

**Статистика  
трудоу  
ресурсов**

**Трудовые ресурсы** – часть населения страны, обладающая необходимым физическим развитием, знаниями и практическим опытом для работы в народном хозяйстве. В трудовые ресурсы включают как занятых, так и потенциальных работников.

**Важнейшими социально-трудовыми показателями** на отечественных предприятиях в условиях рыночных отношений являются обеспечение полной занятости трудовых ресурсов и высокой продуктивности труда, создание нормальных условий для работы персонала и повышение уровня оплаты труда, достижение надлежащего экономического роста и качества жизни работников. В осуществлении данных экономических целей главную роль призваны играть трудовые ресурсы.

**Основными факторами производства на предприятии являются:** средства труда, предметы труда и кадры.

**Основная роль принадлежит** кадровому потенциалу на предприятии. Именно от трудовых ресурсов зависит, насколько эффективно используются на предприятии средства производства и насколько успешно работает предприятие в целом.

**Кадры или трудовые ресурсы предприятия** – это совокупность работников различных профессионально-квалификационных групп, занятых на предприятии и входящих в его списочный состав. В списочный состав включаются все работники, принятые на работу, связанную как с основной, так и не с основной его деятельностью.

**Отличие трудовых ресурсов от других видов ресурсов предприятия** заключается в следующем, что **каждый наемный работник может:**

- a) отказаться от предложенных ему условий;
- b) потребовать изменения условий труда;
- c) потребовать модификации неприемлемых, с его точки зрения, работ;
- d) обучиться другим профессиям и специальностям;
- e) уволиться с предприятия по собственному желанию.

## Показатели движения рабочей силы:

| Название показателя                           | Формула для расчета показателя   | Экономический смысл   |
|---|--|---|
| Коэффициент оборота по приему ( $K_n$ )       | $K_n = \frac{\text{Количество принятых работников}}{\text{Среднесписочная численность работников}}$  | Характеризует удельный вес принятых работников за период  |
| Коэффициент оборота по выбыванию ( $K_v$ )    | $K_v = \frac{\text{Количество выбывших работников}}{\text{Среднесписочная численность работников}}$  | Характеризует удельный вес выбывших за период работников  |
| Коэффициент текучести кадров ( $K_t$ )        | $K_t = \frac{\text{Количество уволившихся по собственному желанию + уволенные за нарушения трудовой дисциплины}}{\text{Среднесписочная численность работников}}$ | Характеризует уровень увольнения работников   |
| Коэффициент постоянства ( $K_{\text{пост}}$ ) | $K_{\text{пост}} = 1 - K_v$  | Характеризует уровень работающих на данном предприятии постоянно в анализируемом периоде (году, квартале) |

Эффективность использования кадров на предприятии характеризуется показателями производительности труда.

**Производительность труда** — это экономическая категория, выражающая степень плодотворности целесообразной деятельности людей по производству материальных и духовных благ.

Производительность труда определяется количеством продукции (объемом работ), произведенной работником в единицу времени (час, смену, квартал, год) или количеством времени, затраченным на производство единицы продукции (на выполнение определенной работы).

**Трудоемкость** – делением затрат труда (численности работников) на объем работ (продукции). Показатели выработки и трудоемкости могут исчисляться в стоимостном выражении, в нормо-часах, в натуральном выражении и в условно-натуральном. Выработка характеризует объем работ (продукции) на единицу численности, а трудоемкость – затраты труда на единицу продукции (работы).

Производительность труда изменяется под воздействием факторов, которые могут быть внешними по отношению к предприятию и внутренними.

### **К внешним факторам относятся:**

- **природные** — в сложных природных условиях (туман, жара, холод, влажность) производительность труда снижается;
- **политические** — по воле государства происходит накопление капитала в руках немногих, что приводит к массовому охлаждению к труду;
- **общеэкономические** — кредитная, налоговая политика, системы разрешений (лицензий) и квот, свобода предпринимательства и т. д.

### **Внутренние факторы:**

- изменение объема и структуры производства;
- применение достижений науки и техники в производстве;
- совершенствование организации производства и управления на предприятии;
- совершенствование организации и стимулирования труда.

## Статистика и анализ производительности труда

Производительность труда – характеристика эффективности производительной деятельности в течение определенного времени. Уровень производительности может быть измерен с помощью показателей выработки и трудоемкости.

Выработка:

$$W = \frac{Q}{T}$$

Q - Объем произведенной продукции

T - Затраты рабочего времени

Обратным показателем является трудоемкость (t):

$$t = \frac{T}{Q}$$

Выработка может считаться для разных периодов.

Поэтому выработка может быть вычислена как:

- **Средняя часовая выработка.** Это отношение объема произведенной продукции к числу человеко-часов, отработанных в течение данного периода времени.
- **Средняя дневная выработка.** Показывает какой объем продукции был произведен каждый день в течение определенного периода времени. Для того чтобы вычислить среднюю дневную выработку времени необходимо объем произведенной продукции разделить на число человеко-дней затраченных на производство данного объема (время изготовления данного объема).
- **Средняя месячная выработка.** Представляет собой отношение объема произведенной за месяц продукции к среднесписочной численности рабочих. Аналогично может быть вычислена выработка за квартал или год.

## **Методы планирования производительности труда:**

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

1. Определяется плановая численность персонала по отдельным категориям с учетом ее возможного сокращения в результате запланированных мероприятий.

2. На основании рассчитанной плановой численности персонала и планового выпуска продукции определяются уровень производительности труда и темпы ее роста по сравнению с базовым периодом.

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

1. Первоначально определяется базовая численность персонала на планируемый период при условии сохранения базовой производительности труда.

2. Рассчитывается ожидаемое изменение численности персонала под влиянием каждого из выделенных факторов посредством сопоставления затрат труда на запланированный объем продукции при планируемых и базовых условиях.

3. Суммарное изменение базисной численности и прирост производительности труда в планируемом периоде.