



РАНХиГС

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Орловский филиал

Стратегии и технологии управления человеческими ресурсами



Тема 1. Общая характеристика человеческих ресурсов. Особенности функционирования рынка труда

Тема 2. Стратегии управления человеческими ресурсами на макроуровне

Тема 3. Стратегии управления человеческими ресурсами на микроуровне

Тема 1. Общая характеристика человеческих ресурсов. Особенности функционирования рынка труда

Вопросы для изучения:

- 1. Управление человеческими ресурсами. Количественные и качественные характеристики человеческих ресурсов*
- 2. Особенности функционирования современного рынка труда*

1. *Управление человеческими ресурсами. Количественные и качественные характеристики человеческих ресурсов*



Человеческие ресурсы представляют собой совокупность различных качеств людей, определяющих их трудоспособность к производству материальных и духовных благ, и являются обобщающим показателем развития общественного производства.

При этом различают человеческие ресурсы **организации, региона, отрасли, страны** и уровни управления ими.



Количественные характеристики ЧР

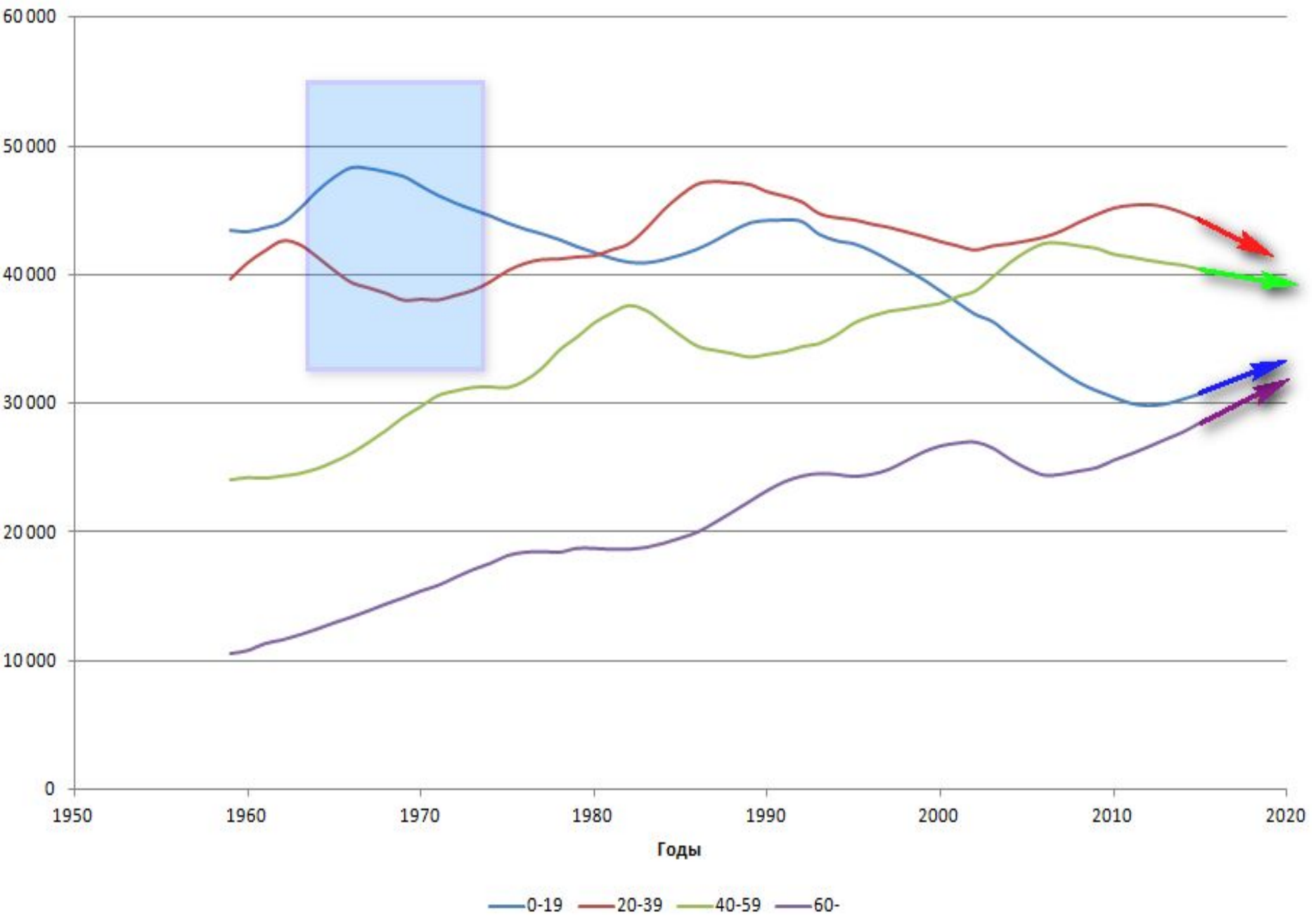
*численность (чел.)
состав (% , промилле)
динамика населения (%)*

Качественные характеристики ЧР:

*уровень образования
средняя продолжительность жизни
показатели здоровья населения
половозрастная структура
профессионально-квалификационная структура
показатели миграции*



Население РФ по возрастным группам



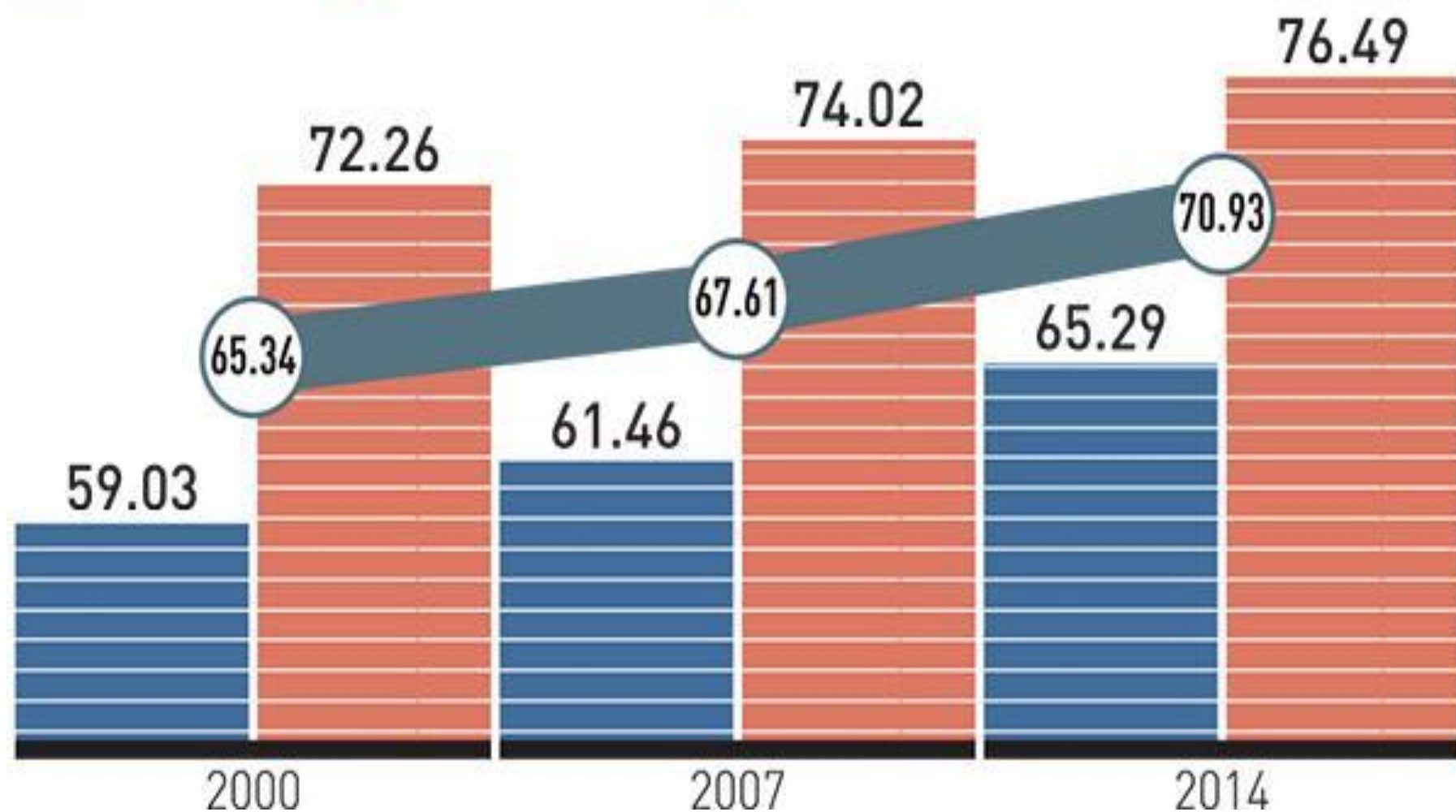
СРЕДНЯЯ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ЖИЗНИ, ЛЕТ

Источник: Росстат

■ мужчины

■ женщины

● в среднем

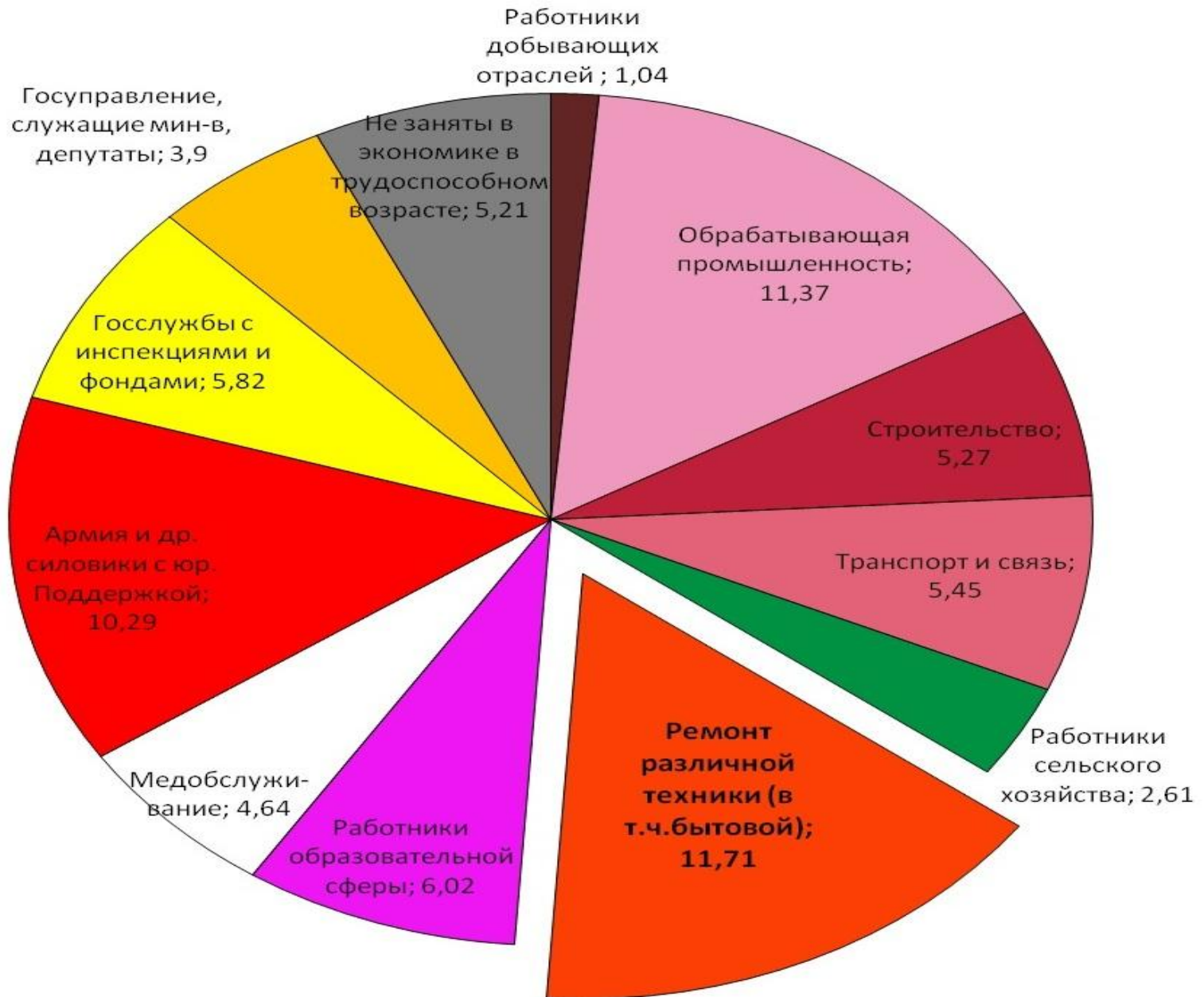


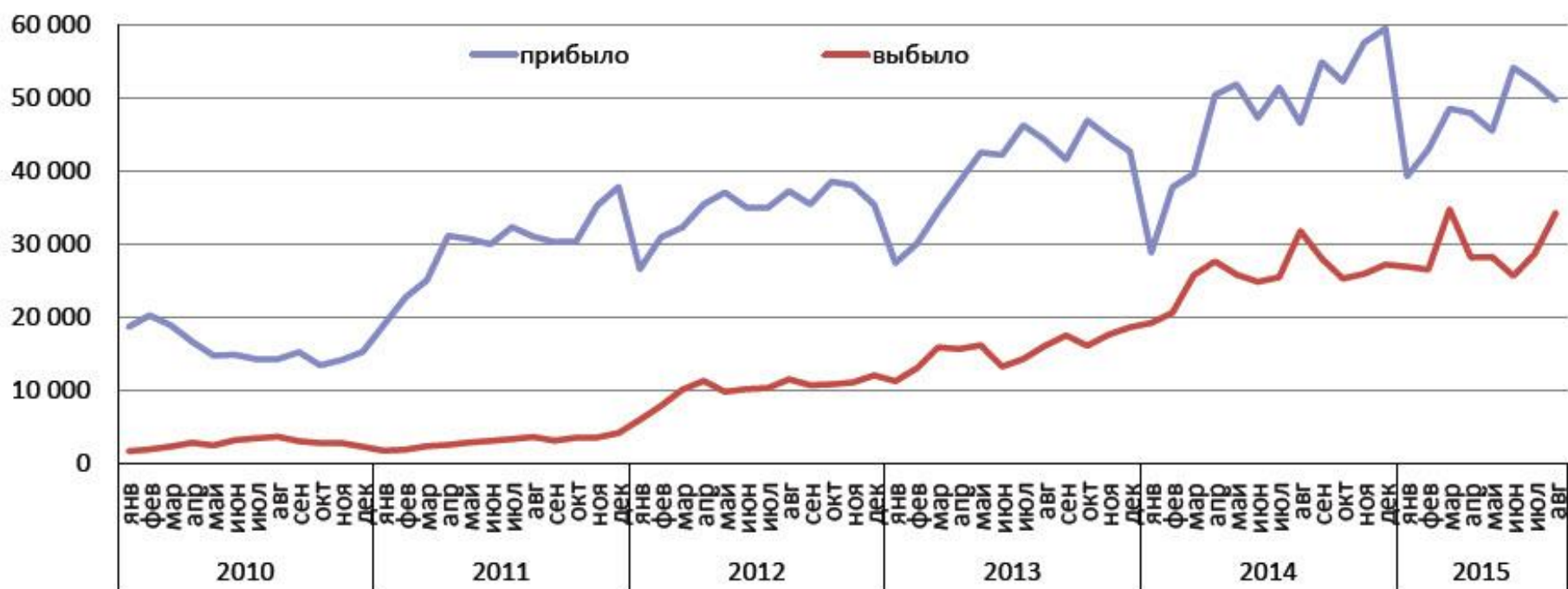
УРОВЕНЬ ОБРАЗОВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ РФ, %

Источник: Росстат



Структура занятости в России, млн. чел.





