# Практическое занятие №2

«Расчет среднесписочной численности работающих, баланса рабочего времени и показателей производительности труда»

Цель занятия: освоить порядок расчета среднесписочной численности работающих, баланса рабочего времени и показателей производительности труда.

Теоретическая часть

Для характеристики трудового потенциала предприятия используется целая система показателей. Количественная характеристика персонала измеряется в первую очередь следующими показателями.

Численность работников является важнейшим количественным показателем, характеризующим состояние и движение трудовых ресурсов предприятия. Численность измеряется такими показателями, как списочная, явочная и среднесписочная численность работников.

Списочная численность работников предприятия — это показатель численности работников списочного состава на определенное число или дату. Этот показатель учитывает численность всех работников предприятия, принятых на постоянную, сезонную и временную работу в соответствии с заключенными трудовыми договорами (контрактами).

Явочный состав характеризует число работников списочного состава, явившихся на работу в данный день, включая находящихся в командировках. Это необходимая численность рабочих для выполнения производственного сменного задания по выпуску продукции.

Среднесписочная численность — численность работников в среднем за определенный период (месяц, квартал, с начала года, за год). Среднесписочная численность работников за месяц определяется путем суммирования численности работников списочного состава за каждый календарный день месяца, включая праздничные и выходные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Состояние кадров и персонала предприятия не является постоянной величиной, меняется в соответствии с изменениями условий хозяйствования. Изменение состава и структуры трудовых ресурсов предприятия характеризуется показателями движения трудовых ресурсов: коэффициента оборота по выбытию; коэффициента оборота по приему; коэффициента стабильности; коэффициента текучести кадров.

1. Коэффициент оборота по выбытию определяется отношением количества работников, уволенных по всем причинам за отчетный период к среднесписочной численности работников за тот же период:

# Ков=Чув./Ч,

где: Ков – коэффициент оборота по выбытию;

Чув – численность уволенных работников (по всем причинам); Ч – среднесписочная численность работников.

1. Коэффициент оборота по приему определяется отношением количества работников, принятых на работу за отчетный период к среднесписочной численности работников за тот же период:

# Коп=Чп./Ч,

где: Коп – коэффициент оборота по приему; Чп – численность принятых работников.

1. Коэффициент текучести кадров - отношение числа уволенных работников предприятия, выбывших за данный период по причинам текучести (по собственному желанию, за прогулы, за нарушение техники безопасности, самовольный уход и т.п. причинам, не вызванным производственной или общегосударственной потребностью) к среднесписочной численности за тот же период:

# Ктк=Чув/Ч.

Нормирование труда – это определение необходимых затрат труда (или времени) на выполнение определенной работы (изготовление единицы продукции) отдельными работниками или бригадами и установление норм труда.

Виды норм труда:

1. Норма времени (техническая норма времени) – это регламентированное время, необходимое для изготовления единицы продукции, выполнения единицы работы или выполнения определенного объема работ одним или несколькими работниками соответствующей квалификации.

Норму времени (Нвр) в целом можно представить следующим образом:

# Нвр = tосн + tс + toб + tотд + tпт + tпз,

где tосн – основное время; tс – вспомогательное время; toб – время обслуживания рабочего места; tотд – время перерывов на отдых и личные надобности работников; tпт – время перерывов по организационно- техническим причинам (регламентированное); tпз – подготовительно- заключительное время.

1. Норма выработки – это регламентированный объем работы (количество единиц продукции), который должен быть сделан работником (бригадой) соответствующей квалификации в единицу времени. Эта величина (Нвыр) определяется по уравнению:

# Нвыр = Тд / Нвр,

где Тд – действительный фонд рабочего времени; Нвр – установленная норма времени на единицу продукции, ч.

Основным показателем эффективности использования трудовых ресурсов является производительность труда. Производительность труда отражает степень плодотворности (эффективности) конкретного труда работников.

1. Производительность труда (выработка) при натуральном методе измеряется отношением объем продукции в натуре за определенный период к среднему числу работников, участвовавших в производстве этой продукции:

# ПТн=ВПн/Ч,

где: ПТн – производительность труда по натуральному методу; ВПн – выпуск продукции в натуральном выражении;

Ч – средняя численность работников, участвовавших в производстве продукции.

1. При стоимостном методе производительность труда определяется отношением объема производства в стоимостном выражении за определенный период к среднему числу работников:

# ПТс=ВПс/Ч,

где: ПТс – производительность труда по стоимостному методу; ВПс – выпуск продукции в стоимостном выражении.

1. Более объективным и точным измерением производительности труда является трудовой метод, основанный на оценке трудоемкости продукции (чел-часы, нормо-часы). На нее не влияют изменения ассортимента продукции, рентабельности. Трудоемкость продукции определяется отношением фонда затраченного рабочего времени (в чел-часах) к количеству выработанной продукции в натуральном измерении. Трудоемкость определяется по формуле:

# Те=Т/ВП

где: Т — количество рабочего времени, затраченного на выпуск продукции;

ВП - выпуск данного вида продукции за определенный период.

Полную трудоемкость рассчитывают путем деления затрат труда промышленно-производственного персонала на количество произведенной продукции:

# Т = Зтр / В,

где Т – трудоемкость продукции;

Зтр – затраты труда на производство продукции; В – объем произведенной продукции.

При определении выработки на одного работающего количество произведенной продукции делится на численность всего промышленно- производственного персонала:

# В = К / Ч,

где В – выработка продукции;

К – количество произведенной за период продукции в натуральных или стоимостных измерителях;

Ч – численность работников.

# Задача 1.

Провести анализ движения работников предприятия:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатель | Прошлый  год | Отчетный  год | Отклонение |
| 1. Состояло по списку на начало года, чел. | 911 | 913 |  |
| 2. Принято всего за год, чел. | 15 | 20 |  |
| 3. Выбыло всего за год, чел.: по собственному желанию  за нарушение трудовой дисциплины другие причины | 13  9  1  3 | 14  10  - 4 |  |
| 4. Состояло по списку на конец года, чел. |  |  |  |
| 5. Среднесписочная численность, чел. |  |  |  |
| 6. Коэффициент оборота по приему |  |  |  |
| 7. Коэффициент оборота по выбытию |  |  |  |
| 8. Коэффициент общего оборота |  |  |  |
| 9. Коэффициент текучести кадров |  |  |  |

# Задача 2.

Плановая трудоемкость производственной программы 652 тыс. нормо- часов, полезный фонд рабочего времени 1865 час. Планируемое среднее выполнение норм выработки - 110%. Рассчитать плановую явочную численность сдельщиков.

# Задача 3.

В отчетном году выпуск продукции по предприятию составил 8600 тыс. руб., в плановом году намечается прирост производства продукции на 370 тыс. руб., который должен быть обеспечен без увеличения численности работающих.

Определить: планируемый рост производительности труда по предприятию; необходимое снижение трудоемкости производственной программы для обеспечения роста производительности труда.

Задача 4.

Определить показатели производительности труда: среднегодовой, среднедневной и среднечасовой, если за год продукции выработано на сумму 10000 тыс. руб., среднесписочная численность рабочих – 380 человек, количество рабочих дней в году 204, эффективная продолжительность рабочего дня – 8 ч.