

Тема 10. Труд и его эффективность

План

1. Персонал организации: сущность, структура, классификация и характеристики.
2. Планирование численности работающих в организации.
3. Анализ движения персонала предприятия.
4. Баланс рабочего времени: сущность и учет, анализ его использования.
5. Производительность труда: понятие, показатели, измерители.
6. Методы планирования производительности труда. Резервы роста производительности труда.

1. Персонал организации: сущность, структура, классификация и характеристики.

Персонал – это совокупность работников различных профессионально-квалификационных групп, занятых на предприятии, входящих в его списочный состав и состоящих с предприятием в трудовых отношениях, регулируемых Трудовым кодексом Республики Беларусь.

Классификация персонала организации:

1. По участию в промышленно-производственной деятельности различают:
 - а) промышленно-производственный персонал (ППП) – работники цехов, охраны и аппарата заводоуправления с его отделами;
 - б) персонал непромышленных организаций, состоящих на балансе предприятия (ЖЭСы, детские сады, санатории, клубы, бассейны).
2. По характеру выполняемых функций различают:
 - а) рабочие;
 - б) служащие (руководители, специалисты, прочие служащие - секретари, делопроизводители).
3. В зависимости от характера и сложности выполняемых работ ППП делят:
 - а) по профессиям (инженер, экономист, бухгалтер, токарь, слесарь);
 - б) специальностям (экономист по труду, слесарь-ремонтник);
 - в) уровню квалификации (экономист 1-й категории, слесарь 4-го разряда).

Характеристики численности персонала:

– *списочная численность* – определяется за каждый календарный день отчетного периода и включает всех работников, принятых по трудовому договору или контракту на постоянную, временную или сезонную работу;

– *явочная численность* определяется в соответствии с числом работников, явившихся на работу;

– *численность фактически работающих* отражает число явившихся и приступивших к работе лиц;

– *среднесписочная численность* работников 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. При этом из списочной численности исключаются некоторые категории работников: находящиеся в отпусках по беременности и родам, уходу за ребенком; не явившиеся на работу вследствие временной нетрудоспособности и т.д.

Состав, количественные и качественные соотношения отдельных категорий работников характеризуют **структуру кадров** на предприятии, которая определяется удельным весом каждой категории работников в общей среднесписочной численности ППП.

2. Планирование численности работающих в организации.

В качестве исходных данных для расчета численности работающих на предприятии выступают балансы (рабочего времени, рабочей силы, рабочих мест) и нормы труда (нормы времени, нормы выработки, нормы обслуживания, нормы численности, нормы управляемости).

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

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 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.

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

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

3. Анализ движения персонала предприятия.

Состояние персонала на предприятии определяется его **движением** (оборотом) – приемом на работу и увольнением работников.

Для характеристики движения работников используются абсолютные и относительные показатели. К **абсолютным показателям** относятся:

- оборот по приему - определяется общим числом принятых работников;
- оборот по увольнению — определяется общим числом уволенных работников;
- общий оборот кадров - общее количество принятых и уволенных работников.

Интенсивность движения работников характеризуют **следующие относительные показатели**:

- коэффициент оборота по приему – отношение общего числа принятых за отчетный период работников к среднесписочной численности работников за этот период ($Ч_{сп.}$);
- коэффициент оборота по увольнению – отношение общего числа уволенных за отчетный период работников к $Ч_{сп.}$;
- коэффициент общего оборота – отношение общего числа принятых и уволенных за отчетный период работников к $Ч_{сп.}$;
- коэффициент текучести кадров – отношение величины численности уволенных по собственному желанию и в связи с нарушениями трудовой дисциплины за отчетный период к $Ч_{сп.}$;
- коэффициент восполнения кадров – отношение численности принятых в отчетном периоде работников к численности работников, уволенных за этот период;
- коэффициент замещения – отношение разницы между количеством принятых и количеством выбывших работников к $Ч_{сп.}$;
- коэффициент постоянства кадров – отношение числа работников, находившихся в списочном составе весь период, к $Ч_{сп.}$

4. Рабочее время: сущность и учет, анализ его использования.

Учет рабочего времени осуществляется в человеко-днях и человеко-часах.

Под **человеко-днем** понимают состояние одного лица в списочном составе предприятия в течение одного дня (рисунок 1).

По данным учета рабочего времени в человеко-днях определяются:

- *календарный фонд* рабочего времени соответствует сумме человеко-дней явок и неявок на работу за определенный период;
- *табельный фонд* рабочего времени меньше календарного на число человеко-дней неявок в праздничные и выходные дни;
- *максимально возможный фонд* рабочего времени меньше табельного на число человеко-дней очередных отпусков.