Мигрантов в России



10,2 млн.
данные ФМС

20 млн.
экспертные данные

Нелегальных мигрантов в России



3-5 млн.
данные ФМС

10 млн.
экспертные данные

Нелегальных мигрантов в Москве



800 тыс.
данные ФМС

2 млн.
экспертные данные

РБК



Соотношение понятий управления человеческими ресурсами и управления персоналом

Сфера деятельности	Цель деятельности	Типичные функции
Управление человеческими ресурсами	Решение глобальных, долговременных, принципиально новых задач	<ul style="list-style-type: none">- планирование человеческих ресурсов;- развитие индивидуальных способностей и повышение классификации;- планирование затрат на персонал в рамках общих затрат организации
Управление персоналом (оперативная деятельность)	Решение повседневных проблем, которые требуют административного вмешательства	<ul style="list-style-type: none">- подбор и расстановка кадров;- управление трудовой мотивацией;- разрешение конфликтов;- организация оценки персонала;- организация оплаты труда

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

ПОИСК И
ОТБОР



адаптация



оценка



МОТИВАЦИЯ



обучение и
развитие



ВРЕМЯ

Развитие концепции управления человеческими ресурсами



1 этап 20-40 г.г. XX века
УПРАВЛЕНИЕ КАДРАМИ
Работник – носитель трудовой функции



2 этап 50-70 XX века
УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Работник – субъект трудовых отношений



3 этап 80-90 XX века
УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ
Работник – стратегический ресурс организации



4 этап XXI век
ГУММАНИСТИЧЕСКАЯ КОНЦЕПЦИЯ
Организация для работников

СОДЕРЖАНИЕ ПОЛИТИКИ УЧР

Стратегические цели
Стратегические направления
Принципы реализации политики
Условия реализации политики



ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА РАЗРАБОТКУ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ЧР

Ситуация на рынке труда
Развитие технологий
Особенности социальных
потребностей
Развитие законодательства

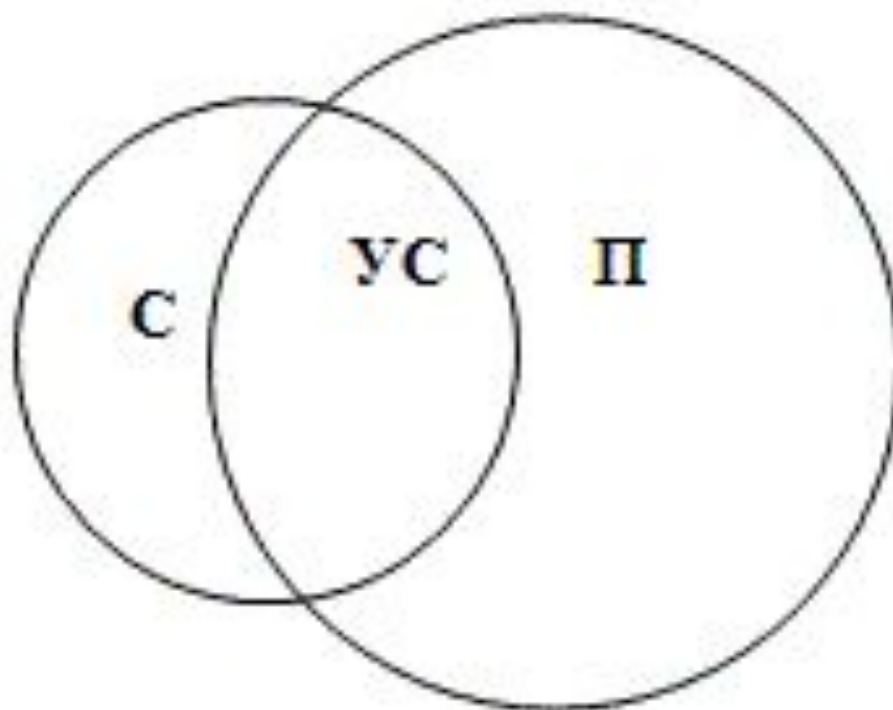


2. Особенности функционирования современного рынка труда





Рынок труда – это система социально-экономических отношений между работодателями, работниками и государством по поводу всего комплекса условий, обеспечивающих воспроизводство системы труда.



ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА

ЗАКОНОДАТЕЛЬНОЕ

Политика занятости

Политика доходов и заработной платы

Политика человеческого капитала

Миграционная политика

Антидискриминационная политика

Политика социального партнерства

ЭКОНОМИЧЕСКОЕ

Налогообложение физических и юридических лиц

Трансферты и субсидии

Производство в общественном секторе экономики

Содействие занятости населения Орловской области до 2020

1. *Подпрограмма «Улучшение условий и охраны труда в Орловской области на 2013–2016 годы»*
2. *Подпрограмма «Оказание содействия добровольному переселению в Орловскую область соотечественников, проживающих за рубежом, на 2014–2020 годы»*
3. *Реализация мероприятий активной политики занятости населения и дополнительных мероприятий в сфере занятости населения*
4. *Обеспечение социальной поддержки безработных граждан*

<p align="center">Наименование подпрограммы государственной программы Орловской области</p>	<p align="center">«Улучшение условий и охраны труда в Орловской области на 2013–2016 годы»</p>
<p>Цель подпрограммы охраны труда</p>	<p>Улучшение условий и охраны труда работников организаций, расположенных на территории Орловской области</p>
<p>Задачи подпрограммы охраны труда</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Совершенствование региональной системы управления охраной труда 2. Улучшение системы обучения и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, активизация работы по аттестации рабочих мест по условиям труда, специальной оценки условий труда
<p>Целевые индикаторы и показатели подпрограммы охраны труда</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Численность работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве, всего, в том числе со смертельным и тяжелым исходом. 2. Численность работников, занятых в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам. 3. Численность работников, имеющих право на предоставление компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда. 4. Затраты на мероприятия по охране труда в расчете на одного работника. 5. Количество руководителей и специалистов, прошедших обучение и проверку знаний требований охраны труда. 6. Количество аттестованных по условиям труда рабочих мест

<p>Этапы и сроки реализации подпрограммы охраны труда</p> <p>Ожидаемые результаты реализации подпрограммы охраны труда</p>	<p>Подпрограмма охраны труда рассчитана на 2013–2016 годы и реализуется в один этап</p> <p>В результате реализации подпрограммы охраны труда к 2017 году:</p> <p><u>1) снизится:</u></p> <p>численность работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве, включая смертельный и тяжелый травматизм, – на 16,7 %;</p> <p>численность работников, занятых в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам, – на 4,6 %;</p> <p>численность работников, имеющих право на предоставление компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, – на 6,2 %;</p> <p><u>2) увеличится:</u></p> <p>затраты на мероприятия по охране труда в расчете на одного работника – на 12,9 %;</p> <p>количество руководителей и специалистов, прошедших обучение и проверку знаний требований охраны труда, – на 9,5 %;</p> <p>количество аттестованных по условиям труда рабочих мест – на 12 %</p>
---	--

Сведения о показателях (индикаторах) подпрограммы «Улучшение условий и охраны труда в Орловской области на 2013–2016 годы»

№	Показатель (индикатор) (наименование)	Единица измерения	Значения показателей					
			2012 год (базовое значение)	2013 год (оценка)	2014 год (прогноз)	2015 год (прогноз)	2016 год (прогноз)	
1.	Численность пострадавших от несчастных случаев на производстве, всего	человек	276	270	260	245	230	83,3
	В том числе:							
1.1.	Со смертельным исходом	человек	17	18	17	16	15	88,2
1.2.	С тяжелым исходом	человек	36	38	36	34	32	88,9
2.	Численность работников, занятых в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам	тыс. человек	13,1	13,1	13,0	12,8	12,5	95,4
3.	Численность работников, имеющих право на предоставление компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда	тыс. человек	16,2	16,1	15,8	15,5	15,2	93,8
4.	Затраты на мероприятия по охране труда в расчете на одного работника	рублей	4694	4700	4900	5100	5300	112,9

<p>Наименование подпрограммы государственной программы Орловской области</p>	<p>«Оказание содействия добровольному переселению в Орловскую область соотечественников, проживающих за рубежом, на 2014–2020 годы»</p>
<p>Цель подпрограммы переселения соотечественников</p>	<p>Стимулирование, создание условий и содействие добровольному переселению соотечественников, проживающих за рубежом, социально-экономического и демографического развития Орловской области</p>
<p>Задачи подпрограммы переселения соотечественников</p>	<p>1. Создание правовых, организационных, социально-экономических и информационных условий, способствующих добровольному переселению соотечественников, проживающих за рубежом, в Орловскую область для постоянного проживания и быстрого их включению в трудовые и социальные связи региона.</p> <p>2. Создание условий для адаптации и интеграции участников Государственной программы переселения соотечественников и членов их семей в принимающее сообщество, оказание мер социальной поддержки, предоставление государственных и муниципальных услуг, содействие в жилищном обустройстве.</p> <p>3. Содействие обеспечению потребности экономики Орловской области в квалифицированных кадрах для реализации экономических и инвестиционных проектов, дальнейшему развитию малого и среднего бизнеса</p>

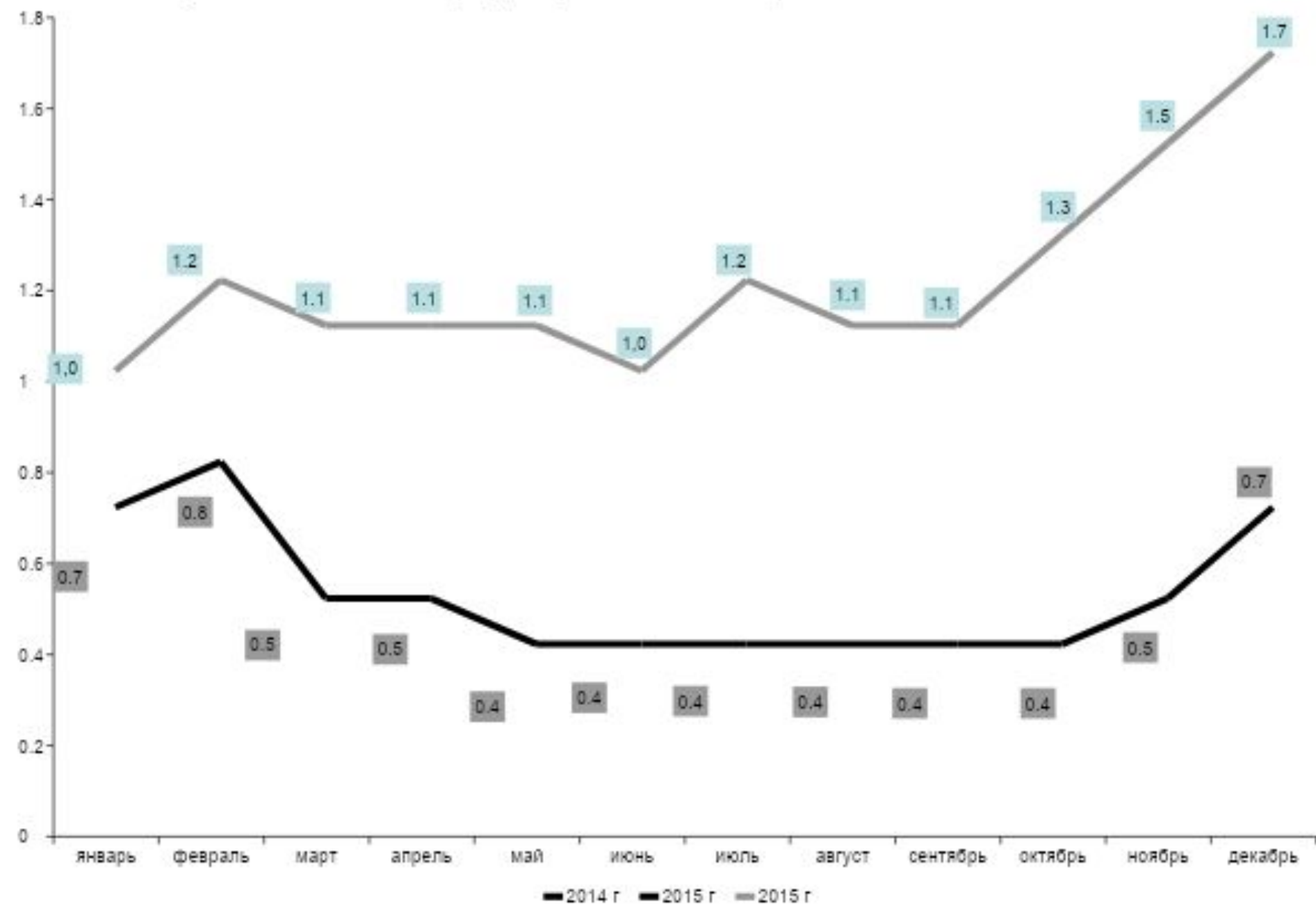
Ожидаемые результаты

1. Вселение на территорию Орловской области 1425 соотечественников, из них: 475 участников Государственной программы переселения соотечественников и 950 членов их семей,
в том числе по годам:
2. Доля участников Государственной программы переселения соотечественников, занятых трудовой деятельностью, включая открывших свой бизнес, от числа прибывших участников подпрограммы переселения соотечественников и трудоспособных членов их семей на конец реализации подпрограммы переселения соотечественников – не менее 75 %.
3. Улучшение демографической ситуации за счет положительного сальдо миграции.
4. Повышение имиджа Орловской области и Российской Федерации среди соотечественников, проживающих за рубежом.
5. Доля участников Государственной программы, проживающих на территории Орловской области, от общего числа прибывших и зарегистрированных УФМС России по Орловской области на территории Орловской области на конец реализации подпрограммы переселения соотечественников – не менее 75 %.
6. Сохранение в ходе реализации подпрограммы переселения соотечественников стабильной социально-политической ситуации в регионе

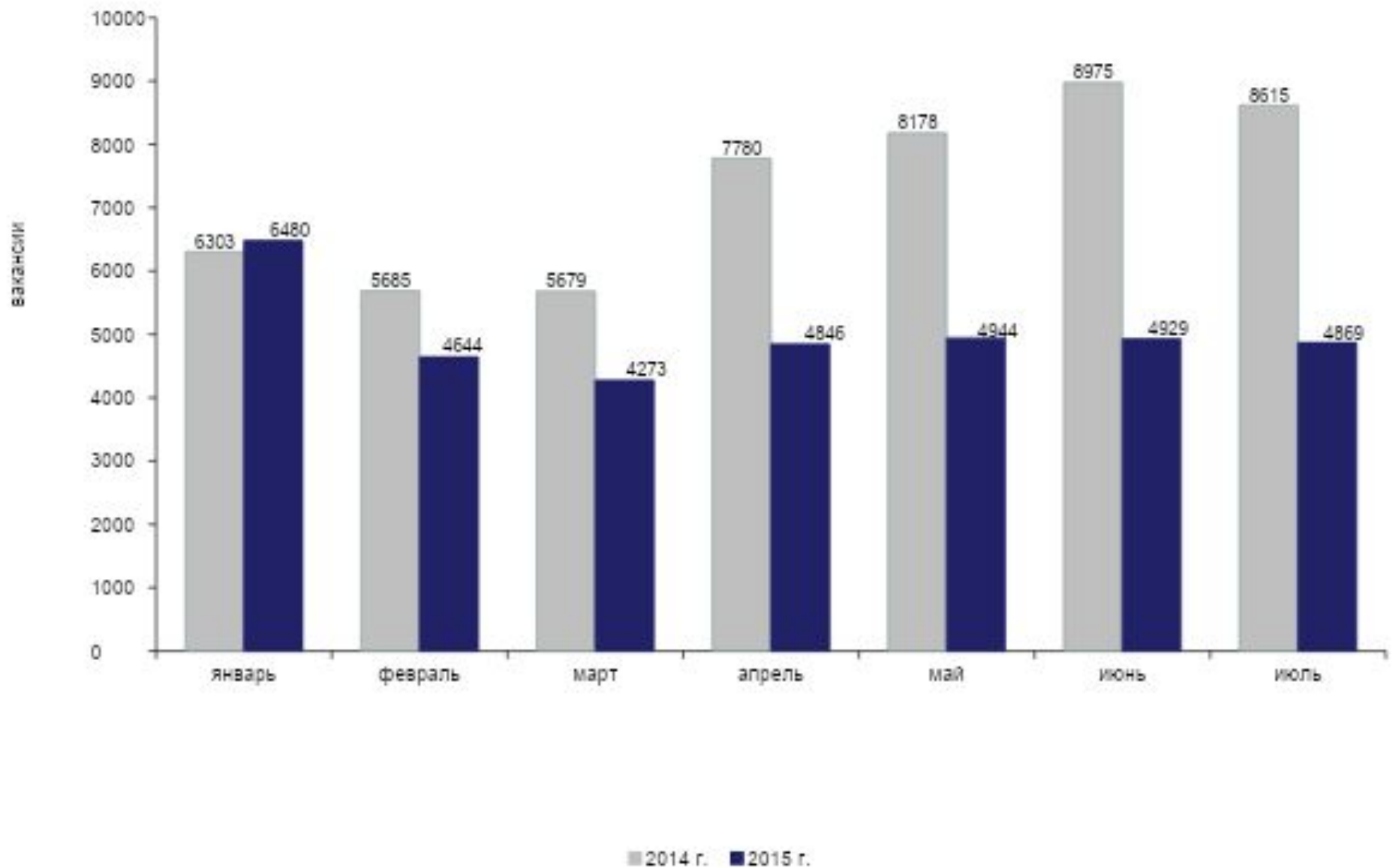
Реализация государственной программы Орловской области «Содействие занятости населения Орловской области»

