

Тема: Трудовые ресурсы, производительность труда



Производительность труда

Производительность труда - мера (измеритель) эффективности труда. Производительность труда измеряется количеством продукции, выпущенной работником за какое-то время. Обратная величина — трудоёмкость — измеряется количеством времени, затрачиваемым на единицу продукции.

[Содержание](#)

Производительность труда(1)

Показателями производительности труда являются **выработка и трудоемкость**. Оба показателя при одних и тех же методах измерения продукции и затрат труда находятся между собой в обратно пропорциональной зависимости

Выработка (прямой показатель) – это количество продукции, произведенное в единицу рабочего времени или приходящееся на одного среднесписочного работника или рабочего в месяц, квартал, год.

Выработка (В) определяется отношением количества произведенной продукции (О) к затратам рабочего времени на производство этой продукции (Т) или к среднесписочной численности промышленно-производственного персонала (Ч).

$$B = O/T; B = O/Ч.$$

Рабочая сила

Рабочая сила (англ. Labor force) в статистике — количество людей, готовых работать по найму. В разных странах этот показатель считается по разному. Обычно он включает число работающих с прибавлением зарегистрированных безработных.

Существуют возрастные и другие ограничения. Например, американская статистика учитывает людей, не моложе 16 лет. Есть определённые методологические вопросы — например, включать ли в этот показатель «самозанятое» население (мелкие предприниматели, фермеры, художники) или только работающих по найму.

Трудовые ресурсы

Трудовые ресурсы — часть населения страны, которая по физическому развитию, приобретенному образованию, профессионально-квалификационному уровню способна заниматься общественно полезной деятельностью.

Трудовые ресурсы — та часть населения, обладающая физическим развитием и интеллектуальными (умственными) способностями, необходимыми для трудовой деятельности. В трудовые ресурсы входят как занятые, так и потенциальные работники.

1. Значение, задачи и информационная база анализа труда и заработной платы

Значение анализа труда и заработной платы

обусловливается необходимостью постоянного определения резервов улучшения качества работы учреждений здравоохранения, повышения эффективности использования рабочей силы и эффективности расходования бюджетных средств, выделяемых на оплату труда работников системы здравоохранения.

Основными задачами анализа являются:

- ▶ изучение и оценка обеспеченности учреждения трудовыми ресурсами;
- ▶ количественная и качественная характеристика структуры персонала;
- ▶ выявление факторов и причин отклонений фактических показателей состояния штатов от нормативов, оценка негативных тенденций;
- ▶ изучение полноты использования рабочего времени и загрузки каждого работника, характеристика уровней совместительства и совмещения;
- ▶ оценка производительности труда и его эффективности;
- ▶ анализ формирования и рационального использования фонда заработной платы, оптимальности его структуры;
- ▶ выявление резервов повышения эффективности труда, снижения потерь рабочего времени, эффективности расходования средств на оплату труда, разработка мероприятий по мобилизации выявленных резервов.

В качестве источников информации используется следующая документация:

- ▶ отчет учреждений о выполнении плана по труду формы № 1-ти № 1-труд;
- ▶ отчет об исполнении сметы расходов формы № 2;
- ▶ отчет о выполнении плана по сети, штатам и контингентам формы № 3-2;
- ▶ отчет лечебно-профилактического учреждения за год формы № 30;
- ▶ штатное расписание;
- ▶ тарификационные списки;
- ▶ материалы табельного учёта и движения кадров;
- ▶ штатные нормативы;
- ▶ регистры бухгалтерского учета по начислению заработной платы, лицевые счета работников;
- ▶ материалы результатов аттестаций и обследований условий работы персонала и др..

2. Анализ обеспеченности учреждения трудовыми ресурсами

Анализ состоит

в сравнении фактических показателей с их плановыми и нормативными значениями, а также расчете и оценке изменения ряда производных показателей

Состав численности персонала

Категория работников	Предыдущий год		Отчетный год		Отклонение	
	Чел.	Уд.вес %	Чел.	Уд.вес %	Чел.	Уд.вес %
Всего						

Анализ оптимальности

соотношений между категориями необходимо проводить не в целом по учреждению, а по отделениям на основании штатных нормативов и штатного расписания.

При изучении соотношений трудовые ресурсы классифицируются по:

- ▶ категориям персонала,
- ▶ по специальностям,
- ▶ должностям,
- ▶ характеру работы.

Как правило,
количество сотрудников, работающих в
учреждении, меньше количества занятых
штатных должностей.

В связи с этим анализ обеспеченности
учреждения трудовыми ресурсами
предполагает оценку уровня

совместительства

по категориям персонала

Два показателя совместительства:

1. отношение числа занятых должностей к количеству физических лиц и отражает объем работы, выполняемый одним специалистом на основании приказа о приеме на работу на условиях совместительства (внутреннего), то есть номинальный уровень совместительства.
2. второй рассчитывается как отношение количества должностей, необходимых для нормального функционирования учреждения, к количеству физических лиц, а значит, характеризует реальный уровень совместительства.

3. Анализ использования рабочего времени и эффективности труда персонала

Величина рабочего времени

устанавливается путем планирования дней работы на протяжении календарного периода и регламентации продолжительности рабочей недели и рабочего дня в зависимости от характера должности и условий работы.

Для оценки уровня использования рабочего времени
применяются показатели:

коэффициент использования номинального фонда рабочего
времени:

$$\text{Кном} = \text{Такт} / \text{Т ном}$$

коэффициент эффективного использования номинального
фонда рабочего времени

$$\text{Кэ.ном} = \text{Тпол} / \text{Т ном}$$

коэффициент потерь

$$\text{Кпот} = \text{Тпол} / \text{Такт}$$

коэффициент работы в выходные и праздничные дни:

$$\text{Кпразд} = \text{Тпразд} / \text{Т ном}$$

Взаимосвязь между

- ▶ среднегодовым уровнем обслуживания ($O_{год}$),
- ▶ среднечасовым уровнем обслуживания ($O_{час}$),
- ▶ средней продолжительностью рабочего дня ($T_{ч}$)
- ▶ среднегодовым количеством дней работы на должность ($T_{д}$)

характеризуется следующей формулой:

$$\underline{O_{год} = O_{час} \times T_{ч} \times T_{д}}$$

4. Анализ использования фонда заработной платы

Фонд заработной платы

планируется исходя из планового числа штатных должностей и среднего размера должностных окладов, а также надбавок, доплат и прочих денежных выплат персоналу.

При изменении условий

оплаты труда в течение года сметные назначения по фонду заработной платы корректируются.

В процессе анализа

необходимо рассмотреть абсолютное отклонение по фонду заработной платы, рассчитанное по элементам фонда, что позволит дать оценку величины этих составляющих и причин наблюдаемого изменения размера средней заработной платы.

В первую очередь следует оценить изменение общего размера основного оклада рабочих и служащих.