

Трудовые ресурсы предприятия

Тема 4

4.2. Показатели, характеризующие наличие и движение персонала

- *Списочная численность* – это численность работников на определенную дату с учетом принятых и выбывших в этот день работников.

- *Явочная численность* – это количество работников списочного состава, явившихся на работу в данный день, включая находящихся в командировках.
- *Среднесписочная численность* – численность работников в сред-нем за определенный период (месяц, квартал, год).

Показатели, характеризующие движение (оборот) кадров

1. Коэффициент приемы кадров

$$K_{\text{пр}} = \frac{Ч_{\text{п}}}{Ч_{\text{ср}}}$$

2. Коэффициент выбытия

$$K_{\text{выб}} = \frac{Ч_{\text{выб}}}{Ч_{\text{ср}}}$$

Показатели, характеризующие движение (оборот) кадров

3. Коэффициент замещения

$$K_3 = \frac{(Ч_{\text{п}} - Ч_{\text{выб}})}{Ч_{\text{ср}}}$$

4. Коэффициент постоянства кадров

$$K_{\text{пост}} = \frac{Ч_{\text{кален}}}{Ч_{\text{ср}}}$$

Показатели, характеризующие движение (оборот) кадров

- 5. Коэффициент текучести

$$K_{\text{тек}} = \frac{\text{Ч}_{\text{у.вн}}}{\text{Ч}_{\text{ср}}}$$

4.3. Производительность труда

- *Производительность труда* – это способность конкретного труда (одного человека) производить в единицу времени большее или меньшее количество продукции.

Показатели производительности труда:

- Выработка
- Трудоемкость

- *Выработка* – характеризует количество или стоимость произведенной продукции, приходящейся на единицу времени (час, день, квартал, год) или на одного среднесписочного работника.

$$V = \frac{Q}{T} \text{ или } V = \frac{Q}{Ч}$$

- Трудоемкостью продукции - это сумма всех затрат труда на производство единицы продукции на данном предприятии.

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

где T – время, затраченное на производство всей продукции в нормо-часах

Q – объем произведенной продукции

Технологическая трудоемкость

- $$T_{\text{тех}} = T_{\text{сд}} + T_{\text{повр}}$$

отражает затраты труда основных
производственных рабочих – сдельщиков и
рабочих – повременщиков

Трудоемкость обслуживания производства

- совокупность затрат труда вспомогательных рабочих цехов основного производства и всех рабочих вспомогательных цехов и служб (ремонтного, энергетического и т.д.), занятых обслуживанием производства

$$T_{\text{обсл}} = T_{\text{вспом}} + T_{\text{всп}}$$

Производственная трудоемкость

- $$T_{\text{пр}} = T_{\text{тех}} + T_{\text{обсл}}$$

Трудоемкость управления производством

- затраты труда управленцев, занятых как в основных и вспомогательных цехах, так и в общезаводских службах предприятия