ПОКАЗАТЕЛИ	ЯНВАРЬ- СЕНТЯБРЬ 2016 ГОДА
Государственные услуги в сфере занятости населения получили	46275
В поиске подходящей работы состояло на учете	17334
Статус безработного имели	11700
Трудоустроено граждан, зарегистрированных в поиске работы	6269
В оплачиваемых общественных работах приняли участие	1462
Приступили к профессиональному обучению, получению дополнительного профессионального образования: безработных	826
женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет	110
пенсионеров, стремящихся возобновить трудовую деятельность	26
Приняли участие в ярмарках вакансий и учебных рабочих мест	3732
Регистрируемый региональный рынок труда	
Численность зарегистрированных безработных	4050
Уровень безработицы на регистрируемом рынке труда, %	1,1
Заявленная работодателями потребность в работниках	4357
Коэффициент напряженности, ед	1,1

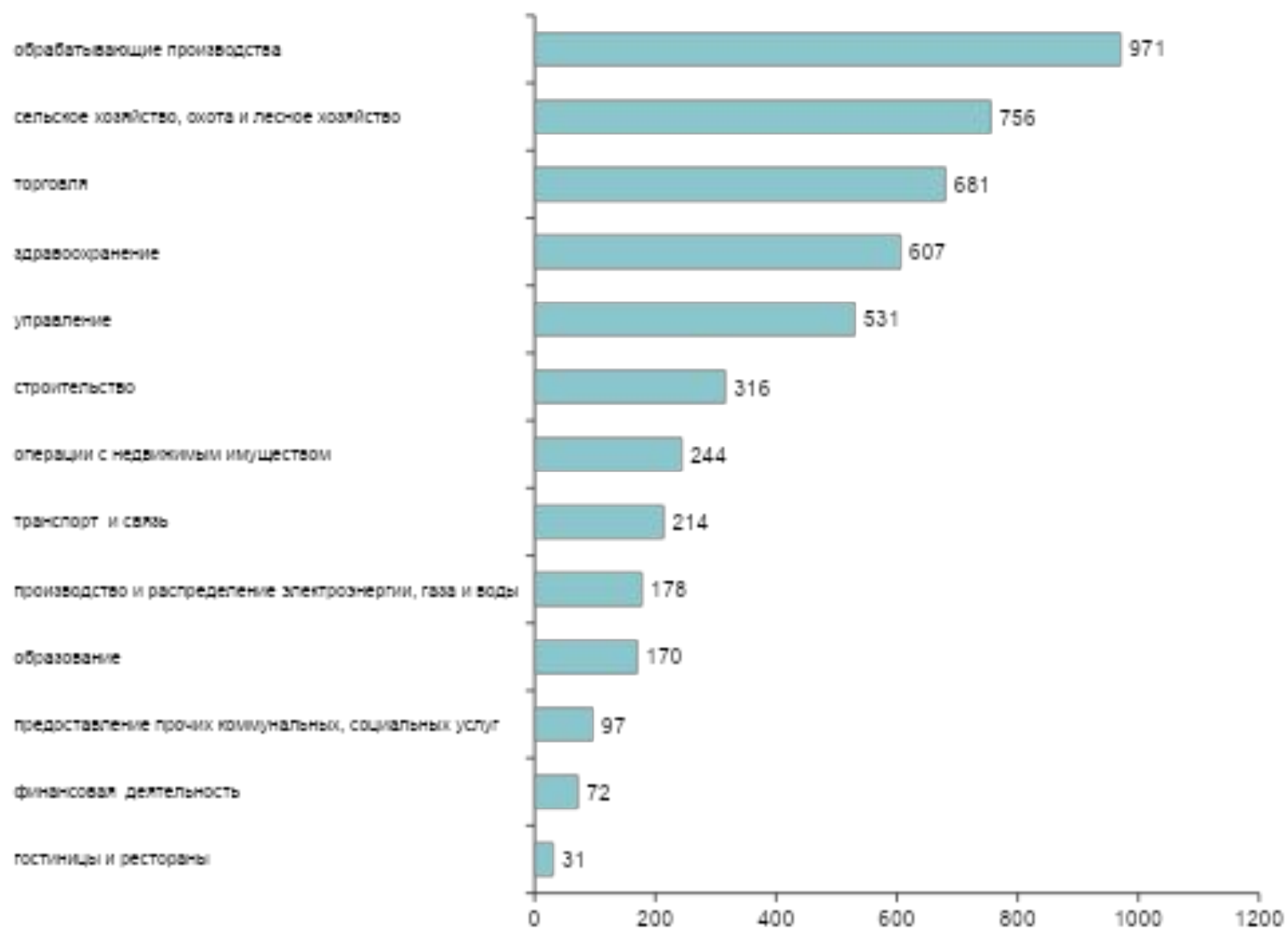
Коэффициент напряженности на регистрируемом рынке труда Орловской области по состоянию на конец месяца
(численность незанятых граждан в расчете на вакансию)



Динамика вакансий,
заявленных работодателями Орловской области,
по состоянию на начало месяца



Заявленная работодателями Орловской области
потребность в работниках по видам экономической деятельности,
по состоянию на 1.07.2015 года



Тема 2. Стратегии управления человеческими ресурсами на макроуровне

Вопросы для изучения:

1. Демографическая политика Российской Федерации. Семейная госполитика.
2. Практика разработки и применения профессиональных стандартов в РФ
3. Управление формированием доходов человеческих ресурсов

1. Демографическая политика Российской Федерации. Семейная госполитика. Пенсионная реформа в РФ



П Л А Н
мероприятий по реализации
Концепции демографической политики Российской Федерации
на период до 2025 года

- I. Мероприятия по повышению рождаемости*
- II. Мероприятия по снижению предотвратимых причин смертности*
- II. Мероприятия по снижению материнской и младенческой смертности, улучшению репродуктивного здоровья*
- V. Мероприятия по снижению смертности за счет улучшения условий и охраны труда*
- V. Мероприятия по формированию мотивации к здоровому образу жизни, занятию физкультурой и спортом*
- II. Мероприятия по регулированию миграции в соответствии с социально-экономическими потребностями Российской Федерации*
- III. Информационно-аналитическое и методическое обеспечение проведения демографической политики*

КОНЦЕПЦИЯ

демографической политики РФ на период до 2025 года
(утверждена Указом Президента РФ от 9 октября 2007 г.)

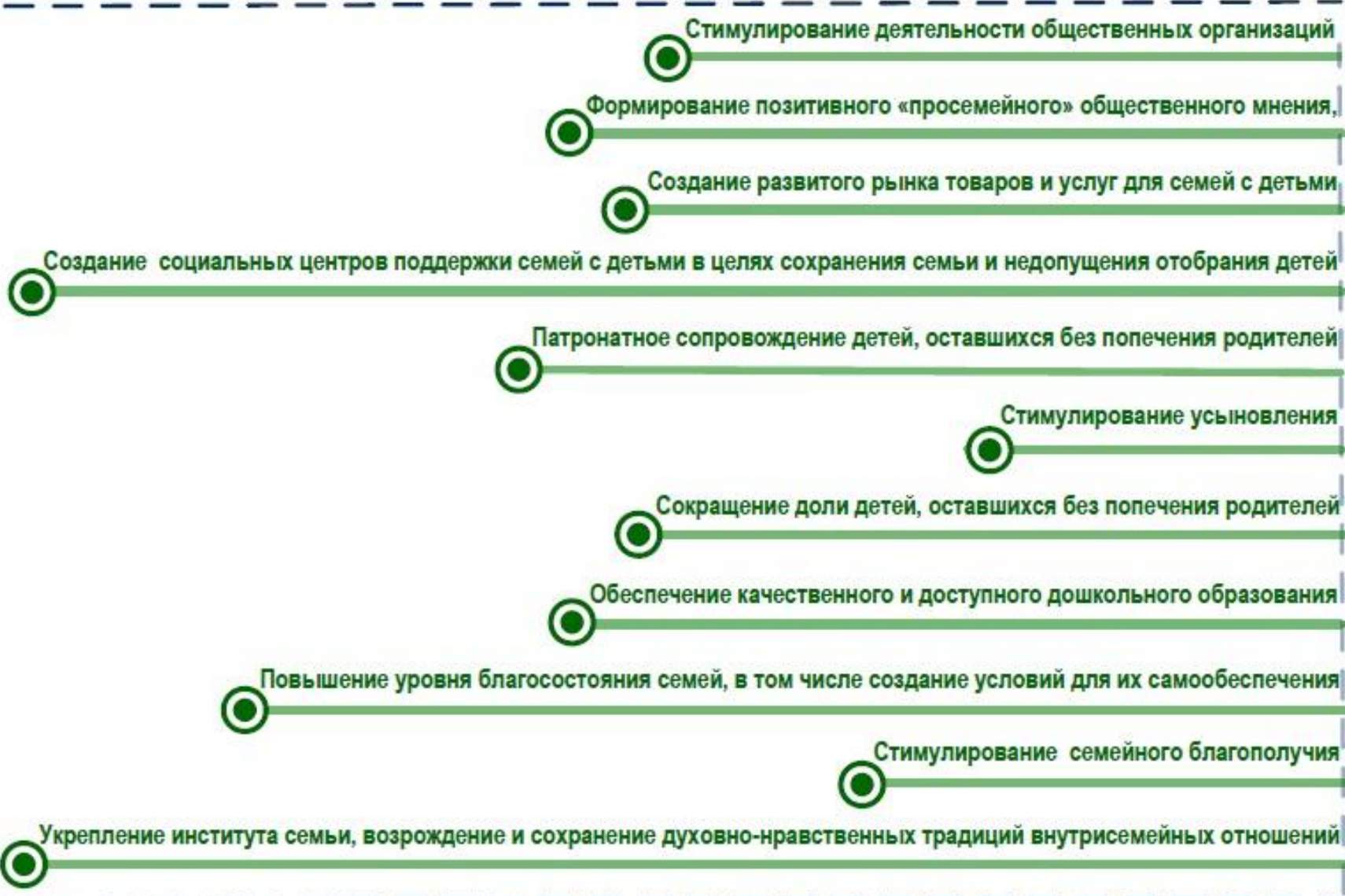
Целевые задачи концепции

	<u>Справочно:</u> Исходный уровень 2007 г.	до 2016 года	к 2025 году
Население РФ	142,0 (1 января 2008 г.)	Стабилизируется на уровне 142-143 млн.чел.	Увеличивается до 145 млн.чел.
Ожидаемая средняя продолжительность жизни	66,6 (2006 год)	70 лет	75 лет
Увеличить суммарный коэффициент рождаемости к уровню 2006 г.	11,3 на 1000 чел. населения	в 1,3 раза	в 1,5 раза
Снизить уровень смертности	14,7 на 1000 чел. населения	в 1,3 раза	в 1,6 раза
Сокращение уровня материнской и детской смертности	9,4 умерших детей до 1 года на 1000 родившихся	...	не менее, чем в 2 раза
Обеспечить миграционный прирост в год не менее	240 тыс. чел. в течение года	200 тыс.чел.	300 тыс.чел.

Целевые программы по радикальному сокращению смертности, инвалидности и заболеваемости по основным направлениям

- 1. Целевая программа борьбы с заболеваниями кровеносной системы:**
 - **подпрограмма 1: борьба с ишемической болезнью сердца – инфарктами.**
 - **подпрограмма 2: борьба с заболеваниями сосудов головного мозга – инсультами.**
- 2. Целевая программа борьбы с онкологическими заболеваниями.**
- 3. Целевая программа борьбы с травмами, прежде всего с травмами костно-мышечной системы.**
- 4. Целевая программа борьбы с автоавариями.**
- 5. Целевая программа борьбы с алкоголизмом.**
- 6. Целевая программа борьбы с болезнями материнства и детства.**

ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЕМЕЙНАЯ ПОЛИТИКА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



Материальное положение семей с детьми в России

32%

российских семей с детьми относятся к бедным семьям, т.е. имеют среднедушевой доход ниже прожиточного минимума

1/2

российских семей с двумя детьми живут в бедности, 2/3 – с тремя и более детьми

в 2

раза ухудшает материальное положение семьи рождение второго ребенка, в 4 раза – третьего

