратной зависимости:

$$V = \frac{1}{Te}; \quad Te = \frac{1}{V}.$$

Выделяют фактическую и нормативную трудоемкость продукции. Первая используется в процессе анализа, вторая - при планировании производительности труда.

Фактическая трудоемкость продукции определяется фактическими затратами труда (в часах) на производство единицы продукции.

Нормативная трудоемкость определяет величину необходимых (нормативных) затрат труда (в нормо-часах) на производство единицы продукции в условиях действующего производства.

Отношение нормативной трудоемкости продукции (t_n) к фактической (t_f) определяет *коэффициент выполнения норм времени*.

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМЕНИ Ф. СКОРИНЫ