$$T_{\text{упр}} = T_{\text{упр.ц}} + T_{\text{упр.сл}}$$

Полная трудоемкость

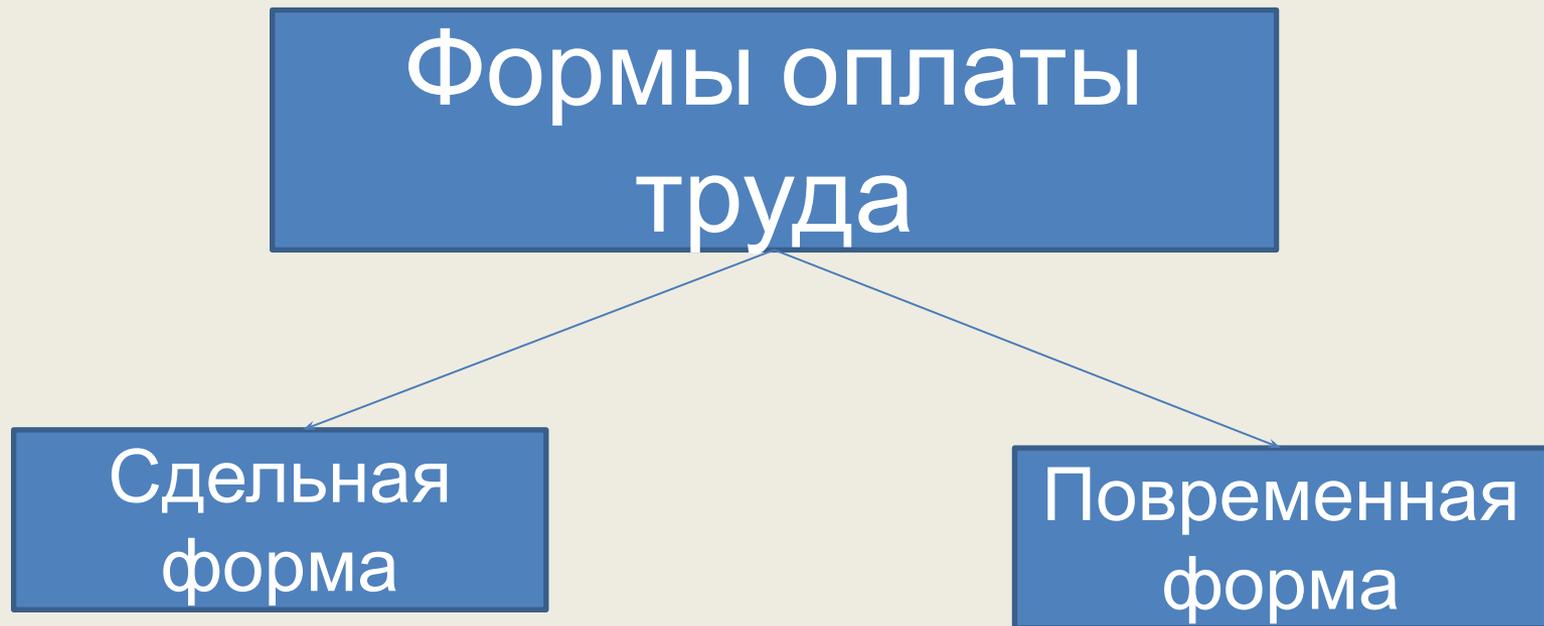
- $T_{\text{полн}} = T_{\text{техн}} + T_{\text{осбл}} + T_{\text{упр}}$

Факторы роста производительности труда

1. Научно-технические факторы
2. Организационно-экономические и управленческие факторы
3. Социально-психологические факторы

4.4. *Формы и системы оплаты труда*

Форма заработной платы устанавливает способ измерения затрат труда. Измерителями затрат труда являются рабочее время и количество изготавливаемой продукции.



Сдельная форма отплаты труда

заработная плата работнику начисляется в заранее установленном размере за каждую единицу выполненной работы или изготовленной продукции (выраженной в производственных операциях, штуках, килограммах, кубических метрах и т.п.).

Сферы применения сдельной формы оплаты труда

Данная форма применима на работах, где:

- возможен учет количества и качества труда в натуральных измерителях,
- разработаны обоснованные нормы труда,
- созданы возможности для перевыполнения норм без нарушения технологического процесса,
- существует четкая организация обслуживания рабочих мест, исключающая простои рабочего,
- имеется качественная и своевременная техническая подготовка производства.

Система оплаты труда показывает механизм расчета заработной платы в рамках одной формы

1. Прямая (простая) сдельная система

(заработок начисляется работнику по заранее установленной расценке за каждую единицу произведенной продукции (выполненной работы)).

«+» – простота и доступность

2. Сдельно-премиальная система

Суть: работник сверх заработка по прямым сдельным расценкам, получает премию, предусмотренную условиями премирования. *Условия премирования:*

- повышение качества продукции,
- выполнение и перевыполнение технически обоснованных норм выработки,
- экономия сырья, материалов и т. д