1/4

детей проживает в семьях, испытывающих трудности с обновлением одежды и обуви

24%

детей испытывают проблемы с доступом к медицинской помощи и лекарствам

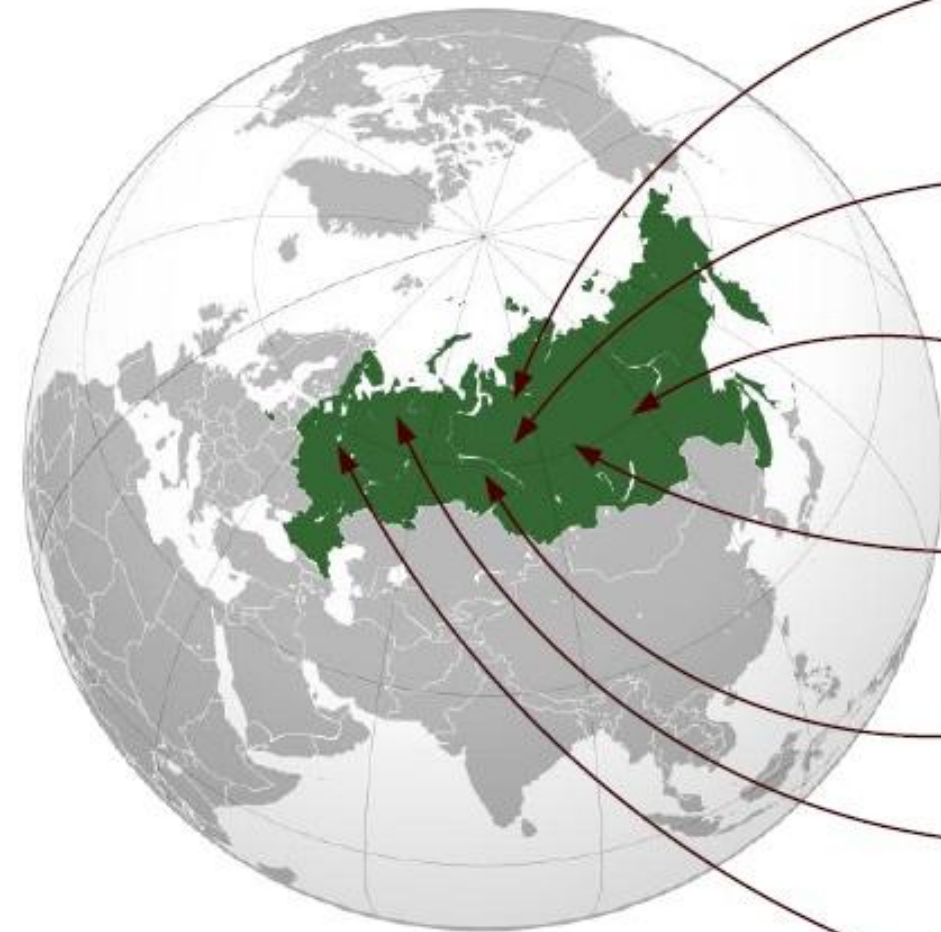
16%

детей проживает в семьях, вынужденных ограничивать питание

каждый

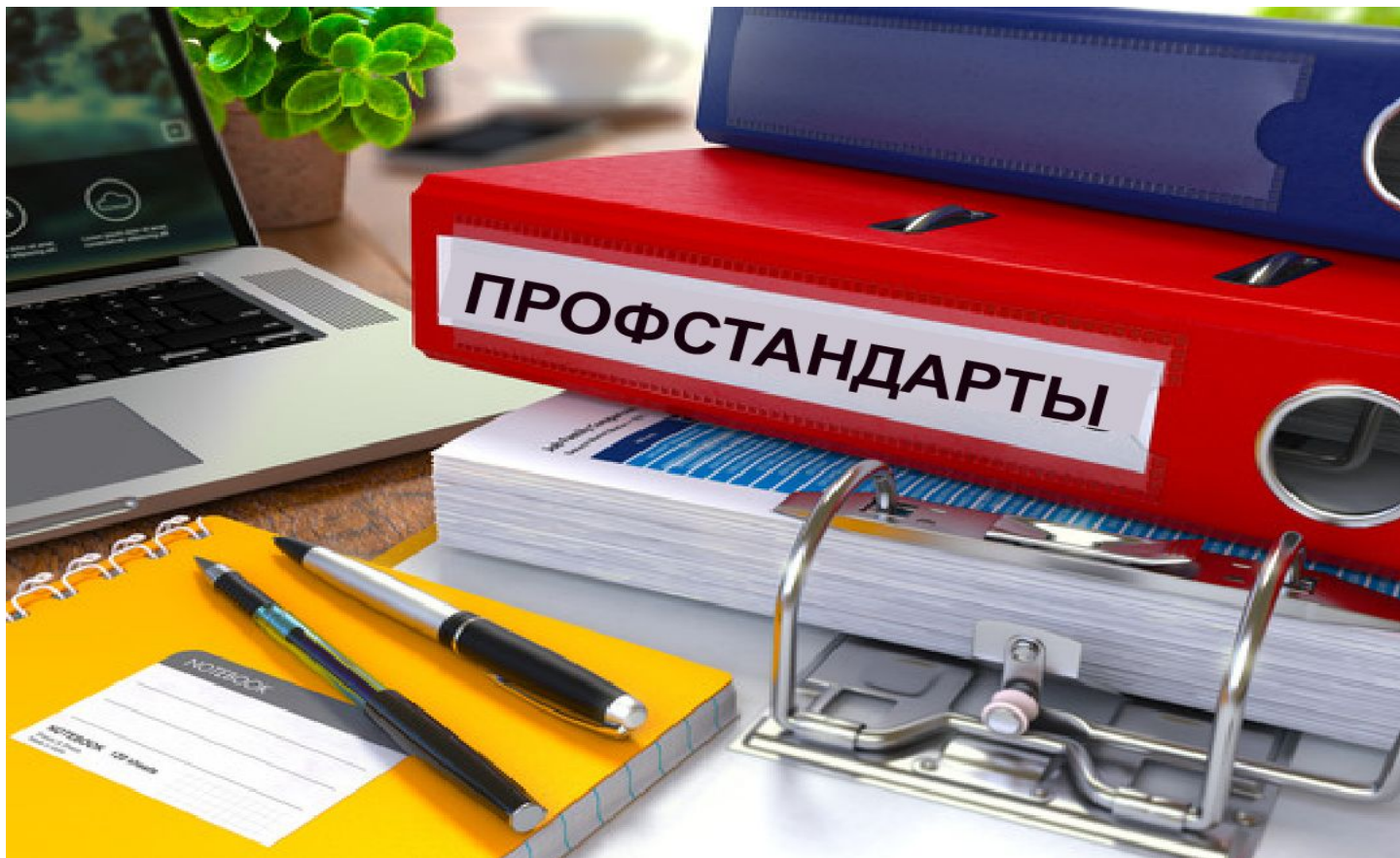
5-й

ребенок живет в семье, имеющей плохие жилищные условия, в том числе каждый 3-й из них – в возрасте до 1 года





2. Практика разработки и применения профессиональных стандартов в РФ



Профессиональные стандарты: нормативная база

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

статья 195.1. Понятия квалификации работника, профессионального стандарта

Квалификация работника – уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

Профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности.

статья 195.2. Порядок разработки и утверждения профессиональных стандартов

статья 195.3. Порядок применения профессиональных стандартов

Постановление Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. №23

«О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов»

(в редакции Постановления Правительства Российской Федерации от 23 сентября 2014 г. № 970)

Приказы Минтруда России:

от 12 апреля 2013 г. № 147н «Об утверждении макета профессионального стандарта»

(с изменениями от 29 сентября 2014 г. № 665н)

от 12 апреля 2013 г. № 148н «Об утверждении уровней квалификаций в целях подготовки профессиональных стандартов»

от 29 апреля 2013 г. № 170н «Об утверждении методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта»

от 30 сентября 2014 г. № 671н «Об утверждении методических рекомендаций по организации»

профессионально-общественного обсуждения и экспертизы проектов профессиональных стандартов»

от 29 сентября 2014 г. № 667н «О реестре профессиональных стандартов (перечне видов профессиональной деятельности)»

Порядок разработки и актуализации профессиональных стандартов

Организация разработки профессиональных стандартов

- Российский союз промышленников и предпринимателей – для коммерческого сектора экономики (при государственной поддержке разработки профессиональных стандартов)
- Минтруд России – бюджетная сфера и приоритетные направления экономики
- инициативная разработка (за счет собственных средств разработчиков)

Формирование перечня профессиональных стандартов для разработки

- предложения министерств и ведомств, работодателей, профессиональных сообществ и профессиональных союзов работников

Общественное обсуждение, экспертная оценка профессиональных стандартов

1. Разработчик – регистрация уведомления о разработке профессионального стандарта на сайте <http://profstandart.rosmintrud.ru/>
2. Разработчик – проведение профессионально-общественного обсуждения профессионального стандарта
3. Минтруд России – размещение профессионального стандарта для общественного обсуждения на сайте <http://regulation.gov.ru/>
4. Федеральные органы исполнительной власти – заключение на профессиональный стандарт
5. Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям - экспертиза и одобрение профессионального стандарта

По состоянию на 30 мая 2016 года приказами Минтруда России утверждено 816 профессиональных стандартов.

В 2016 году планируется разработать 180 профессиональных стандартов



Дополнительная информация о разработке и применении профессиональных стандартов

Сайт Минтруда России «Профессиональные стандарты»

<http://profstandart.rosmintrud.ru>

Сайт Научно-методического центра ФГБУ "Научно-исследовательский институт труда и социального страхования" Минтруда России

<http://vet-bc.ru>

Основные элементы системы профессиональных квалификаций



Система классификаторов социально-трудовой информации

Действующая система

Общероссийский классификатор видов экономической деятельности (**ОКВЭД**)

Общероссийский классификатор занятий (**ОКЗ**)

Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (**ЕТКС**)

Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (**ЕКС**)

Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (**ОКПДТР**)

Дополнительные

Профессиональные

Реестр профессионалов

Справочник востребованных и перспективных профессий

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ

Оператор мобильной робототехники

834

Регистрационный номер

Содержание

I. Общие сведения	1
II. Описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт (функциональная карта вида профессиональной деятельности).....	2
III. Характеристика обобщенных трудовых функций	3
3.1. Обобщенная трудовая функция «Выполнение подготовительных работ для мобильного робототехнического средства».....	3
3.2. Обобщенная трудовая функция «Обеспечение работы мобильного робототехнического средства и управление им».....	5
3.3. Обобщенная трудовая функция «Выполнение дополнительных подготовительных работ для мобильного робототехнического средства при программном способе управления».....	9
IV. Сведения об организациях – разработчиках профессионального стандарта.....	12

✚ I. Общие сведения

Управление, техническое обслуживание и текущий ремонт мобильных робототехнических средств (РТС)

(наименование вида профессиональной деятельности)

40.138

Код

Основная цель вида профессиональной деятельности:

Обеспечение подготовительных работ, введение в эксплуатацию и управление мобильными РТС, а также диагностика и текущий ремонт внешних и внутренних систем мобильных РТС

Группа занятий:

3119	Техники в области физических и технических наук, не входящие в другие группы	3139	Техники (операторы) по управлению технологическими процессами, не входящие в другие группы
(код ОКЗ ¹)	(наименование)	(код ОКЗ)	(наименование)

Отнесение к видам экономической деятельности:

62.03.1	Деятельность по управлению компьютерными системами
(код ОКВЭД ²)	(наименование вида экономической деятельности)

Структура
профессионально
го
стандарта

**II. Описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт
(функциональная карта вида профессиональной деятельности)**

Обобщенные трудовые функции			Трудовые функции		
код	наименование	уровень квалификации	наименование	код	уровень (подуровень) квалификации
А	Проведение подготовительных работ для <u>мобильного РТС</u>	5	Подключение и настройка датчиков <u>мобильного РТС</u>	А/01.5	5
			Введение в эксплуатацию навесного оборудования <u>мобильного РТС</u>	А/02.5	
В	Обеспечение работы <u>мобильного РТС</u> и управление им	5	Управление <u>мобильным РТС</u>	В/01.5	5
			Поддержание работоспособности <u>мобильного РТС</u>	В/02.5	
			Локализация аварийных ситуаций, возникающих при работе <u>мобильного РТС</u>	В/03.5	
С	Проведение дополнительных подготовительных работ для <u>мобильного РТС</u> при программном способе управления	6	Изменение параметров математической модели <u>мобильного РТС</u>	С/01.6	6
			Подготовка управляющей программы для <u>мобильного РТС</u>	С/02.6	
			Интегрирование системы управления в блок управления <u>мобильного РТС</u>	С/03.6	

III. Характеристика обобщенных трудовых функций

3.1. Обобщенная трудовая функция

Наименование	Проведение подготовительных работ для мобильного РТС		Код	A	Уровень квалификации	5
Происхождение обобщенной трудовой функции	Оригинал	X	Заемствовано из оригинала			
				Код оригинала	Регистрационный номер профессионального стандарта	

Возможные наименования должностей, профессий	Оператор (по обслуживанию мобильных РТС)
--	--

Требования к образованию и обучению	Среднее профессиональное образование – программы подготовки специалистов среднего звена
Требования к опыту практической работы	-
Особые условия допуска к работе	-
Другие характеристики	-

Дополнительные характеристики

Наименование документа	Код	Наименование базовой группы, должности (профессии) или специальности
ОКЗ	3119	Техники в области физических и технических наук, не входящие в другие группы
ЕКС ³	-	Техник
ОКПДТР ⁴	26927	Техник
	47080	Техник по эксплуатации и ремонту оборудования
ОКСО ⁵	220205	Автоматические системы управления
	220303	Средства механизации и автоматизации (по отраслям)
	230101	Вычислительные машины, комплексы, системы и сети
	230103	Автоматизированные системы обработки информации и управления (по отраслям)
	230105	Программное обеспечение вычислительной техники и автоматизированных систем
	230106	Техническое обслуживание средств вычислительной техники и компьютерных сетей

3.1.1. Трудовая функция

Наименование	Подключение и настройка датчиков мобильного РТС	Код	A/01.5	Уровень (подуровень) квалификации	5
--------------	---	-----	--------	-----------------------------------	---

Происхождение трудовой функции	Оригинал	X	Заимствовано из оригинала		
				Код оригинала	Регистрационный номер профессионального стандарта

Трудовые действия	Выбор датчиков для мобильного РТС
	Монтаж датчиков в мобильное РТС
	Коммутация датчиков с блоком управления мобильного РТС
	Калибровка датчиков мобильного РТС
Необходимые умения	Читать техническую документацию в объеме, необходимом для выполнения задания
	Соблюдать правила эксплуатации оборудования и оснастки при выполнении работ в соответствии с заданием
	Определять необходимые для выполнения конкретного задания датчики мобильного РТС
	Выполнять слесарные работы
	Настраивать чувствительность датчиков мобильного РТС
Необходимые знания	Номенклатура датчиков, используемых в мобильных РТС
	Типовые схемы подключения датчиков мобильного РТС
	Компоненты системы машинного зрения
	Основы автоматики
	Инструкция по пожарной безопасности
	Требования охраны труда
Другие характеристики	-

3.1.2. Трудовая функция

Наименование	Введение в эксплуатацию навесного оборудования мобильного РТС	Код	A/02.5	Уровень (подуровень) квалификации	5
--------------	---	-----	--------	-----------------------------------	---

Происхождение трудовой функции	Оригинал	X	Заимствовано из оригинала		
				Код оригинала	Регистрационный номер профессионального стандарта

Трудовые действия	Подбор необходимого инструмента и приспособлений для установки навесного оборудования мобильного РТС
	Проведение профилактических работ на <u>мобильном РТС</u> при подготовке к монтажу навесного оборудования мобильного РТС
	Проверка агрегатов, деталей и комплектующих <u>мобильного РТС</u> на наличие дефектов или повреждений
	Установка навесного оборудования на базу мобильного РТС
	Синхронизация навесного оборудования с блоком управления и питания мобильного РТС
Необходимые умения	Читать техническую документацию в объеме, необходимом для выполнения задания
	Соблюдать правила эксплуатации оборудования и оснастки при выполнении работ в соответствии с заданием
	Выполнять слесарные работы
	Выполнять отладку процесса передачи информации с навесного оборудования в блок управления мобильного РТС
	Выявлять неисправности навесного оборудования мобильного РТС
Необходимые знания	<u>Назначение инструмента для установки навесного оборудования на мобильное РТС</u>
	Номенклатура и принцип действия навесного оборудования
	Инструкции по эксплуатации используемого навесного оборудования в объеме, необходимом для выполнения задания согласно профилю деятельности работодателя
	Инструкция по пожарной безопасности
	Основы электротехники
	Основы автоматики
	Требования охраны труда
Другие характеристики	-

Профессиональные стандарты: направления применения

Профессиональные стандарты применяются работодателями с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда, при решении следующих задач:

- определение трудовых функций работников;
- разработка штатных расписаний, должностных инструкций;
- формирование системы оплаты труда;
- аттестация работников;
- организация обучения работников

МОЛОДЕЖЬ

профессиональный стандарт позволяет сделать выбор профессии, исходя из требований к компетенции работника, спланировать обучение и профессиональную карьеру

РАБОТАЮЩИЕ
ГРАЖДАНЕ

профессиональный стандарт позволяет выбрать программы дополнительного обучения в целях непрерывного образования

ОБРАЗОВАТЕЛЬН
ЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ

учитывают профессиональные стандарты при формировании образовательных стандартов и программ

Обязательность применения профессиональных стандартов

Определение обязательности применения профессионального стандарта

Обязательный характер:

- ТК РФ Статья 195.3. «Порядок применения профессиональных стандартов» (введена Федеральным законом от 02.05.2015 N 122-ФЗ)
- ТК РФ Статья 57. «Содержание трудового договора»

Рекомендательный характер:

Характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах, применяются работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда

Этапы применения профессиональных стандартов

Формирование рабочей группы по применению профессиональных стандартов

Анализ штатного расписания

Определение обязательности применения профессиональных стандартов

Анализ реестра профессиональных стандартов и справочника перспективных и востребованных профессий