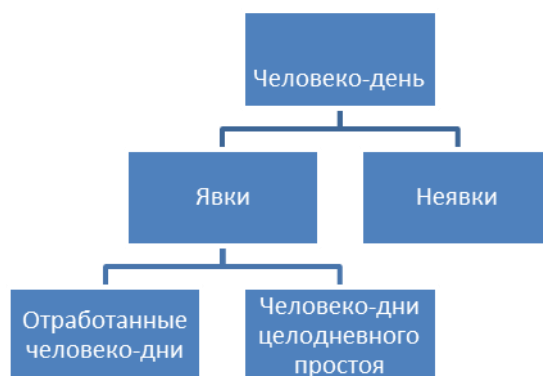


Рисунок 1 – Состав человеко-дня

Под **человеко-часом** рабочего времени понимают один час времени пребывания работника в течение рабочей смены на предприятии (рисунок 2).



Рисунок 2 – Состав человеко-часа

По данным учета рабочего времени в человеко-днях и человеко-часах рассчитываются следующие **показатели использования рабочего времени**:

- среднее число дней работы на одного рабочего;
- среднее число часов работы на одного рабочего.
- средняя фактическая продолжительность рабочего дня;
- средняя урочная продолжительность рабочего дня;

Эффективность использования рабочего времени оценивается с помощью следующих коэффициентов:

- коэффициент использования продолжительности рабочего периода;
- коэффициент использования рабочего дня;
- интегральный коэффициент использования рабочего времени (равен произведению двух предыдущих коэффициентов).

5. Производительность труда: понятие, показатели, измерители.

Производительность труда – это эффективность использования трудовых ресурсов организации. Выражается с помощью двух показателей: выработка и трудоемкость продукции.

Выработка продукции (В) – это показатель объема продукции (работ, услуг), вырабатываемой в расчете на единицу трудовых затрат. Рассчитывается по формуле:

$$B = \frac{V}{T_3}, \quad (1)$$

где V - объем продукции, р.;
 T_3 - затраты труда на данный объем продукции.

Трудовые затраты могут быть представлены численностью работников и отработанным временем. Соответственно, выработка может среднегодовой, среднеквартальной, среднемесячной, среднедневной и пр.

В зависимости от единицы измерения объема производства различают следующие **методы определения выработки**:

- *натуральный* (условно-натуральный) – выработка выражается в натуральных единицах измерения;
- *трудовой* – выработка определяется в нормо-часах;
- *стоимостной* – выработка определяется в денежном выражении.

Трудоемкость продукции (T_p) характеризует затраты рабочего времени на производство единицы продукции (работ, услуг). Является показателем, обратным выработке продукции, и определяется по формуле:

$$T_p = \frac{T_3}{V}$$

(2)

Виды трудоемкости продукции в зависимости от состава включаемых трудовых затрат:

- технологическая трудоемкость – отражает все затраты труда основных рабочих;
- трудоемкость обслуживания производства – затраты труда вспомогательных рабочих;
- производственная трудоемкость – затраты труда всех рабочих (основных и вспомогательных);
- трудоемкость управления производством – затраты труда служащих;
- полная трудоемкость – затраты труда на выпуск продукции всех категорий ППП предприятия.

6. Методы планирования производительности труда. Резервы роста производительности труда.

Планирование производительности труда - часть процесса управления производительностью, предполагающего стратегическое и оперативное планирование, организацию, руководство и постоянный контроль за внедрением мероприятий, направленных на повышение производительности.

Методы планирования производительности труда:

– *метод прямого счета* – предоставляет возможность рассчитать уменьшение численности персонала под влиянием конкретных организационных мероприятий и соответствующий рост производительности труда;

– *пофакторный метод* – предполагает выделение факторов, оказывающих влияние на уровень и рост производительности труда, и оценку их воздействия.

Резервы повышения производительности труда представляют собой неиспользованные возможности экономии затрат живого и овеществленного труда.

Классификация резервов роста производительности труда:

– *народнохозяйственные резервы* связаны с рациональным размещением производительных сил, преимущественным развитием перспективных и эффективных отраслей, развитием хозяйственного механизма и стимулов к труду, внедрением прогрессивных методов управления и т.д.;

– *отраслевые резервы* обусловлены специализацией, концентрацией и комбинированием производств, распространением передового опыта, совершенствованием хозяйственного механизма и механизма материального стимулирования труда, вымыванием нерентабельных производств и т.д.

– *внутрипроизводственные резервы* связаны с совершенствованием и техники, рабочей силы, сокращением различных потерь и нерационального использования ресурсов, вымыванием нерентабельных производств, развитием стимулов к труду и т.д.

Добиться повышения производительности труда можно двумя путями:

- увеличение выпуска продукции;
- сокращение затрат труда на ее производство.