Анализ соответствия профессиональным стандартам

Наименования должностей / профессий

(строгое соответствие, если предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений ст. 57 ТК РФ)

Требования к образованию
(ст.195.3.ТК РФ)

Требования к опыту работы
(ст.195.3 ТК РФ)

Особые условия допуска к работе

При выявлении несоответствия план - график мероприятий по внедрению профессиональных стандартов утверждение приказом

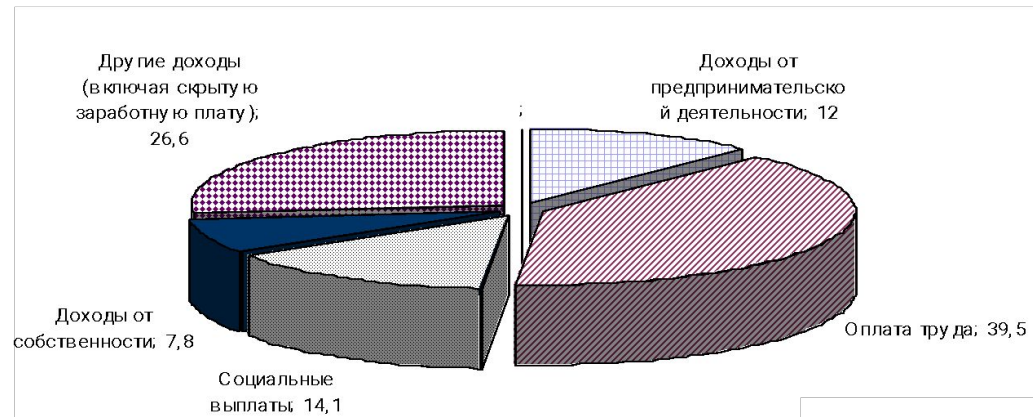
3. Управление формированием доходов человеческих ресурсов



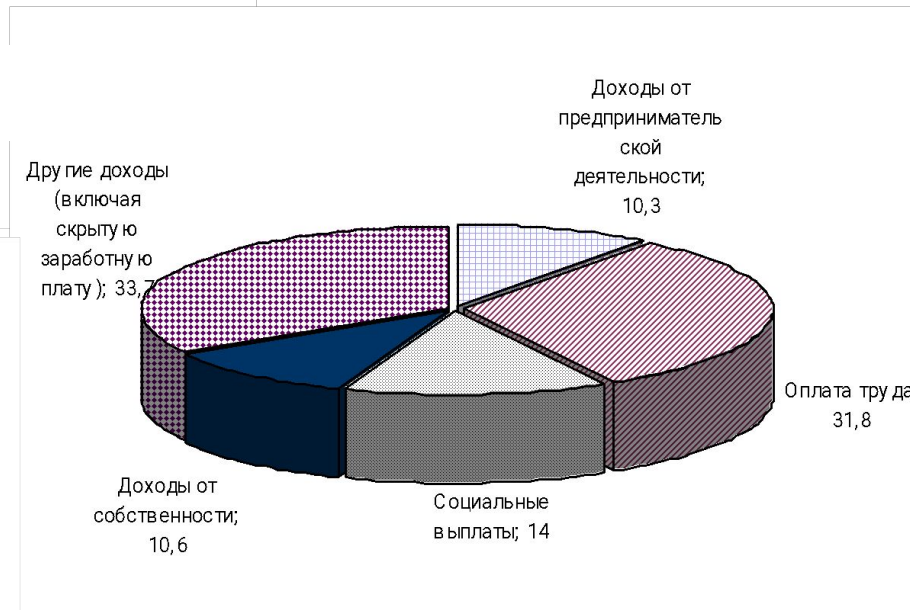
Совокупные доходы населения - целостная система материальных и нематериальных ценностей, определяющих социальный статус, права и свободы, как отдельного индивида так и населения в целом.

Доходы	Расходы и сбережения
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Оплата труда ◆ другие доходы работников ◆ доходы от собственности ◆ поступления от продажи сельскохозяйственной продукции ◆ пенсии и пособия, ◆ стипендии ◆ финансовые доходы ◆ доходы от продажи иностранной валюты ◆ прочие поступления ◆ деньги, полученные по переводам <p><i>Всего денежных доходов</i></p> <p><i>Превышение расходов над доходами</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Покупка товаров и услуг ◆ обязательные платежи и добровольные взносы ◆ прирост сбережений во вкладах и ценных бумагах ◆ покупка жилых помещений ◆ расходы на приобретение иностранной валюты ◆ деньги, отосланные по переводам <p><i>Всего денежных расходов и сбережений</i></p> <p><i>Превышение доходов над расходами</i></p>
Баланс	Баланс

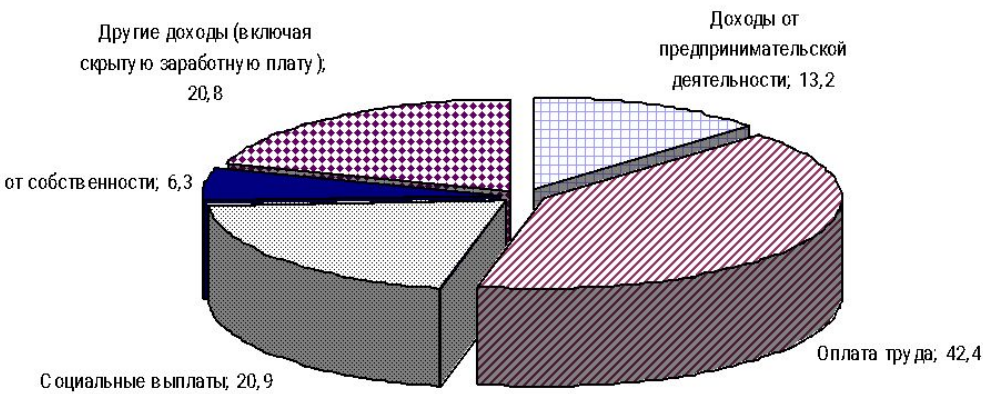
Структура совокупных доходов населения, %



Российская Федерация



Центральный Федеральный округ



Орловская область

Номинальный доход

Общее количество денег, полученных за определенный период

«Начисленные» доходы

Располагаемый доход

Номинальный доход за минусом налогов и других обязательных платежей

«Чистые» доходы

Реальный доход

Товары и услуги, купленные на сумму располагаемого дохода

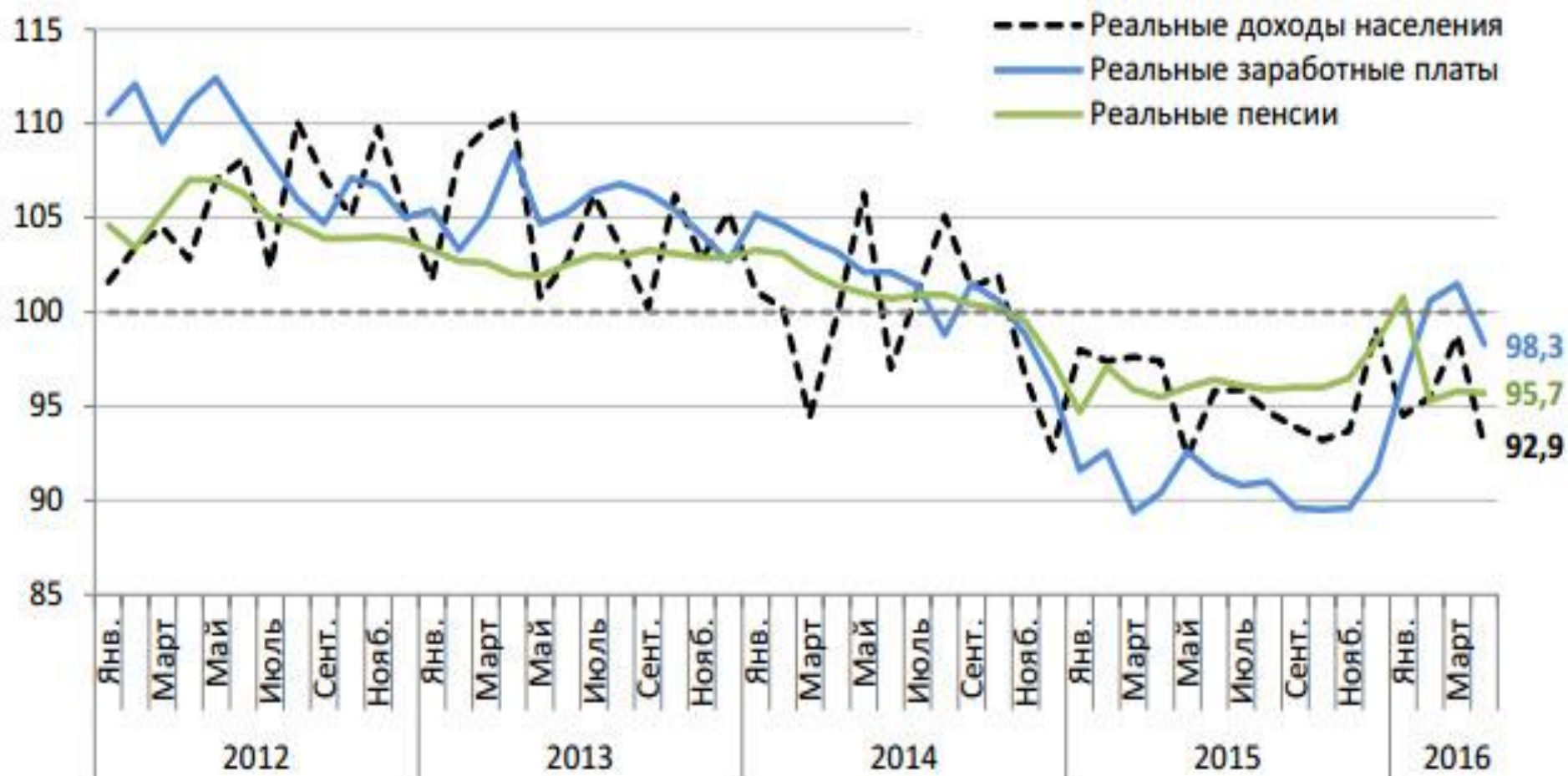
«Отоваренные» доходы

Принципиальная схема формирования доходов населения



Показатели динамики доходов населения:

- индекс номинальных доходов,
- индекс реальных доходов,
- индекс потребительских цен,
- динамика основных показателей личных доходов населения РФ.



ДИНАМИКА ПРОЖИТОЧНОГО МИНИМУМА В РОССИИ, 2015-2016 ГГ., ТЫС. РУБ.

Источник: Росстат



1 кв 2015

2 кв 2015

3 кв 2015

4 кв 2015

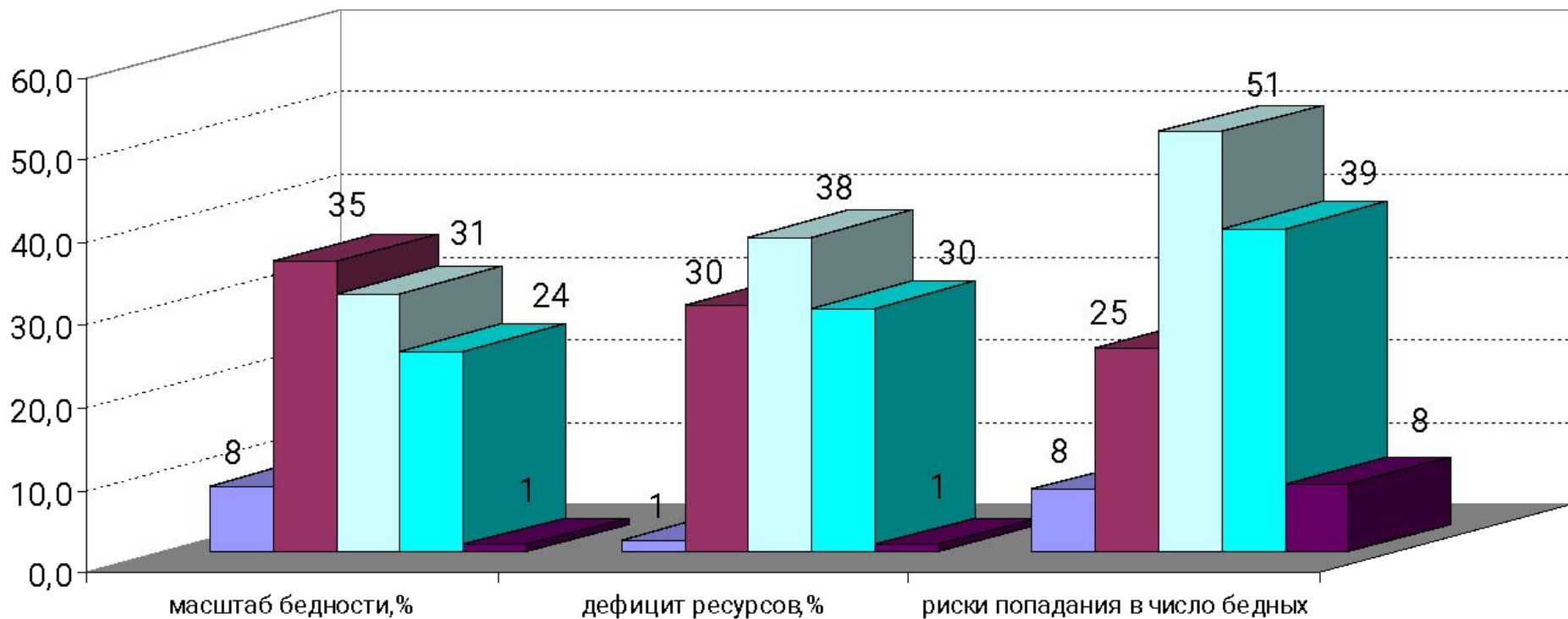
1 кв 2016

Прожиточный минимум в Орловской области в 2016 году

Квартал год	На душу населения	Для трудоспособного населения	Для пенсионеров	Для детей	Документ
3 квартал 2016	8914	9575	7418	8825	№ 429 от 01.11.2016
2 квартал 2016	8967	9604	7435	9035	№ 290 от 21.07.2016
1 квартал 2016	8821	9442	7325	8893	№ 135 от 22.04.2016
4 квартал 2015	8419	9031	7023	8357	№ 23 от 28.01.2016
3 квартал 2015	8716	9361	7255	8632	№ 472 от 19.10.2015
2 квартал 2015	9106	9778	7563	9055	№ 335 от 20.07.2015
1 квартал 2015	8813	9489	7350	8609	№ 207 от 27.04.2015
4 квартал 2014	7334	7896	6158	7096	№ 38 от 26.01.2015
3 квартал 2014	7219	7787	6016	7003	№ 311 от 17.10.2014
2 квартал 2014	7376	7938	6151	7224	№ 197 от 21.07.2014
1 квартал 2014	6846	7355	5708	6755	№ 92 от 18.04.2014

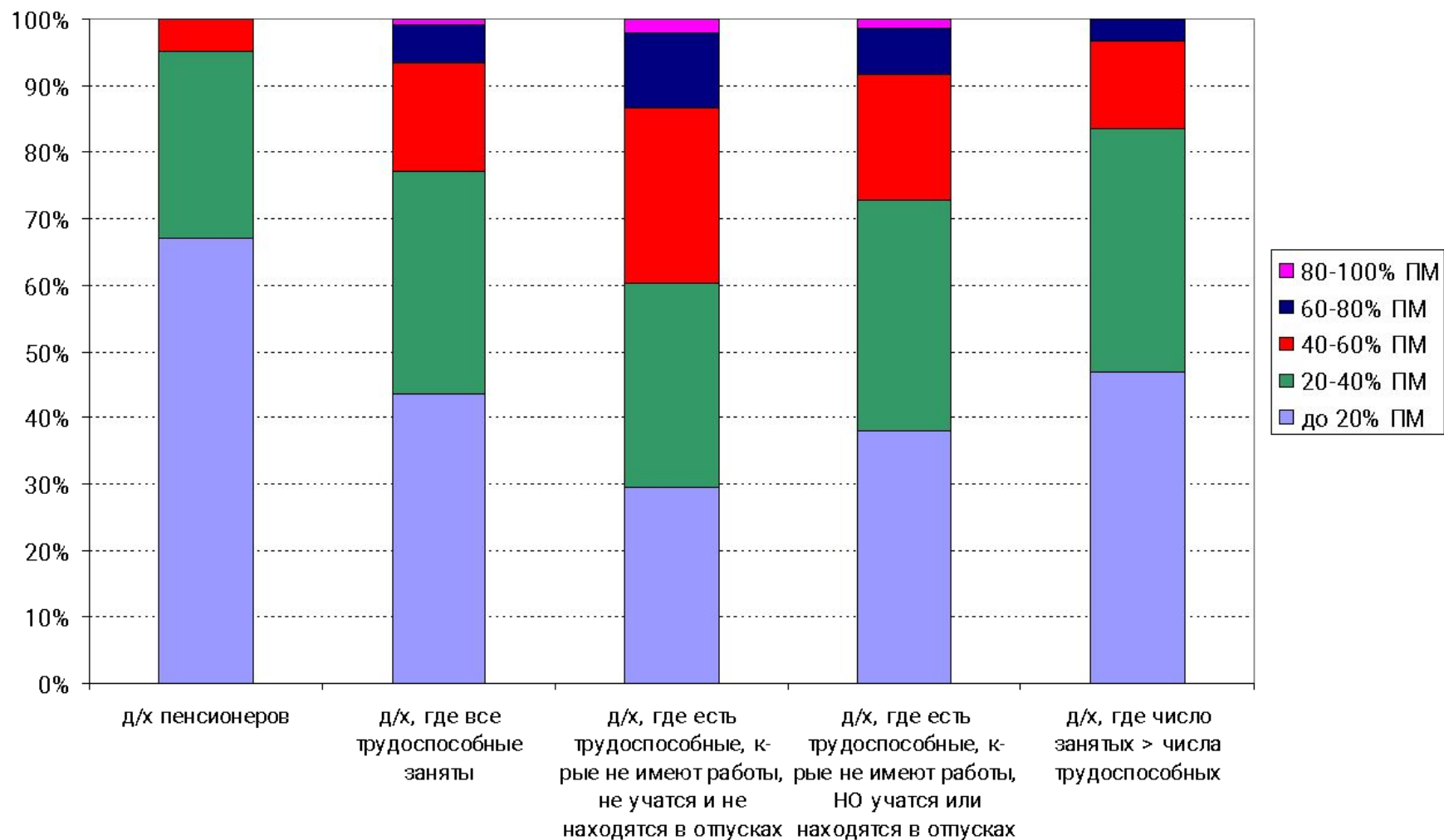
Регион Российской Федерации	Размер МРОТ в 2016 году
Центральный федеральный округ	
Белгородская область	8694
Брянская область	6500
Владимирская область	6204 (для организаций бюджетной сферы)
	7000 (для организаций внебюджетной сферы)
Воронежская область	6204 (для организаций бюджетной сферы)
	8787 (для организаций внебюджетной сферы)
Ивановская область	8645
Калужская область	на уровне прожиточного минимума
Костромская область	7500 (для организаций бюджетной сферы)
	на уровне прожиточного минимума (для организаций внебюджетной сферы)
Курская область	7500 (для организаций бюджетной сферы)
	на уровне прожиточного минимума (для организаций внебюджетной сферы)
Липецкая область	6000 (для организаций бюджетной сферы)
	не ниже 1,2 прожиточного минимума (для организаций внебюджетной сферы)
Московская область	12500
Орловская область	9778
Рязанская область	6350 (для организаций бюджетной сферы)
	7500 (для организаций внебюджетной сферы)
Смоленская область	6200
Тамбовская область	6240 (для организаций бюджетной сферы)
	7500 (для организаций внебюджетной сферы)
Тверская область	7500 (для организаций бюджетной сферы)
	7280 (для организаций внебюджетной сферы)
Тульская область	11000 (с 01.08.2016) (для организаций бюджетной сферы)
	13000 (с 01.08.2016) (для организаций внебюджетной сферы)
	6000 (для организаций бюджетной сферы)

Показатели бедности населения РФ



- д/х пенсионеров
- д/х, где все трудоспособные заняты
- д/х, где есть трудоспособные, к-рые не имеют работы, не учатся и не находятся в отпусках
- д/х, где есть трудоспособные, к-рые не имеют работы, НО учатся или находятся в отпусках
- д/х, где число занятых > числа трудоспособных

Несоответствие между среднедушевыми доходами домашних хозяйств различных типов и ПМ, в % к ПМ



ПРИЧИНЫ РЕГИОНАЛЬНОГО НЕРАВЕНСТВА ДОХОДОВ

I ГРУППА (субъективные)

- Личностные особенности населения региона (психологические различия провинциального населения и жителей столичных центров)
- Дискриминация на региональном рынке труда

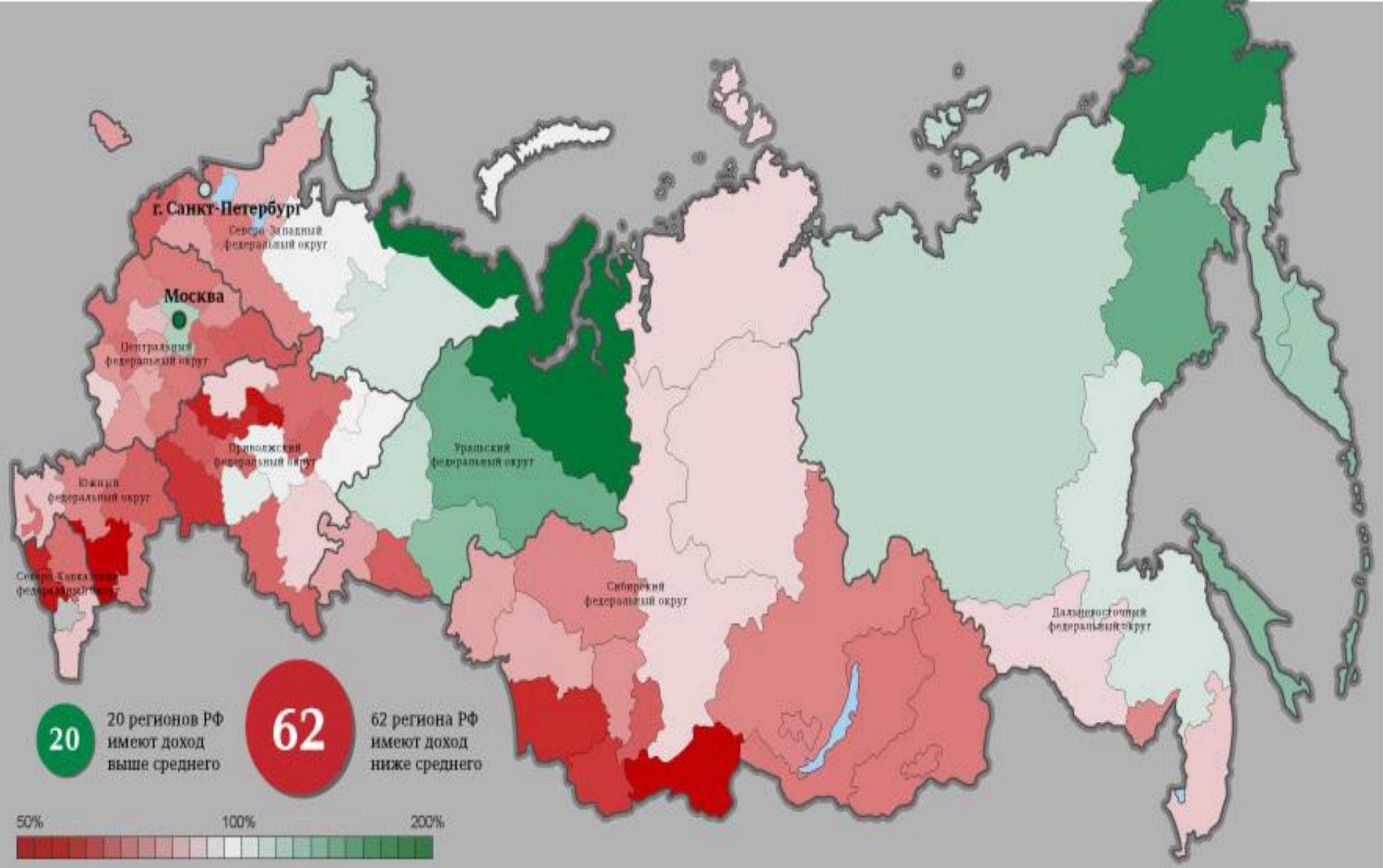
II ГРУППА (объективные)

- Особенности отраслевой и межпрофессиональной дифференциации доходов
- Территориальные различия в оплате труда
- Наличие районных коэффициентов и надбавок

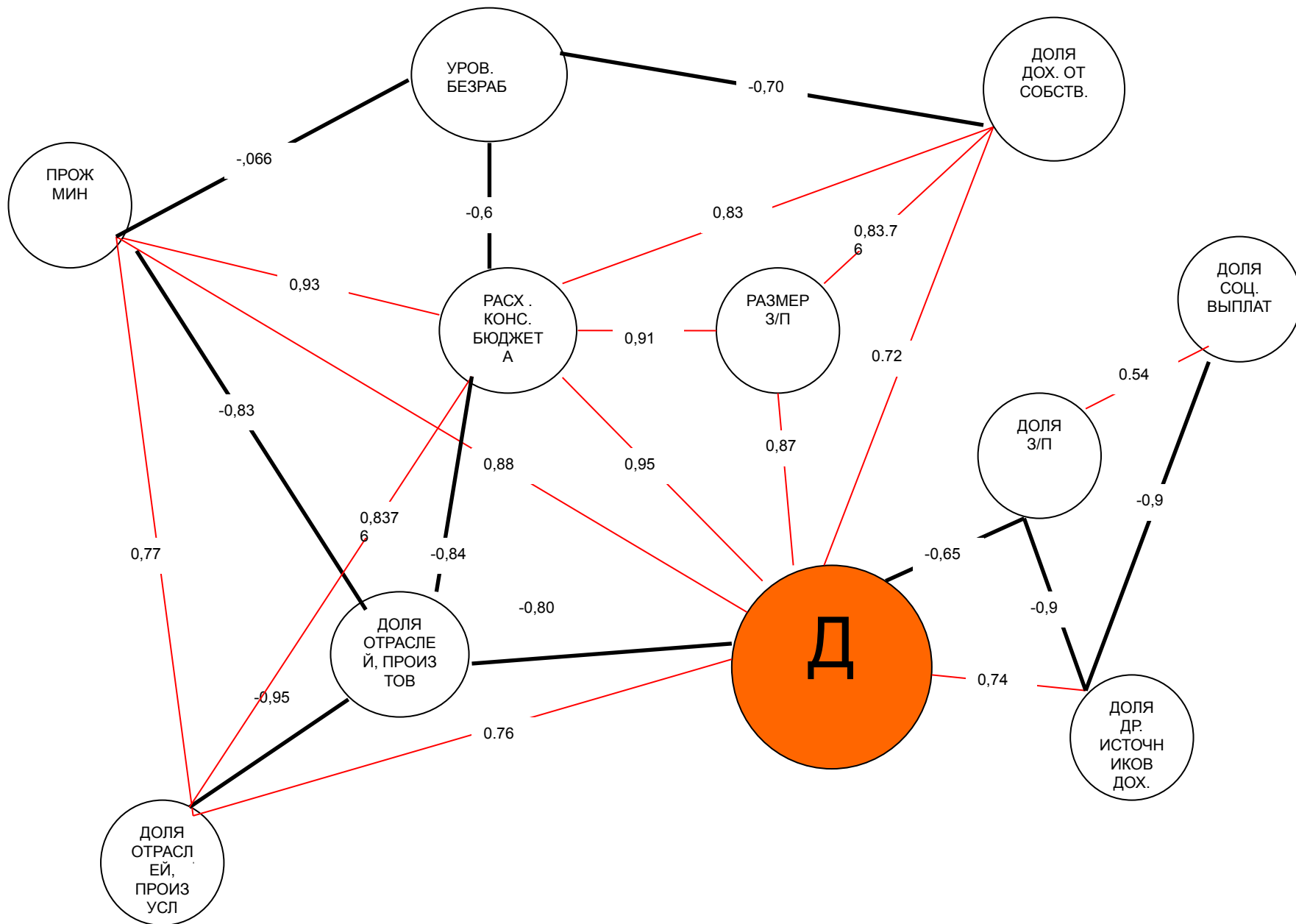
III ГРУППА (специфические)

- Особенности социально-экономической среды в регионе (депрессивные регионы)
- Неотрегулированность нормативно-правовой базы в области региональной политики доходов
- Степень развития «теневой» экономики.

Карта уровня денежных доходов населения по России (средний уровень по РФ принят за 100%, области в % от него)



Источник Росстат, данные по Чечне отсутствуют



Корреляционный граф взаимосвязи уровня доходов населения с региональными социально - экономическими показателями

Уровень жизни населения

```
graph TD; A[Уровень жизни населения] --> B[обеспеченность населения необходимыми материальными благами и услугами, достигнутый уровень их потребления и степень удовлетворения разумных (рациональных) потребностей («благосостояние»)]; A --> C[условия жизни, труда и занятости, быта и досуга, его здоровье, образование, природную среду обитания и т.д. («качество жизни»)];
```

обеспеченность населения необходимыми материальными благами и услугами, достигнутый уровень их потребления и степень удовлетворения разумных (рациональных) потребностей («благосостояние»)

условия жизни, труда и занятости, быта и досуга, его здоровье, образование, природную среду обитания и т.д. («качество жизни»)

Уровни жизни населения

Достаток

пользование благами, которые обеспечивают всестороннее развитие человека

Нормальный уровень

рациональное потребление по научно обоснованным нормам, которое обеспечивает человеку восстановление его физических и интеллектуальных сил

Бедность

потребление благ на уровне сохранения работоспособности как границы воспроизводства рабочей силы

Нищета

минимально допустимый по биологическим критериям набор благ и услуг, потребление которых позволяет лишь поддерживать жизнеспособность человека

АБСОЛЮТНЫЕ	УДЕЛЬНЫЕ
-------------------	-----------------

Объем национального дохода	Доля фонда потребления в национальном доходе
Номинальные доходы населения	Реальные доходы на душу населения
Доходы от предпринимательской деятельности	Средний доход от предпринимательской деятельности на душу населения
Объем товарооборота	Величина товарооборота на душу населения
Объем выполненных услуг	Объем услуг на душу населения
Сумма всех вкладов населения в сберегательные банки	Средний размер одного вклада в сберегательных банках
Величина жилого фонда	Количество метров жилой площади на одного человека
Фонд заработной платы	Средняя и минимальная заработные платы одного работника
Общий объем пенсионных фондов	Средняя и минимальная пенсия одного пенсионера
Другие	Другие

**ПОКАЗАТЕЛИ
УРОВНЯ
ЖИЗНИ
НАСЕЛЕНИЯ**

Обобщающие показатели развития человеческого потенциала

Индекс развития человеческого потенциала - ИРЧП,
отражает три ведущих фактора жизни:
долголетие, образованность, доход.

Долголетие представляет собой способность личности прожить долгую и здоровую жизнь, измеряемую показателем **ожидаемой продолжительности предстоящей жизни при рождении**, определяемым по демографическим таблицам смертности.

Уровень образования характеризуется **грамотностью взрослого населения, охватом молодежи обучением в учебных заведениях.**

Доход - используется как косвенная характеристика возможностей, не получающих отражение в двух других компонентах индекса. Оценивается показателем **ВВП на душу населения в паритетах покупательной способности валют.**

Обобщающие показатели развития человеческого потенциала

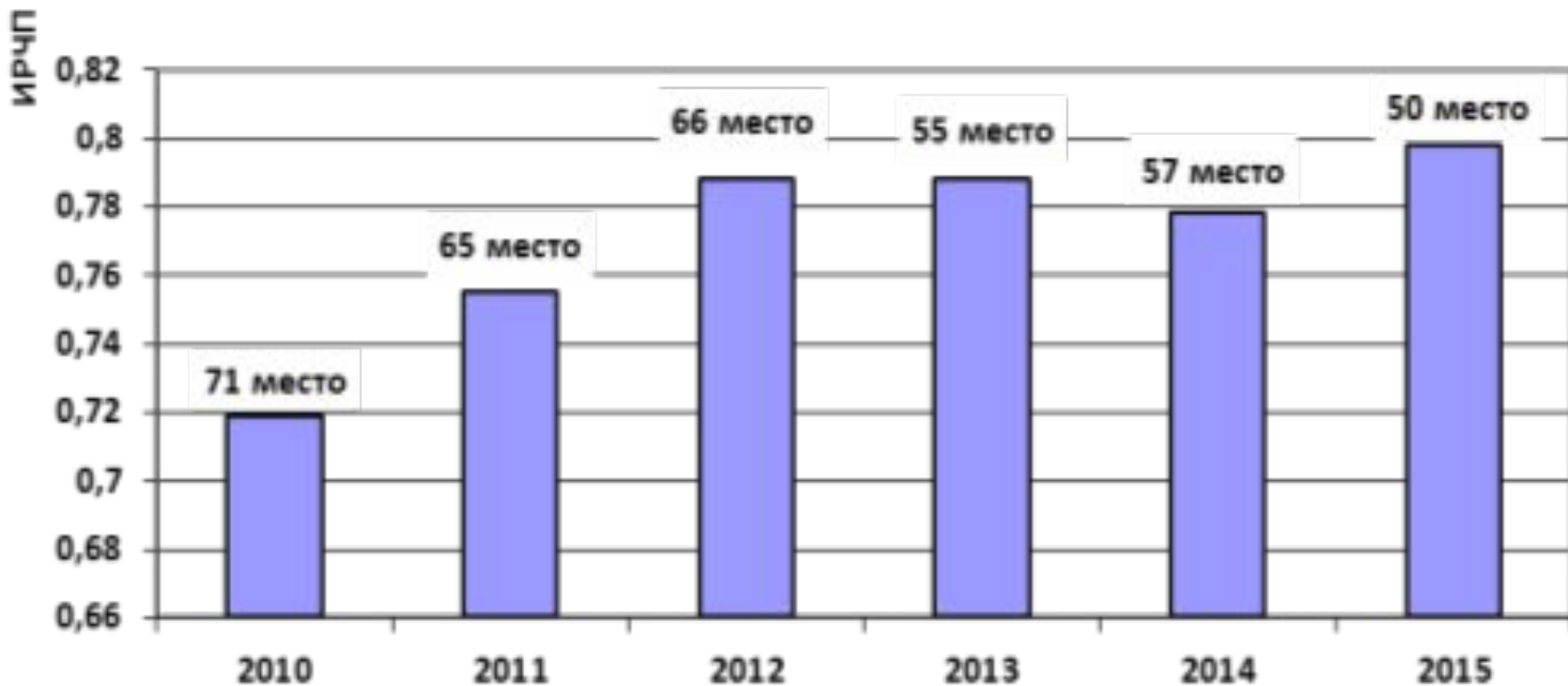
Для любой компоненты обобщенного ИРЧП рассчитываются отдельные индексы (**индекс ожидаемой продолжительности жизни при рождении, индекс достигнутого уровня образования, индекс ВВП на душу населения**) по следующей формуле:

$$\text{Индекс} = \frac{\text{факт} - \min}{\max - \min}$$

где факт, min и max - фактическое, минимальное и максимальное значения показателя.

- При определении индекса продолжительности предстоящей жизни в качестве максимального значения принят возраст **85 лет**, минимального - **25 лет**,
- для индекса уровня образования населения соответственно - **0** и **100%**,
- для индекса среднедушевого реального ВВП - **100 долл.** по паритету покупательной способности (ППС) и **40 000 долл.** ППС.

Изменение индекса развития человеческого потенциала России за 2010–2015 гг.



Региональная политика доходов

– это деятельность государственных и общественных региональных институтов, связанная с отношениями между социальными группами и индивидами по поводу условий формирования и распределения доходов, цель которой состоит в обеспечении динамичного развития региона путем создания его населению условий для поддержания благосостояния своим трудом и предприимчивостью.



- Принципы:
- сочетание экономической свободы и социальной справедливости
 - приоритетность интересов и потребностей жителей региона при учете федеральных интересов
 - системность и согласованность социальных программ и мероприятий
 - оптимальное сочетание экономической и социальной эффективности
 - стимулирование экономической активности населения
 - адресность социальной помощи
 - гласность и открытость доходной политики на всех уровнях реализации

- Задачи:
- создание условий для развития человеческого потенциала путем обеспечения благоприятной ситуации в сфере социально-экономического развития региона
 - проведение активной политики повышения уровня жизни населения
 - формирование эффективного механизма социальной помощи гражданам
 - создание условий для постепенного выравнивания территориальных различий в сфере благосостояния населения
 - содействие росту доходов от самозанятости и предпринимательской деятельности.

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕГИОНАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ДОХОДОВ

Формирование информационно-аналитической базы показателей доходов населения на основе постоянно действующего регионального мониторинга.

Расчет интегрального показателя социального благополучия (неблагополучия) в сфере формирования и регулирования доходов населения в регионе

Интегральный показатель неблагополучия в сфере формирования и распределения доходов населения в субъектах ЦФО

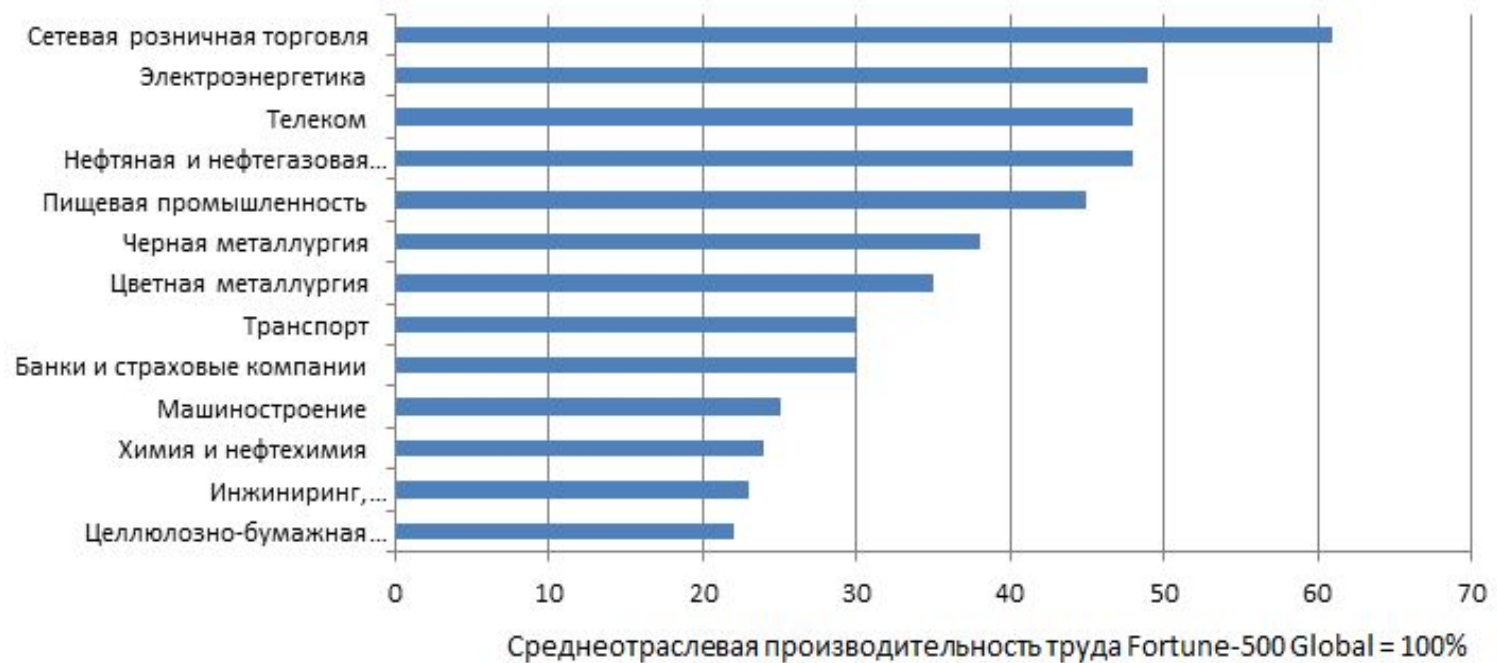
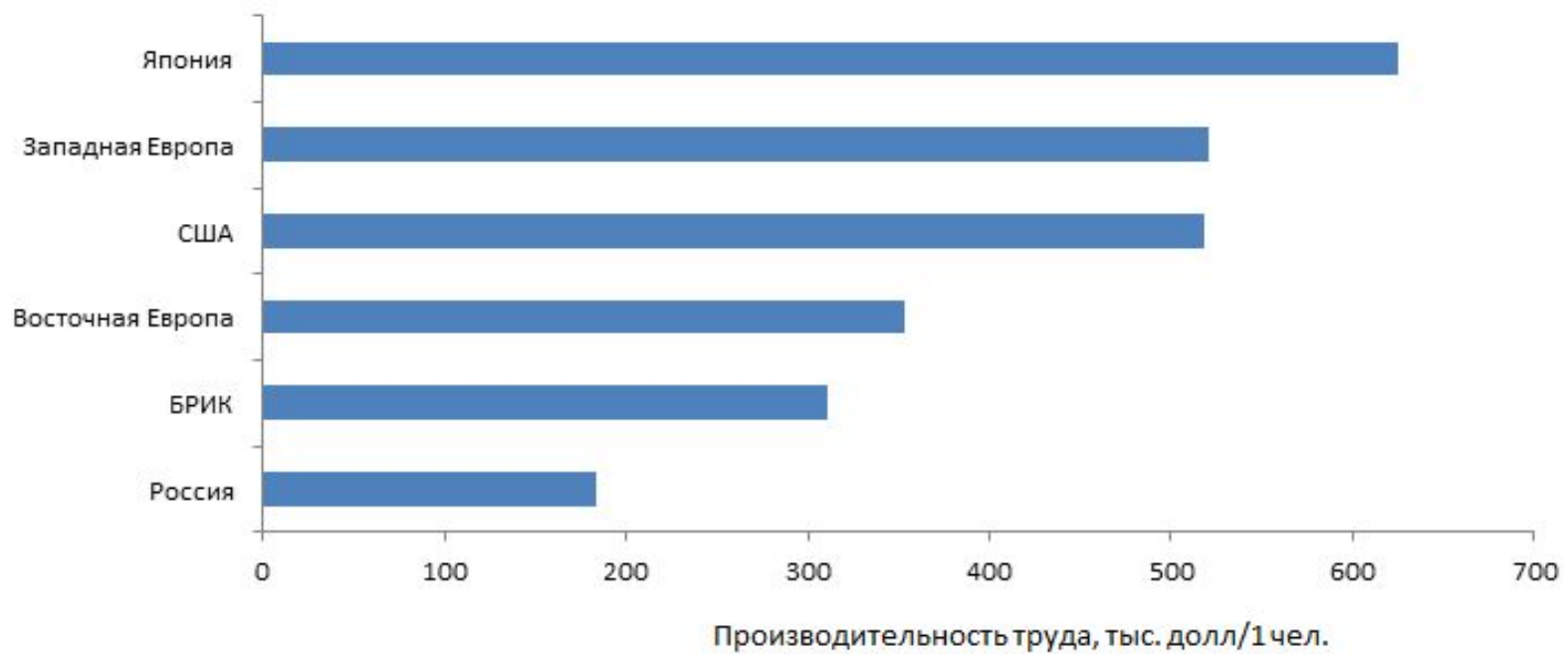
СУБЕКТЫ ЦФО	Значение показателя	Степень неблагополучия
г. Москва	0,52	Средняя степень неблагополучия (0,5- 0,75)
Ярославская область	0,59	
Тульская область	0,67	
Белгородская область	0,71	
Тамбовская область	0,71	
Липецкая область	0,72	
Смоленская область	0,79	Повышенная степень неблагополучия (0,75 - 1)
Брянская область	0,86	
Курская область	0,87	
Рязанская область	0,88	
Владимирская область	0,92	
Московская область	0,92	
Воронежская область	0,93	
Орловская область	0,93	
Костромская область	0,94	
Калужская область	1,04	Высокая степень неблагополучие (1-1,5)
Тверская область	1,16	
Ивановская область	1,63	Очень высокая степень неблагополучия (более 1,5)

Классификация методов государственного регулирования доходов населения

Методы регулирования	Уровень	Меры воздействия
Государственное воздействие на заработную плату	Федеральный	<ul style="list-style-type: none"> •установление в законодательном порядке минимального федерального размера заработной платы •участие государства в решении вопроса социального партнерства на уровне страны •определение уровня и дифференциации оплаты труда работников бюджетной сферы
	Региональный	<ul style="list-style-type: none"> •корректировка регионального размера МРОТ с учетом особенностей социально-экономического развития территории •индексация трудовых доходов •развитие системы социального партнерства на уровне региона •контроль за своевременной выплатой заработной платы •регулирование оплаты труда в региональных и муниципальных организациях •установление минимальных и повышенных размеров доплат и надбавок к заработной плате
Применение социальных компенсаторов	Федеральный	<ul style="list-style-type: none"> •выплата трансфертных платежей малообеспеченным группам иждивенцам, инвалидам, престарелым и безработным •индексация трансфертных платежей
	Региональный	<ul style="list-style-type: none"> •регулирование цен на социально-важную продукцию; •организация адресной системы материальной поддержки граждан; •введение дополнительных мер социальной поддержки: пособие по бедности, доплаты к пенсиям, целевые пособия, создание льгот (субсидий) по оплате коммунальных услуг.
Установление прожиточного минимума	Федеральный	<ul style="list-style-type: none"> •законодательное установление величины прожиточного минимума
	Региональный	<ul style="list-style-type: none"> •определение регионального размера прожиточного минимума в соответствии с особенностями территориального развития
Развитие системы социального партнерства	Федеральный	<ul style="list-style-type: none"> •образование постоянно действующей Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений
	Региональный	<ul style="list-style-type: none"> •принятие региональных тарифных соглашений; •определение соотношения региональных размеров прожиточного минимума и минимального размера оплаты труда; •установление предельных межотраслевых соотношений размеров заработной платы; •установление размеров и порядка выплаты региональных доплат и надбавок к заработной плате.

4. Управление производительностью труда





Рейтинг регионов по уровню создания высокопроизводительных рабочих мест

Место 2012	Место 2011	Регионы (субъекты РФ)	Индекс по числу созданных высокопроизводительных рабочих мест, 2012 год	Производительность труда, 2012 год		Число созданных рабочих мест, 2012 год	
				Тыс. рублей на 1 человека	Место	Тыс. человек	Место
1	1	г. Москва	1	5 565,5	1	349,2	1
2	3	г. Санкт-Петербург	0,262	2 128,5	5	242,9	2
3	5	Республика Татарстан	0,133	1 341,8	9	198,3	3
4	2	ХМАО	0,088	4 420,7	3	40,9	22
5	4	Московская область	0,079	1 270,7	11	125,9	6
6	8	Республика Башкортостан	0,079	981,9	21	163,7	4
7	7	Свердловская область	0,057	1 124,0	15	104,1	7
8	6	ЯНАО	0,057	4 141,6	4	28,9	34
9	10	Краснодарский край	0,055	884,5	28	126,4	5
10	9	Нижегородская область	0,040				

Источник	Критерии высокопроизводительного рабочего места	Источник
<p>Минэкономразвития РФ</p>	<p>ВПРМ – все занятые рабочие места предприятия, производительность труда которого превышает определенный уровень. Значение критерия ВПРМ по производительности труда определялось исходя из среднего уровня производительности труда 6 крупнейших мировых экономик (за исключением России) – США, Китая, Японии, Германии, Индии, Бразилии. ВПРМ находятся на предприятиях, имеющих в 2011 году добавленной стоимости в расчете на одно замещенное рабочее место на уровне не менее 612 тыс. рублей, а к 2020 году показатель увеличивается до 830 тыс. рублей в ценах 2011 года.</p> <p>Значение критерия высокопроизводительного рабочего места по заработной плате использовалось среднее значение этого интервала – 52 тыс. рублей в месяц в ценах 2011 года – на весь прогнозный период.</p>	<p>Прогноз долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2030 года</p>

Всемирный банк

Используется термин **«рабочие места, в наибольшей степени благоприятствующие развитию»**. Это те рабочие места, которые наиболее ценны для общества, с учетом как их ценности для работающих, так и потенциальных побочных эффектов – позитивных либо негативных (*к числу видов занятости, вносящих в развитие более существенный вклад, нежели другие, относятся те, которые сокращают бедность, связывают экономику с мировыми рынками, либо укрепляют доверие и повышают гражданскую активность*). Критерии выделения различны для каждой экономики в зависимости от уровня развития страны и ведущих секторов.

Для России это **рабочие места, способствующие диверсификации экспорта и рабочие места, не субсидируемые за счет трансфертов**.

В соответствии с методологией, используемой большинством российских источников к ВПРМ по производительности может быть отнесен нефтегазовый сектор (73% всех рабочих мест здесь относятся к ВПРМ – максимальный показатель по отраслям).

Доклад о мировом развитии

МОТ

Концепция «достойного труда». В соответствии с определением МОТ это **«...производительный труд, при котором обеспечивается защита прав, достойный доход и социальная защита. Он также подразумевает достаточность в том смысле, что возможность зарабатывать должна быть полностью доступна для всех»**. Страны оцениваются по 11 группам индикаторов, среди них индикаторы необходимого объема доходов и продуктивности, возможности трудоустройства, стабильности и

Decent Work Indicators. Concepts and definitions.

Производительность труда: факторы



Факторы производительности труда



ТЕХНИКА И ТЕХНОЛОГИИ:

Высокий уровень износа основных фондов

от

46%

до

60%

Составил износ основных фондов России на конец 2012 года, что почти в 2 раза превосходит уровень износа по группе БРИКС (электроэнергетика, химическая и нефтехимическая промышленность, машиностроение и металлообработка, топливная промышленность)

За последние 5 лет из общего числа созданных в России передовых производственных технологий только

9%

являлись принципиально новыми

В 2013 году только

1

из

26

предприятий использовало 1 передовую технологию

14%

оборудования на предприятиях России выработало свой ресурс

Средний возраст основных фондов российских промышленных предприятий составляет более

20

лет

Ежегодные затраты России на инвестиции - порядка

13

что составляет примерно

20%

ВВП России

трлн. руб.

Факторы производительности труда



ОБРАЗОВАНИЕ И НАУКА:

! Разрушение вертикали профессионального образования: выпало среднее профессиональное образование

! Излишняя популярность и доступность высшего образования

! Отрыв российского образования от практических потребностей экономики

! На **100** выпускников средней школы в 2013 г. приходилось **56** бюджетных мест, а с учетом того, что эти места составляют только **38,5%** всех мест в вузах страны, на 100 выпускников приходится почти 150 вузовских мест

! Снижение уровня подготовки выпускников средней школы

! Отток квалифицированных специалистов из сферы образования и науки.

! Длительное время недофинансирование образования и науки (**1,1%** от ВВП в России по сравнению с **2,84%** в Германии, **3,78%** в Финляндии, **2,51%** в Словении).

В России в сфере фундаментальных исследований сохраняется значительный научный потенциал

ПРЕДЛОЖЕНИЯ:

1

Формирование рационального и сбалансированного государственного заказа на научные исследования и подготовку специалистов в соответствии с потребностями экономики

2

Внедрение системы постоянного мониторинга востребованности специалистов и программы финансирования фундаментальных исследований из федеральных средств

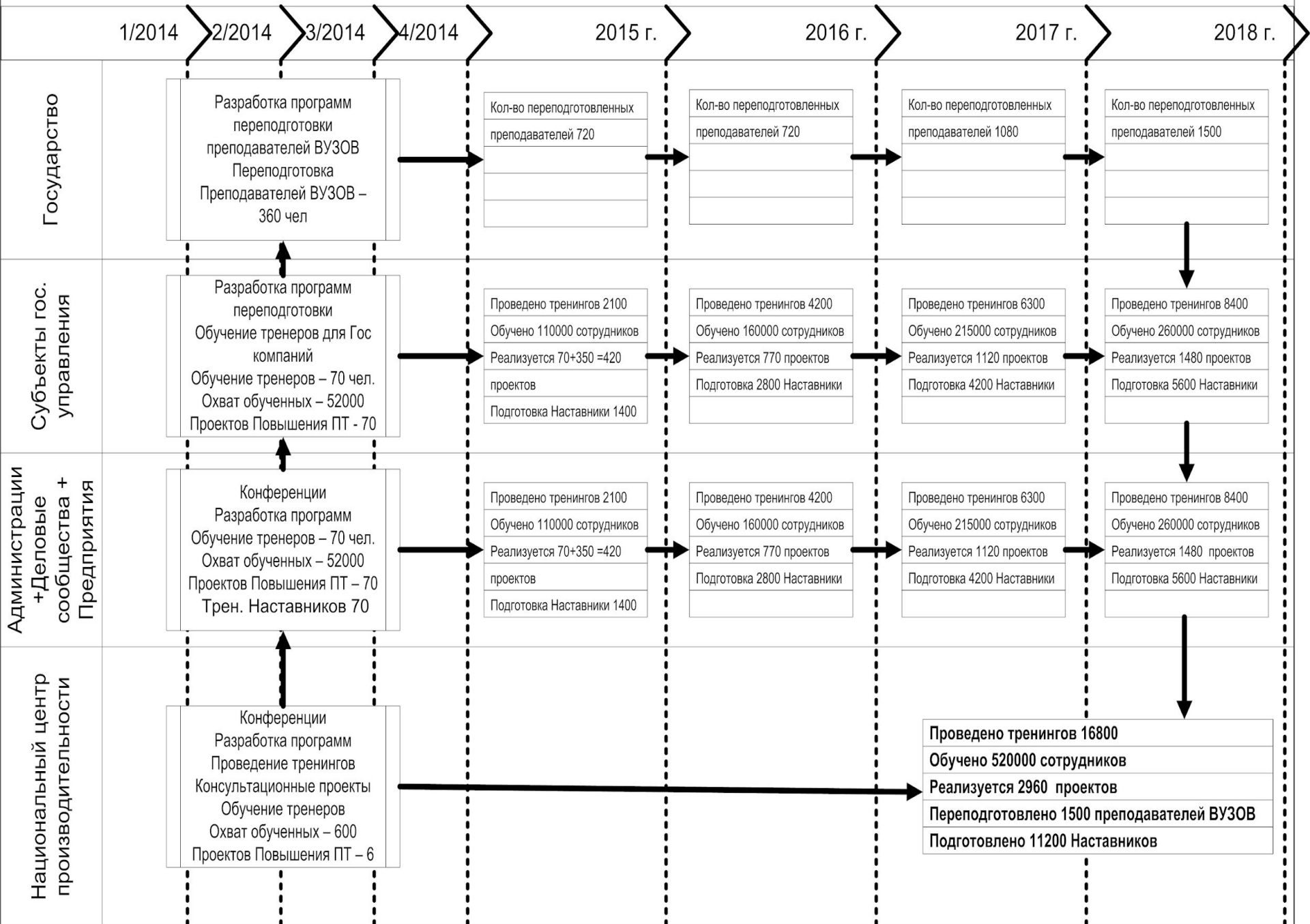
3

Разработка государственной программы популяризации среднего профессионального образования

4

Замер показателей эффективности высшей школы должен опираться на критерий качества подготовки специалистов в соответствии с требованиями как национального, так и международного рынков труда

ДОРОЖНАЯ КАРТА ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В РОССИИ В 1,5 РАЗА К 2018 ГОДУ



Алгоритм анализа производительности труда

- 1. Дать оценку выполнения плана по производительности
- 2. Выявить факторы и определить размер их влияния на производительность труда
- 3. Определить резервы роста производительности

Факторы повышения показателей производительности труда

- Совершенствование техники и технологии
- Улучшение организации производства, рациональное размещение производительных сил, специализация, ритмичность производства
- Совершенствование организации труда, укрепление трудовой дисциплины и совершенствование заработной платы

Наиболее обобщающим показателем производительности труда является

СРЕДНЕГОДОВАЯ ВЫРАБОТКА ПРОДУКЦИИ ОДИМ РАБОТАЮЩИМ

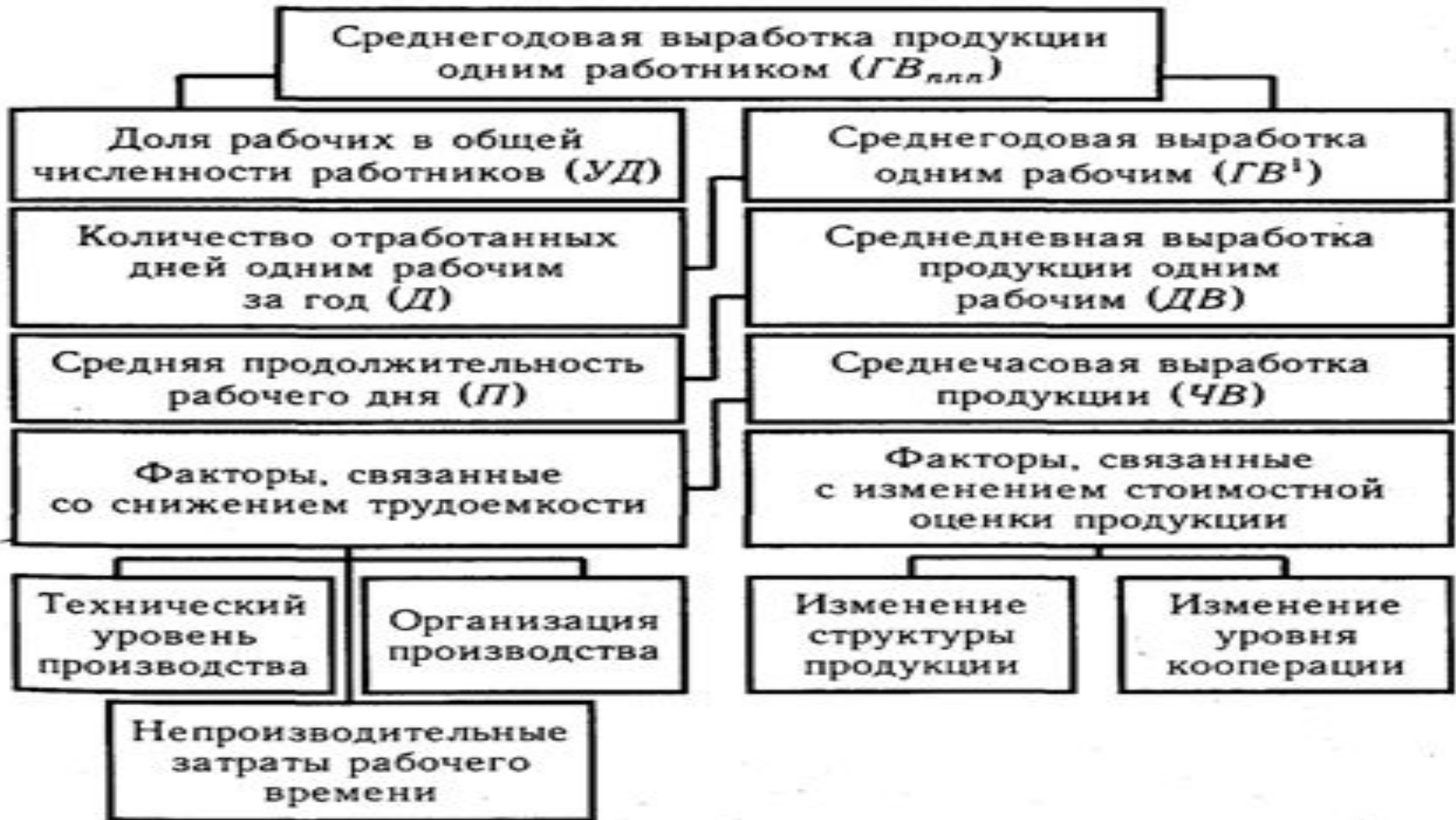


Рис. 16.1. Взаимосвязь факторов, определяющих среднегодовую выработку продукции работником предприятия

Среднегодовая выработка продукции одним работающим рассчитывается по формуле

$$ГВ = УД * Д * П * ЧВ, \text{ где}$$

УД - доля рабочих в общей численности работников

Д – количество отработанных дней одним рабочим за год

П - средняя продолжительность рабочего времени

ЧВ- среднечасовая выработка продукции

Исходные данные для анализа производительности труда

Показатели	План	Факт	Отклонение
Объем производства продукции, т,р,	45000	48000	+3000
Среднесписочная численность	150	152	+2
- производственного персонала	120	125	+5
- рабочих			
Удельный вес рабочих в общей численности ПП ($У_d$), %	80	82	+2
Отработано дней одним рабочим за год	220	212	-8
Средняя продолжительность рабочего времени	7,95	7,8	-0,15
Общее кол-во отработанного времени:	25185600	25837500	+651900
-всеми рабочими за год, чел-час	209880	206700	- 3180
- в том числе одним рабочим, чел-час			
Среднегодовая выработка рабочего, т,р,	300	315	+15
-одного рабочего	375	384	+9
-одного работающего			
Среднедневная выработка рабочего	1,7045	1,8113	+0,1068
Среднечасовая выработка рабочего	0,2144	0,2322	+0,0178

Результаты

По данным таблицы среднегодовая
выработка работника предприятия
выше плановой на

15 млн руб. (315-300).

Какие факторы повлияли?

Расчет влияния факторов на уровень среднегодовой выработки

$$\Delta \text{ГВ общ} = \text{ГВф} - \text{ГВ пл}$$

$$\Delta \text{ГВ общ} = 315 - 300 = \mathbf{+15 \text{ т.р.}}$$

1. Изменение удельной доли рабочих

$$\Delta \text{ГВ уд} = \Delta \text{УД} * \text{ГВ/план}$$

$$\Delta \text{ГВ уд} = (0,82 - 0,80) * 375 = \mathbf{+7,5 \text{ т.р.}}$$

2. Изменение кол-ва отработанных дней

$$\Delta \text{ГВд} = \text{УДф} * \Delta \text{Д} * \text{ДВплан}$$

$$\Delta \text{ГВд} = 0,82 * (212 - 220) * 1,7045 = \mathbf{-11,18 \text{ т.р.}}$$

3. Изменение продолжительности рабочего дня

$$\Delta \text{ГВп} = \text{УДф} * \text{Дф} * \Delta \text{П} * \text{ЧВплан}$$

$$\Delta \text{ГВп} = 0,82 * 212 * (7,8 - 7,95) * 0,2144 = \mathbf{-5,59 \text{ т.р.}}$$

4. Изменение среднечасовой выработки

$$\Delta \text{ГВчв} = \text{УДф} * \text{Дф} * \text{Пф} * \Delta \text{ЧВ}$$

$$\Delta \text{ГВчв} = 0,82 * 212 * 7,8 * (0,2322 - 0,2144) = \mathbf{+24,14 \text{ т.р.}}$$

ВЫВОД

На увеличение среднегодовой выработки положительно повлияли 2 фактора:

- *увеличение удельного веса рабочих в численности ПП*
- *увеличение среднечасовой выработки*

негативно повлияли 2 фактора:

- *изменение кол-ва отработанных дней*
- *изменение продолжительности рабочего дня*